

CZASOPISMO INDEKSOWANE
NA LIŚCIE CZASOPISM
PUNKTOWANYCH MNiSW
(7 PKT., CZĘŚĆ B, NR 1667)

CZŁONKAMI REDAKCJI I
RADY NAUKOWEJ SiE SĄ
UZNANI BADACZE Z POLSKI
I ZAGRANICY

MIĘDZYNARODOWE
STUDIÁ HUMANISTYCZNE /
SOCIETY AND EDUCATION.
INTERNATIONAL STUDIES IN
HUMANITIES

SPOŁECZEŃSTWO I EDUKACJA



HUMANUM

Instytut Studiów Międzynarodowy
i Edukacji w Warszawie

29 (2) / 2018

INDEX  COPERNICUS
INTERNATIONAL

CZASOPISMO INDEKSOWANE
 NA LIŚCIE CZASOPISM
 PUNKTOWANYCH MNiSW
 (7 PKT., CZĘŚĆ B, NR 1667)

CZŁONKAMI REDAKCJI I
 RADY NAUKOWEJ SiE SĄ
 UZNANI BADACZE Z POLSKI
 I ZAGRANICY

MIĘDZYNARODOWE
 STUDIA HUMANISTYCZNE /
 SOCIETY AND EDUCATION.
 INTERNATIONAL STUDIES IN
 HUMANITIES

SPOŁECZEŃSTWO I EDUKACJA

KOLEGIUM REDAKCYJNE | Editorial boards:

Paweł Stanisław Czarnecki –
Redaktor Naczelny / Chief Editor

Michał Cibere –
Sekretarz redakcji / Assistant editor

REDAKTOR NAUKOWY TEMATYCZNY | Section Editor:

dr hab. Małgorzata Dobrowolska, prof. PŚ

Tytuł tomu:

Przemysł 4.0. – Bezpieczeństwo – Innowacje w Lotnictwie

RADA NAUKOWA | Scientific Council:

Henryk Bednarski – Przewodniczący / Chairman

Josef Polacko – wiceprzewodniczący / vice-chairman

Wojciech Słomski – wiceprzewodniczący / vice-chairman

Bazyli Nazaruk – sekretarz naukowy / scientific secretary

REDAKTORZY JĘZYKOWI | Language Editors:

Tamara Yakovuk – język rosyjski, tiyakovuk@yandex.ru

Jaroslava Kmecova – język czeski i słowacki,
jaroslava.kmecova@dare.sk

Ramiro Delio Borges de Meneses - język angielski,
hiszpański i portugalski, borges272@gmail.com

Marcin Szawiel – język polski, marcin.szawiel@wp.pl

Martin Laczek – język angielski, martin.laczek@yahoo.co.uk

Jurij Kariagin – język ukraiński, yuriy.karyagin@gmail.com

REDAKTOR STATYSTYCZNY I TECHNICZNY | Statistical Edi-

tor: Fedir Nazarchuk, fedornaz@gmail.com

CZŁONKOWIE / Members:

Jewgienij Babosov, Pavol Dancak, Kazimierz
Doktór, Anatolij Drabowski, Rudolf Dupkala,
Sergiej Gawrow, Vasili Gricenko, Jurij Karia-
gin, Natalia Kutuzowa, Ella Libanowa, Mariola
Lemounier, Ramiro Delio Borges de Meneses,
František Mihina, Andrzej Misiołek, Zdzisław
Nowakowski, Walery Nowikow, Michajło
Popławski, Olena Pierelomova, Jurij Reznik,
Kiril Rozłogow, Wanda Rusiecka, Aleksandr
Stiepanow, Stanislav Stolarik, Marek Storoška,
Ireneusz Światała, Maciej Tanaś, Walentyn
Wandyszew, Anna Wawrzonkiewicz Słomska,
Nonna Zinowiewa, Josef Suvada, Ivica Gu-
lasova, Vladimir Krcmery, Irena Piskorova,
Daniel West, Nella Nyczkało, Ivan Grischenko,
Irina Ignatieva, Vasil Kremen, Alexander
Belohalvek, Peter Vojcik.

Wersja pierwotna (referencyjna)
czasopisma to wersja drukowana. /
*The original (reference) version of the
journal is printed.*

Lista recenzentów | List of reviewers:

Lista recenzentów
znajduje się na stronie
www.studiahumanistyczne.pl

Adres redakcji i wydawcy | Publisher: **Instytut Studiów Międzynarodowych i Edukacji Humanum**,
ul. Złota 61, lok. 101, 00-819 Warszawa www.humanum.org.pl / Printed in Poland

© Copyright by The authors of individual text

Wszystkie nadsyłane artykuły naukowe są recenzowane. Procedura recenzowania artykułów, zapora ghostwriting
oraz zasady przygotowywania tekstów i instrukcje dla autorów znajdują się na stronie internetowej czasopisma
<http://humanum.org.pl> w zakładce Czasopisma / All articles are peer reviewed. The procedure for reviewing articles,
and the Guide for Authors can be found on the website of the journal (<http://humanum.org.pl>)

Korekta artykułów zamieszczanych w czasopiśmie
wykonywana jest przez Autorów periodyku / Proofreading by authors.

29 (2) / 2018



Spis treści

RYSZARD MARSZOWSKI: Edukacja i aktywna polityka społeczna wobec wyzwań rozwojowych w powiecie pszczyńskim	5
DAVID E. KALISZ, PAWEŁ S. CZARNECKI: New Forms of Leading the Aviation Firms. International Perspectives of Future Trends in Global Aviation Industry	27
SOCHA LUBOŠ, HRIVŇÁKOVÁ LENKA, ČEKAN PETER, SOCHA VLADIMÍR, PRIGNAC FILIP: Flying Personnel and Stress	37
ANDRZEJ KIEPAS: Kultura bezpieczeństwa a współczesne wyzwania cywilizacyjne	43
ANDRZEJ FELLNER, EWA KAŁUŻNA: Just Culture w systemie zarządzania bezpieczeństwem	53
LESZEK PORĘBSKI: Cyfrowy świat na nowo zdefiniowanego bezpieczeństwa. Prywatność jako ofiara rewolucji informacyjnej	65
KATARZYNA BOCZKOWSKA, KONRAD NIZIOŁEK: Partycypacja pracowników w zakresie bhp – koncepcja metody pomiaru	77
JULITA MIROWSKA, ZBIGNIEW GRZYWNA: Wybrane zagadnienia bezpieczeństwa w mieście z elementami zadań policji i innych podmiotów w wybranych zakresach	87

Spis treści – cd.

JANUSZ ZIARKO, MONIKA OSTROWSKA: Kompetencje społeczne i ich kształtowanie dla zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy	105
MACIEJ GITLING: Znaczenie zaufania w zarządzaniu zasobami ludzkimi	119
ANNA SZYM CZAK: Operacje lotnicze w ograniczonej widoczności – systemy zarządzania i kontroli ruchu	129
ANDRZEJ FELLNER, JAROSŁAW PASZYN: PBN ICAO niezbędnym elementem zmniejszenia emisji spalin w lotnictwie	139
NATALIA GOŁĄB: Ochrona przeciwpowodziowa na obszarze Regionu Wodnego Górnej Odry	151
PAULINA POLKO: Propaganda 2.0. Nowe media a charakter współczesnych konfliktów zbrojnych.	159
PIOTR HETMAŃCZYK: PPP w Polsce – czy strategiczne partnerstwa między przedsiębiorstwem publicznym i prywatnym są przyszłością?	175
RYSZARD MARSZOWSKI: Kadry kwalifikowane na rynku pracy. Najcenniejszy zasób współczesnych gospodarek	183
RENATA CYBULSKA: Nadużycie prawa do uzyskania informacji publicznej	207
RYSZARD MARSZOWSKI: Rynek pracy Zabrze. Uwarunkowania społeczno-demograficzne	213
PAWEŁ KOT: Związek nadziei na sukces z skutecznością tranzykcji z systemu edukacji na rynek pracy – badania podłużne absolwentów	241

Spis treści – cd.

- ANNA LUBOSZ:** Wpływ kierujących pracownikami pod ziemią na zasoby ludzkie i motywacje do pracy w kopalniach węgla kamiennego 251
- JANUSZ SIWIOREK:** Modele wypalenia zawodowego – ujęcie teoretyczne 261
- MONIKA OSTROWSKA, JANUSZ ZIARKO:** Ograniczanie ryzyka wypaleniem zawodowym w pracy nauczyciela – polityka i praktyka szkoły 275
- MARZENA BĘDKOWSKA-OBŁĄK, WACŁAW MIODEK:** Europa jako wspólnota wielu języków i kultur. Problematyka kształcenia wielojęzycznego - koncepcje, modele, projekty 287
- MARIA BANAŚ:** Spoistość więzi w obrębie mikrostruktury społecznej – szkic z zakresu socjologii literatury 295
- JUSTYNA KRAWCZYK:** Istota zjawisk językowych a komunikacja 305
- JOANNA CZOGAŁA-KIELBOŃ:** Komunikowanie obcości w przekładzie w kontekście odbiorcy docelowego: elementy kulturowe w dwóch polskich tłumaczeniach „Matyldy” Roalda Dahla 313
- PAWEŁ MARCINKIEWICZ, DANIEL PIETREK:** Współczesna metropolia: tożsamość i formy bycia razem jej mieszkańców 323
- RYSZARD MARSZOWSKI:** Powiat zawierciański wobec wyzwań strategicznych. Stan i perspektywy 333
- URSZULA KŁOSIŃSKA, JAGODA SIKORA:** Czynniki ryzyka i czynniki ochronne dla zaburzeń depresyjnych i lękowych w ciąży 351

Spis treści – cd.

KATARZYNA KONCZELSKA: Doświadczenie śmierci dziecka jako sytuacja graniczna	365
IZABELA MARZEC, AGNIESZKA GANIEK: Stosunek pracowników do zmian jako czynnik efektywności funkcjonowania organizacji świadczących usługi publiczne	377
ALEKSANDRA OLSZÓWKA, JOANNA KUCHARIEWICZ: Dialog i lojalność jako konstruktywne strategie rozwiązywania konfliktów, gwarantujące bezpieczeństwo w relacji małżeńskiej	389
DOMINIKA MARZEC, RADOSŁAW FELLNER: Wpływ czynnika ludzkiego na bezpieczeństwo lotów bezzałogowych statków powietrznych	397
ANETA LIPCZYŃSKA: Sytuacja demograficzna a problem bezrobocia w Polsce	413
EWELINA WŁODARCZYK, AURELIA RYBAK: Wykorzystanie nowoczesnych technologii w zarządzaniu zasobami ludzkimi spółki węglowej	423
ELŻBIETA SZUL: Prosumpcja i innowacyjność młodych konsumentów	435
MARIANNA DĄBROWSKA-WNUK: Przesady ciężowe – nasilenie i wybrane uwarunkowania zjawiska mitologizacji ciąży	447
WIKTOR WYSZYWACZ: „Safety Case” dla RPAS w aspekcie Human Factor	465



Ryszard Marszowski
Główny Instytut Górnictwa

Edukacja i aktywna polityka społeczna wobec wyzwań rozwojowych w powiecie pszczyńskim* / *Education and active social policy towards strategic challenges in Pszczyna powiat*

Ludzie tworzą miejsca, a miejsca tworzą ludzi. John Green

Streszczenie

W artykule podjęta została próba określenia uwarunkowań rozwoju ważnego dla województwa śląskiego i kraju ośrodka gospodarczego i społecznego jakim jest powiat pszczyński. Została ona opracowana na płaszczyźnie rozważań skupiających się nad znaczeniem dla rozwoju wskazanego ośrodka edukacji i aktywnej polityki rynku pracy (- dalej aprp). Na określenie uwarunkowań rozwoju pozwalają zrealizowane w II i III kwartale 2017 roku badania ankietowe wśród pszczyńskich przedsiębiorców oraz eksperckie wywiady pogłębione.

Słowa kluczowe: człowiek, gmina, gospodarka, edukacji, strategia, metoda.

People create places and places create people. John Green

Abstract

In the article it was attempted to determine conditions of development, important to Silesian Voivodeship and country, economic and social center, which is Pszczyna Powiat. It has been developed at level of deliberations focusing on importance for development of identified education center and active labor market policy (- further aprp). To determine the conditions allow made on Pszczyna's entrepreneurs surveys and expert in-depth interviews in the second and third quarter of 2017.

Key words: human being, commune, economy, education, strategy, method.

* Artykuł został opracowany na podstawie pracy badawczej zamówionej przez Powiatowy Urząd Pracy w Pszczynie w Pro – Inwest s.c. Zob. Rynek pracy powiatu pszczyńskiego a aktywizacja zawodowa ludności przez edukację, Koncepcja badań i końcowe opracowanie monografii dr hab. Małgorzata Dobrowolska, prof. nzw., Pol. Śl., dr Ryszard Marszowski. Katowice/Pszczyna 2017, s. 157. Praca niepublikowana

1. WSTĘP

Występujące w ostatnich latach zmiany demograficzne wraz z klimatycznymi i technologicznymi uznaje się powszechnie za główne determinanty kształtujące w sposób dynamiczny rynki pracy. Przemiany te – łącznie z globalizacją procesów gospodarczych – stanowią największe wyzwania stojące przed rozwijającymi się społeczeństwami¹. Wskazane destynacje determinują wyraźnie potrzebę eksponowania znaczeniem dla rozwoju powiaty pszczyńskiego edukacji i aktywnej polityki rynku pracy (– dalej aprp). Na kanwie powyższej tezy można stwierdzić, że upowszechnianie idei uczenia się przez całe życie, zwłaszcza przełamywanie barier świadomości osób niskokwalifikowanych, pokazywanie efektywności nakładów na edukację, postrzeganie kształcenia w kategoriach inwestycji, a nie kosztów oraz propagowanie dobrych praktyk inwestowania w edukację to ważne i nadrzędne cele, których realizacja istotnie może minimalizować rozwarstwienie społeczne determinowane przez niedopasowania strukturalne na rynku pracy². Wobec tych prawidłowości nie do przecenienia jest aprp, która w swoich źródłach, tj. począwszy od lat sześćdziesiątych do osiemdziesiątych XX wieku, rozwijała się jako forma instrumentu wspierającego przemiany strukturalne w gospodarce. Należy zauważyć, że w szczególności opracowywane w oparciu o aprp programy miały stwarzać korzystniejsze warunki do rozwoju inwestycji. W tym kontekście sformułowane zostały zalecenia mające za zadanie kształtowanie aktywnych programów zatrudnieniowych³:

- promować pracę i szkolenia zawodowe zamiast finansować bezrobocie, co koresponduje z prymatem zatrudnienia i szkolenia na zasiłkiem,
- akcentować komponenty inwestycyjne, tak dalece jak to możliwe, w celu rozbudowy infrastruktury, poprawy ochrony środowiska naturalnego i tym samym polepszenia warunków dla prywatnych inwestycji,
- zwiększyć rolę inicjatyw na szczeblu lokalnym.

Przenosząc powyższe destynacje i przekonania na płaszczyznę poznawczą szczególnym obszarem zainteresowań opisanych w poniższym artykule jest problematyka rynku pracy, związana z kwestią rozpoznania zapotrzebowania na zawody w powiecie pszczyńskim. Podjęta kwestia powoduje liczne dylematy, wśród których jednym z głównych jest rozmijanie się kwalifikacji oferowanych na rynku pracy przez pracobiorców z oczekiwanymi przez przedsiębiorców. W tym świetle należy zauważyć, że wysoki poziom kwalifikacji wydaje się koniecznym warunkiem konkurencyjności pracobiorców na rynku pracy. Natomiast warunkiem wystarczającym staje się dostosowanie ich cech kwalifikacyjno-zawodowych do potrzeb zmiennego zapotrzebowania na pracę. Nakłady ponoszone na poszerzanie i uzupełnianie swojej wiedzy są bez wątpienia najbardziej efektywną formą inwestycji, jednak pod warunkiem, że będą one ponoszone zgodnie z kierunkiem jakościowych zmian w zapotrzebowaniu na pracę⁴. W świetle tej prawidłowości został określony cel użyteczny badań, który

1 Por. E. Kryńska, Wpływ zmian demograficznych na rynek pracy – aspekty gospodarcze w: *Biuletynu Rządowej Rady Ludnościowej* numer 55. Warszawa 2010, s. 29-48.

2 Zob. E. Kryńska, Ł. Arendt, *Rynek Pracy - Wyzwania Strategiczne: na potrzeby aktualizacji Strategii Rozwoju Kraju 2007-2015*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2011, s. 13.

3 Por. Z. Wiśniewski, K. Zawadzki, *Efektywność rynku pracy w Polsce*, wyd. Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu, UMK, Toruń 2011 s. 19-20.

4 Zob. A. Trych, *Edukacja jako sposób na niedopasowania strukturalne na rynku pracy, Zarządzanie szkołą wyższą: dylematy i wyzwania*, w: *Prace Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Gdańsku 2011/14*, Gdańsk 2011, s. 45-61.

skupił się na inicjowaniu działań służących zbliżeniu gospodarki i edukacji, w oparciu o analizę zapotrzebowania na zawody. W tym kontekście wydaje się, że przybliżenie się do tego celu pozwoli na bardziej precyzyjne ukierunkowanie wydatkowania strumienia środków finansowych na edukację, którymi dysponuje powiat pszczyński w formie Krajowego Funduszu Szkoleniowego (– dalej KFS).

2. WPROWADZENIE DO WYNIKÓW BADAŃ – SYTUACJA POWIATU PSZCZYŃSKIEGO I KIERUNKI JEGO ROZWOJU

Powiat pszczyński o powierzchni 471,28 km², w którym mieszka 109 852 mieszkańców, obejmuje łącznie 6 gmin: Goczałkowice-Zdrój, Kobiór, Miedźna, Pawłowice, Pszczyna i Suszec. Siedzibą powiatu jest miasto Pszczyna. Powiat pszczyński znajduje się w południowej części województwa śląskiego. Sąsiaduje z powiatami: mikołowskim, bieruńsko-lędzińskim, cieszyńskim, bielskim, oświęcimskim oraz z Tychami, Żorami i Jastrzębiem - Zdrój⁵. Ziemia pszczyńska przyciąga turystów wieloma walorami przyrodniczymi – rezerwaty przyrody i parki krajobrazowe zajmują powierzchnię 1061,9 ha, lasy pokrywają 13158,5 ha (ok. 28% powierzchni powiatu). Lasy pszczyńskie są jednym z najstarszych ośrodków hodowli żubra. W powiecie pszczyńskim znajduje się 11 turystycznych obiektów zbiorowego zakwaterowania. Na terenie powiatu znajdują się dwa duże zbiorniki wodne: Jezioro Goczałkowickie oraz Zbiornik Łącki. Jedną z miejscowości powiatu pszczyńskiego – Goczałkowice-Zdrój, jest znaną miejscowością uzdrowiskową. Jej specyficzny mikroklimat wspomaga leczenie schorzeń reumatologicznych⁶.

Z uwagi na analizy ludność ogółem, ruch naturalny ludności, bezrobocie i pracujących w powiecie pszczyńskim – zgodnie z przyjętymi prognozami – kulminacji zmiany demograficznej można oczekiwać dopiero po 2025 roku. Do 2025 roku nie należy spodziewać się poważniejszych – o charakterze depresyjnym – oddziaływań demograficznych na rynek pracy⁷. W kontekście zachodzących na rynku pracy powiatu pszczyńskiego procesów ważnymi zjawiskami będącymi determinantami zmian są młodość demograficzna zasobów pracy oraz wiek wysokiej mobilności edukacyjnej, zawodowej i migracyjnej mieszkańców powiatu⁸. Wydaje się, że poważnym wyzwaniem w powiecie pszczyńskim nadal będą ujemne migracje zagraniczne na pobyt stały⁹.

5 Por. Statystyczne Vademecum Samorządowca, Urząd Statystyczny w Katowicach 2016.

6 Szerzej: wsiepolskie.pl, <http://www.wsiepolskie.pl/powiat/269/pszczyński> (dostęp, 22.08.2017 r.).

7 Zob. J. Hrynkiewicz red., Uwarunkowania demograficzne polityki społecznej w Polsce w latach 1990-2010, wyd. Kancelaria Sejmu, Biuro Studiów i Ekspertyz, Warszawa 2013 r., s.1. Należy zauważyć, że dominujący dorobek omawiający znaczenie interdyscyplinarności polityki społecznej i jej związek z procesami demograficznymi odnajdujemy w pracach J. Auleytnera: „Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce”, Ministerstwo Pracy i Polityki społecznej, Warszawa 2008 r., „Polska polityka społeczna. Kreowanie ładu społecznego”, Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP, Warszawa 2005 r., „O roztropną politykę społeczną”, księga jubileuszowa na 80-lecie prof. dr hab. Antoniego Rajkiewicza, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 2002 r., Polityka społeczna, czyli ujarzmianie chaosu socjalnego, wyd. TWP WSP, Warszawa 2002 r.

8 Szerzej: J. Górniak (red.), Młodość czy doświadczenie?. Kapitał ludzki w Polsce, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości i Uniwersytet Jagielloński, Warszawa 2013 r., s. 54.

9 Zob. Społeczne skutki poakcesyjnych migracji ludności polski, Polska Akademia Nauk, Warszawa 2014 r., s. 62.

Jak zostało już wcześniej zauważone zmian demograficzna po 2025 roku może przyjąć charakter głęboko depresyjny. Będzie to chyba jedno z najważniejszych wyzwań społecznych i gospodarczych dla powiatu pszczyńskiego o wymiarze systemowym. Szczególnie będzie się to ujawniać w wielkości współczynnika obciążenia demograficznego, który na przestrzeni lat 2014–2050 może wzrosnąć do skrajnie niebezpiecznej wielkości 77 osób nieaktywnych zawodowo przypadających na 100 osób będących w wieku produkcyjnym¹⁰.

Wydaje się, że wykształcenie ludności powiatu pszczyńskiego to obszar niewykorzystanych szans i mogących się stworzyć warunków dla rozwoju zjawiska NEETs¹¹. Należy zauważyć, że osoby z kategorii NEETs to osoby młode, które spełniają łącznie trzy warunki: nie pracują (tj. są bezrobotne lub bierne zawodowo), nie kształcą się (tj. nie uczestniczą w kształceniu formalnym) ani nie szkolą¹². Na kanwie tej tezy należy zaznaczyć kilka zasadniczych przesłanek sprzyjających jej spełnieniu się. Pierwszą jest – chyba – zbyt niski udział osób kształcących się na poziomie wyższym – na 10 pszczyńian niespełna dwie osoby posiadają wykształcenie wyższe, przy ponad pięciu charakteryzujących się wykształceniem zasadniczym zawodowym, gimnazjalnym i podstawowym ukończonym. Równie niepokojącym jest bardzo duży udział w populacji zamieszkującej powiat pszczyński rodzin z dziećmi wg liczby dzieci do lat 24 pozostających na utrzymaniu. Udział ten wynosi 0,55 i jest pięciokrotnie wyższy niż w województwie śląskim. Powyższą sytuację pogarsza struktura bezrobotnych w powiecie, w której dominują ludzie młodzi (18–34 lata), pozostający bez zatrudnienia od 1 do 3 miesięcy, charakteryzujący się najniższymi poziomami wykształcenia oraz posiadający bardzo małe doświadczenie zawodowe. W strukturze pracujących wyraźnie dominują mężczyźni. Tym samym struktura zatrudnionych jest wysoce zmaskulinizowana – odsetek pracujących mężczyzn jest blisko dwukrotnie większy od pracujących kobiet. W przeważającym odsetku wskazane zjawiska występują w dwóch gminach powiatu pszczyńskiego: gminie miejskiej Pszczyzna oraz gminie wiejskiej Pawłowice. Mimo tych przesłanek – co szczególnie należy podkreślić – powiat charakteryzuje się dużą liczbą osób pracujących na 1000 mieszkańców oraz trwałym i dynamicznym wzrostem miesięcznego wynagrodzenia brutto.

W końcowej konkluzji należy wskazać, że rynek pracy powiatu pszczyńskiego będzie ewoluował od zjawiska młodości demograficznej do dominującej roli, którą przejmie w perspektywie najbliższych lat w powiecie polityka senioralna – oparta na nowej dziedzinie „srebrnej gospodarce”¹³. Mimo wskazanych prognoz wydaje się, że w procesach decyzyjnych kreujących politykę gospodarczą i społeczną powiatu pszczyńskiego w obecnej dekadzie powinna dominować jednak kwestia młodości demograficznej zasobów pracy. W tym świetle należy przypisać ogromne znaczenie edukacji, jako czynnikowi który umożliwia najbardziej efektywne wykorzystywanie zjawiska młodości demograficznej dla zwiększania szans ludzi młodych na rynku pracy, w tym na rynku pracy powiatu pszczyńskiego¹⁴.

10 Szerzej: A. Dragan, *Starzenie się społeczeństwa polskiego i jego skutki*, Kancelaria Senatu RP, Warszawa 2013 r., s. 10.

11 Zob. Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1304/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r., w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego.

12 Por. P. Attewell, K. S. Newman (red.), *Growing Gaps: Educational Inequality Around the World*, Oxford University Press, New York, 2010 r., s. 181.

13 Zob. B. Urbaniak, *W kierunku „srebrnej gospodarki” – konieczność czy szansa na rozwój* Studia Prawno-ekonomiczne, t. XCVII, 2016, s. 275–291.

14 Szerzej: A. Zwierzchowski red., *Kształcenie ustawiczne w warunkach globalizacji*

Na kanwie powyższych tez i wniosków można sformułować liczne wskazania określające nadrzędną rolę edukacji w procesie aktywizacji zawodowej zasobów pracy powiatu pszczyńskiego. Na pierwszy plan wysuwa się potrzeba uznania, że edukacja powinna być zawsze w centrum uwagi instytucji i środowisk kreujących w powiecie aprp. Płaszczyzną jej pomyślnego rozwoju są międzypokoleniowe relacje, kształtowane za pomocą metody zarządzania różnorodnością, w tym głównie zarządzanie wiekiem – z wykorzystaniem zasad mentoringu. Podejmowanym na rynku pracy działaniom przyświeca idea promująca nadrzędną zasadę: wszystkie grupy wiekowe są w centrum uwagi, ponieważ, po pierwsze „starość” nie jest kwestią konkretnych grup wiekowych, zwłaszcza w odniesieniu do rynku pracy. W tym kontekście należy wyraźnie podkreślić, że aktywne starzenie zaczyna się z chwilą narodzin. Kontynuacją wskazanej idei jest uznanie, że zmiany demograficzne nie mogą być rozwiązywane przez jedną instytucję. Tak więc realizowana w powiecie aprp sprzyja następującym kluczowym celom:

- efektywnemu systemowi przejścia z edukacji (kształcenia i szkolenia) do zatrudnienia,
- zwiększaniu mobilności przestrzennej pracowników i osób poszukujących pracy,
- podwyższeniu stopy zatrudnienia, szczególnie wśród kobiet,
- redukcji segmentacji lokalnego rynku pracy i rozmiarów pracy nierejestrowanej,
- eliminowaniu ognisk powstawania zjawiska NEETs¹⁵,
- wspieraniu zatrudnienia mieszkańców terenów wiejskich, szczególnie powyżej 50. roku życia,
- rozwojowi elastycznych form zatrudnienia i umożliwienia przez to łączenia życia rodzinnego z karierą zawodową¹⁶,
- zapewnieniu jak najlepszej adresowalności świadczeń i zasiłków oraz rozwój ekonomii społecznej,
- rozszerzeniu oferty edukacyjnej adresowanej do seniorów oraz lepsze dopasowanie jej do potrzeb tej grupy wiekowej,
- wspieraniu aktywności społecznej osób starszych, w tym rozwojowi wolontariatu,
- tworzeniu warunków do rozwoju partycypacji społecznej osób starszych, w tym zaangażowania na rzecz społeczności lokalnych,
- kształceniu ustawicznemu, wsparciu szkoleń osób w wieku 50 plus oraz promowaniu edukacji osób starszych zarówno w wymiarze formalnym, jak i poza formalnym, zwłaszcza z uwzględnieniem rozwoju kompetencji cyfrowych.

i rozwoju społeczeństwa informacyjnego, wyd. SGH, NUCE, WSP TWP, Warszawa 2002 r., s. 49–53.

- 15 Jak wcześniej zostało zauważone zgodnie z definicją zawartą w polskiej wersji rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1304/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego i uchylającego rozporządzenie Rady (WE) nr 1081/2006, a także w nawiązaniu do interpretacji Komisji Europejskiej z 9 grudnia 2013 r., osoby z kategorii NEETs to osoby młode, które spełniają łącznie trzy warunki: nie pracują (tj. są bezrobotne lub bierne zawodowo), nie kształcą się (tj. nie uczęszczają w kształceniu formalnym) ani nie szkolą.
- 16 Por. M. Dobrowolska, Problemy życia zawodowego pracowników zatrudnionych w elastycznych formach – perspektywa psychologiczna, Wydawca Instytut Studiów Międzynarodowych i Edukacji Humanum, Warszawa 2013.

Zasygnalizowane powyżej procesy i mogące zachodzić prognozowane zmiany powinny opisywać i stymulować strategiczne dla rozwoju powiatu dokumenty¹⁷. Przeprowadzone analizy dowodzą o niezmiernie dojrzałym i perspektywicznym spojrzeniu władz powiatu pszczyńskiego i gminy Pszczyna na rozwój i przyszłość społeczną i gospodarczą tych obszarów. Ilość i jakość posiadanych przez władze powiatu i gminy strategicznych dokumentów świadczy również o potrzebie dążenia do realizowania zrównoważonych i spójnych z dokumentami europejskimi, krajowymi i regionalnymi polityk lokalnych, których kluczowym celem jest budowanie warunków sprzyjających spójności społecznej i terytorialnej oraz sprawnej i efektywnej administracji samorządowej, dynamiczny rozwój infrastruktury transportowej i telekomunikacyjnej oraz osiąganie i utrzymanie wysokiej jakości środowiska przyrodniczego i walorów krajobrazowych powiatu. Efektem całokształtu wskazanych przesłanek jest osiągnięcie wysokiej jakości życia mieszkańców powiatu opierającej się na powszechnej dostępności do usług publicznych o wysokim standardzie. W kontekście powyższych celów szczególnie ważną staje się potrzeba dążenia do zrównoważonego rozwoju powiat pszczyńskiego opartego na wiedzy i innowacjach, prowadzących do konkurencyjnej gospodarki i wysokiego wzrostu zatrudnienia.

W tym świetle szczególnie uwagę należy zwrócić na czynnik, który może istotnie kształtować strategiczne kierunki rozwoju powiatu pszczyńskiego. Jest nim położenia powiatu i gminy w policentrycznym układzie Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego, które wręcz wymusza oparcie rozwoju wskazanego organizmu społeczno-gospodarczego na endogenicznych uwarunkowaniach własnych i posiadanych przewagach strategicznych. Główną przesłanką potwierdzającą powyższe stanowisko jest uznanie Pszczyny za Lokalny Ośrodek Rozwoju i włączenie w ramach Strategii Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego gminy do zbioru pośredniego obszaru funkcjonalnego Metropolii Górnośląskiej. W tym kontekście warto zauważyć, że jest to obszar dalece rezydualny w relacji do gmin i powiatów tworzących Metropolię Górnośląską określaną terminem „rdzeń” oraz gmin i powiatów tworzących Bezpośredni Obszar Funkcjonalny Metropolii Górnośląskiej (– dalej BOF)¹⁸. Powyższy pogląd wzmacnia uznanie Pszczyny w Strategii Subregionu za obszar rezydencjalny, tj. taki który nie stanowi o zamożności obszaru metropolitalnego. Jak stwierdzają autorzy strategii Katowice i miasta znajdujące się w rdzeniu obszaru metropolitalnego są ośrodkami, w których koncentruje się działalność gospodarcza obsługująca głównie funkcje zewnętrzne i stanowiąca o zamożności całego obszaru metropolitalnego. Strefa zewnętrzna ma charakter rezydencjalny, silnie powiązany z rynkiem pracy całego subregionu, a w szczególności obszaru rdzeniowego. Trzy ośrodki lokalne: Lubliniec, Pszczyna oraz Zawiercie pełnią w przestrzeni podwójną rolę. Z jednej strony tworzą wraz z obszarem rdzeniowym jeden układ metropolitalny Metropolii Górnośląskiej, ale także organizują życie społeczno-gospodarcze w skali ponadlokalnej w zasięgu swego oddziaływania¹⁹. Wydaje się, że w ujęciu

17 Zob. Powiat pszczyński. Przestrzeń aktywności. Strategia rozwoju powiatu pszczyńskiego na lata 2016-2023; Strategia rozwoju gminy Pszczyna na lata 2015 –2023, Załącznik do Uchwały Nr. VII/172/15 Rady Miejskiej w Pszczynie z dnia 10 grudnia 2015 r. Pszczyna-Wrocław 2015; Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych w Powiecie Pszczyńskim na lata 2016–2023, Pszczyna 2016.

18 Zob. Strategia Zintegrowanych Inwestycji Terytorialnych Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego Na lata 2014-2020, Załącznik nr 1 do uchwały Walnego Zebrania Członków Związku Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego nr 24/2016 z dnia 24 listopada 2016 r., Gliwice 2016, s. 8.

19 Tamże, s. 121.

przeznaczonym i funkcjonalnym zarówno powiat pszczyński i gmina Pszczyna powinny rozważyć ponadlokalną współpracę ukierunkowaną na wzmocnienie swojej pozycji w subregionie centralnym województwa śląskiego oraz wobec układu metropolitalnego. Szczególną uwagę należy w tym kontekście zwrócić na obszar pragmatycznych zapisów strategii powiatu i gminy, które budują płaszczyznę wzajemnego przenikania i uzupełniania się kierunków rozwoju analizowanych obszarów. Wśród tych zapisów na szczególną uwagę zasługują: zrównoważony rozwój, spójność podejmowanych działań, subsydiarność²⁰ i solidaryzm społeczny²¹, partnerstwo, koncentracja na wspólnych celach i otwartość w działaniach.

20 Zasada pomocniczości, zwana również zasadą subsydiarności, jest ideą znaną od bardzo dawna, natomiast jako zasada konstytuująca systemy prawne w Europie pojawiła się stosunkowo niedawno. Por. Ch. Millon-Delsol, *Zasada pomocniczości*, wyd. Znak, Kraków 1995, s. 11-35. Najbardziej podstawowe jej założenie jest następujące: „– grupy większe, o szerszych celach, nie powinny przejmować zadań grup mniejszych, o celach bardziej szczegółowych, – grupy większe powinny spełniać tylko takie zadania, z którymi grupy mniejsze nie mogą sobie poradzić samodzielnie, – grupy większe powinny pomagać mniejszym w osiągnięciu ich celów”. Zob. W. Springer, *Subsydiarność jako zasada ustrojowa w państwie federalnym – członku Unii Europejskiej* (na przykładzie RFN), w: D. Milczarek red., *Subsydiarność*, wyd. Centrum Europejskie Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 1996, s. 111. Teoretycy wywodzą tę zasadę jeszcze od sposobu funkcjonowania demokracji greckiej i od koncepcji społeczeństwa Arystotelesa, odnajdują ją również w pismach św. Tomasza z Akwinu, a następnie przede wszystkim u niemieckiego myśliciela Johanna Althusiusa (1557- 1638), a także np. u Georga Hegla, Wilhelma von Humbolda i Abrahama Lincolna. Większość badaczy podkreśla, że wielki wpływ na powstanie w nowoczesnej Europie idei pomocniczości miała kultura germańska, a ściślej państw Skandynawii i obszaru niemieckiego, gdzie istniała tradycja federalistyczna, w której jednocześnie się małych państw nie wiązało się z realizacją zasady „cezarystycznej” (czyli wprowadzaniem centralizmu), lecz oznaczało zachowanie pewnej autonomii przez mniejsze jednostki. Zasada subsydiarności została w pełni rozwinięta w społecznej nauce Kościoła katolickiego: już w XIX wieku w encyklice „*Rerum Novarum*” Leona XIII (1891 rok), a następnie w encyklice Piusa XI „*Quadregesimo Anno*” z 1931 roku. Obie encykliki poszukiwały równowagi między zasadą nieingerencji państwa i koniecznością podejmowania interwencji dla dobra słabszych. Opracowanie zasady subsydiarności przez Kościół katolicki w XIX wieku było reakcją na nadmierny liberalizm, powodujący istnienie szerokich stref ubóstwa i nędzy. W XX wieku Pius XI, żyjąc w Europie dwóch totalitaryzmów, definiując subsydiarność podkreślał zasadę nieingerencji państwa w życie jednostki bez konieczności. Szczegółowo historię idei pomocniczości przedstawiła Ch. Millon-Delsol, *Zasada pomocniczości*, Kraków 1995, Znak, rozdz. I, Krótka historia idei pomocniczości, s. 11-35. W. Springer, *Subsydiarność jako zasada ustrojowa w państwie federalnym – członku Unii Europejskiej* (na przykładzie RFN), w: Dariusz Milczarek red., *Subsydiarność*, wyd. Centrum Europejskie Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 1996, s. 111. Współczesny renesans zasady subsydiarności i jej powszechne wdrażanie wiąże się z upadkiem koncepcji państwa opiekuńczego w Europie Zachodniej, upadkiem systemu komunistycznego w Europie Środkowej i Wschodniej oraz z rozwojem integracji europejskiej. Por. A. Krasnowolski, *Subsydiarność w prawie i w praktyce samorządowej*, Kancelaria Senatu RP, Warszawa 2012, s. 4.

21 Solidaryzm jest najczęściej rozumiany jako kierunek, który głosi tezę o naturalnej wspólnocie interesów ludzi niezależnie od miejsca zajmowanego przez nich w strukturze społecznej. Według solidaryzmu wspólnota ma charakter nadrzędny, wznosi się ponad społeczne różnice, sprzeczności polityczne, ekonomiczne i ideologiczne”. Tak sformułowana definicja koresponduje z holistycznie rozumianą strukturą społeczną, w ramach której podmioty niezależnie od swojej pozycji społecznej podzielają określony zespół wartości, których przyjęcie może stanowić podstawę do wygaszenia napięć społecznych. Por. D. Bomanowski, *Poglądy solidarystyczne Leopolda Caro w: Myśl ekonomiczna II Rzeczypospolitej. Materiały z konferencji, Wiśła 22–24.10.1997*, red. U. Zagóra-Jonszta, Wydawnictwo Uczelniane Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 1977.

3. METODYKA, PRÓBA BADAWCZA I ZAKRES BADAŃ

W celu dokonania diagnozy zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe na pszczyńskim rynku pracy przeprowadzono na przełomie I i II- półroczu 2017 roku ankietowe badania na losowo-kwotowej próbie²² 70 małych, średnich, dużych i wielkich przedsiębiorstw prowadzących swoją działalność gospodarczą na obszarze powiatu pszczyńskiego. Respondentami badań były wyłącznie osoby będące właścicielem przedsiębiorstwa lub odpowiedzialne za zatrudnianie i szkolenia w przedsiębiorstwie. Wybór przedsiębiorstw podyktowany został przede wszystkim celem i zakresem problemowym opracowanej na potrzeby badań ankiety oraz złożonością zawartych w niej pytań. W tym świetle tylko firmy zatrudniające powyżej 9 osób – co wykazał pilotaż narzędzia badawczego – mogły odnieść się w pełni do postawionych w badaniu zagadnień i problemów, takich jak np. zmiany zachodzące w sprzedaży, plany związane z rozszerzeniem działalności przedsiębiorstwa, planowane inwestycje, kształtowanie polityki zatrudnieniowej, szkoleniowej, etc. W przypadku firm mikro, wśród których dominującym jest zatrudnienie w przedziale 0-1 pracownika uzyskanie odpowiedzi na tak sformułowane pytania byłoby niemożliwe²³.

W badaniach zastosowany został kwestionariusz ankiety, który był głównym narzędziem wykorzystanym do diagnozy zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe na pszczyńskim rynku pracy, w świetle opinii pszczyńskich przedsiębiorców. Ukształtowano go zgodnie z zadaniem przekrojem poznawczym, na który składają się cztery zasadnicze części. W części pierwszej ankiety znajdują się pytania metryczkowe, w drugiej pytania odpowiadające przekrojowi funkcjonalnemu jakim jest ocena sytuacji ekonomicznej badanej firmy oraz wpływowi otoczenia na jej działalność. Część trzecia ankiety obejmuje kwestie związane z polityką kadrową, a część czwarta zagadnienia dotyczące polityki szkoleniowej. Część piąta ankiety skupia się na zagadnieniach współpracy pszczyńskich przedsiębiorców z instytucjami rynku pracy oraz korzystania z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Ankietę kończy część zawierająca elektroniczne informacje kontrolne i dołączony do niej poprzedzający badanie list przewodni.

W kwestionariuszu ankiety zostały zawarte pytania ukierunkowane na określone obszary problemowe obejmujące:

- wpływ obecnej i przyszłej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa na możliwości rozwojowe związane z polityką zatrudnienia oraz wpływem otoczenia na jej kierunek rozwoju,
- ocenę polityki kadrowej przedsiębiorstwa w aspekcie zaspakajania potrzeb zatrudnieniowych badanego przedsiębiorstwa w przekroju zawodowo-kwalifikacyjnym,
- kwestie dotyczące polityki szkoleniowej ze szczególnym uwzględnieniem zapotrzebowania na różnego typu szkolenia, kursy, studia podyplomowe, egzaminy

22 Próba losowo-kwotowa oparta jest na losowaniu dwustopniowym, w którym najpierw losuje się miejscowości (wiejskie i miejskie), a następnie wykonuje próbę kwotową. Ma wszystkie wady próby zespołowej i próby kwotowej, choć efekt jest nieco lepszy dzięki zapewnieniu właściwych proporcji miast i wsi. Por. J. Sztumski, *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, wyd. „Śląsk”, Katowice 2010.

23 Szerzej: A. Żołnierski, *Innowacyjność polskich mikro przedsiębiorstw*, Warszawa 2005, s. 11.

umożliwiający uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,

- współpracę z instytucjami rynku pracy i motywatory kształtujące korzystanie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

W badaniach ankietowych, zastosowana została metoda sondażu ankietowego, z wykorzystaniem techniki wywiadu CATI²⁴.

Mając na uwadze uwarunkowania przestrzenne badania prowadzono w obszarze powiatu pszczyńskiego, na terenie sześciu gmin odpowiadających podziałowi administracyjnemu powiatu, którymi są gmina miejska Pszczyna, gmina wiejska Goczałkowice Zdrój, gmina wiejska Kobiór, gmina wiejska Miedźna, gmina wiejska Pawłowice i gmina wiejska Suszec²⁵. Po pilotażu, który został przeprowadzony na próbie trzech przedsiębiorstw, ankietę składała się z dziewięciu pytań dotyczących charakterystyki respondenta, 4 pytań kontrolnych i 27 pytań zasadniczych, zamkniętych i otwartych. Pytania odnoszące się do charakterystyki respondenta dotyczyły:

- 1) pozycji zawodowej respondenta w przedsiębiorstwie (właściciel lub osoba odpowiedzialna za zatrudnienie i szkolenia w przedsiębiorstwie),
- 2) liczby osób pracujących w dniu badania w przedsiębiorstwie²⁶,
- 3) rodzaju działalności gospodarczej prowadzonej przez przedsiębiorstwo,
- 4) lokalizacji przedsiębiorstwa.

Pytania kontrolne obejmowały następujące aspekty:

- 1) zasięg terytorialny działalności przedsiębiorstwa²⁷,
- 2) rok powstania przedsiębiorstwa,
- 3) sektor gospodarczy, w którym działa przedsiębiorstwo²⁸,
- 4) forma prawna przedsiębiorstwa²⁹.

Na podstawie uwag i opinii uzyskanych w pilotażu doprecyzowano strukturę kwestionariusza, pytań i kafeterii oraz ujednolicono pytania pod względem językowym

24 Technika CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing) opiera się na wywiadzie telefonicznym realizowanym z zastosowaniem specjalistycznego oprogramowania komputerowego. Jej zaletą jest krótki czas trwania i relatywnie niski koszt realizacji. Badania realizowane tą techniką umożliwiają blisko stuprocentową kontrolę, z uwagi na fakt ich archiwizowania w formie nagrania. Por. E. Babbie, *Badania społeczne w praktyce*, PWN, Warszawa 2005, s. 297-298.

25 Zob. Województwo Śląskie Podregiony, Powiaty, Gminy, wyd. Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2015. *Panorama powiatów województwa śląskiego 2015*, wyd. Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2015.

26 Zastosowany w badaniach podział przedsiębiorstw wynika z definicji małego i średniego przedsiębiorstwa – dalej MŚP, która jest zawarta w ustawie o swobodzie działalności gospodarczej z dnia 2 lipca 2004 roku (Dz. U. 2010, nr 220, poz.1447).

27 W tym obszarze przyjęto następujący podział: rynek lokalny (gmina lub powiat), regionalny (województwo), krajowy oraz międzynarodowy. Zob. Ministerstwo Gospodarki, [http://www.mg.gov.pl/Wspieranie+ przedsiębiorczości/Polityki+ przedsiębiorczości+i +innowacyjności/Definicja+MSP](http://www.mg.gov.pl/Wspieranie+przedsiębiorczości/Polityki+przedsiębiorczości+i+innowacyjności/Definicja+MSP) (dostęp: 23.07.2017 r.).

28 Podział przedsiębiorstw z uwagi na sektor gospodarczy został przeprowadzony na podstawie Polskiej Klasyfikacji Działalności PKD. Zob. Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 24.12.2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD). Dz. U. 2009 r. nr 59, poz. 489).

29 Podział przedsiębiorstw z uwagi na formę prawną został przeprowadzony na podstawie ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych. Dz. U. nr 94, poz. 1037.

i dokonano standaryzacji stosowanych kategorii odpowiedzi. W efekcie uzyskano narzędzie badawcze poprawne pod względem technicznym, językowym i merytorycznym. Narzędzie to zostało wykorzystane do badań właściwych, jako źródło materiału badawczego do analiz.

Do konstrukcji próby badawczej zastosowano statystyki bazy REGON³⁰ (dane za rok 2016 z Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego). Operatem losowania próby jest wykaz firm działających na terenie wybranych lokalizacji powiatu pszczyńskiego, pobrany z baz komercyjnych. W oparciu o operator losowania oraz dane statystyczne z systemu REGON dokonano metodą random route³¹ doboru zakładanej do badań kwotowo-losowej próby o wielkości 70 przedsiębiorstw według następujących kryteriów: wielkość przedsiębiorstwa, liczba pracujących oraz lokalizacja przedsiębiorstwa. W oparciu o udział procentowy badanej próby przedsiębiorstw, który w ogółem Podmiotach Gospodarki Narodowej posiadających osobowość prawną w powiecie pszczyńskim wyniósł 7,93 % oraz na podstawie wielkości zatrudnienia, które w dniu badania wyniosło 5 519 pracowników, co stanowiło odsetek 14 % ogółem pracujących w powiecie pszczyńskim, należy uznać że uzyskane z badań wyniki w pełni uprawniają podjęcie prac analitycznych i odzwierciedlają cechy populacji ogólnej³².

Wyraźne rozszerzenie diagnozy zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe na pszczyńskim rynku pracy przyniosły pogłębione wywiady eksperckie, które również zostały zrealizowane na przestrzeni miesięcy czerwiec-lipiec 2017 roku metodą CAWI, tj. internetowego kwestionariusza wywiadu eksperckiego. Kwestionariusz wywiadu został podzielony na trzy autonomiczne i jednocześnie uzupełniające się części poznawcze, którymi są:

- lokalna gospodarka,
- lokalny rynek pracy,
- przewidywane zmiany do 2020 roku.

Ogółem kwestionariusz wywiadu zawiera 33 pytania otwarte, jedno pytanie metryczkowe i jedno pytanie ogólne podsumowujące całość badania, w którym postawione zostało wobec respondentów pytanie dotyczące migracji zarobkowych z za wschodniej granicy do powiatu pszczyńskiego. Bogaty materiał analityczny pozyskany z wywiadów eksperckich w pierwszej fazie prac został uporządkowany. Jak

30 Krajowy rejestr urzędowy podmiotów gospodarki narodowej REGON funkcjonuje na podstawie art. 41 ust. 1 pkt. ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz. U. z 2012 r., poz. 591). Szczegółowe zasady prowadzenia i aktualizacji rejestru określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 lipca 1999 r. w sprawie sposobu i metodologii prowadzenia i aktualizacji rejestru podmiotów gospodarki narodowej, w tym wzorów wniosków, ankiet i zaświadczeń oraz szczegółowych warunków i trybu współdziałania służb statystyki publicznej z innymi organami prowadzącymi urzędowe rejestry i systemy informacyjne administracji publicznej (Dz. U. z 1999 r. nr 69, poz. 763 z późn. zm.).

31 Random router (ustalona ścieżka). Dobór próby badawczej polegający na tym, że ankieter otrzymuje wybrany adres (punkt startowy) i rozpoczyna realizację badania, przeprowadzając kolejne wywiady w co n-tym mieszkaniu, od punktu startowego poczynając. Por. E. Babbie, *Podstawy badań społecznych*, PWN, Warszawa 2009.

32 Według danych Urzędu Statystycznego w Katowicach na koniec 2016 roku w powiecie pszczyńskim liczba podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON posiadających osobowość prawną wyniosła 853. Natomiast liczba ogółem pracujący wyniosła 39 457. Por. Województwo Śląskie Podregiony, Powiaty, Gminy, wyd. wyd. Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2016, s. 432. tabl. 1 (89) Podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON w 2014 r., s. 167, tab. 1 (23). Pracujący w 2015 r.

zostało już podkreślone wcześniej zgodnie z przyjętą metodyką badań wypowiedzi eksperckie zostały przyporządkowane wskazanym powyżej trzem obszarom poznawczym. W drugim etapie prac wypowiedzi eksperckie podzielone zostały na trzy wynikające z obszarów tematycznych zbiory. Zbiór pierwszy to wypowiedzi opisujące sytuację gospodarki powiatu pszczyńskiego w kontekście potrzeb szkoleniowych i zatrudnieniowych. W zbiorze drugim znalazły się pytania diagnozujące sytuację na pszczyńskim rynku pracy. Zbiór trzeci obejmuje wypowiedzi wskazujące perspektywne kierunki rozwojowe powiatu pszczyńskiego do 2020 roku. Na podstawie tak ukształtowanego materiału poznawczego opracowane zostały rekomendacje i wnioski podsumowujące badania.

Do udziału w wywiadach eksperckich zostali zaproszeni lokalni eksperci (liderzy instytucjonalni), reprezentujący głęboko zróżnicowane środowiska społeczne i zawodowe, wykonywany zawód i doświadczenie zawodowe. Doprecyzowując eksperci uczestniczący w badaniach, w których wywiady z uwagi na poprawność merytoryczną zostały zakwalifikowane do analiz – w kontekście zajmowanego stanowiska pracy związani byli z:

- instytucjami samorządu lokalnego,
- lokalnym szkolnictwem,
- lokalnymi przedsiębiorcami.

4. OMÓWIENIE WYNIKÓW BADAŃ

4.1. Wyniki badań ankietowych

Na kanwie uzyskanych z przeprowadzonych badań ankietowych wyników kształtuje się obszerny katalog konkluzji, wśród których najistotniejszymi są wnioski skupiające się na kwestii aktywizacji zawodowej ludności przez odpowiednie kształtowanie zapotrzebowania na zawody na rynku pracy w powiecie pszczyńskim. Na wstępie warto zauważyć, że optymistycznie kształtują się na pszczyńskim rynku pracy przewidywania dotyczące polityki zatrudnieniowej. Można przyjąć, że tendencja wzrostu zatrudnienia, która występowała w 2016 roku utrzyma się w 2017 roku i latach 2018–2020, rozwijając się w kierunku dalszej poprawy. Znaczącym jest również fakt występowania w 2017 roku na powiatowym rynku wolnych miejsc pracy. Warto również podkreślić, że jedynie co siódmy badany przedsiębiorca odpowiedział, że spotyka się na powiatowym rynku pracy z problemem znalezienia pracowników o oczekiwanych i odpowiednich kwalifikacjach.

Na podstawie wyników badań, można przyjąć, że na pszczyńskim rynku pracy oczekiwane są przede wszystkim kadry kwalifikowane w zawodach robotniczych, w szczególności robotników budowlanych. W tej grupie poważną populację tworzy zapotrzebowanie na zawody odpowiadające robotom budowlanym związanym ze wznoszeniem budynków. Zgłaszane zapotrzebowanie skupia się wokół wysoko specjalistycznych kadr robotniczych charakteryzujących się dużym doświadczeniem zawodowym i posiadaniem wyspecjalizowanych uprawnień, niejednokrotnie państwowych i zawodowych. Kontynuując wątek potrzeb kadrowych – na pszczyńskim rynku pracy – w wyniku przeprowadzonych badań wyraźnie zarysowała się kolejna prawidłowość. Jest nią zapotrzebowanie na kadry odpowiadającemu przemysłowi

przetwórczemu, w tym spożywcemu, wyspecjalizowanym usługom hotelowym i biurowym. Reasumując, w oparciu o przeprowadzone badania opisując potrzeby kadrowe należy wyraźnie podkreślić, że skupiły się one przede wszystkim na robotnikach wykwalifikowanych – szczególnie na różnego rodzaju specjalizacjach odpowiadających wspomnianym już pracownikom budowlanym, a także operatorach i monterach – zwłaszcza kierowcach, specjalistach i personelu średniego szczebla – w tym specjalistach do spraw ekonomicznych, specjalistach do spraw technologii informatycznych, pielęgniarkach oraz sprzedawcach i pracownikach usług – zwłaszcza fryzjerach i kucharzach.

Analizując w oparciu o wyniki badań zakres jakościowy zasobów pracy wynikający ze zgłaszanego przez pracodawców zapotrzebowania na kadry kwalifikowane, można stwierdzić, że na pszczyńskim rynku pracy najbardziej oczekiwany są:

- wysoki poziomu wiedzy zawodowej, umiejętności oraz doświadczenia w zakresie: nauk technicznych, niezbędnych do wykonywania głównie prac technicznych i podobnych,
- posiadanie wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do zapisywania, organizowania, przechowywania i wyszukiwania informacji, obliczania danych liczbowych, finansowych i statystycznych oraz spełniania obowiązków wobec klientów, szczególnie związanych z operacjami pieniężnymi, organizowaniem podróży, informacjami i spotkaniami w zakresie biznesu,
- wiedza, umiejętności i doświadczenia, które są niezbędne do świadczenia usług ochrony, usług osobistych związanych między innymi z podróżą, prowadzeniem gospodarstwa, dostarczaniem żywności, opieką osobistą oraz do sprzedawania i demonstrowania towarów w sklepach hurtowych czy detalicznych.

Uszczegóławiając zakres poznawczy badań w kierunku określenia potrzeb edukacyjnych zgłaszanych przez pszczyńskich przedsiębiorców można sformułować następujące wnioski. W obszarze zwiększenia potencjału kadrowego na powiatowym rynku pracy przez edukację oczekiwanym kierunkiem jest wzrost liczby kadr kwalifikowanych w następujących dziedzinach: prawo i nauki o administracji, nauk ekonomicznych, nauk humanistycznych oraz nauk technicznych. W tych dziedzinach przedsiębiorcy oczekują na wzrost kompetencji kadr kwalifikowanych w zakresie: prawa pracy, prawa podatkowego, ochrony danych osobowych; efektywnego systemu zarządzania ryzykiem operacyjnym w instytucji finansowej, technik zarządzania przychodami i strategiami w hotelarstwie, krzywej dochodowości³³, zarządzania kadrami; języków obcych oraz programowania powiązanego z nabyciem umiejętności jego nauczania.

Zapotrzebowanie na różnego typu szkolenia, kursy, studia podyplomowe, egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych to obszar dużej aktywności pszczyńskich przedsiębiorców. Wśród badanych firm blisko ½ wskazała, że realizuje i będzie realizować kształcenie kadr kwalifikowanych. Kluczowym elementem determinującym tak istotne zapotrzebowanie jest konieczność uzyskania przez pracowników dodatkowych umiejętności i kwalifikacji zawodowych. Równie optymistycznym jest fakt zaspakajania potrzeb szkoleniowych przez większość pszczyńskich przedsiębiorców w obszarze powiatu.

33 Więcej: I. Stępnik, J. Zieliński, Estymacja i interpretacja zerokuponowej krzywej dochodowości...

Postrzegając wymiar jakościowy pszczyńskiej gospodarki przez pryzmat kadr kwalifikowanych należy zauważyć, że jest ona istotnie zróżnicowana i zdywersyfikowana. Charakteryzując gospodarkę powiatu pszczyńskiego należy zauważyć, że głównie oparta jest ona na przetwórstwie spożywczym, produkcji przemysłowej oraz przedsiębiorczości rodzinnej o nachyleniu rzemieślniczym. Strukturę podmiotową gospodarki wyróżnia dominujący odsetek ukształtowanych i stabilnych przedsiębiorstw, które powstawały przed 1989 rokiem lub we wczesnych latach 2000. W dominującej większości są to przedsiębiorstwa samodzielne, prowadzące działalność w decydujących o sile gospodarczej powiatu sekcjach, które podatki wynikające z prowadzonej działalności gospodarczej pozostawiają w obszarze powiatu. Jak wskazują wyniki badań sytuacja ekonomiczna pszczyńskich przedsiębiorstw jest dobra – w badaniach nie wystąpiły odpowiedzi określających sytuację ekonomiczną przedsiębiorstw jako słabą lub bardzo słabą. W zakresie uzyskiwanych wyników finansowych sytuacja jest nie tylko stabilna ale ulega systematycznej poprawie. Potwierdza się to w deklarowanych przez badanych przedsiębiorców przedsięwzięciach inwestycyjnych oraz nie wskazywaniu czynników mogących destabilizować ich pozycję w najbliższych latach. W perspektywie 2020 roku można oczekiwać utrwalenia się wskazanych powyżej destynacji co pozwala przyjąć optymistyczny wariant dalszego pomyślnego i bezpiecznego rozwoju gospodarczego powiatu pszczyńskiego – opartego przede wszystkim na małych, średnich, dużych i wielkich przedsiębiorstwach będących spółkami prawa handlowego, prowadzących działalność gospodarczą na ponad lokalnych rynkach.

Wydaje się, że bardzo ważnym dla dalszego rozwoju gospodarki powiatu będzie możliwe optymalne wzmocnienie pszczyńskich przedsiębiorców w zakresie doradztwa i informacji z obszaru działań na unijnym rynku oraz aplikowania do funduszy strukturalnych. Szczególną rolę w tym obszarze należy przypisać publicznym służbom zatrudnienia kształtującym pozytywny wizerunek pszczyńskiego rynku pracy. Nadrzędna rolę w tym obszarze spełnia przez realizację swojej misji Powiatowy Urząd Pracy.

4.2. Wyniki wywiadów eksperckich

Antycypując oceny eksperckie należy wyraźnie podkreślić pozytywny obraz powiatu pszczyńskiego, w którym zauważa się wyraźne i jasne destynacje odpowiadające jego wizerunkowi, takie jak: przyjazny ludziom, bardzo uroczy, korzystny do zamieszkiwania, sprzyjający życiu, spokojny, bezpieczny, życzliwy, piękny. Ważnymi cechami egzemplifikującymi wizerunek powiatu są widoczny wysoki standard życia jego mieszkańców, dobre położenie geograficzne, ułatwiony dostęp do rynków zbytu produkcji i usług – co równie ważne – pracy, bardzo dobra sieć połączeń drogowych ze wspomnianymi już konurbacją katowicką i monocentryczną aglomeracją Bielsko-Biała.

Równie pozytywnie kształtuje się ocena pszczyńskich przedsiębiorstw, które przez ekspertów postrzegane są przez pryzmat dobrej kondycji finansowej, silnej ekspansji na rynki zewnętrzne, dobrego dostępu do infrastruktury biznesowej, bogatej tradycji, dobrze ugruntowanej pozycja na rynku oraz rozwiniętej i dobrej sieci kontaktów, wysokiej świadomości pszczyńskich przedsiębiorców w kwestii potrzeby ciągłego rozwoju poprzez poszukiwanie innowacyjnych rozwiązań – przy jednoczesnym

przekonaniu o szansach rozkwitu przedsiębiorstwa jakie daje pozyskiwanie zewnętrznych środków pomocowych z Unii Europejskiej i budżetu państwa oraz przestrzegania znaczenia współpracy i partnerstwa w celu osiągnięcia większych efektów rozwojowych.

Szanse powiatu i jego perspektywę w ocenach eksperckich należy wiązać przede wszystkim z takimi działaniami gospodarczymi jak przemysł spożywczy i powiązane z nim o charakterze dostawcy i przetwórcy rolnictwo – o wysoko wyspecjalizowanej działalności gospodarczej. W tym obszarze w ocenie ekspertów należy oczekiwać wzrostu wyspecjalizowanych i działających na rzecz rolnictwa małych i średnich przedsiębiorstw uznających ochronę środowiska i zrównoważony rozwój za strategiczne priorytety w swojej działalności. Ważnymi działaniami gospodarki mogącymi rozwijać się – w obszarze powiatu z uwagi na jego położenie i specyfikę środowiska naturalnego – mogą być budownictwo, transport, turystyka i związana z nią rekreacja oraz handel oparty na lokalnych produktach. Wydaje się, że w tym obszarze należy również zwrócić uwagę na hotelarstwo, oraz usługi opiekuńcze i związane z zagospodarowaniem wolnego czasu.

Rozważając przyszłość społeczną i gospodarczą powiatu warto zauważyć wskazane przez ekspertów liczne jego społeczne atuty. Zaliczyć do tej sfery należy następujące przesłanki o charakterze strategicznym: dobre położenie powiatu w kontekście jego skomunikowania z większymi ośrodkami miejskimi i drogami krajowymi oraz sieciami autostrad, bliskość KSSE, bliskość wspomnianych już wcześniej rynków zbytu na produkty i usługi wytwarzane w powiecie oraz rozwijająca się wewnętrzna infrastruktura drogowa.

Wraz z powyżej zaprezentowanymi przesłankami strategicznymi siłę i potencjał rozwoju powiatu budują dalsze czynniki, które można uznać za atuty, wśród nich:

- wzrost świadomości praw i obowiązków obywatelskich i uczestnictwo w życiu społecznym pszczyńian,
- przedsiębiorczości pszczyńian,
- mocna i trwała tradycja związana z działalnością gospodarczą opartą na firmach rodzinnych (pokoleniowych), które są znakomitym obszarem utrwalania i przekazywania umiejętności biznesowych,
- skłonność pszczyńskich przedsiębiorców do prowadzenia inwestycji,
- aktywność pszczyńskich przedsiębiorców w zakresie współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy i szkolnictwem zawodowym,
- rozwijające się i szeroko dostępne szkolnictwo zawodowe,
- bliskość ośrodków akademickich i badawczych,
- dobrze wykształcona populacja ludzi młodych,
- elastyczna i dostosowująca się do potrzeb zatrudnieniowych edukacja,
- dobre przygotowanie instytucji predestynowanych do niesienia wsparcia osobom dotkniętym bezrobociem lub wykluczeniem społecznym,
- nie występowanie w powiecie zjawiska dyskryminacji jakiegokolwiek grupy społecznej lub zawodowej.

Na kanwie wskazanych charakterystyk i atutów – w oparciu o analizy eksperckich ocen – warto zauważyć obszerny zbiór wyzwań, które stoją – w perspektywie 2020 roku i dalszych lat – przed powiatem oraz środowiskami kreującymi jego rozwój. Wydaje się, że w sferze gospodarczej kluczowymi wyzwaniami są:

- dążenie do poprawy i rozbudowa infrastruktury drogowej, w tym związanej z budową obwodnicy miejskiej w gminie Pszczyna oraz usprawnieniem komunikacji wewnątrz powiatowej,
- opracowanie programu żywienia gospodarczego i społecznego centrum gminy miejskiej Pszczyna,
- podjęcie opracowania lokalnego programu ograniczania niskiej emisji, w tym uwzględnienie działań poprawiających lokalną politykę ochrony zdrowia,
- dążenie do wzrostu poziomu innowacyjności pszczyńskich firm,
- pilna potrzeba opracowywania rozwiązań uruchamiających w powiecie nowoczesne działania determinujące tworzenie i uruchamianie inicjatyw klastrowych,
- opracowanie programu sieciowania działalności gospodarczej w obrębie dziedzin kreatywnych (nowoczesnych technologii, usług finansowych, prawnych, zarządzania i medycyny),
- dążenie do opracowania koncepcji jednej zwartej strefy przemysłowej, która pozwoli zatrzymać duże przedsiębiorstwa i wysoko wykwalifikowanych mieszkańców w powiecie,
- dążenie do budowy stref przyjaznej przedsiębiorczości,
- zmniejszanie wpływu „szarej strefy” na lokalną gospodarkę,
- podjęcie opracowania programu wytyczenia poza miastem Pszczyna terenów inwestycyjnych,
- dążenie do zmiany zagospodarowania w kontekście umiejscowienia sortowni odpadów oraz budowy stacji pirolizy opon,
- opracowanie programu budowy specjalnej strefy ekonomicznej oraz budowy inkubatora przedsiębiorczości.

Natomiast do sfery społecznej należy zaliczyć:

- sieciowania biznesu z nauką oraz rozwoju wiedzy z zakresu technologii IT
- opracowanie strategii ograniczania migracji zarobkowej ludzi młodych poza powiat,
- rozważenie opracowania programu tworzenia miejsc pracy opartych na formule „Start up”,
- budowanie partnerstw lokalnych,
- rozwój i budowanie partnerstw publiczno-prywatnych,
- dążenie do wzrostu poziomu inwestycji lokowanych w kapitał ludzki i społeczny,
- wzmocnienie i rozwinięcie współpracy pszczyńskich przedsiębiorców z samorządem lokalnym
- wspieranie i promowanie współpracy pszczyńskich przedsiębiorców z instytucjami kreującymi innowacje,

- poprawa umiejętności pszczynian w zakresie pozyskiwania środków wspierających tworzenie przedsiębiorczości,
- promowanie wśród pszczynian wiedzy o dostępnych formach i źródłach wspierania rozwoju przedsiębiorczości,
- promowanie wśród pszczynian wiedzy nt. oferty instytucji otoczenia biznesu dotyczącej kreowania inicjatyw gospodarczych,
- wzmocnienie kształcenia o przedsiębiorczości oraz kompetencji miękkich ukierunkowanych na radzenie sobie przez ludzi młodych z codziennością, szczególnie w sytuacjach trudnych lub kryzysowych,
- prowadzeni systematycznych działań edukacyjnych mających na celu zmianę sposobu myślenia przez pracodawców o pracowniku i postrzeganiu jego jako wartości dodanej, który swoją pracą przyczynia się do rozwoju pracodawcy i jego bogacenia się,
- profilowania i wzmocnienia do zadanej sytuacji na rynku pracy działań z zakresu doradztwa zawodowego i informacji o rynku pracy i zachowaniach na nim już na poziomie edukacji gimnazjalnej
- opracowanie programu promocji i wdrażania działalności związanych z sektorem ekonomii społecznej,
- opracowania programu utworzenia lokalnego centrum wolontariatu dla ludzi młodych,
- dążenie do poprawy sytuacji na rynku pracy osób młodych (do 30 r. ż.), kobiet powracających na rynek pracy oraz osób w wieku 50 lat i więcej,
- opracowanie lokalnego programu aktywizacji społecznej i zawodowej osób starszych (60/65–74 lata)³⁴,
- opracowanie programu integracji migrantów z za wschodniej granicy z lokalną społecznością powiatu pszczyńskiego.
- utworzenie Akademii Filantropii,
- organizowanie cyklicznych śniadań biznesowych z udziałem ważnych postaci z świata biznesu, nauki, sportu, kultury etc.
- promowania idei prymatu pracy nad bezrobociem już na etapie szkoły gimnazjalnej,
- promowanie idei kształcenia się przez całe życie.

Wydaje się, że wskazane wyzwania będą implikować w powiecie pszczyńskim liczne inicjatywy o charakterze sformalizowanym oraz swobodnym. Będzie to niezmiernie ważny obszar bez którego bardzo trudno będzie zrealizować zakreślone powyżej wyzwania społeczne i gospodarcze. W świetle przeprowadzonych analiz ocen eksperckich do takich inicjatyw w sferze społecznej należy zaliczyć:

- zahamowanie procesu wyczerpywania się wysoko wykwalifikowanych kadr na powiatowym rynku,
- dążenie do zwiększenia rynku ofert pracy.
- dążenie do zwiększania liczby firm zdolnych do tworzenia miejsc pracy,

34 Por. E. H. Erikson, *Dopełniony cykl życia*, wyd. Rebis, Warszawa 2002.

- ograniczanie wysokich kosztów utworzenia i utrzymania miejsca pracy,
- dążenie do powstania w powiecie Zakładu Aktywności Zawodowej,
- promowanie wśród bezrobotnych podejmowanie pracy sezonowej,
- dążenie do zmniejszenia populacja osób długookresowo bezrobotnych,
- ograniczania ilościowe grup defaworyzowanych na rynku pracy,
- zwiększanie motywacji osób długookresowo bezrobotnych do podejmowania zatrudnienia,
- zwiększania roli staży i praktyk zawodowych w aktywizacji zawodowej ludzi młodych,
- poprawę adaptacyjności na rynku pracy osób z poza marginesu życia społecznego oraz migrantów,
- wspieranie rozwoju osób o najniższym wykształceniu, w wieku 50 lat i więcej oraz ludzi młodych nie posiadających doświadczenia zawodowego i żyjących w gospodarstwie domowym wraz z rodzicami i pozostających na ich utrzymaniu.

Całokształt wyrażonych destynacji społecznych i gospodarczych wskazuje i zarazem determinuje przyszłe potrzeby kadrowe. Jak podkreślają eksperci ważnym działaniem w tym obszarze problemowym byłoby pełniejsze i aktywniejsze włączanie w proces kształtowania postaw ludzi młodych wobec sytuacji na rynku pracy pszczyńskich przedsiębiorców. Szczególnie na etapie kształcenia ponadgimnazjalnego ważnym i wrażliwym obszarem byłoby stwarzanie uczniom możliwości zdobywania poprzez praktyki i staże – w tym wakacyjne – doświadczenia zawodowego.

Analizując całość zawartych w tej części pracy treści należy zauważyć, że każdy z elementów tworzących powyżej wskazane wnioski jest integralnym obszarem szeroko postrzeganej potrzeby aktywizacji zawodowej pszczyńian przez edukację. Jak podkreślają liczne źródła edukacja uznawana jest za kluczowy czynnik aktywizujący społecznie i zawodowo ludność niezależnie od jej płci i wieku³⁵.

Konkludując eksperci wyraźnie zauważają, że pszczyńskim przedsiębiorstwom jest bardzo trudno konkurować z ofertą zatrudnieniową i płacową większych ośrodków gospodarczych, które funkcjonują w sąsiadujących z powiatem gminach. W tym świetle na podstawie przeanalizowanych eksperckich ocen wydaje się, że kluczowym czynnikiem destabilizującym sytuację na lokalnym rynku pracy są przede wszystkim zbyt niskie zarobki. Jak zauważają eksperci mimo, że sytuacja na pszczyńskim rynku pracy jest stabilna należy oczekiwać kilku zjawisk, które mogą ją pogorszyć. W ocenie ekspertów należy szczególną uwagę zwrócić na zjawisko migracji poza obszar powiatu zasobów pracy o wysokim potencjale zawodowo-kwalifikacyjnym, możliwe zdominowanie pszczyńskiego rynku pracy przez osoby w wieku bliskim funkcji poprodukcyjnej i bierne zawodowo oraz konkurencyjność akceptowanych przez migrantów warunków pracy i płacy wobec odmiennych oczekiwań lokalnych pracobiorców.

35 Więcej: B. Bąbska, M. Rymsza, Organizowanie społeczności lokalnej – metodyka pracy środowiskowej, wyd. Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2014, s. 274.

5. PODSUMOWANIE I REKOMENDACJE

Całokształt zaprezentowanych w artykule ocen, analiz, diagnoz i prognoz ujawnia liczne obszary – zarówno odnoszące się do polityki gospodarczej i społecznej – w których warto rozważyć podjęcie działań mogących rozwinąć kapitał ludzki i kapitał społeczny oraz wzmocnić gospodarkę w powiecie pszczyńskim. W odniesieniu do tych destynacji nadrzędnym celem zaproponowanych w niniejszej pracy rekomendacji jest ukierunkowanie rozwoju powiatu na procesy wzmacniające jego położenia wobec dominującego w jego otoczeniu centrum metropolitarne i ograniczanie jego marginalizacji. Wydaje się, że proces osiągania wskazanych celów powinien być determinowany przede wszystkim czynnikiem jakim jest gospodarka oparta na wiedzy. W tym ujęciu decydującym o końcowym sukcesie, może okazać się inwestowanie w możliwie wysoko rozwinięty systemu lokalnej edukacji i poprawa oraz wzmocnienie jego otoczenia. Na kanwie tych wskazań została opracowana pierwsza rekomendacja. Wydaje się, że z uwagi na liczne zaprezentowane w niniejszej pracy uwarunkowania i przesłanki można rozważyć ustanowienie w powiecie pszczyńskim roku 2018 rokiem aktywizacji zawodowej poprzez edukację. Kluczowym celem tej rekomendacji jest osiągnięcie stanu, w którym wszystkie grupy wiekowe są w centrum uwagi instytucji i środowisk kreujących w powiecie przez edukację aktywną politykę społeczną, aktywną politykę rynku pracy i politykę gospodarczą – poprawiającą w szczególności sytuację pszczyńskich kobiet.

Ustanowienie roku 2018 rokiem aktywizacji zawodowej przez edukację może stać się kluczową przesłanką w dążeniu powiatu pszczyńskiego do zrównoważonego rozwoju opartego na wiedzy i innowacjach, którego nadrzędnym celem jest osiągnięcie konkurencyjnej gospodarki i wysokiego wzrostu zatrudnienia. Wskazaniem celem powinno towarzyszyć budowanie warunków sprzyjających spójności społecznej i terytorialnej oraz sprawnej i efektywnej administracji samorządowej. Wydaje się, że kluczowymi determinantami kształtującymi jakościowo opisaną powyżej przestrzeń powinny być dynamiczny rozwój infrastruktury transportowej i telekomunikacyjnej oraz osiąganie i utrzymanie wysokiej jakości środowiska przyrodniczego i walorów krajobrazowych powiatu. Efektem całokształtu wskazanych przesłanek jest osiągnięcie wysokiej, jakości życia mieszkańców powiatu opierającej się na powszechnej dostępności do usług publicznych o wysokim standardzie.

Warto zauważyć, że wskazanym powyżej celom sprzyjają pozytywny obraz powiatu pszczyńskiego, wysokie zróżnicowanie i zdywersyfikowanie lokalnej gospodarki, dostęp do dużych rynków zbytu, bardzo dobra sieć połączeń drogowych, dobra kondycja lokalnych przedsiębiorstw i ich samodzielność podmiotowa w prowadzonej działalności gospodarczej, silna ich ekspansja na rynki zewnętrzne, bliskość KSEE. Równie ważnymi atutami powiatu pszczyńskiego są: aktywność gospodarcza, społeczna i zawodowa lokalnej społeczności, rodzinna przedsiębiorczość, skłonność do inwestowania w powiecie, szkolnictwo zawodowe, bliskość ośrodków akademickich i badawczych. Przewidując dalszy rozwój gospodarczy powiatu wydaje się, że będzie on się kształtował jako obszar rolno-przemysłowy o wysokiej specjalizacji przetwórczo-dostawczej odpowiadającej przemysłowi spożywczemu – z dominującą rolą ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju. W tym kontekście należy jeszcze raz zauważyć, że poprawa jakości wewnętrznych połączeń komunikacyjnych jest kluczową determinantą kształtującą przyjazny klimat do rozwoju

społeczno-gospodarczego powiatu pszczyńskiego. Bardzo ważnym może okazać się również przygotowanie programu kompleksowego wsparcia pszczyńskich przedsiębiorców w zakresie doradztwa i informacji z obszaru działań na unijnym rynku pracy oraz aplikowania do funduszy strukturalnych

Kontynuując rozważania nad pomyślnym i dynamicznym rozwojem powiatu pszczyńskiego należy zauważyć, że bardzo ważnymi wyzwaniami o wymiarze strategicznym przed którymi stoi powiat, a które wzmocnią jego pozycję w subregionie, województwie i kraju – oraz pozwolą na szybszy jego rozwój – w ocenie ekspertów są:

- poprawa i rozbudowa infrastruktury drogowej,
- zmiana wizerunku i roli centrum gminy Pszczyna,
- ograniczenie niskiej emisji,
- zmiany zagospodarowania w kontekście umiejscowienia sortowni odpadów oraz budowy stacji pirolizy opon
- powstanie zwartej i przyjaznej przedsiębiorczości strefy przemysłowej,
- podniesieniu know how powiat poprzez włączenie w jego rozwój nauki, w szczególności technologii informatycznych,
- rozwinięcie inicjatyw klastrowych opartych o dziedziny kreatywne: nowoczesne technologie, usługi finansowe, prawnicze, zarządzanie i medycynę,
- wzmocnienie i rozwinięcie innowacji gospodarczych i społecznych,
- ograniczanie wyczerpywania się w powiecie wysoko wykwalifikowanych kadr,
- ograniczenie migracji zarobkowych poza powiat,
- tworzenia przedsięwzięć o charakterze „Start up”,
- promowanie partnerstw lokalnych oraz publiczno-prywatnych,
- aktywizacja zawodowa i społeczna osób starszych wraz z integracją migrantów z za wschodniej granicy z lokalną społecznością oraz powstaniem inkubatora przedsiębiorczości i Zakładu Aktywności Zawodowej oraz Akademii Filantropii.

Antycypacja powyższych rekomendacji pozwala w oparciu o uzyskane z analiz i badań wyniki na wyraźne jej poszerzenie o kolejne propozycje podjęcia w powiecie działań o charakterze strategicznym. Wydaje się, że w tym kontekście warto rozważyć próbę podjęcia następujących lokalnych inicjatyw:

- opracowanie programu wspierającego wzrost wykształcenia mieszkańców powiatu, w szczególności wśród ludzi młodych – z ukierunkowaniem na nauki techniczne i ekonomiczne zapewniające płynność kadr kwalifikowanych w budownictwie, przetwórstwie przemysłowym, doradztwie i usługach finansowych oraz obsłudze biznesowej,
- rozwinięcie wysoko wyspecjalizowanych usług szkoleniowych z zakresu prawa, ekonomii, filologii obcych oraz technologii informatycznych,
- opracowanie programu wspierającego i propagującego ideę samozatrudnienia – w szczególności wśród ludzi młodych – z jego ukierunkowaniem na agroturystykę z dominacją firm rodzinnych,
- zauważając nadchodzącą w powiecie depresję demograficzną wydaje się, że warto rozważyć powołanie zespołu eksperckiego mogącego przygotowywać

- wytyczne do opracowania lokalnego programu polityki senioralnej, ze szczególnym uwzględnieniem dostosowania usług społecznych do zmian demograficznych,
- z uwagi na rozchwieane struktury demograficznej populacji zamieszkującej powiat pszczyński szczególną uwagę należy zwrócić na potrzebę opracowania lokalnego programu bądź zespołu działań na rzecz ograniczenia nadumieralności mężczyzn powyżej 40. roku życia – przede wszystkim związanej z chorobami układu krążenia,
 - przygotowanie w ramach konsultacji społecznych wytycznych uzasadniających potrzebę wzmocnienia lokalnych polityk na rzecz minimalizowania zagrożenia mogącego wystąpić w powiecie zjawiska NETTs,
 - wzmocnienie w ramach lokalnych polityk przede wszystkim programów przeciwdziałających bezrobociu wśród kobiet, długookresowemu, wśród ludzi nieposiadających doświadczenia zawodowego – opartych na paradygmacie świadczeń i sankcji,
 - przygotowanie działań mogących eliminować wśród populacji ludzi młodych niedostatek przygotowania zawodowego, zwłaszcza z uwzględnieniem rozwoju kompetencji cyfrowych,
 - w celu zwiększenia opłacalności i skłonności do podejmowania pracy w powiecie przygotowanie działań (kampanii) propagującej pozytywny wizerunek powiatu wśród jego mieszkańców oraz w jego otoczeniu.

Wskazane powyżej propozycje z całą pewnością nie wyczerpują mogących zaistnieć propozycji działań, programów, wizji poprawy i wzmocnienia rozwoju powiatu pszczyńskiego. Wynika to z ograniczonych możliwości poznawczych zdeterminowanych zrealizowanymi badaniami. Wydaje się jednak, że podjęcie wskazanych rekomendacji, może istotnie wpływać na tworzenie warunków do pełniejszego i dynamiczniejszego rozwoju powiatu pszczyńskiego. W tym świetle wspomniana na wstępie konieczność ukierunkowania rozwoju powiatu na wzmocnienie jego położenia wobec centrum metropolitarne wymusza podejmowanie działań determinowanych relacjami na poziomie większych struktur, gdyż mają one większy wpływ na wzrost gospodarczy niż silne relacje nawiązywane w małych społecznościach. Stąd tak ważnym jest wspomniana już potrzeba integrowania w powiecie działań strategicznych – niezależnie od źródła ich powstania – w jedną spójną służącą lokalnej społeczności formułę osiągnięcia wyznaczonych celów.

BIBLIOGRAFIA

- Attewell P., Newman K.S., (red.), *Growing Gaps: Educational Inequality Around the World*, Oxford University Press, New York, 2010 r.
- Auleytner J., *O roztropną politykę społeczną, księga jubileuszowa na 80-lecie prof. dr hab. Antoniego Rajkiewicza*, Wydawnictwo Naukowe "Śląsk", Katowice 2002 r.,
- Auleytner J., *Polityka społeczna, czyli ujarzmianie chaosu socjalnego*, wyd. TWP WSP, Warszawa 2002 r.
- Auleytner J., *Polska polityka społeczna. Kreowanie ładu społecznego*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP, Warszawa 2005 r.
- Auleytner J., *Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce*, Ministerstwo Pracy i Polityki społecznej, Warszawa 2008 r.

- Babbie E., *Badania społeczne w praktyce*, PWN, Warszawa 2005.
- Babbie E., *Podstawy badań społecznych*, PWN, Warszawa 2009.
- Bąbska B., Rymsza M., *Organizowanie społeczności lokalnej – metodyka pracy środowiskowej*, wyd. Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2014.
- Bomanowski D., *Poglądy solidarystyczne Leopolda Caro w: Myśl ekonomiczna II Rzeczypospolitej. Materiały z konferencji, Wisła 22–24.10.1997*, red. U. Zagóra-Jonszta, Wydawnictwo Uczelniane Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 1977.
- Dobrowolska M., *Problemy życia zawodowego pracowników zatrudnionych w elastycznych formach – perspektywa psychologiczna*, Wydawca Instytut Studiów Międzynarodowych i Edukacji Humanum, Warszawa 2013.
- Dragan A., *Starzenie się społeczeństwa polskiego i jego skutki*, Kancelaria Senatu RP, Warszawa 2013 r.
- Dz. U. 2010, nr 220, poz.1447.
- Dz. U. z 1999 r. nr 69, poz. 763 z późn. zm.
- Erikson E. H., *Dopełniony cykl życia*, wyd. Rebis, Warszawa 2002.
- Górniak J., (red.), *Młodość czy doświadczenie?. Kapitał ludzki w Polsce*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości i Uniwersytet Jagielloński, Warszawa 2013 r.
- Hrynkiewicz J., red., *Uwarunkowania demograficzne polityki społecznej w Polsce w latach 1990–2010*, wyd. Kancelaria Sejmu, Biuro Studiów i Ekspertyz, Warszawa 2013 r.
- Kodeks spółek handlowych. Dz. U. nr 94, poz. 1037.
- Krasnowolski A., *Subsydiarność w prawie i w praktyce samorządowej*, Kancelaria Senatu RP, Warszawa 2012.
- Kryńska E., Arendt Ł., *Rynek Pracy - Wyzwania Strategiczne: na potrzeby aktualizacji Strategii Rozwoju Kraju 2007-2015*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2011.
- Kryńska E., *Wpływ zmian demograficznych na rynek pracy – aspekty gospodarcze w: Biuletynu Rządowej Rady Ludnościowej numer 55*. Warszawa 2010.
- Milczarek D. red., *Subsydiarność*, wyd. Centrum Europejskie Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 1996.
- Millon-Delsol Ch., *Zasada pomocniczości*, wyd. Znak, Kraków 1995.
- Powiat pszczyński. *Przestrzeń aktywności. Strategia rozwoju powiatu pszczyńskiego na lata 2016-2023*.
- Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1304/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r., w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego.
- Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1304/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego.
- Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 24.12.2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD). Dz. U. 2009 r. nr 59, poz. 489).
- *Społeczne skutki poakcesyjnych migracji ludności polski*, Polska Akademia Nauk, Warszawa 2014 r.
- Springer W., *Subsydiarność jako zasada ustrojowa w państwie federalnym – członku Unii Europejskiej (na przykładzie RFN)*, w: D. Milczarek red., *Subsydiarność*, wyd. Centrum Europejskie Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 1996.
- *Statystyczne Vademecum Samorządowca 2016*, Urząd Statystyczny w Katowicach.
- Stępiak I, Zieliński J., *Estymacja i interpretacja zerokuponowej krzywej dochodowości...*

- Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych w Powiecie Pszczyńskim na lata 2016–2023, Pszczyna 2016.
- Strategia rozwoju gminy Pszczyna na lata 2015 –2023, Załącznik do Uchwały Nr. VII/172/15 Rady Miejskiej w Pszczynie z dnia 10 grudnia 2015 r. Pszczyna-Wrocław 2015,
- Strategia Zintegrowanych Inwestycji Terytorialnych Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego Na lata 2014-2020, Załącznik nr 1 do uchwały Walnego Zebrania Członków Związku Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego nr 24/2016 z dnia 24 listopada 2016 r., Gliwice 2016.
- Sztumski J., Wstęp do metod i technik badań społecznych, wyd. „Śląsk”, Katowice 2010.
- Trych A., Edukacja jako sposób na niedopasowania strukturalne na rynku pracy, Zarządzanie szkołą wyższą: dylematy i wyzwania, w: Prace Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Gdańsku 2011/14, Gdańsk 2011.
- Urbaniak B., W kierunku „srebrnej gospodarki” – konieczność czy szansa na rozwój Studia Prawno-ekonomiczne, t. XCVII, 2016.
- Wiśniewski Z., Zawadzki K., Efektywność rynku pracy w Polsce, wyd. Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu, UMK, Toruń 201,
- Województwo Śląskie Podregiony, Powiaty, Gminy, wyd. Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2015. Panorama powiatów województwa śląskiego 2015, wyd. Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2015.
- Województwo Śląskie Podregiony, Powiaty, Gminy, wyd. wyd. Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2016.
- Zwierzchowski A., red., Kształcenie ustawiczne w warunkach globalizacji i rozwoju społeczeństwa informacyjnego, wyd. SGH, NUCE, WSP TWP, Warszawa 2002 r.
- Żołnierski A., Innowacyjność polskich mikro przedsiębiorstw, Warszawa 2005.



David E. Kalisz

PSB Paris School of Business

Paweł S. Czarnecki

Faculty of Aeronautics, Technical University of Košice,
(Slovakia)

New Forms of Leading the Aviation Firms. International Perspectives of Future Trends in Global Aviation Industry

Abstract

Polish air transport is an important component of both the European and global transport services market. Enterprises and institutions responsible for its development should be conducive to shaping the most competitive position of entities of the air transport market. In Polish airports and branch infrastructural investments, balanced and sustainable development should be taken into account, determining the level of quality of services provided and access to the market. These aspects are highlighted in the strategy for the development of regional airports, whose task is also to stimulate the mobility of people and their transport activities.

Air transport, although it is a relatively young form of transport, the history of which goes back over a hundred years back, is nowadays a very important element of the global economy. In the last decades the air passenger transport was treated as an elite one. It has now become very common and has contributed to the mobility of people in many regions of the world. More and more often, not only global companies or corporations are talked about, but also - referring to the ease of moving, taking up work or studying in different parts of the world, away from the home country, people choose most often the air transportation.

Key words: aviation, airline, business model, strategy, competition, jet engine

Many factors have contributed to the popularity of air travel. Among them was technical progress and the application of new technological solutions in air transport, but also legal and organizational changes. For many years, air transport was one of the most regulated sectors of the economy (Grzywacz, et.al., 2003) when we take into account non-economic type of regulations. This type of regulations is characteristic for many sectors of the economy, while economic regulations were most concerned with transport (Pijet-Migoń, 2012). Bilateral agreements dominated in international transport. Economic regulations and in most countries the monopolistic position of the so-called national carriers have contributed to the very high prices of

air travel and, consequently, to a relatively low interest in them. It was no different in Poland, where political role played an additional role. As a result, the aviation issue appeared marginally in geographic surveys conducted in Poland.

The development of air transport and its market is a dynamic process, determined by the impact of many various economic factors. Despite periodic difficulties related to the economic environment, political situation, availability of energy carriers, this process is continuous. It seems that in the future its dynamics and volatility will be constant, especially in the face of the ongoing globalization, which, among others, there is a need for efficient and safe movement of people and goods.

Air transport is also an interpretation of the development of the world economy, now linked - as never before - with the transfer of people, goods and information. Determines the availability of markets with increasing geographic coverage, reducing time, costs, increasing the rate and size of the flow of cargo. The forecasts of the development of the cargo transport market show that in the perspective of 20 years it will grow at a rate of 5 per cent annually on a global scale (*Current Market*, 2012). Indirectly, it is a multiplier of the economic effect, thanks to which the prices of goods fall, and their offered diversity increases.

The dynamic development of the air transport market in the coming years will probably enter a phase in which it will change and revolutionize its current shape and functioning. The factors conditioning changes will be: further development of information technology and digitalization, new materials and construction concepts, the use of new alternative fuels, changes in operational procedures related to care for the natural environment and the use of air transport, and its significance for society.

Over the past decades the airline industry has been shaped with a number of complex changes, i.e. increased market share and competition of low-cost airlines as well as many other factors that shaped the sector's boundaries. Trying to see the future of airline industries we have to take into account the aspects linked with changing technology and innovation that is linked with higher customers' expectations. It has to be highlighted that abovementioned innovation creates the element of the market disruption (Christensen, 1997). On the other hand, the element that causes the significant impact is linked with geo-politics. Although those two factors have essentially strong influence on the sectors' shape, there are many of the new challenges are always on the horizon.

It's hard to find an industry that hasn't at some point been knocked sideways by unexpected developments or changes in the rules. Change can be sudden and overwhelming, or gradual and unnoticed; in either case the result can be hard to manage - and sometimes fatal - for organizations not actively preparing for it. But drivers of change can also be political and regulatory, social and economic - not forgetting environmental factors and policies designed to address them. The good news is that, while the future is unpredictable, there are steps we can take to be better prepared for what it may bring. As an aviation community, armed with an analysis of future trends and acting with a common purpose you can take steps to influence how the future unfolds. And as a commercial player in the airline industry, you can add these insights to your strategic thinking to gain a competitive edge. The global nature of the air transport market requires arrangements at the inter-state level in

the areas of legislation, technology, exploitation, organization, trade, economics and ecology. An important role is played by international air transport organizations and institutions, whose task is to organize a safe air space for its participants (Ruciński, Madej, 2016). When talking about the economic situation of the aviation sector, it should be mentioned that it is significantly affected by the drop in oil prices, the increasing value of the brand of carriers, better economic situation of carriers and the financial results of airlines (Tłoczyński, 2016).

Table 1. Drivers of Change for the Airline Industry, STEEP Framework

Society	Technology	Environment	Economy	Politics
<ul style="list-style-type: none"> - Terrorism - Urbanization and the growth of megacities - Passenger identity and fraud - Global aging - Middle class growth in China and the Asia-Pacific region - New modes of consumption - Tensions between data privacy and surveillance - Global population growth driven by Asia and Africa - Shifting ethnic, political and religious identity - Disability, fitness and health 	<ul style="list-style-type: none"> - Cybersecurity - Expanding human potential - Robotics and automation - 3D Printing and new manufacturing techniques - Virtual and augmented reality - Internet(s) of Things - Alternative fuels and energy sources - New aircraft designs - Alternative modes of rapid transit - Geospatial technology 	<ul style="list-style-type: none"> - International regulation of emissions and noise pollution - Resource nationalism - Personal carbon quotas - Water and food security - Environmental activism - Extreme weather events - Rising sea levels and reclaimed habitats - Human-controlled weather - Circular economy - Infectious disease and pandemics 	<ul style="list-style-type: none"> - Global income inequality - Strength and volatility of global economy - Price of oil - Level of integration along air industry supply chain - Shift to knowledge-based economy - Privatization of infrastructure - Concentration of wealth into a «Barbell economy» - Unionization of labor and regional independence - Open data and radical transparency - Changing nature of work and competition for talent 	<ul style="list-style-type: none"> - Bribery and corruption - Geopolitical (in)stability - Government ownership of airspace and critical infrastructure - Strength of governance - Anti-competitive decisions - Defense priorities dominate civilian needs - Shifting borders, boundaries, and sovereignty - Increasing influence of alternative regional and global institutions - Trade protection and open borders - Rise of populist movements

Source: IATA, Future of the Airline Industry 2035

The evolution of goods (products and services) into intelligent, and in most of the cases connected devices that are increasingly embedded in much broader systems is radically reshaping the shape of the companies and the mode of nowadays competition. Smart, and connected products in general require a completely new technology infrastructure. This type of technology provides so-called gateway for exchange of data between the product and the final customer (user). It integrates data from variety of business systems, external components, and other related products (Porter, Heppelmann, 2015). It's important to mention that this technology also

serves as the platform for data storage and analytics. The most significant trend in the airline industry has been the gradual liberalization. This has had profound effects both on market structure and on operating patterns (Doganis, 2005).

Information technology is in many areas revolutionizing today's products. Products in a relatively short amount of time have become complex systems and they combine hardware, sensors, data storage, microprocessors, software, and connectivity in myriad ways (Porter, Happlemann, 2014). All of the smart and connected products were introduced to the markets because of the large in scale improvements in processing power of computers and miniaturization of devices.



Figure 1. The process of finding the trends

Source: Own preparation based on IATA, IATA, Future of the Airline Industry 2035, International Air Transport Association, School of International Futures, 2017

Together they unleashed a new era of competition, in the Figures 1 and 2, you can find the visual presentation of the development of the future scenarios for the airline industry as well as four main areas of strategy shift in the perspective of the development of the sector.

NEW FRONTIERS

In the trend linked with new frontiers, in a world which has seen a shift of power to the East associated with the new creation of alternative institutions. The modern way of competition for economic and military power has shifted to new frontiers, including the space. China has become a champion of development sustainability. Access to information in modern economies is open and democratized, empowering people, companies and organizations. However, due to serious level and threat of cybercrime, state surveillance, other challenges persist even on a broader scale. Global instability makes people nervous travelers – especially when we think about given recent bio-bombs targeting specific genotypes and the growing trend towards ‘homemade’ and targeting different segments security threats. We have also seen a huge increase in transnational crime, that is connected with virtual communities of interest that coordinates cyber-attacks across borders.

SUSTAINABLE FUTURE

The second scenario is connected with the peaceful, even multipolar world in which strong international significance of the governance that has allowed infrastructure decisions to be prioritized. Open access to information and large advances in big data, predictive processes of analytics and artificial intelligence (AI) have had a highly positive impact on society. Rapid and in often cases disruptive innovation helps people meet sustainability targets, while new trade destination have opened

up within and between the Global South and Asia-Pacific. There were two drivers of this change of sustainable future. First, the rise of citizen movements in the early part of the 21st century, linked globally through the internet and rapid growth of social media. In fact, they challenged governments and the global institutions on the effectiveness of their policies. Second, MNCs, NGOs and multiple networks for citizens have been much quicker to respond to the disruption (mainly on the innovation side) caused by global flows of modern people, information and data than territorial states.

RESOURCE WARS

A turbulent modern world in which an aggressive, nationalistic China threatens a US distracted by continued conflict. The Middle East and Asia have seen a wave of territorial disputes and land grabs, and the world has realigned into resource trading blocs. Abovementioned inequalities between resource rich and poor regions have limited strategic movements between regions. Data asymmetries also exist between countries, and governments increasingly use data to strictly monitor and control their citizens. The growth of the middle classes in emerging economies has

not helped. Companies and modern governments alike rush to satisfy a new world of tech-consumers who want more and better food, faster devices, and to see the world – but they ignore long-term investment decisions and frequently promised what they could not deliver. As the cost of commodities and water drove prices up, they were increasingly held accountable. This scenario is very pessimistic, some countries have seen a proliferation of small and medium-sized cities, growing in an unregulated fashion, often in rural areas. These cities exist in an unstable equilibrium – seasonal and resource jobs are available, but with limited infrastructure and finite resources life gets increasingly difficult when they grow too big, especially we we think about the resources such as water and food shortages.

PLATFORMS

What can be seen in the 21st century is the battle of the global recourses in the world's key players. The resource wars are linked with the fourth scenario trend. A peaceful world in which China and the US have cooperated to open up international trade.



Figure 2. Future scenarios of airline industry

Source: Own preparation based on IATA, IATA, Future of the Airline Industry 2035, International Air Transport Association, School of International Futures, 2017

Corporations play an increasing role in the economy, and a dominant elite controls data and data platforms. Africa has failed to enter the global stage with a collapse in commodity prices. In many countries, a disempowered public is increasingly dissatisfied with the political elite. Competition has driven down global profit margins. Companies compete for a limited segment of users, either undercutting incumbents on price (cost structure), or leveraging profits in industries such as tech (revenue streams), finance and pharmaceuticals to capture users in other sectors. Margins are particularly squeezed in capital-intensive industries, where operational efficiency has become critical. A key driver for this has been the rapid pace of innovation.

ROLLS-ROYCE WAY OF INTERNET OF THINGS

The Internet in general is an extremely important new technologies. Today it has much attention from executives, investors and entrepreneurs, including also those who only observe the markets. It can be said that the Internet changes everything, understood as changing old rules about companies and competition obsolete. Many firms, have used Internet technology to shift the basis of competition and competitive advantage away from the products quality, it's features, and service and toward price, making it difficult for anyone in their industries to turn a profit. Other ones have achieved advantages by rushing into misguided partnerships (in most of the cases – alliances) and outsourcing relationships.

The Internet of Things (IoT) was unofficially welcomed to the world sometime around 10 years ago, at the point when the number of connected devices exceeded the number of people using the Internet (Hunt, 2015). The IoT basically entails the connection of regular physical 'things' with the Internet. In 21st century everything becomes inter-connected. That creates a specific network comparable to the neural system of the human body. There is only one factor that limits the unexplored possibilities and it's our imagination, as the potential of this industry is definitely enormous. It is estimated that, in 2020, 30 billion things will be connected to the Internet, which generates revenues of 7.1 trillion dollars (Niemeijer, 2014). Obviously, the upside potential of the IoT is enormous and cannot be neglected, as data from the Deutsche Bank forecast the massive long-term revenue potential of the IoT (Figure 3).

The IoT officially topped out at its peak of expectation inflation. The next step of its development, there is no doubt that IoT has received a lot of airtime, but the question that can be asked here is which companies and industries are actually utilizing it to improve or transform their business models, in comparison of regular Understanding of the business model (Osterwalder, Pigneur, 2014).

The aviation is working strictly intensively to implement the IoT advanced solution for the new business model creation. Rolls-Royce aerospace division with solution named "TotalCare" service offering. TotalCare is a jet engine-as-a-service concept that is offered on a "power by the hour" service agreement model. It enables the airlines to pay for the use of Rolls-Royce jet engines as a function of several service variables, including time on wing, hours flown, and mission type (Hunt 2015). In addition, Rolls-Royce is able to gain all of the costs linked with servicing that are associated with i.e. maintaining its equipment and also tracks the condition of their jet engines with a proprietary system – "Engine Health Management". The implemented in the jet engines technology enables Rolls-Royce to combine all gathered big data

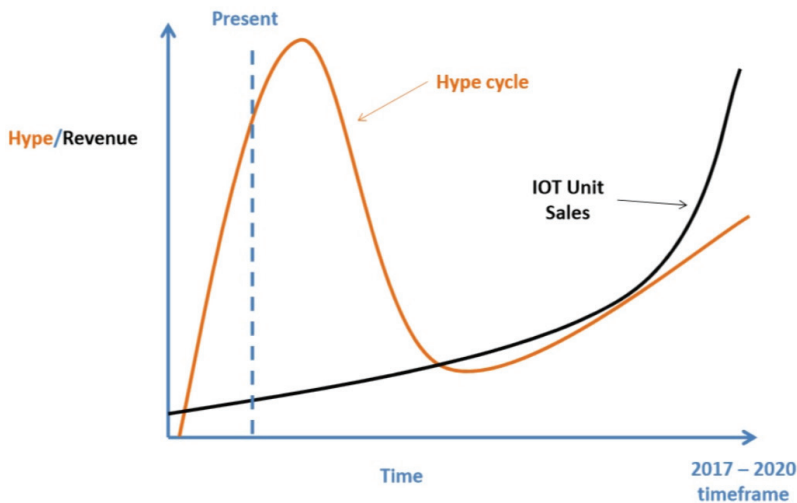


Figure 3. Hyper cycle and Revenue relation in Internet of Things

Source: Deutsche Bank, 2014

generated by thousands of IoT sensors linked and installed in the engine, along with advanced algorithms and predictive analytics to determine when maintenance will be necessary. It reduces operating costs, slashes engine downtime, and also makes the average life of its jet engines up to two times more in the 20 years life cycle.

From a business model perspective, Rolls-Royce use of IoT technologies has enabled a strategic shift from its revenue streams composed of only 10 per cent services in 2010 to roughly 50 per cent services in 2015. This is particularly important, having in mind that that these aftermarket services are high-margin. Rolls-Royce also predicts that total services revenues will be four times higher than original equipment sales revenues. That implicates potentially huge increases in the lifetime value cycle of their jet-powered customers and a big increase to the bottom line (see figure x). In the figure in a typical life cycle of the engine you can see the differences in time between original equipment (OE) and services over the time.

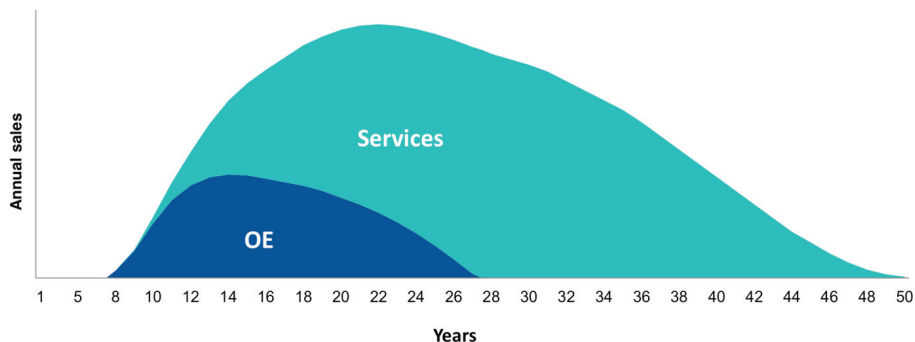


Figure 4. Typical program life cycle: services revenue is at least 4 times net OE selling price

Source: Wood T., TotalCare, Rolls-Royce, 2014

A main key driver of competitive advantage in IoT industries is the first-mover advantage (FMA) (Grant, 2003) associated with collecting and utilizing numerous sources of client's data to optimize products and services before and more effectively than the rest of the competition. In business reality, the data is used to generate from the IoT of product or service development and increase the revenue for the business and decrease the cost on the client's end. Rolls-Royce is at the initial phase of that challenge, but it's also differentiating product portfolio (in jet engines) as an original equipment manufacturer (OEM) by connecting directly 2 ends: the end-users and products with the airlines. This new business model connection point is extremely important because it allows Rolls-Royce to shift so-called traditional jet aircraft manufacturers while creating new connections with their customers, because in the new business model they can share data and engine analytics. Apart from the strategic shift, there is also the costs shift of their engines from one-time, large capital transaction to smaller, recurring expenses, and building their new business model as a responsive, critical factor of logics of production for their airline partners.

Although this business model seems to be successful, based on the Hunt's (2014) analysis, the perception of the first mover advantage concept seems to be understood the wrong way. We can allocate some negative implications of the Internet for profitability. The element that everyone tended to focus on what the Internet in general could do and how quickly its use was expanding, rather than on how it was affecting airline industry structure. Most executives think the Internet would open forces that would enhance airline industry profitability. The general assumption is seen that the deployment of the Internet in a business model would increase switching costs and create strong alliance-network effects (benefits of scope), which would provide first movers with competitive advantages and profitability. First movers in that understanding would strengthen these advantages by quickly making strong new-economy brands. In reality, the switching costs are likely to be lower, not higher, on the Internet than they are for traditional ways of doing business, including approaches using earlier generations of information systems (Porter, 2001). On the Internet, buyers can often switch suppliers, and new internet-based technologies are systematically reducing switching costs even further. The old way of understanding the first mover advantage is should be understood that companies lose control over important elements of their business model, and crucial experience in main it's components, assembly, or services shifts to suppliers, enhancing their power in the long run.

Abovementioned shifts in business model structure and the competitive airline landscape are even more important when we consider the fact that the aftermarket jet engine competitive space is currently growing for a mass-replacement of prior generation model engines, which is taking place from 2016 until now. These shifts are being enlarged to on one hand by the expiring useful lives of many engines (which normally last for 20-30 years), but on the other hand by increased importance now being placed on fuel efficiency, emissions, and noise levels, and CO₂ emission (Hunt, 2014). The Rolls-Royce is already achieving positive influence in this business model engine shift and its replacement phase, especially seen in the cooperation with two most important player in the global sky – Airbus and Boeing.

The IoT has helped Rolls-Royce to transform their old business model by reducing main operating costs and creating the new way of the engine lives with the most

important element – predictive analytics. It also enabled the firm them to sell Jet Propulsion-as-a-Service (PaaS) to the end-users of their main products from the portfolio (Butler, 2013). For the firm, the set of big data and the IoT has driven to new business model innovation (here understood as shift), increasing customer lifetime values cycles and shifting revenue streams from 10 to 50 per cent services over the past decade. The most significant evidence of that shift can be seen in differentiation of their products and services in the extremely competitive after-market jet engine airline industry. The main competitors (i.e. Pratt & Whitney) are also building out their Jet Propulsion-as-a-Service offerings through a partnership global IT firms and it opens up an extremely inspiring field for analysis of airline market competition combined with market share as airlines around the world make their jet engine replacement decisions in the coming years.

CONCLUSION

For many years, the introduction and growth of platforms to be used by end customers (or as passengers) has been based on transparent understanding about cost, routes, global alternatives, and required travel time (Santo, 2016). That mode of operations was necessary to increase the growth rate of low cost carriers and for questioning the traditional business model of legacy airlines and also shaping their future business models. New business models will come, but we find ourselves in a post-revolution era of Industry 4.0 implementation, linked with growing significance of the IoT. There are good opportunities to take ideas from global applications of Industry 4.0 and use them in aircraft production. In particular, the use of tools for customer-specific options could be reduced by software-driven solutions and intelligent implementation of laser pointing mechanisms. Although 3D printing offers outstanding potential to provide more customer-related solutions by managing these options and the complexity by applying Industry 4.0 solutions, we are still at the introduction phase of the future advanced Industry 4.0 solutions.

This paper identifies various factors and drivers of shift that need to be considered in global decisions that shape the future of the airline industry and also the lives of the millions of travelers that depend on it. One of the most important finding of this theoretical and practical analysis is linked with the impact of the industry 4.0 and Internet of Things in shaping future business model and also the scenarios on the horizon of aviation in the next decades. The scenarios provide some general understanding of scale of the changes that will be linked with aviation, but although the data shape some future trends it might be almost certain that next decades will be very different from today's reality.

The aim of the research paper had to identify the future forms of leading the aviation firms, and although we can look at changes in the organizational environment it's hard to say if the changes we are talking about are linked with growth or decline. It's a very common mistake to look at industries in that narrow perspectives. That happens usually because we try to foresight the future trends and scenarios using historical data, and it might be possible that that part of historical data will be irrelevant in the coming future. That is why we need to take into account two other possibilities that can shape the future way of leading aviation firms. It can be shaped by external environment signals and so-called constraints that either stop or boost the future way of competing, but most probably we should focus of the last scenario

– the transformation. It might be possible that the question that we ask about the aviation industry today, are far away from what we will be expecting from that sector in the future. Transformation addresses and answers therefore this incredible shift that touches – even today – the life of aviation industry organizations and the entire aviation sector at the same time.

REFERENCES

- Belobaba P., Odoni A., Barnhart C., *The Global Airline Industry*, Wiley 2009
- Butler B., PaaS Primer: *What is platform as a service and why does it matter?*, Network World, February 11, 2013
- *Challenges of Growth 2035*, EUROCONTROL Long Term Forecast, 2013.
- Christensen, C.M., *The innovator's dilemma: when new technologies cause great firms to fail*, Boston, Massachusetts, USA: Harvard Business School Press, 1997
- *Current Market Outlook 2012–2032*, 2012, Boeing Commercial Airplanes.
- Doganis R., *The Airline Business in Twenty-first Century*, Routledge, 2005
- *Future of The Airline Industry 2035*, IATA, International Air Transport Association, 2017
- Grant, R.M., *Cases in Contemporary strategy analysis*, United States, UK, Australia, Germany: Blackwell publishing, 2003
- Grzywacz W., Wojewódzka-Król K., Rydzkowski W., *Polityka transportowa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk, 2003.
- Hunt K., *Rolls-Royce & Jet Propulsion-as-a-Service*, Alvarez&Marshall, 2015
- *Niebieska Księga: Sektor Transportu Lotniczego*, Jasper: Joint Assistance to Support Projects in European Regions, Ministerstwo Infrastruktury, Departament Funduszy UE 2007-2013, Warsaw, December 2008
- Migoń-Pijet E., *Zmiany rynku lotniczych przewozów pasażerskich w Polsce, po akcesji do Unii Europejskiej*, Wrocław 2012
- Niemeijer K, *The next mega trend; Internet of Things*, FS Foresight Investor, 2014
- Osterwalder A., Pigneur Y., *Business Model Generation: A Handbook for Visionaries, Game Changers, and Challengers*, 2010
- Porter M.E., *Strategy and the Internet*, Harvard Business Review, March 2001
- Porter M.E., Hoppelmann J.E., *How Smart, Connected Products Are Transforming Competition*, Harvard Business Review, November 2014
- Porter M.E., Hoppelmann J.E., *How Smart, Connected Products Are Transforming Companies*, Harvard Business Review, October 2015
- Ruciński A., Madej K., *Polski rynek transport lotniczego w perspektywie 2030 roku*, Studia Oeconomica Posnaniensia, 2016, vol. 4, no. 7
- Roblek V., Meško M., Krapež A., *A Complex View of Industry 4.0*, SAGE Open Journals, 2016
- Santo M., *Digitalization and Industry 4.0 in the Aviation Industry*, h&z Management Consulting, 2016
- *Strategia Badawcza Przemysłu Lotniczego 2012-2035*, Polska Grupa Technologiczna Lotnictwa, Rzeszów, 2014
- Tłoczyński D., *Rynek Lotniczy, Air Transport Market. Dynamika, Wskaźniki, Prognozy*, Wiadomości Turystyczne, November 2016
- Wood T., *TotalCare*, Rolls-Royce, 2014



Socha Luboš
Hrivňáková Lenka
Čekan Peter

Faculty of Aeronautics of the Technical University of Košice

Socha Vladimír

Faculty of Transportation Sciences of the Czech Technical
University in Prague, Department of Air Transport

Prignac Filip

Department of Physical Education of the Technical University
of Košice

Flying Personnel and Stress

Abstract

The purpose of this research is to identify stress factors in flying personnel. The introduction of the article deals with the theoretical basis of the problem researched. In the following part the authors, using a questionnaire with a selected sample of pilots, investigate and identify stressors that affect their work and lives as well as stressors affecting their flight. Then they discuss the individual stress response factors and compare the results of the questionnaire with what is reported in the professional literature.

Key words: stress, stresor, flying personnel, incident, a questionnaire.

INTRODUCTION

Pilots of commercial airlines are responsible for the safe transport of thousands of people every day and must therefore be physically and mentally capable of doing this work.

However, as statistics show, 70% - 80% of air accidents and incidents are attributed to the failure of the crew or the air traffic control authorities. In particular situations often accompanied by high stress, these failures are the result of lack of readiness, conscious or unconscious negligence, non-compliance with standard operating procedures, reassessment of self-abilities, incompetence. [1]

Pilots are under constant pressure having to maintain their image and good public relations. They are constantly challenged to discipline, responsibility, vigilance and

economic awareness. They have to deal with unexpected situations during the flight, complicated weather conditions, unpredictable changes in plans, bad management, etc. It is not just the stress caused by responsibility to fulfill the tasks that pilots have to deal with, but stress related to family problems, personal problems, occupational and non-work conflicts, health problems, unexpected life situations can also negatively impact on work performance. Currently, high attention is paid to problems with stress and the possibilities of managing it in air transport. This article also points out, based on a questionnaire, on possible factors affecting the occurrence of stressful situations for flying personnel.

1. STRESS AND ITS EFFECTS

Stress is a daily reality in aviation. Stress can significantly affect pilots' responses and in-flight decision-making.

Stress is a concept to describe how the body reacts to the demands and requirements of the environment. Regardless of whether environment is pleasant or unpleasant, the organism basically responds to these changes. Such changes may occur, for example, when an unexpected lateral wind is acting on landing, or serious technical deficiencies are detected during the inspection. [2]

Stress has two basic components:

- Stress stimuli (or stressors), i.e. the current circumstances that cause stress.
- Reaction to stress, a person's response to stress stimuli.

These two components are the basis for the stress situation.

For the definition of a stressful situation the ratio between the degree of intensity (size, pressure, etc.) of the stressful situation and the "strength" (capabilities, possibilities, etc.) to deal with the situation is important.[3] We speak about the stressful situation (stress) only if the intensity of the stressful situation is higher than the capability or possibility of the person to handle this situation. The *stressor* is a factor in the external environment that causes a stress response in the body. Stress is, therefore, a response to a stress stimulus or stressor, resulting in a stressful situation.

Aviation psychologists have identified three types of stress that can affect flight personnel - physical stress, cognitive stress and affective stress. *Physical stress* can be caused by excessive physical load, unusual working positions, or adverse effects of working environment factors (lighting, noise, vibration...). *Cognitive stress* can be associated with the nature and the way of performing work tasks, excessive cabin load (flight crew), or insufficient information from which critical decisions such as landing in adverse weather conditions exceeding predetermined minima can result. *Affective stress* is determined by the predisposition of an individual to respond to a stress stimulus based on his or her personality traits and life experience. Unlike cognitive stress, which causes a slow increase in stressful stress, affective stress has a rapid onset, and the stress response occurs in seconds and can completely affect rational human behaviour. Another cognitive function, which is of great importance in aviation, is decision-making. Some studies have shown that many causes of air

accidents have their origin at some level of suboptimal decision-making by stress. They also revealed that stress may not be associated only with a specific work and organization, but the source of stress is also associated with certain personality traits such as mental illness, dissatisfaction with life, and marital disharmony. There are many psychomotor processes that are affected by stress and degraded. Stress can negatively affect brain function, memory, memory capacity. In addition, memory impairment may inappropriately affect visual and spatial perception, including spatial orientation and situational awareness. Concentration and alertness (vigilance) are also diminished. The phenomena often referred to as “perceptual tunneling” may include a real narrowing of the visual field measured by the visual angle and are associated with emotional stress. It is important to pay enough attention to the effect of stress in air transport. First of all, the effective solutions of their negative impacts on flying personnel should be sought.

2. RESEARCH QUESTIONNAIRE

The purpose of the questionnaire was to find out which factors most disturb the psychological well-being of the flying personnel. Questionnaires were focused on the evaluation of stressors in the workplace and personal life and during flight.

Working conditions

The working environment and conditions in which pilots work are physiologically and mentally challenging. The pilot’s working environment (cockpit) is limited to a small workspace where pilots spend long hours. Work tasks are performed under the influence of many psychophysiological changes depending on flight conditions. Also, irregularity of work rhythm, long-term workload, time shifts, little time for organism adaptation, lack of rest, irregular and interrupted sleep, changing work schedule, workload planning, study and application of legislative requirements and regulations, dealing with unusual situations, threat of terrorist attack, the risk of an incident, etc. leads to an increased psychological burden, and the conditions to stressful situations are created for the pilot who has to manage them effectively.

Flight activity

In the questionnaire, the questions were focused also on the stressful factors associated with the flight. The pilot’s main flight activities include piloting techniques and keeping flight parameters, monitoring and evaluation of airborne equipment, control of aircraft systems, interior cabin work, monitoring of airspace, flight, and ground operations, aircraft navigation on fixed flight paths, tracking and assessment of meteorological conditions, spatial orientation, implementation of operational procedures, communication, etc.[4]During the flight, the pilot carries out a large number of operations that require coordination of movements, are demanding on making decisions and preservation of input information in memory.[5]All this has to be solved by internal factors such as noise, vibration, change of light and lighting.

Personal life

Personal stressors refer to life events that occur outside the workplace and can affect work performance. These include, in particular, family problems, health problems,

loss of social security and social background, conflict resolution, relationship problems and poor economic situation. If these stressors are not solved in a timely manner, unmanageable life events can lead to the development of mental disorders such as anxiety, depression, etc. Frequent absence in the family due to the high workload of the pilot can lead to disruption of marital living together, social ties and sexual relations. Disputes with relatives and persistent difficulties in relationships often lead to emotional disturbance, which can negatively affect the ability to fully concentrate on fulfilling the assigned tasks. Stress in life often disturbs the sleep rhythm, which can cause increased fatigue that disturbs and reduces social and cognitive performance. Some studies which solved the causes of air accidents found a link between personal life problems, financial problems and career tensions. They also have a close connection among fatigue, lack of social support, work autonomy and mental illness.[6] As indicated by The event of March 2015, when an Airbus A 320, an aircraft of Germanwings, crashed, a suicide pilot's plan in which 144 passengers and 6 crew members died indicates that a great deal of attention has to be paid to the mental health of the flying personnel.

The questionnaire investigation was attended by 72 respondents, of whom 62 were men and 10 women. The largest group consisted of 34 respondents (47.2%) aged 31-40. A further large group consisted of 25 respondents (34.7%) aged 20-30 years. Among the participants of the questionnaire investigation, 9 respondents (12.5%) were holders of the PPL (private pilots), 15 respondents (20.8%) CPL (Commercial Pilot Licence) and 48 respondents (66.7%) are holders of the ATPL (Air Traffic Pilot Licence).

3. DISCUSSION

Not all what is written in the professional literature has been confirmed by a questionnaire. According to the literature the most common emerging stress factors associated with pilot work has been inadequate motivation, lack of financial evaluation, frequent medical check-ups and inspections, nocturnal changes and bad relationships at the workplace. The questionnaire investigation showed that only 11.1% of the respondents (20-30 years of age) reported frequent medical check-ups as a source of stress that disturbed their well-being. Also, poor relations at the workplace (15.3%) and insufficient motivation (29.2%) as a source of work-related stress were reported by a relatively low percentage of respondents. Bad relationships at work were reported by women in particular. Despite widespread global emancipation, women may still encounter discrimination among colleagues, therefore, when considering this work stress factor, this possibility has been taken into account as it may create impression of tensions in relations. On the other hand, up to 69.5% of the respondents expressed dissatisfaction with the financial evaluation, and more than half of the respondents reported pressure of supervisors (61.1%), nocturnal changes and shifts (52.9%). In a more in-depth analysis, it was found that most respondents who reported poor financial ratings are mostly pilots who work and gain experience in low-cost airlines. On the other hand, pilots working in classical airlines have declared the source of work-related stress to be, in particular, time shifts related to violation and disrupting circadian rhythms of humans, which can cause sleeping and digestive problems. When assessing work stressors, it is important to take into

account indicators such as a pilot's age, experience and the type of airline in which he/she operates. The literature highlights the most common stress factors associated with flight: vibration, turbulence, noise, discomfort, poor communication quality, and the like. In the questionnaire, respondents declared vibration and turbulence (52.9%), noise (43%) and discomfort (38.9%) to be the source of stress. Respondents reported as a source of in-flight stress (20.8%), poor communication quality (11.1%), unadaptable passengers (18.1%) and night flying (5.6%). Vibrations, turbulence, and emergency landing were the most common sources of stress among younger respondents which implies that the stress factor depends on the pilot's experience. All age categories of respondents identified unadaptable passengers as a certain risk factor.

Stressors that cause stressful situations in pilots' personal lives and can be negatively reflected in the workplace of flying personnel, according to the professional literature, are especially relationship problems, whether in a relationship of partners, family, friends, divorce, family separation, near death, and a loan from the bank. The questionnaire revealed that a loan in a bank is causing tension in personal life for up to 50% of respondents. In particular, they were younger questionnaire participants who borrowed funding for air training or new home facilities. Respondents, in particular, aged 20 to 31, reported a stressful factor "lack of time for the development of social life" (25%). Another significant stressor, creating tensions in personal life, is, as stated by 45.8% of respondents, separation from the family or tension in relationships (33.3%). It is a combined absence in child upbringing and irregular, sometimes even long-term disconnection.

CONCLUSION

The identification of factors that may be the cause of stressful situations is particularly important in air transport in terms of safety level constantly increasing. Identifying and naming a range of issues that may negatively affect flight crew operations is important in for finding appropriate methods and tools to manage and eliminate them. One of the methods of detecting possible factors causing a stress response in flying personnel is to conduct a questionnaire investigation for this target group. Based on a questionnaire investigation, findings are mostly confirmed by professional literature which emphasises stressors on a general level and does not take into account a narrower target group that can be significantly affected. The questionnaire investigation showed that when assessing stressful factors affecting flight staff it is necessary to take into account their age, flight hours, experience, family status, type, and employer.

LITERATURE

- KELLER, L. a kol. Učebnice pilota 2006 – Svět křidel, Cheb 2006, ISBN – 80-85280-89-2
- POPRENDÁ a kol. 2009. *Ľudský faktor v letectve*, Košice: Letecká fakulta, 210 s., ISBN 978-80-8086-107-0.
- BRATSKÁ, M. 2001. *Zisky a straty v záťažových situáciách alebo Príprava na život*. Bratislava: Trede Leas, s. r. o., 2001, 325 s. ISBN: 80-70-94-29-24.
- ROZENBERG, R. a SZABO, S., 2013. *Methodology of selecting, preparing and*

training pilots in an aerobatic team. Poland: Nauka edukacja Rozwój, 1. vyd. 2013, 137 p. ISBN 978-83-89466-56-3.

- BORR, R. a kol. Aviation and aerospace psychology: Pilot mental health and wellbeing [online]. Londýn, 2017. Available on internet < <https://www.bps.org.uk/sites/beta.bps.org.uk/files/News%20-%20Files/PP11%20WEB.pdf>>
- BORR, R. a HUBBARD T., Aviaton mental health, Ashgate Publishing Limited 2006, ISBN 0-7546-4371-9.



Andrzej Kiepas
Politechnika Śląska

Kultura bezpieczeństwa a współczesne wyzwania cywilizacyjne

Streszczenie

Artykuł analizuje zmiany dotyczące kultury bezpieczeństwa związane z przemianami techniki i relacji pomiędzy człowiekiem a techniką. Kultura bezpieczeństwa wiąże się z odpowiednim sposobem pojmowania bezpieczeństwa i związanego z nim ryzyka (zagrożeń i niepewności). Wraz z przemianami techniki zmieniają się wymogi dotyczące bezpieczeństwa i sposobów jego urzeczywistniania. Obok innych przedstawiane są także wyzwania dotyczące bezpieczeństwa w perspektywie rozwoju społeczeństwa cyfrowego i przemysłu 4.0.

Summary

The article analyzes changes related to safety culture related to changes in technology and the relationship between man and technology. A security culture is associated with an appropriate way to understand security and the associated risks (threats and uncertainties). Along with the changes in technology, security requirements and ways of its implementation change. In addition to others, safety challenges are also presented in the perspective of the development of a digital society and industry 4.0.

Potrzeba i poczucie bezpieczeństwa są obecnie wystawiane na różnego rodzaju próby i zagrożenia. Współczesny świat w różnych obszarach jego funkcjonowania wiąże się z różnymi zagrożeniami i stąd wzrasta jednocześnie zainteresowanie problematyką bezpieczeństwa i sposobami jego osiągnięcia. Wraz z tymi zagrożeniami wzrasta również znaczenie potrzeby bezpieczeństwa, a to z kolei rodzi nie tylko wysiłki zmierzające do poszukiwania sposobów zaspokojenia tej potrzeby, ale również np. chęć manipulowania nią i osiągnięcia w wyniku tego określonych celów, np. politycznych. Bezpieczeństwo i jego rola przejawiają się obecnie w różnych wymiarach życia indywidualnego, czy też społecznego¹, narodowego i międzynarodowego,

¹ Widoczne jest to już w samym rozumieniu pojęcia „bezpieczeństwo”. Bierze się ono od złożenia: se – bez, cura- troska, obawa; oznacza więc brak troski, niepokojów i obaw. Jest to stan pożądaný przez człowieka i dlatego też bezpieczeństwo jest wartością. Tradycyjnie też np. wiązano pojęcie bezpieczeństwa z pojęciem „pieczy”- tak np. podaje słownik języka polskiego M.S.B.Lindego: „ Kto kogo miłuje o tego pieczę i staranie ma ././ I Bóg nie dźwignie, kto się sam nie ma na pieczy././ Dobry gospodarz po tym ma na pieczę, iżby bydło jego dobrą paszę miało” (M.S.B.Linde: Słownik języka polskiego. Lwów 1858, s.92-93). Pojęcie „pieczy” wiązane tu z bezpieczeństwem wyraźnie odnosi

lokalnego i globalnego. Bezpieczeństwo jest potrzebą indywidualną, ale jednocześnie też np. przedmiotem decyzji i działań, strategii gospodarczych czy politycznych. W różnych obszarach, w których bezpieczeństwo daje w określony sposób znać o sobie, może być ono jednak różnie pojmowane i w różny sposób mogą być widziane środki i drogi jego odpowiedniego osiągnięcia.

Złożoność tego, co bezpośrednio wiąże się z bezpieczeństwem jak i tego, co mu towarzyszy, obok wielości dziedzin i obszarów występowania stanowi podstawę tego, iż wbrew określonym oczywistościom i intuicjom pozostaje ono jednak nie do końca wyraźne i przejrzyste. Jednym z przykładów ilustrujących tę nieprzejrzystość może być relacja w jakiej pozostaje bezpieczeństwo z ryzykiem. Relacja ta jest obecnie ważna nie tylko z uwagi na znaczenie samego bezpieczeństwa, ale także na znaczenie jakie przybiera obecnie ryzyko. Warto jej się przyjrzeć nieco dokładniej, bowiem w jej kontekście da się zauważyć pewne charakterystyczne cechy dotyczące zarówno bezpieczeństwa jak i ryzyka. To ostatnie może być w ogólności pojmowane jako stan niepewności, lub też istnienie określonych zagrożeń. Stan niepewności i istnienie zagrożeń ma bezpośredni związek z bezpieczeństwem, ze wskazanym już jego pozytywnym i negatywnym znaczeniem. Jeden z aspektów relacji pomiędzy ryzykiem i bezpieczeństwem wiązany jest w ogólności z kondycją człowieka, pozostającego w określonych odniesieniach do innych i do świata. Aspekt ten, który określić można jako antropologiczny wiąże się z ogólnymi charakterystykami człowieka i jego swoistego bycia w świecie, co zostało wyeksponowane przez P.Wusta², który pisał: „W każdym razie stoimy przed wyzwaniem mówienia nie tylko po prostu o bezpieczeństwie i jego braku, ale także o braku poczucia bezpieczeństwa w sytuacji bezpiecznej, jak też na odwrót, o poczuciu bezpieczeństwa w sytuacji jego braku”³. Ten swoisty stan kondycji człowieka ma różnorodne przyczyny, jak również przejawia się w zróżnicowany sposób⁴, a jest on określany przez P.Wusta jako „insecuritas humana”⁵. W ogólności stanowi przemieszanie pewności i niepewności, bezpieczeństwa i ryzyka, securitas i insecuritas, lecz nigdy praktycznie natomiast nie osiąga granicznych wartości⁶. Zarówno w przypadku ryzyka jak i bezpieczeństwa mamy do czynienia z przemieszaniem dwóch aspektów, obiektywnego i subiektywnego. Ryzyko i bezpieczeństwo można widzieć jako specyficzne obiektywne fakty, które mogą być jednocześnie mierzalne przy pomocy odpowiednich kryteriów i miar. Z drugiej strony poczucie ryzyka i bezpieczeństwa zależne są również od czynników subiektywnych, nie zawsze odpowiednio uwzględniających ich obiektywną wielkość i znaczenie. Wzajemne powiązanie ryzyka i bezpieczeństwa oraz relacje między nimi wskazują na jeszcze jedną specyficzną cechę bezpieczeństwa, a mianowicie to, iż w gruncie rzeczy pierwotne znaczenie ma w tym przypadku ryzyko. W przypad-

się zarówno do wymiaru indywidualnego, odniesienie do samego siebie, ale również oznacza odwołanie do innych. W ogólności z jednej strony oznacza bezpieczeństwo (w pozytywnym sensie) stan pewności, a z drugiej (w sensie negatywnym) stan braku zagrożeń.

2 Por. P.Wust: *Niepewność i ryzyko*. Warszawa 1995

3 Ibidem, s. 8-9.

4 P.Wust wskazuje tu między innymi na przyczyny metafizyczne: człowiek nie jest istotą „strzeżoną przez byt” i w ten sposób pozbawioną jednoznacznych korzeni, bez ojczyzny, bowiem nie jest w pełni istotą jedynie biologiczną, ani z drugiej strony w pełni jedynie duchową. Ten swoisty stan zawieszenia pomiędzy pewnością i niepewnością, bezpieczeństwem i ryzykiem objawia się we wszystkich obszarach życia człowieka.

5 Ibidem, s. 24 i nast.

6 Te stany graniczne niestety niekiedy się zdarzają np. w przypadku wojen, kataklizmów, chorób, aktów terrorystycznych itp.

ku, gdy mamy do czynienia z określonym poziomem ryzyka – jako stanu niepewności i zagrożeń – to dopiero wtedy pojawia się potrzeba i problem bezpieczeństwa i pytania o sposoby i środki jego osiągnięcia. Brak zagrożeń i stan pewności – niestety nigdy niemożliwe do osiągnięcia- oznaczają jednocześnie stan bezpieczeństwa i eliminują konieczność zabiegów zmierzających do jego kształtowania. Wydaje się z tej perspektywy, iż konieczne jest rozważanie kwestii dotyczących bezpieczeństwa dopiero po rozważeniu tego, z jakim ryzykiem mamy do czynienia. Rozważania o bezpieczeństwie uzyskały w ostatnich latach jednakże taką rangę i znaczenie, iż nie zawsze poprzedzone są odpowiednią analizą ryzyka z jakim mamy do czynienia w różnych obszarach jego występowania. Problem jest jednakże trochę bardziej skomplikowany, z tego względu, iż jak się wydaje bezpieczeństwo i środki jego osiągnięcia są wynikiem określonego procesu jego konstruowania w oparciu o identyfikację i analizę ryzyka, na które ma być ono odpowiedzią. Z drugiej strony jednakże ryzyko nie jest tylko obiektywnie danym faktem, lecz także samo poddawane jest określonym zabiegom poznawczym i normatywnym i w rezultacie jest także wynikiem odpowiednich procesów konstruowania. Mamy tu więc do czynienia z dwoma wzajemnie od siebie uzależnionymi procesami konstruowania, które generalnie różnią się od siebie kierunkiem impulsów na jakich się opierają. W przypadku ryzyka impulsem tym jest chęć ucieczki „od”, zaś w przypadku bezpieczeństwa potrzeba dążenia „ku”.

Ryzyko było w ogólności pojmowane w trojaki sposób, a mianowicie było ono widziane jako: a) mierzalny fakt; b) wartość i c) zarówno fakt i wartość. W pierwszym przypadku ryzyko traktowane jest jako coś obiektywnego, w drugim z kolei jako rezultat subiektywnych ocen uzależnionych od czynników natury społecznej i kulturowej, a w trzecim jako swoiste przemieszanie wartości i faktów, tego co obiektywne i tego, co subiektywne⁷. Ryzyko pojmowane jako obiektywny i zarazem mierzalny fakt pojmowane jest jako wynikiem iloczynu prawdopodobieństwa zajścia określonego zdarzenia oraz jego wielkości. W rezultacie takiego pojmowania ryzyka pomijane są jednakże określone różnice jakościowe związane np. z tym, iż jest ono takie samo w dwóch różnych przypadkach, małego prawdopodobieństwa i dużej wielkości niepożądanych zdarzeń i odwrotnie, gdy prawdopodobieństwo tych zdarzeń jest duże ale ich wielkość mniejsza. Pomimo tego i innych ograniczeń takiego sposobu pojmowania ryzyka jest ono jednak dość popularne i jak podkreśla tu, między innymi, E. Agazzi: „Trzeba dodać, że w dyskusjach na temat oszacowania ryzyka obserwujemy wykorzystywanie w istotny sposób matematycznych czy formalnych technik oceniania, których dostarczają teoria decyzji i teoria gier – teorie stosujące matematyczno-probabilistyczną aparaturę pojęciową. Stwarza to wrażenie, że problem może być postawiony i rozwiązany na gruncie nauk „ścisłych”, dysponujących o wiele lepszymi metodami niż intuicyjne wartościowania oparte na zasadach moralnych i teoriach etycznych”⁸.

Przeciwnie pojmowane jest ryzyko zgodnie ze stanowiskiem relatywizmu społecznego (kulturowego), wedle którego ryzyko jest widziane przede wszystkim jako wartość, bowiem jest ono społecznym konstruktem tworzonym na bazie odpowiedniego społecznego i kulturowego porządku normatywnego⁹. Ocena ryzyka uzależniona jest od

7 Por. K.Shneiderman-Frechette: Risk and Rationality. Berkeley, Los Angeles, Oxford 1991, s.29 i nast.

8 E.Agazzi: Dobro, zło i nauka. Warszawa 1997, s.180

9 M.Douglas, A.Wildavsky: Risk and Culture, Berkeley, Los Angeles, London 1983. Stanowisko to uznaje w ogólności, że: a)wzrost wiedzy o ryzyku i zagrożeniach nie czyni ludzi bardziej racjonalnymi w sytuacji ryzyka, bowiem ocena ryzyka ma charakter subiek-

subiektywnych norm i wartości i jednocześnie jest w dużym stopniu niezależna od jego obiektywnej wielkości i prawdopodobieństwa. Trzecie stanowisko określane jest jako naukowy proceduralizm i może być ono uznane za łączące w sobie dwa wcześniej wymienione. Ryzyko jest faktem i wartością i pozostaje ostatecznie jako odpowiedni konstrukt wynikiem przemieszania czynników natury obiektywnej i subiektywnej. Określenie tego stanowiska jako naukowego proceduralizmu wiąże się z tym, że procedury naukowe jak i stosowanie określonych technik są niezbędne dla poznania i oceny ryzyka, lecz jego ostateczna ocena uzależniona jest również od innych pozanaukowych kryteriów¹⁰.

W przypadku, gdy ryzyko jest faktem i wartością, czyli czymś obiektywnym i subiektywnym, a jednocześnie nie można go całkowicie wyeliminować i ignorować, to wymaga ono akceptacji ze strony różnych podmiotów. W procesach podejmowania decyzji i działań mamy w konsekwencji, wraz z koniecznością akceptacji ryzyka, do czynienia z jego konstruowaniem. Konstruowane ryzyko opiera się na rozpoznaniu zagrożeń (kompetencje kognitywne) i na jego ocenie (kompetencje aksjologiczne). Konstruowanie ryzyka ma jednocześnie bezpośredni wpływ na stan bezpieczeństwa. Bezpieczeństwo bowiem osiągnięte jest właśnie w wyniku poprzedzających go procesów identyfikacji zagrożeń i oceny stanów niepewności, czyli w wyniku procesów odpowiedniego konstruowania ryzyka. Ryzyko nabiera jednocześnie obecnie ważniejszego znaczenia, co szczególnie mocno jest podkreślane i analizowane przez U.Becka w jego znanej koncepcji „społeczeństwa ryzyka”¹¹. Znaczenie ryzyka jest też wyróżnikiem współczesnych procesów modernizacji określanymi jako „modernizacja refleksyjna”¹². Współczesne procesy modernizacji przekształcające całą strukturę społeczną sprawiają zarazem, że „zmianie podlegają także źródła pewności, z których czerpie życie”¹³. Znaczenia nabiera tym samym również problem bezpieczeństwa, bowiem: „Obiecywanie bezpieczeństwa wzmaga się wraz ze wzrostem ryzyka i musi być wobec czujnej i krytycznej opinii publicznej stale potwierdzane przez kosmetyczną czy też faktyczną ingerencję w rozwój techniczno-ekonomiczny”¹⁴. Co najważniejsze to, iż zarówno ryzyko jak i bezpieczeństwo stają się w ramach współczesnych procesów modernizacyjnych przedmiotem różnego rodzaju zabiegów „konstrukcyjnych”, które w ogólności objąć można też pojęciem refleksywności¹⁵.

tywny i jest zrelatywizowana do danej grupy społecznej i do sytuacji, w jakiej ta grupa się znajduje; b) ocena ryzyka przypomina bardziej osąd estetyczny, aniżeli wyważony i racjonalny osąd naukowy, tym bardziej, iż zarówno zwykli ludzie jak i eksperci są do pewnego stopnia uprzedzeni w ocenie tych stanów; odnaleźć tu można różne postacie myślenia magicznego i życzeniowego determinujące oceny ryzyka.

10 Pojawiające się tu dylematy- np. dylemat wartości i faktów, standaryzacji, kumulowania się wpływów itp. nie znajdują prostych rozstrzygnięć poprzez ich redukcję do któregoś z przeciwnych aspektów (por. K.Shraider-Frechette, op., cit., s. 66 i nast.).

11 Por. U.Beck: *Społeczeństwo ryzyka*. W drodze do innej nowoczesności. Warszawa 2002.

12 Por. U.Beck, A.Giddens, S.Lash: *Modernizacja refleksyjna*. Polityka, tradycja i estetyka w porządku społecznym nowoczesności. Warszawa 2009. Każdy współautor tej pracy akcentuje coś innego jako wyróżnik współczesnych procesów modernizacji i tak: U.Beck mówi o istotnej roli ryzyka w tym względzie, A.Giddens o tzw. „mechanizmach wykorzeniania” a S.Lash wskazuje z kolei na zmieniającą się rolę relacji pomiędzy jednostką a strukturami społecznymi. Każdy z nich jednak w mniejszym lub większym stopniu wskazuje na rolę ryzyka w procesach współczesnej modernizacji. Modernizacja jest tu rozumiana szeroko jako proces nie tylko zmian ekonomicznych i technicznych, lecz także szerzej społecznych, kulturowych i ostatecznie także dotyczących w gruncie rzeczy wszystkich aspektów życia każdego człowieka.

13 Ibidem, s. 27.

14 Ibidem, s.28.

15 Jak pisze w tym względzie U.Beck: „Proces modernizacji staje się ‘refleksywny’, jest dla

Wskazać tu chcemy dodatkowo na inne czynniki, obok tych związanych z procesami współczesnej modernizacji mające wpływ na kształtowanie się bezpieczeństwa. Są one związane również z istotnymi determinantami tych procesów modernizacji, a dotyczą procesów zmian i rozwoju techniki. Przemiany techniki zmieniają bowiem w konsekwencji relacje pomiędzy człowiekiem a techniką, a to te relacje są właśnie tymi, które prowadzą do zmian kultur bezpieczeństwa. Mamy w tym do czynienia z powiązaniem ze sobą paru elementów konstytuujących określone kultury bezpieczeństwa, a mianowicie związane są one z odpowiednim pojmowaniem: techniki, bezpieczeństwa i jego kryteriów, sposobów urzeczywistniania bezpieczeństwa i stosowanych w tym względzie środków ochrony. Bezpośredni związek z kulturą bezpieczeństwa ma także odpowiedni sposób pojmowania ryzyka i jego źródeł. Sposób odniesienia się do ryzyka i obchodzenie się z nim ma bowiem bezpośredni związek i wpływ na kształtowanie warunków bezpieczeństwa. Zmiany kultury bezpieczeństwa stają się w tej perspektywie wynikiem zmian w relacji pomiędzy człowiekiem a techniką, czyli przemian samej techniki jak i różnych sposobów odniesienia się do niej.

W historii refleksji nad techniką, nie tylko w filozofii techniki, ale także w innych pokrewnych obszarach, pojawiała się wiele sposobów odpowiedzi na pytanie, czym jest technika. Odwołamy się tu na początek do stanowiska jednego z najbardziej znanych i znaczących przedstawicieli najnowszej niemieckiej filozofii techniki, a mianowicie Günthera Ropohla¹⁶. Wyróżnia on w ogólności dwa rodzaje sposobów pojmowania techniki, a mianowicie:

- nominalistyczny – polega w gruncie rzeczy na wskazaniu określonej klasy zjawisk, które mieszczą się w granicach opisywanych przez to pojęcie;
- esencjalistyczny – koncentruje się na dyskusji wokół rozumienia istoty techniki, która w rezultacie określa substancjalnie szczegółowe treści tego fenomenu.

Każde z tych ujęć może mieć określone znaczenie dla pojmowania kultury bezpieczeństwa. Ujęcie esencjalistyczne wydaje się być bardziej teoretyczne, lecz nie pozostaje ono jednak obojętne dla pojmowania praktycznych relacji pomiędzy człowiekiem a techniką. W ramach podejścia nominalistycznego wyróżnić można różne szczegółowe sposoby pojmowania techniki, które praktycznie różnią się między sobą zakresem „rzeczy” przypisywanych temu pojęciu. Jest to w gruncie rzeczy dość wąskie pojmowanie techniki opierające się na założeniu, że obejmuje ono rzeczy sztucznie wytworzone przez człowieka. Z kolei szerokie esencjalistyczne rozumienie techniki utożsamia ją często z każdym racjonalnym sposobem postępowania człowieka, polegającym na odpowiednim stosowaniu środków do osiągnięcia założonych celów. To z kolei może być uznane za szerokie pojmowanie techniki, bowiem obejmuje wszelkie działanie człowieka a pomija specyfikę tych działań, które pozostają w określonych związkach z tym, co sztucznie wytworzone, czyli z artefaktami technicznymi. G. Ropohl wskazuje przy tym na określone związki między artefaktami

samego siebie tematem i problemem” (ibidem, s. 28). Ryzyko towarzyszyło zawsze człowiekowi, lecz jego refleksywny charakter wiąże się tu między innymi z tym, iż przestało ono być jedynie obiektywnym faktem, a stało się także subiektywnie ukształtowana wartością i nabrało w ten sposób, jak tu określamy, konstrukcyjnego charakteru. Dotyczy to również w tym samym stopniu bezpieczeństwa.

16 Por. G. Ropohl: Technikbegriffe zwischen Äquivokation und Reflexion. In: G.Banse, A.Grunwald (Hrsg) Technik und Kultur. Bedingung und Beeinflussungsverhältnisse. Karlsruhe 2010, s. 41-54.

i techniką. Sądzi mianowicie, iż nie ma techniki bez artefaktów¹⁷, choć oczywiście nie wszystkie artefakty są artefaktami technicznymi. Wobec tego sposobu pojmowania techniki sformułowano różne zarzuty, co sformułował też Hans Lenk, który pisał: „Esencjalistyczne, monolityczno-dogmatyczne globalne sposobu pojmowania techniki [...] nie oddają właściwie całej jej kompleksowości i wewnętrznego zróżnicowania. [...] Ujęcia ogólne za prosto i za bardzo jednostronnie pojmują technikę i dlatego też nie można ich uważać za reprezentatywne dla filozofii techniki”¹⁸. Ostatecznie, jak sądzi G. Ropohl, można w tym względzie zająć stanowisko pośrednie, wydające się sensowniejsze, zgodnie z którym pojęcie techniki odnosić się będzie do:

- sztucznie utworzonych i zarazem użytecznych rzeczowych tworów (artefaktów, urzeczowionych systemów itp.);
- działań człowieka i systemów organizacyjnych, w których te twory powstają;
- działań człowieka, w trakcie których te twory i urzeczowione systemy są wykorzystywane¹⁹.

Sposoby pojmowania techniki mają dzisiaj często bezpośredni związek z problemami jakich przysparza obecnie rozwój technologii komunikacyjnych, i z rolą mediów we współczesnej kulturze. Na technikę można spoglądać w różny sposób i także różnie oceniać jej rolę w przemianach społecznych i kulturowych. Patrząc na nią z nieco innej perspektywy aniżeli ta wskazana na przykładzie stanowiska G. Ropohla wyróżnia się trzy podstawowe sposoby pojmowania techniki:

1. Wąskie – technika zredukowana do obiektów rzeczowych, systemów rzeczy, artefaktów; źródeł bezpieczeństwa lub jego zagrożenia należy poszukiwać też w samej technice i mogą one mieć związek z jej funkcjonalnością; to dysfunkcjonalność techniki stwarzać może zagrożenia, dlatego też zmierzać należy do optymalizacji jej sposobu funkcjonowania;
2. Pośrednie – w tym obszarze wyróżnić można kilka sposobów pojmowania techniki, a mianowicie:
 - technika jako element systemu człowiek- technika: źródłem problemów dotyczących bezpieczeństwa staje się tu człowiek jako użytkownik określonych technik, a można je osiągnąć dzięki poprawie warunków bezpieczeństwa pracy;
 - technika jako element systemu socjotechnicznego – źródłem problemów stanowią tu relacje pomiędzy techniką a jej środowiskiem społecznym,

17 Ibidem, s. 51. G. Ropohl wymienia następujące rodzaje artefaktów: artefakty techniczne – użyteczne systemy rzeczy; artefakty estetyczne – systemy rzeczy i znaków, które mogą się podobać; artefakty kognitywne – systemy wiedzy, interpretacji i wartości; artefakty symboliczne – systemy znaków; artefakty instytucjonalne – systemy i wzorce działania (ibidem, s. 51-52). Technika jest tu ostatecznie pojmowana jako zjawisko kulturowe.

18 H. Lenk: *Zu neueren Ansätzen der Technikphilosophie*. In: H. Lenk, S. Moser (Hrsg.): *Techne – Technik - Technologie. Philosophische Perspektiven*. Pullach b. München 1973, s. 205-206.

19 Ibidem, s. 42-43. Autor odwołuje się w tym przypadku do stanowiska VDI (Verein Deutscher Ingenieure), a mianowicie: *Richtlinie 3780. Technikbewertung: Begriffe und Grundlagen*. Hg. VDI- Verein Deutscher Ingenieure. Düsseldorf 1991.

dlatego też bezpieczeństwo wymaga tu budowy odpowiednich interakcji pomiędzy nimi;

- technika kulturowa – technika uwikłana w określony porządek kulturowy, w którym może ona pełnić swoista rolę determinanty określonych porządków kulturowych i ich przemian, w tej roli w dzisiejszej kulturze zdominowanej przez procesy komunikowania występują np. różne techniki medialne²⁰;
3. Szerokie rozumienie – technika jako praktyka działania, udany(efektywny) sposób wytwarzania charakteryzujący się odpowiednim stopniem regularności; można też tu pojmować technikę jako swoiste apriori kulturowe, wyznaczające podstawy i określające ramy dla różnych aktywności kulturowych²¹.

Jeszcze jeden aspekt związany z pojmowaniem techniki nie pozostaje obojętny dla rozumienia i kształtowania kultury bezpieczeństwa. Dotyczy on ogólnego sposobu pojmowania techniki w relacji do wartości. W ramach tzw. tradycyjnej filozofii techniki pojmowano ją jako aksjologicznie niezależną i etycznie neutralną. W konsekwencji skutki wynikające z użytkowania i wykorzystywania techniki widziane były jako niezależne od niej samej. Zakładano tu w ogólności, iż technika może być wykorzystywana do dobrych lub złych celów i decydujące znaczenie ma w tym względzie intencjonalność człowieka. To do tego, czy jego intencje będą dobre lub złe, uzależnione były skutki upowszechniania techniki. Przełom lat 60-tych i 70-tych XX wieku wiązał się w tym względzie z istotną zmianą i z odejściem od takiego pojmowania techniki, na rzecz widzenia jej jako zbioru ambiwalentnych możliwości. W rezultacie wykorzystywania i upowszechniania pojawiają się zawsze zarówno pozytywne jak i negatywne skutki niezależnie od intencji odpowiednich podmiotów. Ostatecznie upowszechnianie techniki wymaga w związku z tym odpowiedniej oceny jej następstw i w konsekwencji także ich akceptacji²². Widzenie techniki jako etycznie neutralnej i aksjologicznie niezależnej, czy też odwrotne jako nośnika ambiwalentnych możliwości wymagających rozpoznania i oceny, rzutują w odpowiedni sposób na pojmowanie kultury bezpieczeństwa i na środki służące jej urzeczywistnianiu. Przedstawione uwagi zebrać można w postaci tabeli.

W przypadku dwóch pierwszych sposobów pojmowania techniki i związanych z nimi sposobów kształtowania bezpieczeństwa dominują w gruncie rzeczy takie podejścia, które zakładają aksjologiczną niezależność i etyczną neutralność techniki. Człowiek i technika to dwa odrębne systemy, których współdziałanie oznacza konieczność ich wzajemnego dopasowania. Technika musi uwzględniać odpowiednie możliwości człowieka, a człowiek powinien te możliwości posiadać poprzez posiadanie odpowiednich umiejętności użytkowania techniki. W przypadku pozostałych ujęć technika widziana jest już jako nieneutralna aksjologicznie i etycznie.

20 Por. G. Banse, R. Hauser: Technik und Kultur-ein Überblick, In: G. Banse, A. Grunwald (Hrsg.): Technik und Kultur..., op., cit., s.17-40.

21 Por. A. Grunwald: Technisierung als Bedingung und Gefährdung der Kultur, In: G. Banse, A. Grunwald (Hrsg.): Technik und Kultur..., op., cit., s.113-128. Mówi się tutaj, między innymi, o tzw. refleksyjnym sposobie pojmowania techniki, gdzie w ogólności rozumie się ją jako „techniczność”, która znajduje odzwierciedlenie i zastosowanie praktyczne we wszystkich obszarach życia społecznego i we wszystkich obszarach kultury. Por. też: A. Kiepas: Filozofia techniki w dobie nowych mediów. Katowice 2017, s. 21 i nast.

22

Tabela 1. Technika a kultury bezpieczeństwa²³

Pojmowanie techniki	Identyfikacja źródeł problemów bezpieczeństwa	Kryteria bezpieczeństwa technicznego	Koncepcja kształtowania bezpieczeństwa
Wąskie rozumienie techniki – technika jako zbiór rzeczy (artefaktów technicznych)	Technika jako źródło problemów	Funkcjonalność techniki	Optymalizacja funkcjonalności (sprawności) działania techniki
Pośrednie rozumienie techniki – system człowiek-maszyna	Człowiek jako źródło problemów	Bezpieczeństwo pracy	Tradycyjne zasady BHP (właściwe obchodzenie się z techniką)
Pośrednie rozumienie techniki – technika jako system socjotechniczny	Interakcje pomiędzy systemami technicznymi i społecznymi	Funkcjonalność techniki przystosowanej do potrzeb społecznych i indywidualnych	Optymalizacja systemów socjotechnicznych (relacji technika-społeczeństwo)
Pośrednie rozumienie techniki – np. technika jako medium	Medializacja relacji społecznych i indywidualnych	Efektywna symulacja medialna/świadomość bycia online	Kontrola mediów, zabezpieczenia informatyczne
Szerokie rozumienie techniki – technika jako apriori kulturowe	Nieprzejrystość czynnika technicznego	Funkcjonalna dyspozycyjność techniki ujawniająca się w różnych konkretyzacjach	Bezpieczeństwo jako ogólna idea regulatywna

Aktualnie zmiany w dziedzinie techniki, w tym między innymi technologii komunikowania, doprowadziły do tego, iż stajemy na progu czwartej rewolucji przemysłowej, która poprzedzona jest wcześniejszymi zmianami związanymi z mechanizacją procesów produkcji (przemysł 1.0), elektryfikacją (przemysł 2.0) oraz informatyzacją (przemysł 3.0). Odnosi się ona w ogólności do zmian w procesie produkcji i wytwarzania, choć w dalszej konsekwencji prowadzić może również do zmian w procesie zarządzania, funkcjonowania określonych organizacji jak i do relacji pomiędzy różnymi podmiotami uczestniczącymi w procesach gospodarczych. W rezultacie czwartej rewolucji przemysłowej zachodzić będą również zmiany społeczne i kulturowe zmierzające w stronę kształtowania się cyfrowego społeczeństwa określanego też dzisiaj nawet jako „społeczeństwo 5.0”, które związane jest z przejściem od „społeczeństwa informacyjnego (information society) do społeczeństwa super inteligentnego (super smart society)²⁴. Wskazuje się tutaj na współlistnienie czterech czynników mających decydujące znaczenie dla kształtowania społeczeństwa cyfrowego, a mianowicie „internetu rzeczy” powiązanego z „big data”, co w konsekwencji tworzyć będzie rodzaj nowej sztucznej inteligencji (artificial intelligence), która znajdzie też zastosowanie w różnego rodzaju robotach, nie tylko przemysłowych. W konsekwencji oczekiwać

²³ Wykorzystujemy tu częściowo podobną tabelę w: G.Banse, R.Hauser: *Technik und Kultur- ein Überblick*, op.,cit., s.22.

²⁴ Por. <https://www.japanindustrynews.com/2017/08/japans-society-5-0-going-beyond-industry-4-0/> (dostęp, 25.05.2018). Mówi się w tym kontekście o piątej zmianie społecznej poprzedzanej przez społeczność: łowieckie, rolnicze, przemysłowe, informatyczne.

można, iż nastąpią daleko idące zmiany w różnych obszarach życia indywidualnego i społecznego²⁵. Jednym z wymienianych i opisywanych w tym kontekście zjawisk jest upowszechnianie się Internetu rzeczy. Związany z tym rozwój inteligentnych technologii, będzie też czynnikiem kształtowania różnych form współdziałania pomiędzy ludźmi i w konsekwencji: „Będzie to coś wielkiego. Coś, co będzie miało ogromne znaczenie. Będzie to coś, co kompletnie odmieni nasz świat”²⁶. W ogólności bowiem: „Internet rzeczy (...) łączy nie tylko komputery, smartfony i tablety (wszystkie są pewnego rodzaju urządzeniami komputerowymi), ale także mnóstwo innych rzeczy. (...) A kiedy to już nastąpi, wszystkie rzeczy będą się mogły nawzajem komunikować, spełniając wiele użytecznych funkcji.(...) Ujmijmy to innymi słowy: dzisiejszy Internet to Internet ludzi. (...). Urządzenia są ze sobą połączone, aby służyć obsługującym je ludziom. Internet rzeczy jest kompletnym przeciwieństwem Internetu ludzi. W tym przypadku to nie ludzie uzyskują dane i komunikują się ze sobą: w ramach IoT dane uzyskują maszyny i to one się między sobą komunikują”²⁷. Jeden z ważnych aspektów zmian jak i zarazem wyzwań skierowanych w stronę kształtowania bezpieczeństwa dotyczy obszaru komunikowania. W przypadku upowszechniania nowych mediów komunikowanie pomiędzy ludźmi było zapośredniczane poprzez media i odpowiednie środki techniczne, co było już istotnym czynnikiem różnego rodzaju zmian w obszarze społecznym i kulturowym. W przypadku Internetu rzeczy poszerzenie komunikowanie ulega kolejnym przemianom, a mianowicie:

- następuje jego poszerzenie o obszar komunikowania się pomiędzy rzeczami, co nadawać będzie rzeczom specyficzne cechy „podmiotowości” (sztuczna inteligencja);
- człowiek jako podmiot komunikowania będzie w swojej podmiotowości i związanej z nią intencjonalności silniej aniżeli obecnie uzależniony od techniki(determinizm technologiczny).

Różnice pomiędzy społeczeństwem informacyjnym a społeczeństwem cyfrowym 5.0 zilustrować też można tabelą wskazującą zarazem na różnice w sposobach podejścia do problemów bezpieczeństwa.

Tabela 2. Komunikowanie w społeczeństwie informacyjnym i w społeczeństwie cyfrowym

Społeczności	Techniki komunikowania	Źródła problemów bezpieczeństwa	Koncepcja kształtowania bezpieczeństwa
Społeczeństwo informacyjne	P2P – między ludźmi za pośrednictwem techniki	Medializacja relacji interpersonalnych	Kontrola mediów – o ile i w jakim zakresie jest możliwa
Społeczeństwo cyfrowe 5.0	P2P+M2M – między ludźmi + między rzeczami	Medializacja + technizacja relacji interpersonalnych	Współodpowiedzialność człowieka i techniki (robota)

25 Por. Ch.Kehl, Ch.Coenen: Technologien und Visionen der Mensch-Maschine Entgrenzung. TAB- Arbeitsbericht Nr. 167. Berlin 2016.

26 Por. M.Miller: Internet rzeczy. Jak inteligentne telewizory, samochody, domy i miasta zmieniają świat. Warszawa 2016, s.21.

27 Ibidem, s.23. Internet rzeczy oznacza w konsekwencji, iż obok komunikacji pomiędzy ludźmi zapośredniczanej przez urządzenia komputerowe (P2P) pojawi się i będzie nabierać coraz większego znaczenia komunikacja pomiędzy urządzeniami (M2M).

W przypadku rozważań o bezpieczeństwie pojawiało się często przekonanie, iż bezpieczeństwo określonego systemu uzależnione jest od funkcjonowania najsłabszych elementów tego systemu. W przypadku wąskiego rozumienia techniki sprawa wydaje się dość prosta, gdyż odpowiedź dotyczy najbardziej podatnego na awarie elementu określonego artefaktu technicznego, co wydaje się być możliwe do ustalenia. W przypadku pośrednich sposobów pojmowania techniki pytanie o najsłabszy element dotyczy już nie tylko techniki, lecz także człowieka jako jej użytkownika. Często elementem tym jest człowiek, gdyż technika w odróżnieniu od niego funkcjonuje w sposób regularny i powtarzalny, jeżeli tylko funkcjonuje w sposób bezawaryjny. W społeczeństwie informacyjnym wraz z medializacją relacji interpersonalnych pojawiały się różne możliwości manipulacji wynikające z nieprzejrzystości związanych z podmiotami komunikowania. Bezpieczeństwo techniczne jako bezpieczeństwo medialne osiągane jest – przynajmniej w jakimś zakresie – poprzez kontrolę technologii komunikowania – hasła, loginy, itp. W społeczeństwie cyfrowym wraz z medializacją relacji interpersonalnych pojawiają się dodatkowe czynniki związane z Internetem rzeczy i ich komunikowaniem się pomiędzy sobą. Mogą się tu pojawić dodatkowe nieprzejrzystości związane w ogólności z niemożliwymi aktualnie do rozpoznania możliwościami sztucznej inteligencji. W procesie komunikowania się rzeczy wygenerowane może być nie tylko to, co mieści się w ramach zakodowanych w tych rzeczach algorytmów, a uwikłanie człowieka w te procesy komunikowania i w dużym stopniu podporządkowanie im jego intencjonalności stwarzać może nieprzewidywalne i niewyobrażalne na dzień dzisiejszy zagrożenia i możliwości. Społeczeństwo cyfrowe 5.0 określane też jako super smart society stać się może społeczeństwem zdominowanym przez smart technologies, gdzie pojawić się mogą problemy znane dotąd jedynie z literatury science fiction. Uniknąć ich możemy poprzez systematyczny namysł i refleksję nad skutkami upowszechniania, w tym przypadku wizji przemysłu 4.0, i nie poddawanie się iluzjom opartym na ślepej wierze w jedynie pozytywne następstwa kolejnej rewolucji technicznej. Odpowiedzialność człowieka będzie odpowiedzialnością dzieloną przez niego z techniką, przede wszystkim z samodzielnie działającą czyli z robotami wyposażonymi dzięki sztucznej inteligencji w określone podmiotowe kompetencje. Istotnym elementem kultury bezpieczeństwa w społeczeństwie 5.0 będzie w ten sposób odpowiedni poziom zaufania do techniki i w konsekwencji uznanie i akceptacja jej swoistej (sztucznej) podmiotowości.



Andrzej Fellner

Katedra Logistyki i Technologii Lotniczych
Wydziału Transportu Politechniki Śląskiej

Ewa Kałużna

Wydział Organizacji i Zarządzania Politechniki Śląskiej

Just Culture w systemie zarządzania bezpieczeństwem / *Just Culture as an element supporting the aviation safety management system*

Streszczenie

Dążenie do podniesienia poziomu bezpieczeństwa spowodowało ewolucję myślenia na temat zapobiegania zagrożeniom spowodowanym przez człowieka. Zauważono, że korzystniejsza jest sytuacja, gdy osoba popełniająca błędy nieświadomie lub w sposób niezamierzony osobiście zgłosi wystąpienie takiej sytuacji i na jej podstawie zostaną wyciągnięte wnioski służące zmianie przepisów lub procedur szkolenia w kwestii bezpieczeństwa, niż bezwzględne karanie za popełnione błędy, które skutkowało próbami zatajenia wystąpienia sytuacji zagrażającej bezpieczeństwu. Obecnie zarówno instytucje lotnicze, szkoleniowe, jak i organy legislacyjne dążą do ustrukturyzowania przepisów w zakresie prawa lotniczego, by zachęcać osoby zaangażowane w organizację operacji do dobrowolnego raportowania i wykorzystywanego do promowania wiedzy na temat zagrożeń.

Słowa kluczowe: Human Factor, SMS, HFACS, model proaktywny, Just Culture.

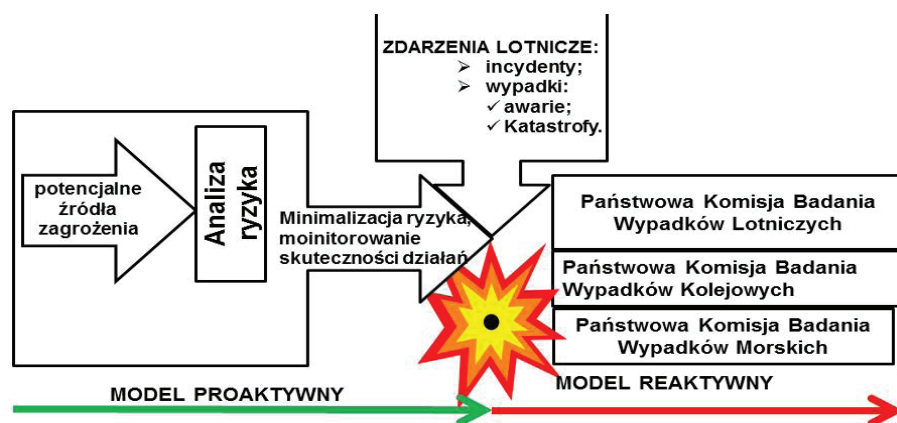
Summary

Dynamic scientific and technical development in the aviation is one of the factors that support implementation of new techniques and technologies, organizational and legal regulations. It can also be an element that increase the probability of the occurrence of a risk and dangerous mistakes. According to ICAO regulations countries are obliged to prepare and implement State Safety Programmes. An aspiration to increase the level of safety in the aviation lead to evolution of thinking about the prevention from hazardous situation. It is more valuable for safety, when a person who had behave in a unacceptable way inadvertently or notice misstatement in the regulations report about that fact and alert the organisation about the danger than latent knowledge crucial for safety management in fear of consequences. Having the safety report organisation may change the procedures, recommendations oraz training programmes in the way to improve the safety. It is crucial to drawn the line between acceptable and unacceptable behaviour. Just Culture is one of the element that support organisations in building methods and politics to find that line.

Key words: Human Factor, SMS, HFACS, proactive model, Just Culture

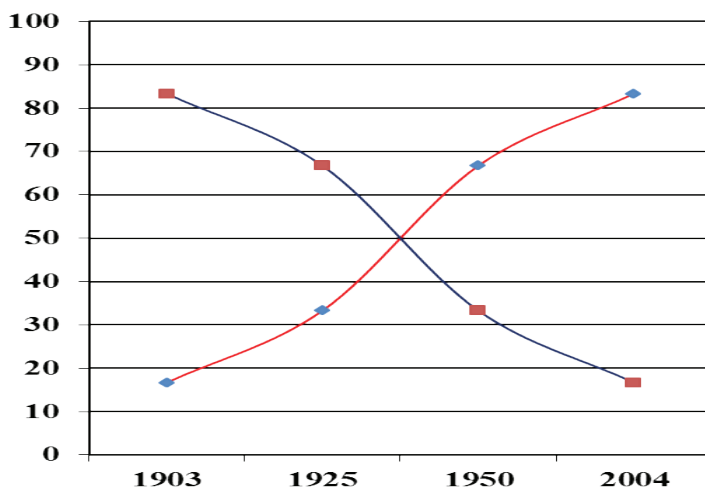
1. GENEZA POWSTANIA I PODSTAWY PRAWNE JUST CULTURE

Dynamiczny rozwój naukowo-techniczny w lotnictwie przyczynia się do implementacji nowych technik i technologii (w tym satelitarnych), wprowadzania zmian organizacyjnych, strukturalnych, ale pod warunkiem zapewnienia odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa zapewniającego eliminowanie lub ograniczanie potencjalnych zagrożeń, powodujących w efekcie przesłanki, incydenty i wypadki. Zgodnie z założeniami ICAO (International Civil Aviation Organization) państwa zostały zobowiązane do opracowania i implementowania Krajowych Programów Bezpieczeństwa – SSP (State Safety Programmes). Ustanowienie i utrzymanie ujednoliconego, wysokiego poziomu bezpieczeństwa lotnictwa również uwzględniono w Unii Europejskiej, opracowując: Europejski Program Bezpieczeństwa w Lotnictwie Cywilnym – EASP (European Aviation Safety Programme) oraz Europejski Plan Bezpieczeństwa w Lotnictwie Cywilnym – EASp (European Aviation Safety Plan). Parlament Europejski wraz z Radą Unii Europejskiej wprowadziły System Zarządzania (Management System), złożony z: Systemu Monitorowania Zgodności – CMS (Compliance Monitoring System) oraz Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem (SMS). Równocześnie zmieniono podejście do bezpieczeństwa (rys. 1) od standardowego do proaktywnego, które zakłada podjęcie stosownych działań zapobiegawczych przez konkretny podmiot, w sytuacji identyfikacji możliwości wystąpienia konkretnego zagrożenia. Działania obejmują indywidualną ocenę prawdopodobieństwa i możliwych skutków zdarzenia w oparciu o doświadczenia własne lub innych podmiotów. Z podejmowanych działań globalnych wynika, że model proaktywny (identyfikowanie potencjalnych zagrożeń, analiza ryzyka) stanowi bardziej efektywną formę zarządzania niż stosowany do niedawna model reaktywny (podejmowanie działań o charakterze korygującym i naprawczym po wystąpieniu niepożądanych zdarzeń, których skutków nie można cofnąć). Toteż w skali globalnej pojawiła się koncepcja postępowania „Just Culture” (kultury niekaralności za nieświadomie popełniane błędy).



Rysunek 1. Zobrazowanie istoty działania proaktywnego i reaktywnego (Fellner A. (2017), *Lotniczy safety case (...)*, Komunikacja publiczna, nr 4(69)/2017s. 46)

Z przeprowadzonych analiz zdarzeń i wypadków od początku lotnictwa do 2004 roku (rys. 2) wynika, że początkowo główną przyczyną były błędy techniczne. Jednak po pojawieniu się napędu odrzutowego, elektronicznych systemów pilotażowo-nawigacyjnych, uwydatniła się kolejna przyczyna związana z błędnym działaniem człowieka, która niestety wykazywała tendencję wzrostową. Określono ją „Humans Factor” i przyjęto proaktywne działania polegające na podejmowaniu możliwych przedsięwzięć minimalizujących błędne działanie człowieka. Tym samym zapoczątkowano wprowadzanie w lotnictwie pojęcia kultury niekaralności za nieświadomie popełnione błędy - „Just Culture”. Nastąpiła wówczas zmiana w dotychczas mocno represyjnym podejściu do błędów popełnianych przez załogi lotnicze. Skierowano się w stronę lepszej współpracy z załogami lotniczymi w celu poznania zależności pomiędzy funkcjonowaniem pilota jako operatora w środowisku pracy oraz warunków na niego wpływających. W związku z tym rozpoczęła się implementacja „Just Culture” do ośrodków, przedsiębiorstw, instytucji lotniczych, której celem jest zwiększenie świadomości personelu latającego i naziemnego, specjalistów uczestniczących w działalności lotniczej, związanej z możliwością wystąpienia zagrożenia oraz wpływu polityki raportowania na poprawę stanu systemu bezpieczeństwa. Równocześnie przyjęto zasadnicze założenie, że nie ma ludzi nieomylnych i każdy popełnia mniejsze lub większe błędy a także, że lepiej jest uczyć się na cudzych błędach. Z przeprowadzonych analiz wynika, że dzięki wprowadzaniu kultury sprawiedliwego traktowania zwiększa się liczba raportowania niebezpiecznych działań, co umożliwia wprowadzanie odpowiednich procedur, zaleceń, dobrych praktyk a także modyfikowania programów szkoleń. W efekcie końcowym przyczynia się to do podniesienia poziomu bezpieczeństwa w lotnictwie.



Rysunek 2. Zbiorcze zestawienie wypadków lotniczych spowodowanych błędami: człowieka (czerwona linia), technicznymi (granatowa linia)

(Fellner A. (2017) Lotniczy humans factor(...), Komunikacja publiczna, nr 3, s.39)

Czym jest w zamierzeniu twórców program Just Culture najlepiej przedstawia definicja EUROCONTROL, według której „Just Culture jest zasadą kiedy operator będący na pierwszej linii oraz inni nie są karani za postępowanie, ominięcia lub decyzje,

które podjęli a są współmierne do ich doświadczeń **Błąd! Nieprawidłowy odsyłacz typu hiperłącze.**e naruszenia oraz postępowania destruktywne nie są tolerowane” (Workshop Just Culture, www.eurocontrol.int/articles/just-culture). Według Jamesa Reasona kultura bezpieczeństwa składa się z kultury nauki, raportowania, umiejętności dostosowania się do warunków, informowania. Definiuje Just Culture jako: „atmosferę zaufania, w której ludzie są zachęceni (a nawet nagradzani) do dostarczanie informacji kluczowych dla bezpieczeństwa, ale są również świadomi granicy pomiędzy akceptowalnymi i nieakceptowalnymi zachowaniami”. (A roadmap to a just culture: Enhancing the safety environment, s.4) Podkreślić należy, że zgłaszane zdarzenia kwalifikując się do nieobciążonych karą muszą spełniać trzy zasadnicze przesłanki: nie mogą być popełnione umyślnie, nie mogą być popełnione w wyniku rażącego niedbalstwa oraz niezbędne jest zgłoszenie błędu w ramach obowiązkowego systemu raportowania. Także Ustawa Prawo Lotnicze z dnia 3 lipca 2002 roku (z późn. zmianami) w obszarze obowiązkowego systemu zgłaszania wprowadza zakaz dyskryminowania pracowników zgłaszających incydent lotniczy. Artykuł 135a ust.5 informuje, iż „z zachowaniem przepisów prawa karnego, nie wszczyna się postępowania w odniesieniu do naruszeń prawa popełnionych z winy nieumyślnej, z wyjątkiem przypadków rażącego niedbalstwa, o których dowiedziano się tylko na podstawie zgłoszenia dokonanego zgodnie z systemem obowiązkowego zgłaszania, o którym mowa w ust. 2–4”. (Ustawa Prawo Lotnicze...) Ustęp 2. nakłada na Komisję Badania Wypadków Lotniczych obowiązek niezwłocznego informowania Prezesa Urzędu Lotnictwa Cywilnego o zaistniałych zdarzeniach lotniczych, natomiast Ustęp 3. Określa, które zdarzenia podlegają raportowaniu: „Zgłoszeniu, o którym mowa w ust. 1, podlegają zdarzenia dotyczące statku powietrznego eksploatowanego przez przedsiębiorstwo mające siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, choćby zaistniały poza tym terytorium”. (Ustawa Prawo Lotnicze...) Kluczowy dla polityki sprawiedliwego traktowania Just Culture jest Ustęp 4. „Pracodawca nie może w żaden sposób dyskryminować pracownika, który dokonał zgłoszenia, o którym mowa w ust. 1 i 3.” (Ustawa Prawo Lotnicze...) Ustawa Prawo Lotnicze w Art 135b. Ustęp 1 zobowiązuje Prezesa Urzędu Lotnictwa Cywilnego do gromadzenia informacji o zdarzeniach lotniczych przekazywanych w ramach systemu obowiązkowego zgłaszania. Zgłoszenie sytuacji zagrożenia nie może pozostać bez odpowiedzi. Konieczne jest przeprowadzenie takiej jej analizy, by możliwe było określenie działań koniecznych do zapobiegnięcia wystąpieniu tego typu sytuacji w przyszłości. Wraz z klasyfikacją poziomu ryzyka każdego zgłoszonego zdarzenia tworzą bazę danych dla krajowego procesu zarządzania ryzykiem. W celu sprawnego zarządzania ryzykiem utworzono zespół do spraw analizy stanu bezpieczeństwa, który odpowiada za opracowanie szczegółowych analiz dotyczących konkretnych zagadnień bezpieczeństwa, opracowanie i monitorowanie wskaźników bezpieczeństwa dla wszystkich kluczowych zagrożeń bezpieczeństwa, odkrywanie trendów, promowanie otrzymanych wyników w celu poprawy stanu bezpieczeństwa. Dane otrzymane w wyniku analiz wpływają na nadzór lotniczy oraz wspierają system zarządzania bezpieczeństwem SMS w organizacjach lotniczych.

W wyniku przeprowadzonych badań oraz wieloletniego doświadczenia w badaniu wypadków lotniczych James Reason we wstępie do dokumentu *A Roadmap to a Just Culture: Enhancing the safety Environment* twierdzi, że zdecydowana większość niebezpiecznych działań popełnianych przez operatorów statków powietrznych było popełnianych w sposób niezamierzony, były więc wynikiem nieświadomego,

niewłaściwego postępowania. Niosły one ze sobą na tyle nikłe konsekwencje, że osoby je popełniające nie ponosiły konsekwencji karnych po ich zaraportowaniu, a co więcej były one wykorzystywane jako przykłady zagrożeń podczas szkolenia załóg. Niestety program powodował również negatywne skutki. Po pierwsze łatwo przeoczyć w ten sposób jednostki nagminnie łamiące zasady bezpieczeństwa, a po drugie nie do końca została sprecyzowana granica pomiędzy błędami i ryzykownymi działaniami popełnianymi w sposób zamierzony, a tymi niezamierzonymi. Według Reasona tylko około 10% niebezpiecznych działań zostało spowodowanych zamierzonym działaniem operatora, co stanowi bardzo niewielką ilość tego typu zdarzeń, a co za tym idzie zwiększa skłonność do dobrowolnego raportowania tych zdarzeń bez obaw o pociągnięcie do odpowiedzialności karnej. W tym momencie można mówić o tworzeniu kultury raportowania oraz zaufania tworzących razem kulturę nauczania. James Reason uważa zatem Just Culture za rodzaj kultury zaufania, która nie tylko zachęca, ale i nagradza za dostarczanie jednostkom odpowiedzialnym za kwestie bezpieczeństwa w organizacjach lotniczych wiedzy na temat kluczowych sytuacji mogących wpłynąć na poziom bezpieczeństwa lub jego braku. Powtórnie zaznacza jednak, iż należy jasno zaznaczyć granicę pomiędzy działaniami, które mogą zostać zaakceptowane oraz nieakceptowanymi. By w pełni wykorzystać możliwości uzyskane dzięki wprowadzeniu Just Culture organizacja musi samodzielnie wypracować system odpowiedzialności oraz kar za popełnione błędy. Just Culture pomaga w tym momencie na wyraźniejsze określenie granicy pomiędzy błędami akceptowanymi, a tymi, za które należy ponieść odpowiedzialność.

Obieg informacji związanych z bezpieczeństwem oraz procedury zgłaszania zdarzeń lotniczych i innych sytuacji mających wpływ na bezpieczeństwo opisuje Krajowy Program Bezpieczeństwa w Lotnictwie Cywilnym z sierpnia 2016 roku opracowany wspólnie przez Ministerstwo Infrastruktury i Budownictwa oraz Urząd Lotnictwa Cywilnego. Podstawą tworzenia systemu informacji na temat bezpieczeństwa jest sprawnie funkcjonujący system obowiązkowego zgłaszania zdarzeń lotniczych. Ponadto funkcjonuje również system anonimowego, dobrowolnego i poufnego przekazywania informacji na temat stanu bezpieczeństwa. Zebrane dane podlegają analizie zagrożenia, identyfikacji możliwości rozwoju i jego następstw a także ocenie ryzyka.

Regulacje na temat podmiotów podlegających obowiązkowi raportowania Państwowej Komisji Badania Wypadków Lotniczych o wszelkich sytuacjach niebezpiecznych mogących wpłynąć na bezpieczeństwo operacji lotniczej zawiera Artykuł 135a Ustawy Prawo Lotnicze. Organem odpowiedzialnym za gromadzenie i przetwarzanie informacji o zdarzeniach lotniczych w komputerowej bazie danych European Coordination Centre for Accident and Incident Reporting Systems (ECCAIRS) jest Prezes Urzędu Lotnictwa Cywilnego. W tym zakresie odpowiada on między innymi za standaryzowanie danych dotyczących zdarzeń za pomocą taksonomii Harmonisation of European Incident Definitions Initiative for ATM (HEIDI), ICAO ADREP – Accident/Incident Data Reporting, Commercial Aviation Safety Team (CAST), Air Transport Association of America (ATA); gromadzenie i analizowanie zgłoszeń o zdarzeniach lotniczych oraz raportów z ich badań, a także danych pochodzących z innych źródeł wykorzystywanych w procesie kodowania zdarzeń lotniczych; sporządzanie analiz opartych na posiadanych danych; zbieranie i rozpowszechnianie danych w krajowych oraz unijnych organizacjach i instytucjach lotniczych oraz pomiędzy nimi. Głównym elementem implementacji danych o zdarzeniach lotniczych

do systemu ECCAIRS jest ich standaryzacja polegającej na takim przetłumaczeniu danych ze zdarzeń lotniczych z użyciem pojęć znanym wszystkim podmiotom korzystającym z systemu, że możliwe jest tworzenie analiz na podstawie wymiany informacji i jednolitych danych pomiędzy wszystkimi użytkownikami i instytucjami mającymi do nich dostęp. W Polsce jest to Prezes Urzędu Lotnictwa Cywilnego oraz Państwowa Komisja Badania Wypadków Lotniczych, zaś za granicą odpowiednie organy państw członkowskich Unii Europejskiej, Komisja Europejska oraz inne podmioty biorące udział w wymianie informacji na temat bezpieczeństwa lotów. W 2014 roku system ECCAIRS powiększył się o 2265 zgłoszeń na temat zdarzeń lotniczych, otrzymanych od polskich oraz zagranicznych podmiotów lotniczych, nie zawiera informacji na temat danych osobowych. Za wprowadzanie ich do systemu odpowiada dedykowana komórka Biura Zarządzania Bezpieczeństwem w Lotnictwie Cywilnym. Prawne funkcjonowanie tej procedury określa rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej numer 376/2014 z dnia 3 kwietnia 2014 r. w sprawie zgłaszania i analizy zdarzeń w lotnictwie cywilnym oraz podejmowanych w związku z nimi działań następczych, rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej numer 996/2010 w sprawie badania wypadków i incydentów w lotnictwie cywilnym, a także Ustawa Prawo Lotnicze z dnia 3 lipca 2002 roku.

Wraz z rozwojem wiedzy na temat głównych i najczęściej występujących przyczyn zdarzeń lotniczych opracowywane są modele, procedury oraz przepisy prawne mające na celu zminimalizowanie częstotliwości i skutków sytuacji niebezpiecznych. Niezmiennie jest, iż w centrum tego typu zdarzeń w dalszym ciągu znajduje się człowiek jako operator i na nim opiera się w głównej mierze kultura zarządzania bezpieczeństwem.

2. STAN OBECNY PROGRAMU JUST CULTURE W MIĘDZYNARODOWYCH INSTYTUCJACH LOTNICZYCH

Dokument A Roadmap to a Just Culture: Enhancing the safety Environment został stworzony w celu promocji rozwoju oraz przedstawienia, w jaki sposób organizacje lotnicze mogą rozszerzać, podnosić jakość i poziom raportowania na temat stanu bezpieczeństwa. Raport przygotowany został przez grupę roboczą Flight Operations/ATC Operations Safety Information Sharing Working Group of the Global Aviation Information Network w skrócie GAIN. Jest to międzynarodowa inicjatywa przedsiębiorców i rządu mająca na celu promocję oraz ułatwienie dobrowolnego zbierania oraz rozpowszechniania informacji na temat kwestii bezpieczeństwa poprzez użytkowników międzynarodowego środowiska lotniczego w celu podniesienia jego poziomu. W jej skład wchodzi pracownicy linii lotniczych, kontrolerzy ruchu lotniczego, główni producenci i dostawcy wyposażenia oraz sprzętu lotniczego, inne organizacje lotnicze z ponad pięćdziesięciu krajów. Na czele organizacji stoi komitet wykonawczy, innymi organami są trzy grupy robocze, biuro projektu oraz grupa wsparcia rządów, która odpowiada za promocję GAIN w krajach członkowskich. Grupy robocze składają się z wielodyscyplinarnych zespołów z branży przemysłowej oraz administracyjnej, które wspólnie pracują nad zadaniami wyznaczonymi przez komitet wykonawczy. Grupami tymi są: Grupa robocza B – (Analytical Methods and Tools) analizuje metody i narzędzia, Grupa robocza C – (Global Information Sharing Systems) globalny system rozpowszechniania informacji, Grupa robocza E – (Flt Ops/ATC Ops Safety Information Sharing) rozpowszechnianie informacji w zakresie

bezpieczeństwa przez użytkowników przestrzeni lotniczej. Biuro projektu służy komitetowi wykonawczemu, grupom roboczym oraz zespołowi rządowemu wsparciem technicznym i administracyjnym.

Raport ma na celu cztery główne działania: 1. wzrost świadomości międzynarodowego środowiska lotniczego na temat korzyści wynikających z wprowadzenia Just Culture, 2. rozpowszechnienie ogólnej wiedzy o Just Culture, 3. utworzenie przewodników po Just Culture dla organizacji chcących uzyskać korzyści z wprowadzenia Just Culture, 4. Stworzenie wzorów zastosowań Just Culture możliwych do wdrożenia przez organizacje lotnicze, a także przeprowadzanie szkoleń na ten temat. Składa się on z czterech części. Pierwsza część jest wprowadzeniem do działalności grupy GAIN, przedstawia zagadnienia oraz uzasadnienie prac nad Just Culture. Druga część to definicje i zasady. Prezentuje i omawia teorię i zasady kultury raportowania. Trzecia część dotyczy tworzenia Just Culture w przedsiębiorstwie, zalet z jego wprowadzenia, przedstawia zmiany, jakie mogą zajść w firmie, kolejne kroki w usystematyzowanym procesie implementacji oraz przeszkody, które mogą się pojawić na różnych etapach projektu. Ostatnia, czwarta część to studium czterech przedsiębiorstw, które zdecydowały się na wprowadzenie Just Culture: Alaska Airlines, Naviair, United Kingdom CAA, New Zealand CAA. Raport zawiera także pięć załączników dotyczących zalet i wad płynących z zastosowania różnych typów raportowania, możliwych ograniczeń we wprowadzaniu Just Culture, poglądu na Just Culture z perspektywy organizacji lotniczych, słownik akronimów, formularz dla czytelników do przesyłania informacji zwrotnej do autorów raportu.

By uzyskać jak najbardziej wartościowe raporty o znacznym znaczeniu dla poprawy bezpieczeństwa lotniczego oraz przyrost ich liczby należy podczas budowania kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie wziąć pod uwagę kluczowe elementy, takie jak politykę i procedury zachęcające do raportowania, zmiany w przepisach prawa, które wspierają raportowanie o incydentach lotniczych, konkretnie określone role oraz odpowiedzialność osób zaangażowanych w stworzenie oraz funkcjonowanie systemu raportowania oraz ich kształcenie z uwzględnieniem zmian i ich powodów w stworzeniu nowego systemu. Kolejnym ważnym elementem jest otrzymywanie od nich informacji zwrotnych na temat zaraportowanych sytuacji przez użytkowników i społeczność lotniczą. Informacje im przekazywane powinny być rozpowszechnione w sposób niezwłoczny, być użyteczne, łatwo dostępne i zrozumiałe dla sprawozdawców, co pozwoli na profesjonalne prowadzenie dochodzeń w sprawach incydentów lotniczych oraz publikację wniosków z nich otrzymanych. Ostatnim elementem jest wypracowanie metod skutecznego rozwoju oraz utrzymania kultury bezpieczeństwa. Już na etapie tworzenia kultury raportowania wystąpiły pierwsze przeszkody, takie jak przekonanie kierownictwa wyższego szczebla do zaangażowania swoich zasobów do wprowadzenia i utrzymania w ciągłej zdadności systemu raportowania, jak również trudności z wprowadzeniem zmian w systemie prawnym.

Zgodnie z Art. 135c. 1. Ustawy Prawo Lotnicze Urząd Lotnictwa Cywilnego 25 listopada 2008 roku uruchomił dobrowolny oraz anonimowy system informowania na temat zdarzeń mających wpływ na bezpieczeństwo lotnictwa cywilnego, co spowodowało, iż Prezes Urzędu Lotnictwa Cywilnego Piotr Ołowski 21 stycznia 2014 roku podpisał Decyzję nr 2 w sprawie powołania Zespołu do spraw dobrowolnego i poufnego systemu zgłaszania informacji mających wpływ na bezpieczeństwo lotów w lotnictwie cywilnym opublikowaną w Dzienniku Urzędowym z dnia 30 stycznia

2014 roku, pozycja 5. Zadaniem Zespołu jest prowadzenie dobrowolnego i poufnego systemu zgłaszania informacji mających wpływ na bezpieczeństwo lotów w lotnictwie cywilnym, o którym mowa w art 135c ust. 1 ustawy z dnia 3 lipca 2002 r. – Prawo lotnicze, poprzez odbieranie zgłoszeń w ramach systemu raportowania, ich selekcję, analizę pod kątem bezpieczeństwa lotnictwa cywilnego, administrowanie strony internetowej, na której opublikowane zostaną informacje o zgłoszonych zdarzeniach oraz wyniki analiz, udostępnianie i przekazywanie odpowiednim jednostkom wniosków z przetworzonych informacji, czego celem jest podniesienie bezpieczeństwa w lotnictwie cywilnym, podkreślanie istotności kwestii bezpieczeństwa w lotnictwie cywilnym, między innymi poprzez uczestnictwo członków Zespołu w spotkaniach, odczytach i konferencjach dotyczących lotnictwa cywilnego. W comiesięcznych spotkaniach poza stałymi członkami udział wziąć mogą eksperci z dziedziny lotnictwa cywilnego. Na ich podstawie corocznie publikuje informacje o stanie bezpieczeństwa w lotnictwie cywilnym.

3. IMPLEMENTACJA JUST CULTURE W ORGANIZACJACH LOTNICZYCH ELEMENTEM POPRAWY BEZPIECZEŃSTWA W ZAKRESIE CZYNNIKA LUDZKIEGO

Istotą implementacji Just Culture do przedsiębiorstw lotniczych jest świadomość osób biorących udział w organizacji transportu lotniczego na temat możliwości wystąpienia zagrożenia oraz wpływu polityki raportowania na poprawę stanu systemu bezpieczeństwa.

By system wymiany informacji pomiędzy jednostkami zaangażowanymi w bezpieczne wykonanie operacji był sprawny wszystkie osoby biorące w nim udział i mające kontakt z czynnikami ryzyka muszą być świadome jego istoty oraz chętne do współpracy. Zalicza się do nich personel utrzymania zdatności do lotu, personel lotniczy i pokładowy, kontrolerów ruchu lotniczego oraz wszystkie inne podmioty mogące być źródłem informacji o mogących wystąpić zagrożeniach oraz sposobach na niwelowanie ich negatywnego wpływu na utrzymanie poziomu bezpieczeństwa.

Przed podjęciem działań w celu wprowadzenia w życie określonego programu rozważa się, jakie pozytywne, ale również negatywne skutki będzie on miał na tle dotychczas funkcjonujących warunków. W przypadku Just Culture wyszczególniono trzy główne korzyści wynikające z jego wprowadzenia. Są to: budowanie zaufania, wzrost liczby raportów bezpieczeństwa, efektywniejsze zarządzanie operacjami oraz bezpieczeństwem.

Raport „A roadmap to a Just Culture: enhancing the safety environment” jest pierwszą próbą przedstawienia czynników związanych ze środowiskiem Just Culture i ma na celu stworzenie przewodnika dla instytucji zainteresowanych wdrożeniem Just Culture, by nakreślić strategię stworzenia, implementacji oraz funkcjonowania w praktyce kultury raportowania.

Raport przedstawia wyniki prac nad wprowadzeniem Just Culture do przedsiębiorstwa lotniczego, dwóch organów władzy dla cywilnych organizacji lotniczych oraz służby działającej w zakresie nawigacji powietrznej. Rozpatrywano zmiany w powyższych jednostkach na poziomie wprowadzonego przez nie rodzaju systemu raportowania, przykładowo system jawny, tajny, dobrowolny, zmian w systemie prawnym,

rolę i odpowiedzialność osób zaangażowanych w proces implementacji, procedury raportowania oraz to, w jaki sposób otrzymane informacje zostały przyjęte przez środowisko lotnicze.

Przygotowanie dokumentu na temat raportowania wymaga odpowiedniego przygotowania instytucji. Jej pracownicy w praktyce zaznajomieni są z tematem raportowania na temat swoich błędów lub wypadków.

Projektując kulturę raportowania w przedsiębiorstwie można zmierzyć się ze zdarzeniami, których następstwa muszą podlegać ocenie i karze. Nie ma ona na celu wprowadzania „no-blame culture” całkowicie zdejmującej odpowiedzialność, będącą niewykonalną, gdyż zamierzone niewłaściwe działanie i świadome łamanie przepisów oraz narażanie na niebezpieczeństwo nie może pozostać bez konsekwencji. W przeciwnym razie wprowadzi to anomalię w środowisku pracy, a dla osób zaangażowanych sprzeczną z naturalną odpowiedzialnością i sprawiedliwością. Kluczowe jest stworzenie atmosfery zachęcającej i promującej do dzielenia się wiedzą na temat zdarzeń wpływających na bezpieczeństwo przy jednoczesnej świadomości jasno określonej granicy pomiędzy zachowaniem akceptowalnym, które nie ma krytycznego wpływu na bezpieczeństwo lub zostało popełnione nienaumyślnie, a nieakceptowalnym, gdy świadomie łamie się przepisy. Wprowadzając do przedsiębiorstwa Just Culture należy przygotować odpowiednie podłoże do jego funkcjonowania, przygotować ramy prawne oraz procedury sprzyjające bezpiecznemu wykonywaniu zadań i promujące rozwój wewnętrznych programów ewaluacji badających wzrost poziomu bezpieczeństwa i świadomości na jego temat.

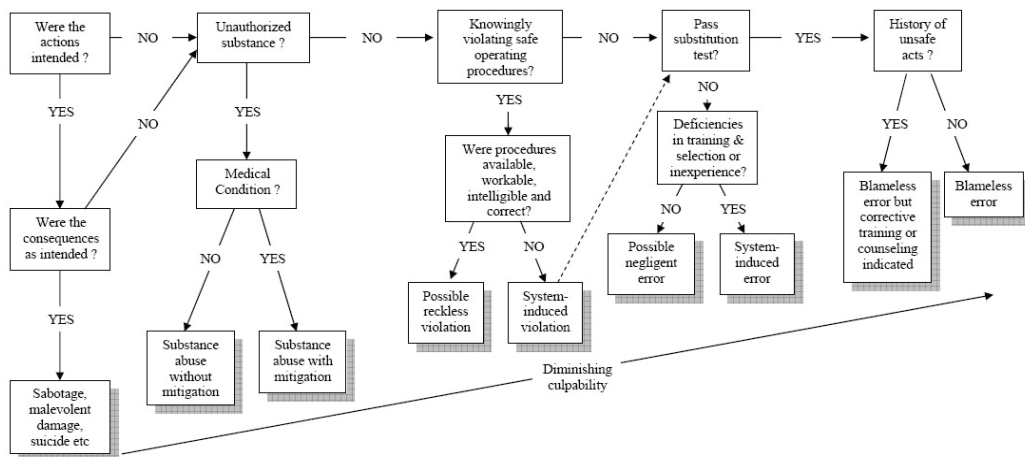
Warsztaty podczas piątej międzynarodowej konferencji GAIN w grudniu 2001 roku podkreśliły konieczność współpracy pomiędzy kontrolerami ruchu lotniczego oraz pilotami w zakresie bezpieczeństwa. Praca doktora Immanuela Barshi, zasiadającego na stanowisku Senior Principal Investigator in the Human Systems Integration Division w ośrodku badawczym NASA, który zajmuje się badaniem umiejętności wykonywania zadań obarczonych ryzykiem wystąpienia błędów, radzeniem sobie ze stresem, podatnością na błędy pilotów, kontrolerów ruchu lotniczego, kontrolerów misji, oraz Rebecce Chute podkreśliła tą potrzebę dostrzegalną również przez całe środowisko lotnicze.

Wynikiem tych prac było utworzenie przez komitet wykonawczy GAIN w styczniu 2002 roku z Flight Ops/ATC Ops Safety Information Sharing Working Group grupy roboczej E, której zadaniem była poprawa współpracy na polu bezpieczeństwa oraz wymiany informacji operacyjnych pomiędzy kontrolerami lotów, a pilotami. Promocja ich współpracy jest jednym z trzech głównych celów utworzenia oraz rozwoju środowiska Just Culture. Zadaniem grupy jest badanie literatury przedmiotowej oraz wyszukiwanie przykładów implementacji kultury raportowania w środowisku lotniczym. Na podstawie otrzymanych informacji Grupa robocza E stworzyła wymieniony powyżej raport A ROADMAP TO A JUST CULTURE: ENHANCING THE SAFETY ENVIRONMENT, dzięki któremu możemy lepiej poznać zasady oraz korzyści płynące z implementacji kultury raportowania do przedsiębiorstwa lotniczego.

W celu udostępnienia im możliwości rozwoju poprzez raportowanie na temat napotkanych błędów lub problemów organizacje lotnicze stworzyły Just Culture będące dla nich narzędziem sprawnej wymiany informacji. Korzyści, jakie otrzymały

przedsiębiorstwa to przede wszystkim wzrost zaufania, zwiększenie liczby raportów wpływających na poziom bezpieczeństwa, efektywniejsze zarządzanie bezpieczeństwem oraz operacjami, dzięki temu „Just Culture wspomaga naukę na przykładach sytuacji niebezpiecznych w celu podniesienia świadomości bezpieczeństwa poprzez lepsze rozpoznanie sytuacji bezpieczeństwa oraz pomaga rozwinąć prawidłowe określanie i wzajemne dzielenie się informacjami na temat bezpieczeństwa”. (A roadmap to a just culture: Enhancing the safety environment).

Obecne prace nad poprawą bezpieczeństwa w lotnictwie cywilnym dążą do zapewnienia optymalnie najwyższego akceptowalnego poziomu bezpieczeństwa. Nawiązuje do tego w swoich opracowaniach twórca modelu czynnika ludzkiego zwanego modelem sera szwajcarskiego Profesor James Reason. Jego zdaniem ludzie związani z branżą lotniczą w zdecydowanej większości są profesjonalistami skoncentrowanymi na bezpieczeństwie oraz sprawnym działaniu jego systemu. Pociąganie do odpowiedzialności osoby winnej popełnienia zaniedbania znajduje się na dalszym planie podczas analizowania zdarzenia. Należy skoncentrować się na tym, by wyciągnąć z niego wnioski i wskazówki, by zaniechać w przyszłości wystąpieniu tego typu błędów. Często na przeszkodzie stoją dotychczas wypracowane nawyki oraz utarty sposób funkcjonowania systemu. Nie oznacza to tym samym, że należy całkowicie zrezygnować z karania osób popełniających błędy. Warto w tym miejscu zaznaczyć granicę pomiędzy Just Culture a no-blame Culture. Świadome postępowanie stwarzające zagrożenie powinno być karane, by ograniczyć skłonność do wybiórczego postępowania według przepisów lub celowego ich łamania. Dzięki Just Culture możemy wyciągać wnioski z zaistniałych zdarzeń lotniczych, uczymy się rozpoznawać sytuacje stwarzające zagrożenie oraz dzielić się uzyskanymi wnioskami w celu poprawy bezpieczeństwa.

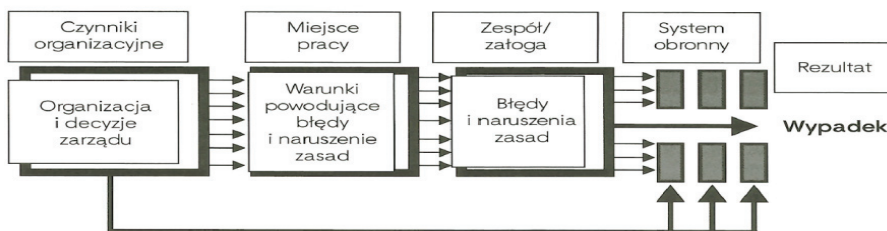


Rysunek 3. Drzewo decyzyjne ustalania winy aktów niebezpiecznych wg. Reasona. (Gain working group E. A roadmap to a Just Culture: enhancing the safety environment, sept.2004)

Powyższy schemat opracowany przez Jamesa Reasona pokazuje zależności pomiędzy działaniami operatora a ich uwarunkowaniem, czyli intencyjnością postępowania, samopoczuciem pilota, znajomością prawidłowych procedur postępowania,

wykorzystaniem przypadków, które miały miejsce w przeszłości celem zaznajomienia z nimi kursantów i uprzedzeniu ich o możliwości wystąpienia danych zagrożeń oraz tym, w jaki sposób zostały skategoryzowane, czyli czy wprowadzono przepisy lub procedury zapobiegające ich wystąpieniu w przyszłości.

Z przykrością trzeba stwierdzić, że czynnik ludzki do niedawna nie był w wystarczający sposób uwzględniany jako przyczyna podczas badania wypadków lotniczych. Wraz z rozwojem procedur badania katastrof lotniczych opracowano model do analizowania i klasyfikowania czynnika ludzkiego w wypadkach lotniczych – HFACS (Human Factor Analysis and Classification System). Umożliwia on wnioskowanie, kreowanie działań systemowych, doraźnych, zmniejszających ryzyko czynnika ludzkiego. Wskazuje, że awarie techniczne często pojawiają się w wyniku zaniedbań lub błędnych decyzji człowieka. Z przedstawionych w modelu relacji czynników organizacyjnych doprowadzających w rezultacie do wypadku (rys. 4) wynika, że pomimo funkcjonowania w systemie elementów chroniących przed błędnymi decyzjami i naruszeniami zasad, mogą one stanowić ukryte przesłanki prowadzące do wypadku. Niebezpieczeństwo powstaje na skutek popełnianych błędów i umyślnego nieprzestrzegania procedur oraz zasad. Toteż wypadek stanowi zawsze sumę kilku powodujących go czynników i wynika z aktywnych i ukrytych uwarunkowań.



Rysunek 4. Model przyczynowości wypadków.

(Fellner A. (2017) Lotniczy humans factor(...), Komunikacja publiczna, nr 3, s.42)

Podkreślić należy, że Just Culture wpływa też na ujednoczenia procedur związanych z bezpieczeństwem, czego dowodem są podjęte działania związane z projektem utworzeniem jednej Państwowej Komisji Badania Wypadków Transportowych zamiast obecnie funkcjonujących trzech, zajmujących się wypadkami: lotniczymi, morskimi i kolejowymi oraz utworzenie działu do spraw katastrof w ruchu drogowym.

LITERATURA:

- AMC 20-XX: Airworthiness Approval and Operational Criteria for 2D/3D RNAV (GNSS) approach Operation, AMC20XX, 24.08.2006.
- APV SBAS Approach - Concept of Operations CONOPS, 28/01/2009.
- Biuro Archiwów Wypadków Lotniczych w Genewie.
- Doc 9859 AN /460, Montreal.
- EUROCONTROL: Safety Assessment Methodology Guidance Material on Planning and Conducting FHA Sessions, SAF.ET1.ST03.1000-MAN-01-01-03-A.
- Fellner A.: National Scenario Report. SHERPA-PANSA-NSR-D21EP, Issue 1/2013, SHERPA Grant Agreement number 287246.

- Final Functional Hazard Assessment of LPV approaches in the ECAC Area, FHA-LPV, 16/06/2007.
- Guidance for the preparation of D11EP (EGNOS POLAND Market Analysis) based on the survey of candidate airports and aircraft operators SHERPA-PANSA-NMA-D11EP 01-00, 29/09/2012.
- Guide to methods and tools for safety analysis in air traffic management. Global Aviation Safety Network, June 2003, s. 49.
- ICAO. 2006. Podręcznik zarządzania bezpieczeństwem.
- Jong H. 2004. Guidelines for the Identification of Hazards - How to make unimaginable hazards imaginable? NLR-CR-2004-094, EUROCONTROL.
- Kałużna E., Fellner A. 2014. Metody uwzględnienia czynnika ludzkiego w zarządzaniu bezpieczeństwem systemu transportu lotniczego, „Prace Naukowe Politechniki Warszawskiej”.
- Klich E. 2008. Using the James Reason Theory in air Events Study, „Journal of KONBiN”.
- Makarowski R. 2010. Ryzyko i stres w lotnictwie sportowym, Difin, Warszawa 2010.
- Methodology to Assess Future Risks, European Aviation Safety Plan. EASA, December 2012, s. 16.
- Operational and Functional model of LPV approaches in the ECAC area, OFM-LPV, 23.04.2007.
- Reber A.S., Reber E. 2000. Słownik psychologii, Scholar, Warszawa.
- Truszyński O., Biernacki M. 2010. Skalowanie udziału czynnika ludzkiego w wypadkach lotniczych, „Polski Przegląd Medycyny Lotniczej” 2010.
- **GAIN Working Group E Flight Ops/ATC Ops Safety Information Sharing. A Roadmap to a Just Culture: Enhancing the Safety Environment, wrzesień 2004.**
- Mainka J. (2009), Czym jest Just Culture?, PLAR, nr 3.
- **Błąd! Nieprawidłowy odsyłacz typu hiperłącze.**, www.eurocontrol.int/articles/just-culture.
- Łaciński P. (2015), Just Culture w awiacji, dostęp 30 września 2015, <www.ulc.gov.pl>
- Krajowy Program Bezpieczeństwa w Lotnictwie Cywilnym. Warszawa, 2016 wyd.1.
- Ustawa Prawo Lotnicze z dnia 3 lipca 2002 r., Dz.U. 2002 Nr 130 poz. 1112.
- System zgłaszania informacji mających wpływ na bezpieczeństwo lotów w lotnictwie cywilnym, 7.12.2010, dostęp 12.12.2017, <<http://www.ulc.gov.pl/pl/107-aktualnosci/wiadomosci/1225-system-zgaszania-informacji-majcych-wplyw-na-bezpieczestwo-lotow-w-lotnictwie-cywilnym>>.
- Fellner A. (2017) Lotniczy safety case niezbędny w systemie zarządzania bezpieczeństwem w komunikacji powszechnej i nie tylko?, Komunikacja publiczna, nr 4(69)/2017.
- Fellner A. (2017) Lotniczy humans factor jako element konieczny zarządzania zasobami ludzkimi w komunikacji publicznej, Komunikacja publiczna, nr 3.



Leszek Porębski

Katedra Politologii i Historii Najnowszej
Wydział Humanistyczny AGH

Cyfrowy świat na nowo zdefiniowanego bezpieczeństwa. Prywatność jako ofiara rewolucji informacyjnej / *Digital world of redefined security. Privacy as the victim of the information revolution*

Abstract

Privacy has been one of the major democratic values since the origin of liberal democracy. The information revolution and rapid increase of accessible information resulted in the necessity of redefinition of the privacy concept. Privacy has lost its status of the guarantee of personal liberty and turned out to be the secondary value, often regarded as commodity. Various forms of privacy intrusion (watching, intercepting, reading, interpreting) are highly accepted as the cost of being the part the digital world. It implied also the emergence of the new model of personal security. We no longer need privacy to feel secure. Consumption-oriented identity within which everything is public and common seems to overshadow perception of self as autonomous – self-dependent and sometimes solitary – citizen.

Key words: privacy, security, liberal democracy, democratic values, information revolution, ICT, social media.

1. WPROWADZENIE

Chęć bycia bezpiecznym jest niezbędnym elementem funkcjonowania człowieka, niezależnie od czasu, okoliczności, reprezentowanego kręgu kulturowego czy zajmowanej pozycji społecznej. W najbardziej bodaj znanej we współczesnej psychologii teorii potrzeb ludzkich, autorstwa Abrahama Masłowa zespół potrzeb bezpieczeństwa ma charakter podstawowy, ujawniający się bezpośrednio po zaspokojeniu potrzeb fizjologicznych (Maslow 1954: 39-43)¹. W tym sensie poczucie bezpieczeństwa stanowi warunek konieczny dla przynoszącej choćby elementarną satysfakcję ludzkiej egzystencji.

¹ Por. też: Maslow (1986, 1990)

Sposób definiowania kategorii bezpieczeństwo nie ma jednak charakteru w pełni zobiektywizowanego i wykracza poza perspektywę stricte psychologiczną. Istotną rolę w odpowiedzi na pytanie co oznacza „bycie bezpiecznym” odgrywają dominujące w dyskursie publicznym wartości. Internalizując konkretną wizję, tego co ważne – zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i społecznym – jednostki tworzą swoją własną hierarchię wartości, przypisując konkretnym kwestiom określoną rangę. W tradycji liberalnej demokracji wysoką pozycję w tak rozumianej hierarchii zajmowała zawsze ochrona prywatności. Kreowanie autonomii wobec państwa i instytucji publicznych stało się na tyle ważnym aspektem przemian demokratycznych zachodzących w XIX wieku, że zbudowane na tej podstawie prawo do prywatności okazało się jednym z podstawowych wymiarów obywatelskiego poczucia bezpieczeństwa. „Być bezpiecznym” zaczęło od tego momentu oznaczać w równym stopniu zapewnienie ochrony przed napastnikami czy agresorami dzięki aktywnej pomocy ze strony instytucji państwa, jak i prawo do wyłączenia znaczących sfer życia od ingerencji tych samych instytucji.

Znaczenie tak rozumianej sfery prywatności było oczywiście redefiniowane przez cały wiek XX. Wydaje się jednak, że impulsem najsilniej wymuszającym konieczność ponownej refleksji nad rolą odgrywaną przez prawo do prywatności, także w kontekście poczucia bezpieczeństwa, stała się rewolucja informacyjna. Poprzez rozwój technologii informacyjnych i komunikacyjnych (*information and communication technologies* – ICT) intensywnie zmieniała ona rzeczywistość społeczną, począwszy od ostatnich dekad ubiegłego stulecia. W tym kontekście podstawowe znaczenie miało przede wszystkim powstanie i rozpowszechnienie serwisów społecznościowych, związane z udostępnianiem przez ich użytkowników na masową skalę danych wcześniej uznawanych za prywatne. W połączeniu z nowymi narzędziami technicznymi pozwalającymi na świadome ingerowanie w prywatność, jakie rozwój ICT dał do ręki instytucjom państwa i firmom komercyjnym, stworzyło to zupełnie nowe wyzwania dla tradycyjnych wartości demokratycznych.

Podstawowym celem tego tekstu jest próba uchwycenia dynamiki przemian sposobu rozumienia prawa do prywatności i poczucia bezpieczeństwa w związku z rozwojem ICT. Czy prywatność przestała być wartością cenioną powszechnie? Na ile dyfuzja tradycyjnie rozumianego prawa do prywatności jest równoznaczna z osłabieniem indywidualnego bezpieczeństwa? Czy w świecie nowych technologii państwo jest zagrożeniem czy obrońcą indywidualnego bezpieczeństwa? Wszystkie te kwestie mają charakter wielowymiarowy i trudno je jednoznacznie rozstrzygnąć. Poświęcenie im chwili refleksji wydaje się jednak warunkiem koniecznym dla zrozumienia otaczającej nas i podlegającej gwałtownym przemianom społecznej rzeczywistości.

2. PRYMATNOŚĆ JAKO WARTOŚĆ W DEMOKRACJI

O ile wśród badaczy panuje względna zgoda co do faktu, że prawo do prywatności stanowi jedną z podstawowych wartości demokratycznych, o tyle znacznie trudniej o porozumienie w sprawie samej definicji terminu prywatność. Dzieje się tak zapewne dlatego, że pojęcie to: „jest używane do oznaczania szerokiego zakresu różnych potrzeb obejmujących kontrolę nad informacjami dotyczącymi siebie samego, autonomię w sferze reprodukcji, dostępu do miejsc i do ciała, zachowywania tajemnicy i osobistego rozwoju” (Kemp i Moore 2007: 58). Opisana sytuacja sprawia, że nie można wskazać jednego kryterium decydującego np. o granicach prywatności,

a w konsekwencji używając tego samego terminu różni ludzie odnoszą się do odrębnych aspektów rzeczywistości.

Dla uporządkowania funkcjonujących równolegle definicji prywatności zazwyczaj przypisuje się je do jednej z dwóch podstawowych koncepcji tego pojęcia. Są to teoria kontroli i teoria ograniczonego dostępu. W ramach tej pierwszej to osoba zainteresowana, poprzez swoje subiektywne decyzje nadzoruje i steruje zakresem, w jakim inni ludzie mają dostęp do jej sfery prywatnej. Oczywiście oznacza to w konsekwencji, że różni ludzie zakreślają obszar swej prywatności w odrębny sposób. Z kolei idea ograniczonego dostępu odwołuje się do norm i praw ograniczających wgląd innych w osobiste sprawy jednostki. Prywatność jest więc tu rodzajem moralnego zobowiązania. Ma ono charakter zobiektywizowany i dotyczy każdego człowieka, jako swego rodzaju regulator relacji interpersonalnych i społecznych (Fuchs 2011: 222-224).

Teoria ograniczonego dostępu jest częścią klasycznej tradycji liberalnej, a za osobę, która jako pierwsza sformułowała jej podstawy zazwyczaj uznaje się Johna Stuarta Milla. Już w połowie XIX wieku zarysował on istotę prywatności, rozumianej jako przestrzeń wolna od ingerencji innych. Jej istnienie jest nieuniknioną konsekwencją akceptacji godności jako podstawowego atrybutu osoby ludzkiej (Mill 1965, 1966).

Walka o prawo do prywatności była więc częścią batalii, jaką toczyli liberałowie przez całe XIX stulecie. Stawką było w niej stworzenie katalogu podstawowych praw jednostki, który miał gwarantować stan wcześniej zupełnie nieznaną – indywidualną autonomię. Prywatność, ale także inne prawa – takie jak wolność wypowiedzi – wyznaczać miały granice ingerencji instytucji państwa, ale także innych ludzi w funkcjonowanie obywatela. Przestrzeń autonomii jednostki stała się więc podstawowym elementem indywidualnego poczucia bezpieczeństwa. Czuć się bezpiecznie w relacjach społecznych oznaczało od czasu budowy podstaw dziewiętnastowiecznej liberalnej demokracji nie tylko gwarancje bycia chronionym przez instytucje reprezentujące państwo przed fizyczną napaścią czy przestępstwem. Równie istotne było prawo do „pozostawienia w spokoju” przez innych (w tym te same instytucje państwowe) w sytuacjach i okolicznościach, opisanych przez normy prawne i poddanych interpretacji samej zainteresowanej osoby. Prywatność jako wartość ma więc w tradycji zachodniej wyraźnie zaznaczony aspekt prawny, ale jest zakorzeniona w podstawowych potrzebach egzystencjalnych i psychologicznych. Stanowi przestrzeń potrzebną do osobowego rozwoju. Demokracja jest zaś naturalnym środowiskiem dla ochrony prywatności, na tyle na ile ochrona praw i podmiotowości jednostki stanowi podstawowy aksjologiczny wymiar funkcjonowania systemu demokratycznego.

Ranga prawa do prywatności została więc podniesiona do roli jednego z filarów liberalnej demokracji w sposób niejako nieunikniony. W tradycji amerykańskiej uznano wręcz, że: „możemy myśleć o dążeniu do prywatności w taki sam sposób, w jaki myślimy o dążeniu do szczęścia” (Thierer 2013: 415). Jeśli pamiętać, że wspomniane dążenie do szczęścia pojawia się na początku amerykańskiej deklaracji niepodległości jako podstawowe prawo człowieka (obok prawa do życia i prawa do wolności), to trudno znaleźć silniejszą legitymację dla znaczącej pozycji prawa do prywatności w katalogu praw przysługujących jednostce.

Współcześnie częste jest także w amerykańskiej praktyce prawnej wywodzenie istoty prywatności z konstytucji, a bardziej precyzyjnie z poprawek, o które ją uzupełniono.

W tym kontekście najistotniejsze znaczenie ma odnosząca się do bezpieczeństwa osobistego i zapewniająca pełną ochronę przed nieuzasadnionymi rewizjami i sekwestrami, poprawka czwarta² (Konstytucja Stanów Zjednoczonych 1990: 30). Co ciekawe, amerykańskim sądom zdarza się także bronić prawa do prywatności na podstawie pierwszej poprawki do konstytucji, dotyczącej wolności wypowiedzi i wolności prasy. Znane są orzeczenia mówiące o prawie do pozostania anonimowym i niezidentyfikowanym, wtedy gdy korzysta się z wolności słowa (Kemp i Moore 2007: 68). Dzieje się tak mimo, iż prawo do prywatności może pozostawać w konflikcie z wymienioną wprost w tej samej poprawce wolnością prasy. Sytuacja taka ma miejsce choćby przy okazji sporu czy dziennikarze mają prawo do informacji ich zdaniem publicznej, a według ich adwersarzy mających charakter prywatny i jako takie podlegających ochronie.

Przykład ten uświadamia kwestię oczywistą dla każdego bliżej zajmującego się teorią demokracji. Podstawowe wartości konstytuujące system demokratyczny są ze sobą uwikłane w skomplikowane zależności, często mające charakter antynomiczny. Więcej wolności często oznacza mniej równości, a wolność osoby A bywa realizowana kosztem wolności osoby B. Prawo do prywatności nie jest wyjątkiem od tej reguły, a kwestię tę komplikuje dodatkowo wspomniany wcześniej brak precyzyjnego uzgodnienia jak w istocie prywatność powinna być definiowana. Co więcej, ostatnie dekady przyniosły na tyle intensywny rozwój nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych, że do opisanych problemów z prywatnością doszły zupełnie nowe wyzwania.

3. REWOLUCJA INFORMACYJNA JAKO WYZWANIE DLA PRYMATNOŚCI

Współczesny etap rewolucji informacyjnej, związany przede wszystkim z rozwojem internetu i nowych narzędzi komunikowania, powitany został przez zdecydowaną większość uczestników tego procesu, ale także badaczy samego zjawiska, ze słabo skrywanym entuzjazmem. W typowy dla fazy emocjonalnego zauroczenia sposób akcentowano przede wszystkim atuty ICT i pozytywne konsekwencje ich rozpowszechnienia, widziane z perspektywy statystycznego użytkownika. Większości przytaczanych w tym kontekście atrybutów charakteryzujących nowe technologie nie sposób zresztą negować. Internet niewątpliwie lawinowo zwiększa dostępność informacji, obniża koszty procesu komunikowania i czyni sam proces zdecydowanie szybszym. Szczególnie istotna jest z tego punktu widzenia możliwość korzystania z urządzeń zapewniających komunikację bezprzewodową.

Przytoczone charakterystyki niewątpliwie sprawiają, że wszystkie aspekty komunikowania są znacznie bardziej przyjazne dla osoby, która nie jest specjalistą w zakresie technologii, ale stara się być aktywna w swym otoczeniu. Nie zmienia to jednak faktu, że istnieją także inne, równie oczywiste cechy ICT. Są one co najmniej nieobojętne z perspektywy przeciętnego użytkownika, zaś w kontekście ochrony prywatności tworzą podstawy dla kreowania zupełnie nowej rzeczywistości. Pierwszą z nich jest cyfrowy zapis informacji, a bardziej precyzyjnie – wynikająca z niego multimodalność. Oznacza to, że w takiej samej – cyfrowej – formie można utrwalić

2 Warto zwrócić uwagę, że także ten, pochodzący z roku 1791, zapis wiąże bezpośrednio obywatelskie prawo do prywatności ze sferą indywidualnego bezpieczeństwa.

każdy nieomal typ danych. Zarówno dźwięk, ruchomy i nieruchomy obraz, jak i dowolną formę tekstu. W konsekwencji wykorzystywania jednolitego zapisu nie ma technicznych przeszkód by wszystkie wspomniane informacje zostały połączone w jednolitą bazę danych. Można sobie więc wyobrazić powstanie swego rodzaju cyfrowej kopii rzeczywistości, zapisującej sekunda po sekundzie każdy zachód słońca widziany z konkretnego miejsca, wszystkie kolejne operacje wykonywane w kasie osiedlowego sklepu, każde słowo wypowiedane przez dowolną osobę przechodzącą w pobliżu miejskiego ratusza, itd.

Ta czysto hipotetyczna możliwość staje się bardziej realna jeśli wziąć pod uwagę drugą istotną charakterystykę ICT. Jest nią sieciowość, będąca w istocie kwintesencją funkcjonowania internetu. Oznacza ona możliwość wykorzystania systemu odnośników dla budowania metabazy informacyjnej, stworzonej dzięki łączności pomiędzy bazami niższego rzędu. Jednocześnie dochodzi także do multiplikacji zgromadzonych danych i ich powielenia w wielu miejscach. W efekcie informacje znajdują się „wszędzie i nigdzie”, a to oznacza, że bardzo trudno je usunąć, wtedy gdy z jakichś powodów wydaje nam się to pożądane (Boehme-Neßler 2016: 223).

Opisane właściwości procesów komunikowania realizowanych dzięki ICT nie wyczerpują wpływu rewolucji informacyjnej na sferę prywatności. Istotne znaczenie ma także stały rozwój narzędzi i urządzeń wykorzystujących cyfrową formę zapisu danych, które w ramach licznych realizowanych funkcji posiadają także możliwość rejestrowania informacji. Telefon komórkowy – a współcześnie smartfon – nie został skonstruowany do rejestrowania koncertów muzycznych, ale nie zmienia to faktu, że zdecydowana większość fanów widzi potrzebę nagrania choćby części występu swych idoli. W tym samym czasie po ulicach jeżdżą tysiące samochodów wyposażonych w kamery filmujące wydarzenia na drodze, a studenci uznają fotografowanie slajdów wyświetlanych przez wykładowcę za nieomal domyślną formę robienia notatek.

Wykorzystywanie wszystkich opisanych urządzeń może pozostawać bez wpływu na sferę prywatności, ale może też całkowicie zmienić realia w tym zakresie. Jedno nie ulega wątpliwości. Rewolucja informacyjna sprawiła, że podaż dostępnych informacji uległa gwałtownej multiplikacji. Niezależnie od tego czy w intencji ich dysponentów mają one mieć charakter powszechnie dostępny czy zastrzeżony dla pewnego kręgu odbiorców, wszystkie one wchodzą do cyfrowej puli danych obecnych w cyberprzestrzeni i stają się potencjalnym źródłem informacji zarówno dla uprawnionych, jak i nieuprawnionych użytkowników.

Rewolucja informacyjna stworzyła więc co najmniej duży potencjał wpływu na sferę prywatności. Obejmuje on szeroki wachlarz działań, w których wykorzystywane są możliwości stwarzane przez ICT. Frank Bannister już kilkanaście lat temu wymieniał w tym kontekście cztery podstawowe rodzaje aktywności. Są nimi: obserwowanie, przechwytywanie, odczytywanie i interpretacja³ (Bannister 2005: 67-70). Obserwowanie odbywa się przede wszystkim przez coraz bardziej wszechobecne systemy monitoringu, w ramach którego tysiące kamer przekazuje w czasie rzeczywistym obraz tego, co dzieje się zarówno w miejscach publicznych, instytucjach komercyjnych jak i w posiadłościach prywatnych⁴.

3 *Watching, intercepting, reading, interpreting.*

4 Szeroko rozumiane obserwowanie obejmuje także działania polegające na śledzeniu sieciowej aktywności jednostki, poprzez odnotowywanie historii transakcji wykonywa-

Przechwytywanie elektronicznej komunikacji jest współczesną wersją sztuki podsłuchu czy sprawdzania korespondencji, stosowanej zarówno przez służby policyjne jak i zazdrośnych mężów od wieków. Obecnie odbywa się to choćby poprzez kontrolę treści wiadomości wysyłanych przez pocztę elektroniczną (oraz plików przesyłanych w formie załączników), albo informacji przekazywanych w trakcie korzystania z sieciowych komunikatorów.

Kolejna forma ingerowania w prywatność – odczytywanie – wychodzi poza kontrolę zachowania czy procesu komunikowania. Dotyczy ono zapoznawania się z treścią prywatnych danych zgromadzonych przez administrację publiczną (urząd skarbowy), instytucje prywatne (przychodnia lekarska), albo przechowywanych przez samą zainteresowaną osobę na należących do niego urządzeniach. O ile omówione wcześniej obserwowanie i przechwytywanie są – jak wspomniano – łatwiejszą i bardziej skuteczną formą działań znanych od kiedy istnieją służby śledcze, o tyle znaczenie odczytywania danych gwałtownie wzrosło w ostatnich dekadach. Jest to związane zarówno z rosnącą ilością informacji przechowywanych w formie elektronicznej, jak i relatywną łatwością dostępu do tak gromadzonych danych. Włamanie do gabinetu lekarskiego, by poznać medyczną historię konkretnego pacjenta, przechowywaną w wersji papierowej jest zadaniem znacznie trudniejszym – i prawnie ryzykownym – niż zrealizowanie tego samego celu przez doświadczonego hakera kopiującego odpowiednie pliki siedząc za biurkiem we własnym mieszkaniu.

Ostatni z typów ingerencji w prywatność, interpretacja, jest aktywnością, która może korzystać z każdego z omówionych wcześniej działań. Polega ona na integrowaniu wszystkich dostępnych danych w wielkie objętościowo bazy, które poddawane są wyrafinowanej analizie przy pomocy specjalnie stworzonych narzędzi algorytmicznych. Celem jest uzyskanie wiedzy, która nie jest „powierzchniowo” dostępna, wtedy gdy poszczególne zbiory danych przetwarzane są niezależnie od siebie. Ten rodzaj aktywności rozwija się bardzo dynamicznie w ostatnich latach i powszechnie jest określany jako analiza *big data*.

Opisane typy działań wskazują na bezprecedensowe możliwości, jakie rozwój ICT stworzył w zakresie tworzenia, gromadzenia i przetwarzania danych, które w dużej części wcześniej uznane byłyby za prywatne. W efekcie problem „rewolucja informacyjna jako zagrożenie dla prywatności” stał się w ostatnich latach jednym z najintensywniej eksplorowanych. Dotyczy to zarówno pragmatycznej oceny ryzyka naruszeń prywatności w różnych sferach (i oczywiście sposobów jego minimalizacji), jak i akademickiej refleksji nad powodowanymi przez rozwój nowych technologii przemianami hierarchii wartości demokratycznych⁵. Odpowiadając na podstawowe pytanie: w jakim sensie ICT stanowią wyzwanie dla tradycyjnie rozumianego prawa do prywatności? Trzeba jednak pamiętać, że mamy do czynienia z co najmniej dwoma różnymi problemami.

nych kartą płatniczą czy analizę historii odwiedzanych stron internetowych (Bannister 2005: 68).

5 Badacze poddali analizie chyba każdy możliwy aspekt uwikłania nowych technologii w sferę prywatności. Dotyczy to np. bezpieczeństwa danych medycznych (Fu i Blum 2013; Kruse et al. 2017), ochrony danych pracowników i studentów (Thumma 2017), ochrony danych na stronach internetowych kościołów (Hoy i Phelps 2003) czy wreszcie wyzwań dla prywatności w kontekście rozwoju internetu rzeczy (Rehman et al. 2016; Wang et al. 2017).

Po pierwsze, rewolucja informacyjna znacznie ułatwiła dokonywanie różnego rodzaju przestępstw, związanych z naruszeniem prywatności. Jest to efekt zarówno wspomnianego już skoncentrowania wielkiej liczby danych personalnych w relatywnie słabo zabezpieczonych miejscach w cyberprzestrzeni, jak i banalnych zaniedbań, związanych z nieprzebrzeganiem podstawowych zasad bezpieczeństwa. Ktoś komu skradziono informacje o przebytych chorobach dlatego, że na swym komputerze w pracy „na wszelki wypadek” umieścił w widocznym miejscu numer identyfikacyjny i hasło do logowania do sieci medycznej, której jest pacjentem, nie powinien winić za to rozwoju technologii. Nie zmienia to jednak faktu, że dokonanie tego rodzaju przestępstwa byłoby znacznie trudniejsze w przypadku tradycyjnej przychodni lekarskiej, konieczności okazania w rejestracji dokumentu tożsamości, złożenia zgodnego ze wzorem podpisu, itd.

Dostępność w sieci dużej liczby informacji na własny temat znacznie ułatwia też dokonywanie aktów z zakresu cyberprzemocy. Jeżeli większość kontaktów społecznych realizujemy w internecie przy pomocy ICT to łatwo możemy stać się ofiarą sieciowego zastraszania czy napastowania⁶ ze strony znajomej lub nieznanym osobie, z którą weszliśmy w jakikolwiek konflikt. Co więcej, jedynym sposobem na przerwanie kontaktów z tego typu agresorem byłoby zniknięcie z sieci, co jest trudne bo musiałby oznaczać całkowitą zmianę dotychczasowego sposobu życia.

Przykłady sytuacji w których permanentna obecność w sieci czyni nas transparentnymi, a przez to łatwo dostępnymi dla osób podejmujących różnego typu nielegalne działania, ingerujące w naszą prywatność można by mnożyć. Nie wszystkie jednak wyzwania dla tradycyjnie rozumianej prywatności związane są z poczynaniami przestępczymi. Coraz większą rolę odgrywa obecnie aktywność polegająca na wykorzystywaniu przez podmioty dostarczające różne usługi sieciowe legalnie uzyskanych danych swych użytkowników w celach komercyjnych. W kategoriach omawianych wcześniej czterech typów zagrożeń dla prywatności jest to najbliższe procedurze interpretacji, a dotyczy choćby firmy Facebook czy Google, które chętnie dzielą się – za odpowiednią opłatą – ze swymi klientami, informacjami posiadanymi na temat własnych użytkowników. W efekcie prywatni „abonenci” poczty elektronicznej uzyskują bezpłatną usługę wraz z wieloma dodatkowymi serwisami w zamian za zgodę na wyświetlanie informacji reklamowych kontekstowo związanych z treścią wysyłanych i otrzymywanych wiadomości. To reklamodawcy płacą więc w istocie dostawcy poczty za utrzymanie całego przedsięwzięcia.

Wymaga to oczywiście monitorowania treści elektronicznej korespondencji klientów, ale sam model biznesu, który można umownie nazwać „pozwól, że dokładnie przyjrzymy się kim jesteś, a w zamian za to dostaniesz od nas darmową usługę o najwyższej jakości” przyjął się bez zastrzeżeń. Kiedy firma Google, prekursor tego typu rozwiązań, udostępniła w roku 2004 swym użytkownikom pocztę elektroniczną (*Gmail*), wielu analityków i polityków oburzało oczywiste naruszanie zasad prywatności, kryjące się za opisanym sposobem funkcjonowania (Thierer 2013: 420). Ponieważ jednak nikt nie zmuszał potencjalnych klientów do korzystania z usługi zaproponowanej przez Google ostatecznym sprawdzianem poziomu ich wrażliwości na ochronę własnej prywatności mógł stać się tylko popyt na tak sformułowaną

6 Na temat istoty sieciowego zastraszania (cyber-bullying) i sieciowego napastowania (cyber-harassment), a także relacji pomiędzy tymi zjawiskami, zob. np. Porębski (2014: 302-304).

ofertę. Liczby mówią same za siebie. W roku 2012 liczba osób korzystających z *Gmail* sięgnęła 425 milionów, w roku 2015 było to już 900 milionów, a w 2016 1 miliard. Jak się ocenia obecnie (marzec 2018) *Gmail* ma ok. 1,2 miliarda użytkowników na całym świecie, co jest równe 20% udziału w globalnym rynku poczty elektronicznej⁷.

Oznacza to, że w zamian za wysoki standard usług (np. wyjątkowo dużą pojemność konta pocztowego) klienci są w stanie pogodzić się ze świadomością, że ich różne dane ujawniane w trakcie sieciowej aktywności będą przez firmę wykorzystywane w celach komercyjnych. Prywatność, przynajmniej w pewnym zakresie, stała się więc towarem. Ta właśnie przemiana wydaje się najciekawsza z perspektywy przeobrażeń współczesnej demokracji. Jest ona też silnie związana z relacją między prawem do prywatności a poczuciem bezpieczeństwa.

4. REDEFINICJA POCZUCIA BEZPIECZEŃSTWA

Możliwość azylu w sferze prywatnej, do której dostęp regulujemy my sami, już od końca XIX wieku była ważnym elementem poczucia bezpieczeństwa obywatela w państwie demokratycznym. Istnienie obszaru autonomii, wyłączonego z arbitralnej ingerencji innych osób i państwa, różnicowało demokrację od autokratycznego systemu politycznego i współtworzyło podmiotowość jednostki. Wszystko to nie oznacza jednak, że samo pojęcie prywatności, a zwłaszcza jej zakres, nie spotykały się z krytyką już od momentu jej pojawienia się wśród podstawowych wartości liberalnej demokracji⁸. Co więcej, jedną z głównych płaszczyzn tego typu kontrowersji była właśnie relacja pomiędzy prywatnością, a bezpieczeństwem, rozumianym jednak w kategoriach kolektywnych.

Im szerszy zakres danych i informacji traktowanych jako prywatne nie jest dostępny dla instytucji państwa, tym trudniej organom tym realizować swoje zadania, związane np. z zapobieganiem czy ściganiem przestępczości. Dotyczy to choćby tajemnicy bankowej dzięki której można unikać płacenia podatków, ale także nielegalnie finansować pospolite przestępstwa kryminalne. To, co z perspektywy jednostki jest gwarancją ważnego aspektu jej wolności, tworząc tym samym jej indywidualne poczucie bezpieczeństwa, z punktu widzenia społecznego może być uznawane za zagrożenie bezpieczeństwa publicznego. Istnieje więc naturalne napięcie pomiędzy prywatnością, a bezpieczeństwem, sfera w ramach której wartości te mogą wydawać się wręcz antynomiczne.

Ostatnie dekady przyniosły nie tylko – opisany wcześniej – gwałtowny wzrost ilości krążących informacji, związany z rewolucją informacyjną, ale jednocześnie intensyfikację zagrożeń o charakterze terrorystycznym. W oczywisty sposób zwiększyło to skłonność władz publicznych, także w krajach demokratycznych, do maksymalizacji kontroli wszelkich dostępnych danych. Ponieważ prawo do prywatności radykalnie ogranicza dostępność informacji z punktu widzenia policji czy służb specjalnych, konflikt między obrońcami prywatności, a zwolennikami pełnej przejrzystości w imię bezpieczeństwa wybuchł z wyjątkową mocą. Wynik tego rodzaju konfrontacji

7 Dane za lata 2014-2016 za: <https://www.statista.com/statistics/432390/active-gmail-users/> (4.05.2018), dane z roku 2018 za: <https://expandedramblings.com/index.php/gmail-statistics/> (4.05.2018).

8 Na temat głównych aspektów krytyki pojęcia prywatności zob. np. Kemp i Moore (2007: 73-74), Fuchs (2017: 187-188).

można było bez trudu przewidzieć. Wszechobecne w mediach (i często nieadekwatnie wyolbrzymiane) sceny krwawych skutków zamachów terrorystycznych są zdecydowanie bardziej sugestywne niż abstrakcyjne i trudne do zdefiniowania prawo do prywatności. W rezultacie na całym świecie zaczęto przyjmować akty prawne, radykalnie zwiększające możliwości inwigilacji przez władze wszelkich – ale zwłaszcza realizowanych poprzez ICT – form komunikowania. Opisane wcześniej: obserwowanie, przechwytywanie, odczytywanie i interpretacja stały się w pełni legalnymi działaniami, podejmowanymi dla dobra obywateli. Mimo, iż niewątpliwie: „istnieje taki hipotetyczny punkt, w którym ‘wystarczający poziom bezpieczeństwa’ może zostać zrównoważone przez ‘wystarczający poziom prywatności’” (Bird 2013: 669), wahadło wyraźnie wychyliło się w jedną stronę. Do pewnego stopnia prywatność została zredukowana do wartości drugiego rzędu.

Proces ten, w jakiejś mierze nieunikniony w kontekście gwałtownej utraty stabilności systemu stosunków międzynarodowych, nie jest jednak jedynym aspektem redefiniowania poczucia bezpieczeństwa i prawa do prywatności. Równolegle mają miejsce zmiany stymulowane przez pojawienie się serwisów społecznościowych i zdominowanie przez nie społecznego wymiaru funkcjonowania zdecydowanej większości ludzi. Realny wybór, jaki ma współcześnie jednostka (przynajmniej w swym subiektywnym odczuciu) sprowadza się do stosunkowo prostej alternatywy. Po jednej stronie jest aktywne funkcjonowanie we własnym środowisku, a to oznacza konieczność obecności w mediach społecznościowych – na niepodlegających negocjacji warunkach narzucanych przez prowadzące je firmy. Oznacza to między innymi daleko idące ograniczenie prywatności poprzez realną utratę kontroli nad dostępnymi w sieci danymi i informacjami na swój temat. Po drugiej stronie w grę wchodzi trwanie przy tradycyjnie rozumianej ochronie własnej prywatności, ale kosztem absencji w serwisach społecznościowych, a więc swoistej społecznej marginalizacji.

Doświadczenia kolejnych pokoleń, obcujących od kołyski ze smartfonem i innymi nowymi technologiami sprawiły, że wraz z upływem lat opisana alternatywa staje się coraz bardziej iluzoryczna. W kwietniu 2018 roku najpopularniejszy serwis społecznościowy, Facebook miał 2, 234 miliarda aktywnych użytkowników⁹. Oznacza to, że z Facebooka korzysta prawie 30% mieszkańców Ziemi i ponad połowa (53,7%) wszystkich użytkowników internetu na świecie¹⁰. Mowa zaś o największym, ale wyłącznie jednym z wielu dostępnych dla każdego mediów społecznościowych. Poczucie, że nieobecność na Facebooku, WhatsApp czy Instagramie jest równoznaczna ze swoistym społecznym wykluczeniem (czymś w rodzaju współczesnego odpowiednika analfabetyzmu) stało się powszechne. W konsekwencji równie domyślne co samo korzystanie z serwisów społecznościowych jest obecnie podejście do ochrony informacji na swój temat. Warto zaakceptować komercyjne korzystanie z moich danych przez firmy dostarczające mi usługi sieciowe, jeżeli w zamian za to dostają możliwość nieograniczonego funkcjonowania w cyberprzestrzeni, a profilowane na podstawie moich zachowań (i bez mojej wiedzy) reklamy mogą przecież przynieść mi, jako konsumentowi sporo korzyści i oszczędności.

9 Zob. <https://www.statista.com/statistics/272014/global-social-networks-ranked-by-number-of-users/> (6.05.2018). Według tych samych danych każdy spośród dziesięciu najpopularniejszych serwisów społecznościowych na świecie miał w tym czasie ponad pół miliarda użytkowników.

10 Liczba internautów na świecie była na koniec grudnia 2017 roku szacowana na 4,156 mld. Zob. <https://www.internetworldstats.com/stats.htm> (6.05.2018).

Czy oznacza to, że wszyscy akceptujący taki tok rozumowania nie mają świadomości zagrożenia własnej prywatności i w konsekwencji poczucia bezpieczeństwa? Zapewne nie, ale dominujące nastawienie to postrzeganie zagrożeń jako co najwyżej potencjalnych, a korzyści jako całkowicie realnych – „tu i teraz”. Jest to zapewne efekt przemian społecznych o znacznie głębszym charakterze. W coraz większym stopniu tożsamość jednostki budowana jest wokół roli konsumenta, kosztem schodzenia na dalszy plan roli obywatela. W czasie, gdy ten pierwszy stara się maksymalizować doraźne profity, związane zarówno z darmowymi usługami zapewnianymi przez *Gmail*, jak i szeroką siecią znajomych na Facebooku, ten drugi mógłby zauważyć, że jest manipulowany przez dostawców reklam i traktowany przedmiotowo – jako towar. Ponieważ jednak całe otoczenie kulturowe oraz kierunek przemian gospodarczych stymulują wyraźnie postawy konsumenckie, głos w obronie tradycyjnie rozumianych prywatności i bezpieczeństwa wydaje się dochodzić coraz ciszej.

Co więcej, także w kategoriach psychologicznych poczucie bezpieczeństwa budowane jest obecnie znacznie bardziej na wspólnotowości niż na zakładającej pewien dystans wobec otoczenia autonomii. Setki znajomych w serwisach społecznościowych i bycie częścią wielomilionowej wspólnoty daje silniejsze poczucie akceptacji i bezpieczeństwa niż związana z umiejętnością wyznaczania granic dostępu do siebie świadomość autonomii wobec własnego środowiska i pełnej kontroli nad swym losem.

5. PODSUMOWANIE

Trudno uznać, na ile opisane tendencje mają charakter trwałe. Badacze przemian społecznych mogą mieć jednak poczucie, że historia zatoczyła koło. Chęć potwierdzenia swej samooceny przez grupę do której się należy i budowanie poczucia bezpieczeństwa na identyfikacji z otoczeniem współcześnie są niewątpliwie wzmacniane przez rozwój ICT. Same te tendencje nie są jednak niczym nowym dla wnikliwych obserwatorów. David Riesman (1996) opisując samotny tłum czy Jose Ortega y Gasset (1997) w kontekście buntu mas, mieli na ten temat sporo do powiedzenia już w pierwszej połowie ubiegłego wieku.

Na początku XXI stulecia sytuacja jest jednak o tyle nowa, że nigdy wcześniej w realiach demokratycznych nikt nie deklarował otwarcie, że: „wiek prywatności już się skończył” (Boehme-Neßler 2016: 224). Te słowa, wypowiedziane przez Marka Zuckerberga w roku 2010 miały być zapewne zobiektywizowanym opisem rzeczywistości (a na poziomie nieświadomym stały się projekcją pragnień biznesmena zarabiającego krocie na udostępnianiu danych o innych ludziach). Jeśli pamiętać jednak, że wypowiedział je człowiek kontrolujący narzędzie z którego korzysta i uważa je za podstawowy element swej codzienności prawie co trzeci mieszkaniec Ziemi, to brzmią one jak groźne memento. Świat społeczny bez realnej gwarancji prywatności i egzystencja ludzka bez subiektywnej potrzeby prywatności są tuż za progiem. Jeśli próg ten zostanie przekroczony czeka nas zapewne sporo nowych i ekscytujących doznań. To czy uda się ich doświadczyć chroniąc poczucie własnego bezpieczeństwa stoi pod dużym znakiem zapytania.

BIBLIOGRAFIA

- Bannister F., 2005, The Panoptic State: Privacy, Surveillance and the Balance of Risk, *Information Polity*, vol. 10, s. 65-78.
- Bird S., 2013, Security and Privacy: Why Privacy Matters, *Science and Engineering Ethics*, vol. 19, issue 3, s. 669-671.
- Boehme-Neßler V., 2016, Privacy: A Matter of Democracy. Why Democracy Needs Privacy and Data Protection, *International Data Privacy Law*, vol. 6, no. 3, s. 222-229.
- Fu K., Blum J., 2013, Inside Risks: Controlling for Cybersecurity Risks of Medical Device Software, *Communication of the ACM*, vol. 56, no. 10, s. 35-37.
- Fuchs Ch., 2011, Towards An Alternative Concept of Privacy, *Journal of Information, Communication & Ethics in Society*, vol. 9, no. 4, s. 220-237.
- Fuchs Ch., 2017, *Social Media: A Critical Introduction*, London: Sage.
- Hoy M. G., Phelps J., 2003, Consumer Privacy and Security Protection on Church Websites: Reasons for Concern, *Journal of Public Policy and Marketing*, vol. 22, issue 1, s. 58-70.
- Kemp R., Moore A., 2007, Privacy, *Library Hi Tech*, vol. 25, no. 1, s. 58-78.
- Konstytucja Stanów Zjednoczonych, 1990, Kraków: Oficyna Filmowa Galicja.
- Kruse C., Frederick B., Jacobson T., Monticone K., 2017, Cybersecurity in Healthcare: A Systematic Review of Modern Threats and Trends, *Technology and Healthcare*, vol. 25, s. 1-10.
- Maslow A., 1954, *Motivation and Personality*, New York: Harper & Row
- Maslow A., 1986, *W stronę psychologii istnienia*, Warszawa: Wydawnictwo PAX.
- Maslow A., 1990, *Motywacja i osobowość*, Warszawa: Wydawnictwo Pax.
- Mill J. S., 1965, *Zasady ekonomii politycznej i niektóre jej zastosowania do filozofii społecznej*. T. 1, Warszawa: PWN.
- Mill J. S., 1966, *Zasady ekonomii politycznej i niektóre jej zastosowania do filozofii społecznej*. T. 2, Warszawa: PWN.
- Ortega y Gasset J., 1997, *Bunt mas*, Warszawa: Wydawnictwo Literackie Muza.
- Porębski L., 2014, Gorzki smak technologii. Nowe formy przemocy jako konsekwencja rewolucji informacyjnej, *Ethos*, nr 106, s. 299-313.
- Rehman A., Rehman S., Khan I., Moiz M., Hasan S., 2016, Security and Privacy Issues in IoT, *International Journal of Communication Networks and Information Security*, vol. 8, no. 3, s. 147-157.
- Riesman D., 1996, *Samotny tłum*, Warszawa: Wydawnictwo Literackie Muza.
- Thierer A., 2013, The Pursuit of Privacy in A World Where Information Control is Falling, *Harvard Journal of Law and Public Policy*, vol. 36, no. 2, s. 409-455.
- Thumma S., 2017, When You Can Not "Just Say No": Protecting the Online Privacy of Employees and Students, *South Carolina Law Review*, vol. 69, no. 1, s. 1-79.
- Wang L., Lu Z., Sun H., Hou Y., Huang M., 2017, Security and Privacy in Internet of Things with Crowd-Sensing, *Journal of Electrical and Computer Engineering*, vol. 2017, s. 1-2.



Katarzyna Boczkowska

Politechnika Łódzka, Wydział Zarządzania i Inżynierii Produkcji

Konrad Niziołek

Politechnika Łódzka, Wydział Zarządzania i Inżynierii Produkcji

Partycypacja pracowników w zakresie bhp – koncepcja metody pomiaru / *Employee participation in OSH – multidimensional factor analysis*

Streszczenie

Obszar zarządzania zasobami ludzkimi w sposób nierozłączny wiąże się z ochroną zdrowia pracownika, czyli zgodnie z definicją przyjętą przez WHO zapewnieniem stanu dobrego samopoczucia fizycznego, psychicznego i socjalnego. Rozwój zasad systemowego zarządzania w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy, co więcej skuteczność podejmowanych działań, budowanie kultury bezpieczeństwa wymaga realnego zaangażowania wszystkich członków organizacji, co znajduje umocowanie zarówno w wymaganiach prawnych, jak również wymaganiach normatywnych.

Pomiar partycypacji pracowniczej w sferze bhp jest składową klimatu bezpieczeństwa w dość ograniczonym zakresie, dlatego też autorzy opracowali model uwzględniający aspekty prawne i systemowe w ocenie zaangażowania pracowników w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy.

Celem artykułu jest identyfikacja czynników umożliwiających ocenę poziomu zaangażowania pracowników w obszarze bhp z wykorzystaniem konfirmacyjnej analizy czynnikowej. Uzyskane wyniki badań przeprowadzonych metodą PAPI na grupie 195 przedstawicieli organizacji pozwoliły na skonstruowanie narzędzia do pomiaru poziomu zaangażowania pracowników w sferze bhp, charakteryzującego się odpowiednim-wysokim poziomem trafności i rzetelności. Przy użyciu opracowanego konstruktum wykazano dodatnią korelację pomiędzy wielkością organizacji, a poziomem zaangażowania pracowników w obszarze bhp.

Słowa kluczowe: partycypacja pracownicza, zarządzanie bezpieczeństwem pracy, konfirmacyjna analiza czynnikowa.

JEL code: C-10, J-24, J-28, J-29, K-32.

Summary

The area of human resources management is inseparably connected with the employee's health protection, that is, according to the definition adopted by the WHO, ensuring the state of physical,

mental and social well-being. The development of the Occupational Safety and Health management systems, especially the effectiveness of the action taken, building a safety culture, requires involvement of all of the organization members, which is backed by the law and safety standard requirements. Measurement of employee participation in the area of occupational health and safety is a component of the safety climate in a fairly limited scope, which is why the authors developed a model covering the legal and systemic aspects of employee involvement in health and safety at the workplace.

The objective of the article is to identify factors which enable evaluation of the involvement level of all of the organization members in OSH with the use of confirmatory factor analysis. The study results, which were obtained using the PAPI method on a group of 195 organization representatives, allowed for the construction of a tool for the measurement of the employee involvement in OSH, characterized by proper and high accuracy and reliability levels. Using the developed tool, proven was the positive correlation between the size of the organization and the employee involvement level in OSH.

Key words: employee participation, management of occupational safety, confirmatory factor analysis.

1. WPROWADZENIE

Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy jest częścią obszaru zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji. W Kształtowaniu bezpiecznego środowiska pracy kluczową rolę odgrywają ludzie, w szczególności ich postawy wobec przepisów prawa, rozumienie zagrożeń oraz siła wzajemnej kooperacji na rzecz bezpieczeństwa. Aktywności sprzyjające budowaniu kultury bezpieczeństwa, promowaniu bezpiecznych zachowań, są coraz częściej uwzględniane w działaniach organizacji. Wytyczne działań organizacji nie mogą mieć charakteru uniwersalnego, ale odnosić się do specyficznych uwarunkowań, uwzględniać zarówno kulturowy jak i środowiskowy wymiar wykonywanych w niej prac [Stasiła-Sieradzka 2017].

Działalność na rzecz bhp wpisuje się w obszar odpowiedzialności społecznej [ISO 26000]. Ważne jest, aby organizacja społecznie odpowiedzialna dbała o rozwój osób zatrudnionych, stworzyła im bezpieczne miejsca pracy. Wówczas pracownik zyskuje odpowiednie warunki pracy, poczucie własnej godności i wartości. Brak konieczności nieustannej obrony swoich racji oraz świadomość, że przedsiębiorstwo jest rzeczywiście zainteresowane zaspokajaniem potrzeb pracowników na równi ze swoimi, prowadzi do tego, że stosunki między przedsiębiorstwem, a pracownikami stają się dynamiczną siecią przeplatających się celów osobistych i organizacyjnych [Gołaszewska-Kaczan 2009]. Bowiem zestaw interesów w przedsiębiorstwie jest złożonym układem pragnień i skłonności tak pracodawców, ale i tych, którzy ją wykonują. Można przyjąć, że interesy pracownicze ogniskują się wokół następujących kwestii: warunki pracy, w tym bezpieczne i higieniczne warunki pracy, warunki zatrudnienia, udział w decyzjach, możliwości rozwoju i awansu [Gableta 2012, s. 64].

Należy wyraźnie podkreślić, że partycypacja pracownicza przynosi przedsiębiorstwu liczne korzyści w postaci: poprawy wydajności, innowacyjności, kreatywności, lojalności, zaangażowania, ograniczenia konfliktów i absencji, wzrostu zrozumienia i aprobaty dla zmian organizacyjnych oraz odpowiedzialności pracowników za realizację celów i zadań, będąc jednocześnie bezinwestycyjnym sposobem zwiększania efektywności działania organizacji, sposobem na sukces współczesnych przedsiębiorstw, którego istotą jest włączanie pracowników w proces zarządzania, a dzięki temu lepsze zaspokajanie potrzeb zatrudnionych, poprawa motywacji, pełniejsze

wykorzystanie ich potencjału, wzrost ich satysfakcji z pracy oraz „przekształcenie pracowników w podmiot współtworzący daną organizację” [Juchnowicz, s. 140, Stocchi, Prokopowicz, Żmuda, ss. 13-30, Mikuła 1997, ss. 19-21, Borkowska, 2010, ss. 215-224, Moczulska 2011, ss. 39-44, Makowski 2002, s. 136]

Wielu naukowców zwraca uwagę, że w procesie stymulowania kreatywnych i innowacyjnych zachowań pracowników ważne jest tworzenie środowiska pracy sprzyjającego wymianie myśli i autonomii działań, a zatem partycypacji pracowniczej [Hunter, Bedell, Mumford 2007, ss. 69–90, Hammond, Neff, Farr, Schwall, Zhao, 2011, ss. 90–105]. Przy czym D. Koradecka zwraca uwagę na dualną naturę partycypacji pracowniczej. Z jednej strony przyjmuje postać składowej warunków pracy, z drugiej zaś może stanowić swoiste „narzędzie” kształtowania pozostałych spośród ich składowych. Swoistą „klamrą” spinającą wymienione wyżej elementy warunków pracy jest bezpieczeństwo i higiena pracy, rozumiane jako ogół norm prawnych oraz środków badawczych, organizacyjnych i technicznych, mających na celu stworzenie pracownikom takich warunków, aby mogli wykonywać pracę w sposób produktywny, bez narażania się na nieuzasadnione ryzyko wypadku lub choroby zawodowej oraz nadmierne obciążenie fizyczne i psychiczne [Koradecka 2000, t. 8, s. 21].

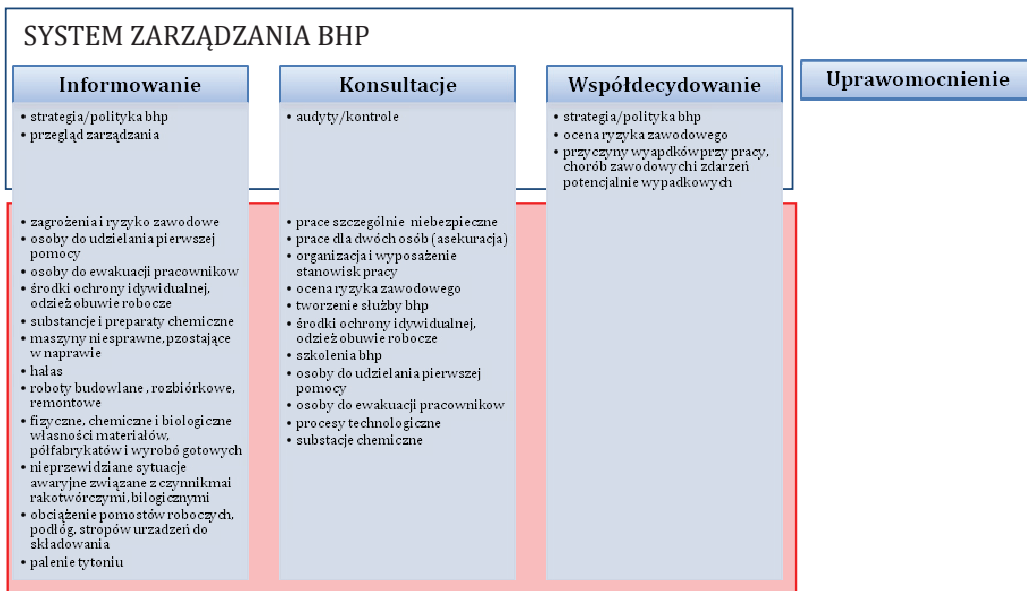
Wg Yukl G., O'Donnell M., Taber T [2009, s. 291] wśród zachowań zorientowanych na relacje lider-członek zespołu wchodzi: wsparcie, docenianie i konsultowanie. Z kolei według Europejskiej Fundacji Poprawy Warunków Pracy i Życia partycypacja bezpośrednia to: przypadki lub inicjatywy konsultowania i/lub delegowania odpowiedzialności [Geary, Sisson 1994, s. 21]. K. Zimniewicz [1991, s. 81] uważa, że partycypacja wiąże się z wymianą informacji i komunikacji.

2. PARTYCYPACJA PRACOWNICZA W OBSZARZE BHP

W literaturze najczęściej zakres „dopuszczania” pracowników do procesów decyzyjnych w obrębie kształtowania warunków pracy obejmuje kontinuum następujących rozwiązań: informowanie, konsultowanie, współdecydowanie, uprawomocnienie, czyli przekazywanie uprawnień (*empowerment*), choć niektórzy wyodrębniają również opiniowanie jako głębszą formę konsultacji [Cierniak-Emerych 2012, ss. 139–142, Gableta, Cierniak-Emerych, Piwowar-Sulej, s. 252].

Bogaty dorobek naukowy w zakresie partycypacji pracowniczej ma swoje odzwierciedlenie w prawnym i systemowym podejściu do kwestii BHP. Zarówno wymagania Kodeksu Pracy [ustawa 1974], jak również systemów zarządzania bhp opartych o normy PN-N 18001 (OHSAS 18001) [2004] wymagają, aby partycypacja pracownicza odbywała się na wielu poziomach, choć w różnym zakresie. Na rysunku 1 przedstawiono syntetycznie zakres informowania, konsultowania i współdecydowania pracowników zgodnie z regulacjami prawnymi (kolor czerwony) wraz z dodatkowymi wymaganiami normatywnymi systemu BHP.

Jak wynika z rysunku 1 zakres obowiązków prawnych w obszarze informowania oraz konsultacji pracowniczych jest znaczny, natomiast wymagania normy PN-N 18001 pogłębiają go o elementy związane ze strategią, badaniem wypadków oraz przeglądem systemu zarządzania. Niniejszy podział stał się podstawą do opracowania modelu partycypacji pracowniczej w obszarze bhp.



Rysunek 1. Zakres partycypacji pracowników w sprawę bhp

Źródło: Opracowanie własne

3. METODYKA BADAŃ

Diagnoza poziomu zaangażowania pracowników w sferze bhp jako zjawiska latentnego (nieobserwowalnego) wymagała opracowania konstruktów. Mając teoretyczną wiedzę na temat badanego zjawiska, wykorzystano konfirmacyjną analizę czynnikową (CFA ang. *confirmatory factor analysis*) pozwalającą ocenić jakość zaproponowanego modelu i sformułować hipotezę badawczą:

H1: istnieje zestaw czynników opisujących poziom partycypacji pracowników w obszarze bhp

Dla wyodrębnionych 15 zmiennych zastosowano pięciostopniową skalę Likerta (1-zdecydowanie nie, 2- nie, 3 – trudno powiedzieć, 4 – tak, 5 – zdecydowanie tak)

Minimalną wielkość próby określono na poziomie 100 obserwacji, trzymając się zalecenia minimum 5-krotnej wielokrotności w stosunku do liczby zmiennych. W badaniu wykorzystano wygodny dobór próby (ang. *convenience sampling*). Narzędziem badań był autorski kwestionariusz, w którym oprócz metryczki zawarto 15 pytań merytorycznych z zakresu: konsultacji pracowników KPbhp (12 pytań) i aktywnego uczestnictwa- współudział/współdecydowanie pracowników WPbhp w działaniach (3 pytania) na rzecz bezpieczeństwa pracy.

W kolejnym etapie badań, otrzymany w wyniku analizy CFA model, wykorzystano do weryfikacji hipotezy:

H2: istnieje związek pomiędzy poziomem zaangażowania pracowników w sferze bhp, a wielkością organizacji

Analizę przeprowadzono z wykorzystaniem SPSS Statistics.

4. CHARAKTERYSTYKA PRÓBY BADAWCZEJ

W badaniu wzięło udział 199 przedstawicieli organizacji, z czego po weryfikacji prawidłowości i kompletności danych, do dalszej analizy zakwalifikowano 195 jednostek. Pracownicy reprezentowali firmy duże oraz sektor MSP (tabela 1). Średni czas funkcjonowania firmy na rynku to 27 lat.

Tabela 1. Wielkość firmy

Wielkość firmy	Liczba obserwacji	Udział %
Mikro 1-9 pracowników	34	17,4%
Małe 10-49 pracowników	30	15,4%
Średnie 50-249 pracowników	33	16,9%
Duże - 250 lub więcej pracowników	98	50,3%
RAZEM	195	100%

Źródło: Opracowanie własne

Ponad ¼ pracowników (n=49) reprezentowało sektor przetwórstwa przemysłowego. Średni staż pracy respondentów wynosił 6 lat, staż na zajmowanym stanowisku wahał się w przedziale od 1 miesiąca do 19 lat.

5. KONFIRMACYJNA ANALIZA CZYNNIKOWA

Przeprowadzenie analizy czynnikowej [Wiktorowicz, 2016 ss. 253-273] wymaga spełnienia warunków brzegowych w odniesieniu do wartości współczynników korelacji pomiędzy zmiennymi. (tabela 2, tabela 3)

Tabela 2. Wartości współczynników korelacji w skali konsultacje pracowników w obszarze bhp KPbhp

	P 1.	P 2.	P 3.	P 4.	P 5.	P 6.	P 7.	P 8.	P 9.	P 10.	P 11.	P 12.
P 1.	1	,706**	,603**	,581**	,610**	,521**	,585**	,405**	,475**	,575**	,478**	,504**
P 2.	,706**	1	,668**	,660**	,601**	,549**	,636**	,483**	,560**	,534**	,504**	,513**
P 3.	,603**	,668**	1	,635**	,555**	,582**	,578**	,491**	,528**	,491**	,519**	,527**
P 4.	,581**	,660**	,635**	1	,548**	,486**	,590**	,487**	,462**	,477**	,428**	,477**
P 5.	,610**	,601**	,555**	,548**	1	,534**	,559**	,446**	,397**	,586**	,483**	,481**
P 6.	,521**	,549**	,582**	,486**	,534**	1	,605**	,518**	,547**	,452**	,548**	,482**
P 7.	,585**	,636**	,578**	,590**	,559**	,605**	1	,497**	,586**	,530**	,541**	,574**
P 8.	,405**	,483**	,491**	,487**	,446**	,518**	,497**	1	,828**	,459**	,597**	,554**
P 9.	,475**	,560**	,528**	,462**	,397**	,547**	,586**	,828**	1	,529**	,653**	,579**
P 10.	,575**	,534**	,491**	,477**	,586**	,452**	,530**	,459**	,529**	1	,574**	,598**
P 11.	,478**	,504**	,519**	,428**	,483**	,548**	,541**	,597**	,653**	,574**	1	,693**
P 12.	,504**	,513**	,527**	,477**	,481**	,482**	,574**	,554**	,579**	,598**	,693**	1

** Korelacja jest istotna na poziomie 0.01 (dwustronnie).

Źródło: Opracowanie własne

Tabela 3. Wartości współczynników korelacji w skali współdział /współdecydowanie pracowników w obszarze bhp WPbhp

	P 13.	P 14.	P 15.
P 13.	1	,802**	,690**
P 14.	,802**	1	,759**
P 15.	,690**	,759**	1

** Korelacja jest istotna na poziomie 0.01 (dwustronnie).

Źródło: Opracowanie własne

Tabela 4. Macierz rotowanych składowych w skali KPbhp - konsultacje pracowników w obszarze bhp (tzw. wartości ładunków czynnikowych)

	Item – treść pytania	Czynnik	
		1	2
	Czy konsultacjom z pracownikami podlega/ją:		
P 1.	wykaz prac pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia (prace szczególnie niebezpieczne)	0,810	
P 2.	wykaz prac wykonywanych przez co najmniej dwie osoby, w celu zapewnienia asekuracji	0,799	
P 3.	zmiany w organizacji pracy i wyposażeniu stanowisk pracy	0,725	
P 4.	wprowadzania nowych procesów technologicznych	0,757	
P 5.	wprowadzania nowych substancji chemicznych i ich mieszanin, jeżeli mogą one stwarzać zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników	0,758	
P 6.	proces oceny ryzyka zawodowego oraz informowania pracowników o ryzyku	0,559	0,489
P 7.	proces tworzenia służby bhp	0,655	0,460
P 8.	wyznaczanie pracowników do udzielania pierwszej pomocy		0,845
P 9.	wyznaczenie pracowników do wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników		0,863
P 10.	zasady przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego (tabele norm przydziału ŚOI i OR)	0,560	,0484
P 11.	szkolenia pracowników w dziedzinie bhp (programy, formy szkolenia)		0,770
P 12.	programy i procedury przeprowadzania audytów/kontroli bhp	0,414	0,682

Źródło: Opracowanie własne

Wszystkie współczynniki korelacji są istotne statystycznie i dodatnie, co warunkuje stosowanie analizy czynnikowej.

W kolejnym kroku sprawdzono czy wszystkie zmienne służą do budowania konstruktu. Rzetelność Alfa Cronbacha dla wszystkich zmiennych w pierwszej

12-iteowej skali KPbhp uzyskano na poziomie 0,935, statystyki Alfa Cronbacha dla poszczególnych pozycji wahały się w przedziale 0,927-9,300.

W przypadku drugiej 3-iteowej skali WPbhp rzetelność Alfa Cronbacha wyniosła 0,894, wartości Alfa Cronbacha wahały się w przedziale 0,801 – 0,888.

Wyodrębnienie czynników przeprowadzono metodą głównych składowych. Wykorzystano ortogonalną rotację czynników *Varimax* z normalizacją Kaisera. (tabela 4, tabela 5).

Analiza uzyskanych wyników wskazuje, że w ramach skali KPbhp – konsultacje pracowników w obszarze bhp, można wyodrębnić dwa czynniki 1 oraz 2. Wartości ładunków czynnikowych są wysokie i wynoszą odpowiednio: dla 1 składowej od 0,810-0,758 wyjaśniając 37,1% wariacji, zaś dla 2 składowej ładunki wahają się od 0,845 do 0,77 i wyjaśniają 30,2% wariacji.

Czynnik 1 obejmuje wymiar konsultacji z pracownikami spraw związanych z opracowywaniem dokumentów (wykazów) jak również wprowadzanych zmian w organizacji dotyczących procesów technologicznych, wyposażenia stanowisk pracy, substancji chemicznych itp.

Czynnik 2 opisuje w jakim stopniu konsultowane są z pracownikami aspekty związane z wyznaczeniem osób dedykowanych do udzielania pierwszej pomocy i ewakuacji oraz aspekty szkoleń bhp w organizacji.

Przeprowadzona analiza czynnikowa, daje podstawy do budowy dwóch syntetycznych miar informacji zawartych w grupie zmiennych P1. P2. P3. P4. P5 oraz grupie itemów P8. P9. P11. Stworzono czynniki:

KPbhp1 – konsultowanie z pracownikami zmian w obszarze bhp i odpowiednich wykazów

KPbhp2 – konsultacje z pracownikami osób w obszarze bhp oraz szkoleń bhp

Oba czynniki poddano ocenie rzetelności uzyskując zadowalające wyniki testu Alfa Cronbacha odpowiednio: 1 czynnik KPbhp1 – 0,889, 2 czynnik KPbhp2 – 0,872.

Wagi przypisane poszczególnym zmiennym są zbliżone, dla czynnika KPbhp1 waha się w zakresie 0,79-0,83, natomiast dla czynnika KPbhp2 od 0,746 do 0,906.

Analogiczne działania przeprowadzono dla drugiej skali WPbhp (tabela 5).

Tabela 5. Macierz rotowanych składowych w skali WPBHP - konsultacje pracowników w obszarze bhp (tzw. wartości ładunków czynnikowych)

	Item – treść pytania	Czynnik
	Czy pracownicy współuczestniczą:	1
P 13.	w opracowaniu polityki/strategii bhp	0,907
P 14.	w ocenie ryzyka zawodowego	0,937
P 15.	w badaniu przyczyn wypadków przy pracy, chorób zawodowych i zdarzeń potencjalnie wypadkowych (prawie wypadki) w procesach działań korygujących/naprawczych w zarządzaniu bhp	0,885

Źródło: Opracowanie własne

Skala WPbhp jest jednorodna, można z niej stworzyć jeden czynnik:

WPbhp1 – współudział w ocenie ryzyka i badaniu wypadków przy pracy.

Wszystkie zmienne charakteryzują się dużą wartością ładunków czynnikowych wyjaśniając 82,8% wariancji, statystyka testu rzetelności Alfa Cronbacha wynosi 0,894.

Wagi przypisane poszczególnym zmiennym P13. P14. P15 są zbliżone, dlatego też podobnie jak w przypadku dwóch poprzednich czynników, agregacja zmiennych mogła zostać przeprowadzona poprzez wyliczenie wartości średniej.

Podsumowując, przeprowadzona confirmacyjna analiza czynnikowa umożliwiła stworzenie prostego konstruktów oceniającego poziom zaangażowania pracowników w sprawy bhp, opierającego się na 3 czynnikach: *KPbhp1*, *KPbhp2*, *WPbhp1*.

6. POZIOM ZAANGAŻOWANIA PRACOWNIKÓW W SPRAWY BHP, A WIELKOŚĆ ORGANIZACJI

W celu weryfikacji hipotezy H2 opracowano specyficzną skalę porządkową dla zmiennej – wielkość firmy. Podział wszystkich organizacji na 6 klas ma swoje uzasadnienie merytoryczne (tabela 6), gdyż zgodnie z polskim prawem liczba i zakres obowiązków w obszarze bhp, nałożony na pracodawcę i inne podmioty/ciała z nim współpracujące (służba bhp, komisja ds. bhp) jest różny.

Tabela 6. Przedziały klasowe dla wielkości organizacji wraz z uzasadnieniem merytorycznym przyjętego podziału.

Wielkość firmy	klasa	Podstawy merytoryczne bhp
1-9 pracowników	1	zadania służb bhp może pełnić sam pracodawca
10-19 pracowników	2	nie ma konieczności opracowywania regulaminu pracy KP
20-49 pracowników	3	górną przedział klasyfikujący firmy jako podmioty małe
50-99 pracowników	4	zadania służby bhp mogą być powierzone pracownikom zewnętrznym, z czego bardzo często korzystają polscy przedsiębiorcy
100-249 pracowników	5	Funkcjonuje komórka bhp, nie ma konieczności powoływania komisji ds. bhp jako ciała kontrolnego w obszarze bhp
250 lub więcej pracowników	6	Firmy duże, w których powinna działać komisja ds. Bh.

Źródło: Opracowanie własne

W poszukiwaniu związku wykorzystano opracowany model bazujący na 3 czynnikach będących agregacją 15 zmiennych. Wartości współczynników korelacji rang Spearmana przedstawia tabela 7.

Z przeprowadzonej analizy wynika istnienie istotnego statystycznie i dodatniego związku pomiędzy wielkością firmy, a poziomem zaangażowania pracowników w sprawy bhp, co dowodzi słuszności hipotezy H2. Należy stwierdzić, że w organizacjach dużych poziom partycypacji bhp jest większy, niż w organizacjach średnich

i małych. Zatem funkcjonowanie w organizacji komórki bhp, czy też komisji bhp wspomaga proces angażowania pracowników na rzecz bezpieczeństwa pracy.

Tabela 7. Wartości współczynników korelacji pomiędzy wielkością organizacji, a poziomem zaangażowania pracowników w sprawy bhp

	P 5	KPbhp1	KPbhp2	WPbhp1
P 5	1,000	,349**	,522**	,508**
KPbhp1	,349**	1,000	,639**	,608**
KPbhp2	,522**	,639**	1,000	,568**
WPbhp1	,508**	,608**	,568**	1,000

** Korelacja jest istotna na poziomie 0.01 (dwustronnie).

Źródło: Opracowanie własne

7. PODSUMOWANIE

Mimo dynamicznego rozwoju badań eksploracyjnych w zakresie partycypacji pracowniczej, istnieje wolna przestrzeń do pogłębionych czy też nowych analiz w tym zakresie, czego przykładem może być sfera zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wykorzystanie confirmacyjnej analizy czynnikowej w celu określenia poziomu zaangażowania pracowników w obszarze bhp może być przydatnym narzędziem oceny. W oparciu o grupę 195 przedstawicieli organizacji opracowano konstrukt charakteryzujący się wysokim poziomem trafności i rzetelności. Wyodrębnione trzy podskalne wykorzystano w badaniu związku pomiędzy wielkością organizacji, a poziomem zaangażowania pracowników w obszarze bhp. Uzyskane wyniki badań wskazują, że wraz ze wzrostem wielkości organizacji, rośnie poziom partycypacji pracowniczej w obszarze bhp. Niewątpliwie, znaczącą rolę

Badania nie pozbawione są ograniczeń. Zgromadzony materiał badawczy, ze względu na wygodny dobór próby nie odzwierciedla struktury zbiorowości generalnej, ponadto badania przeprowadzone na większej próbie pomogłyby w optymalizacji opracowanego narzędzia. Przeprowadzone badania należy uznać za pilotażowe i stanowić powinny wstęp do dalszych badań analizowanego zjawiska, które warto rozwijać. Partycypacja pracowników jest warunkiem koniecznym budowania wysokiej kultury bhp, skorelowanej z poziomem bezpieczeństwa w organizacji, a pomiar i identyfikacja determinant warunkujących wysoki poziom angażowania pracowników w sferze bhp, pozwoli kadrze zarządzającej na podejmowanie adekwatnych i skutecznych działań w obszarze bezpieczeństwa wszystkich członków organizacji. Miara tego zaangażowania jest więc ważnym narzędziem ułatwiającym pracę menedżerów, może być również w ocenie autorów jednym z proaktywnych mierników bezpieczeństwa.

BIBLIOGRAFIA

- Borkowska S. (red.) (2010), *Rola ZZL w kreowaniu innowacyjności organizacji*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa.
- Cierniak-Emerych A. (2012), *Uczestnictwo pracobiorców w gospodarowaniu potencjałem pracy przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław.

- Gableta M. (red.) (2012), *Interesy pracowników oraz warunki ich respektowania w przedsiębiorstwach*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław.
- Gableta M., Cierniak-Emerych A., Piwowar-Sulej K. (2009), *Kultura organizacyjna podstawą formowania partycypacji pracowniczej w organizacjach*, [w:] M. Juchnowicz (red.), *Kulturowe uwarunkowania zarządzania kapitałem ludzkim*, Oficyna Wolters Kluwer Business, Kraków.
- Geary J., Sisson K. (1994), *Conceptualising Direct Participation in Organizational Change*, The EPOC Project, Loughlinstown House, Shankill, Ireland
- Gołaszewska-Kaczan U. (2009), *Zaangażowanie społeczne przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok.
- Guryn H., (2013), *Ewolucja CSR*, „Personel i Zarządzanie”, nr 1.
- Hammond M.H., Neff N.L., Farr J.L., Schwall A.R., Zhao X., (2011), *Predictors of Individual-Level Innovation at Work: A Meta-Analysis*, “Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts”, Vol. 5, No. 1, ss. 90–105
- Hunter S.T., Bedell K.E., Mumford M.D. (2007), *Climate for Creativity: A Quantitative Review*, “Creativity Research Journal”, Vol. 19 No. 1, ss. 69–90.
- Juchnowicz M. (red.) *Narzędzia i praktyka zarządzania zasobami ludzkimi*, Poltext, Warszawa 2008., s. 140
- Koradecka D. (red.) (2000), *Nauka o pracy – bezpieczeństwo, higiena, ergonomia*, Pakiet edukacyjny dla uczelni wyższych, tom 1-8; Wydawnictwo Centralnego Instytutu Ochrony Pracy, Warszawa.
- Makowski K. (red.) (2002), *Zarządzanie pracownikami. Instrumenty polityki personalnej*, Poltext, Warszawa.
- Mikuła B., Potocki A. (1997), *Metody zarządzania innowacyjno-partycypacyjnego*, Antykwa, Kraków-Kluczbork.
- Moczulska M. (2011), *Bezpośrednia partycypacja pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Możliwości, przesłanki, uwarunkowania*, Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra.
- PN-ISO 26000:2012 Wytyczne dotyczące społecznej odpowiedzialności (*Guidance on social responsibility*), Polski Komitet Normalizacyjny
- PN-N 18001. (2004), *System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy – PKN* Warszawa.
- Stocki R., Prokopowicz P., Żmuda G. (2008), *Pełna partycypacja w zarządzaniu. Tajemnica sukcesu największych eksperymentów menedżerskich świata*, Oficyna Wolters Kluwer Business, Kraków.
- Ustawa. (1974), Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – *Kodeks pracy*.
- Wiktorowicz J. (2016), *Jak zmierzyć to, co niemierzalne? Zasady konstruowania wskaźników syntetycznych w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, [w:] T. Listwan, T. Sułkowski (red.). *Metody i techniki zarządzania zasobami ludzkimi*, Difin, Warszawa.
- Yukl G., O'Donnell M., Taber T. (2009), *Influence of leader behaviors on the leader member exchange relationship*, „Journal of Managerial Psychology”, Vol. 24 Issue: 4, ss. 289-299
- Zimniewicz K. (1991), *Techniki zarządzania*, PWE, Warszawa.
- Stasiła-Sieradzka M., Znajmiecka-Sikora M. (2017), *Pracownicza ocena klimatu bezpieczeństwa pracy i jej znaczenie dla ZZZ. Kooperacyjny zakres działań w obszarze ZZZ i BHP*, w *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi Współpraca – kooperacja – przyjaźń 5/2017*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych



Julita Mirowska

Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy im. J. Długosza w Częstochowie

Zbigniew Grzywna

Akademia Wychowania Fizycznego im. J. Kukuczki w Katowicach

Wybrane zagadnienia bezpieczeństwa w mieście z elementami zadań policji i innych podmiotów w wybranych zakresach / *Selected security issues in the city with Police and other Entities task's elements and their selected scope*

Streszczenie

W treści artykułu przedstawione zostaną elementy zarządzania bezpieczeństwem miast w sytuacjach noszących znamiona kryzysu, które można adaptować na każdym szczeblu administracji. Wykorzystanie modelu zarządzania, podczas wspomnianych sytuacji, w rzeczywistości jest możliwe po dokonaniu pełnej analizy w zakresie występujących zagrożeń. Działania odpowiednich i powołanych służb i instytucji powinny zminimalizować skutki zdarzeń zagrażających życiu i zdrowiu mieszkańców, ratować ich mienie i dbać o środowisko naturalne. Celem nadrzędnym powinno być stworzenie odpowiednich ram dla zapewnienia warunków niezbędnych dla ochrony życia i zdrowia ludzi oraz podstawowych warunków przetrwania, współpracy i współdziałania systemów, organów, służb i innych podmiotów wykonujących zadania związane z ochroną ludności miast. Natomiast uniwersalność wypracowanego modelu powinna gwarantować kompatybilności działania podmiotów na poszczególnych szczeblach administracji.

Słowa kluczowe: zagrożenia bezpieczeństwa miast, zarządzanie kryzysowe, wyzwania, działania, odpowiedzialność.

Abstract

The article presents the elements for managing the security of cities in crisis-bearing situations, which can be adapted at any level of administration. The use of the right management model, in case of appearance of these kind of situations, is possible after a full analysis of the risks involved. The activities of the relevant and established services and institutions should minimize the impact of life- or health-threatening events, save their property and protect the environment. The main objective should be

to create an appropriate framework to ensure the necessary conditions for the protection of human life and health, as well as the essential conditions for the survival, cooperation and interoperability of systems, departments and other entities involved in performing tasks related to the protection of urban populations. Notwithstanding, the versatility of the developed model should guarantee the compatibility of actors at different levels of government.

Key words: Crisis management, protection of human life and health, security in the city.

Poniższy artykuł ma stanowić zarys kompendium wiedzy, mówiący o różnych obliczach zagrożeń i wyzwaniach stojących przed każdym z nas. Autorzy uściślą, czym jest bezpieczeństwo, jak się kształtuje w relacjach pomiędzy zagrożeniami, poziomem bezpieczeństwa, polityką bezpieczeństwa a poczuciem bezpieczeństwa społeczeństwa. Artykuł jest głosem w dyskusji na tematy związane z bezpieczeństwem, pokazuje inne oblicza zagrożeń oraz podejście do bezpieczeństwa, odnosząc się do tych obszarów w przekrojowej strukturze ze szczególnym uwzględnieniem miast o różnej wielkości populacji. Jednocześnie zostały wykonane i przedstawione wyniki badań przeprowadzonych przez ośrodki badawcze i autorów. Zamieszczono je dla celów porównawczych, ponieważ odnoszą się do ogólnego bezpieczeństwa w miastach, które zostały zbadane i opisane przez respondentów.

W treści artykułu nie będzie ocena któregośkolwiek programu medialnego („Bezpieczne miasto”, „Bezpieczna droga do szkoły”, itp.), które były, są, lub będą przez władze miast realizowane. Celem jest przedstawienie między innymi, obszarów działań legislacyjnych, za lata 2013 – 2017, ponieważ będą służyły do tworzenia precyzyjnych porównań oraz weryfikacji obowiązujących regulacji prawnych, umożliwiających skuteczne działanie instytucji i służb powołanych do zapobiegania powstawaniu zagrożeń oraz zwalczania przestępczości. Aby zweryfikować hipotezę, że organa władzy wykonawczej i podmioty przez nią powołane robią wszystko co zapisano w ustawach i rozporządzeniach aby było bezpiecznie. Dla przykładu zasygnalizowane zostaną zmiany struktury organizacyjnej policji, dynamikę działań podczas zmian politycznych, gospodarczych czy innych, z korzyścią dla społeczeństwa. Obszarem zainteresowania w badaniach będą wybrane miasta Śląska. Przedstawianie działań i ich ocena są konieczne w obliczu stale zmieniających się zagrożeń i wyzwań, przed jakimi stoi dzisiejszy mieszkaniec miasta. Ogólnie znane jest poparcie społeczne dla zwiększenia liczby funkcjonariuszy, pełniących służbę patrolowo-prewencyjną z zadaniami dochodzeniowo-śledczymi. Jednocześnie powinna być stała i kompleksowa komputeryzacja policji, co w konsekwencji umożliwi funkcjonariuszom szybki dostęp do niezbędnych danych, ujednocila procedury, przyspiesza procesy przekazywania informacji. Mobilności sił policyjnych i racjonalne ich rozmieszczenie w skali całego kraju powinny być priorytetem, czy tak jest, oceniają respondenci. W miarę rozwoju społeczno-gospodarczego powinna być coraz większa i dostrzegalna rola środowisk naukowych, aby zagadnienia wszelkich zagrożeń a w konsekwencji problem do zbadania w obszarach zagrożeń bezpieczeństwa oraz propozycje rozwiązywania problemów.

PODEJŚCIE DO BEZPIECZEŃSTWA

Słowo bezpieczeństwo¹, które znajdujemy w słownikach, gazetach, czy w Internecie² to między innymi odzwierciedlenie stanu, który daje poczucie pewności i gwarancje jego zachowania oraz szanse na doskonalenie działań. W piramidzie potrzeb Masłowa³ bezpieczeństwo to jedna z podstawowych potrzeb człowieka. Oznacza, że człowiek nie powinien być narażony na utratę czegoś, co jest dla niego najcenniejsze, czyli: życia, zdrowia, pracy, szacunku, uczuć, dóbr materialnych, niematerialnych oraz innych cenionych przez niego przedmiotów. Według licznych specjalistów tej dziedziny⁴, bezpieczeństwo jest naczelną potrzebą człowieka i grup społecznych, jest także podstawową potrzebą państw i systemów międzynarodowych, a jego brak wywołuje niepokój i poczucie zagrożenia⁵. Człowiek, grupa społeczna, państwo, organizacja międzynarodowa⁶ starają się oddziaływać na swoje otoczenie zewnętrzne i sferę wewnętrzną, by usuwać, a przynajmniej oddalać, zagrożenia, eliminując własny lęk, obawy, niepokój i niepewność. Zagrożenia mogą być skierowane na zewnątrz i do wewnątrz, tak samo powinny być skierowane działania w celu ich likwidowania. Polska jest krajem pod wieloma względami relatywnie bezpiecznym, co sprawia, że wielu z nas bagatelizuje sygnały poprzedzające zagrożenia lub zbyt późno uświadamia sobie ich skalę i ewentualne, tragiczne konsekwencje. Hierarchia potrzeb A.H. Masłowa wskazuje, iż niezaspokojenie potrzeby bezpieczeństwa, mieszczącej się w ramach potrzeb egzystencjalnych, hamuje rozwój człowieka⁷. Powszechność użycia terminu „bezpieczeństwo” rodzi przy tym jego wieloznaczność, również ze względu, iż bezpieczeństwo może być ujmowane zarówno w wymiarze subiektywnym, jak i grupowym. Współcześnie obserwujemy rozwój badań w szerokiej sferze bezpieczeństwa, w tym badań w sferze securitologii⁸, której przedmiotem zainteresowania jest człowiek i grupy społeczne tworzone przez niego, potrzeby człowieka i wyznawane przez niego wartości. Współczesne analizy bezpieczeństwa prowadzone są w trzech wymiarach: w wymiarze podmiotowym, w wymiarze przedmiotowym oraz procesualnym, a o złożoności kategorii bezpieczeństwa świadczy różnorodność jego rodzajów, które wyodrębniane są w licznych typologiach⁹.

Badając problematykę bezpieczeństwa przez pryzmat wielu jego rodzajów, zainteresowanie badawcze skoncentrowało się na przedstawieniu obszarów wyzwań

- 1 Słownik terminów z zakresu bezpieczeństwa narodowego, AON, Warszawa 2002 r.
- 2 <https://pl.wikipedia.org/wiki/Bezpiecze%C5%84stwo>
- 3 A.H. Maslow, *Motywacja i osobowość*, PAX, Warszawa 1990, s. 72–92.
- 4 J. Stańczyk. Przegląd definicji – zob. np.: *Współczesne pojmowanie bezpieczeństwa*, ISP PAN, Warszawa 1996 r.
- 5 S.Koziej. P. *Bezpieczeństwo: istota, podstawowe kategorie i historyczna ewolucja. (w) Polityczno-strategiczne aspekty bezpieczeństwa II 2011s.* 18.
- 6 J. Czaputowicz: *System czy nieład? Bezpieczeństwo europejskie u progu XXI wieku*, WNPWN, CSM, Warszawa 1998 r.
- 7 R. Jakubczak., A. Skrabacz, K. Gąsiołek, red. *Obrona narodowa w tworzeniu bezpieczeństwa Polski w XXI wieku*. Bellona, Warszawa 2008, s. 27.
- 8 P.Tyrała., *Securitologia. Bezpieczeństwo kompleksowe oraz L. Korzeniowski, Securitologia. Nauka o bezpieczeństwie człowieka i organizacji społecznych*, EAS, Kraków 2008.
- 9 R. Zięba, *Kategoria bezpieczeństwa w nauce o stosunkach międzynarodowych, [w:] Bezpieczeństwo narodowe i międzynarodowe u schyłku XX wieku*, red. D.B. Bobrow, E. Haliżak, R. Zięba, Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, Warszawa 1997, s. 3 – 4; R. Zięba, *Instytucjonalizacja bezpieczeństwa europejskiego: koncepcje – struktury – funkcjonowanie*. Warszawa 1999, s. 30 – 32; A Wawrzusiszyn, *Pojęcie i istota bezpieczeństwa, [w:] Zarządzanie kryzysowe (Teoria, praktyka, konteksty, perspektywy badawcze)*, red. J. Stawnicka, B. Wiśniewski, R. Socha, Wydawnictwo WSPol, Szczytno, 2011, s. 10.

i różnych odmian zagrożeń. Skutkami braku zaspokojenia poczucia bezpieczeństwa publicznego jest brak poczucia kompetencji służb odpowiedzialnych za bezpieczeństwo, niechęć do zgłaszania przestępstw, brak reakcji na naruszanie prawa przez innych, frustracja i agresja, niska ocena instytucji i jej pracowników odpowiedzialnych za utrzymanie porządku publicznego.

Podstawą zapewnienia bezpieczeństwa jest właściwe zdefiniowanie zagrożeń. Źródła zagrożeń bezpieczeństwa są zróżnicowane i podlegają ewolucji¹⁰. Według Ryszarda Zięby zagrożenie to *pewien stan psychiki lub świadomości wywołany postrzeganiem zjawisk, które oceniane są jako niekorzystne lub niebezpieczne*¹¹. Włodzimierz Fehler ujmuje zagrożenie jako *stan, w którym mamy do czynienia z aktualnie występującym w dużym stopniu prawdopodobnym zakłóceniem uznawanych za bezpieczne warunków funkcjonowania danego podmiotu*¹². Termin zagrożenie jest rozumiany z jednej strony jako pewien stan psychiczny lub świadomościowy, który został wywołany postrzeganiem zjawisk ocenianych subiektywnie jako niekorzystne lub niebezpieczne. Natomiast z drugiej strony są to czynniki obiektywne, powodujące stany obaw lub niepewności. Ponadto są to okoliczności bezstronne, które powodują stan niepewności lub ryzyka wymagające przygotowania odpowiednich podmiotów do reagowania¹³. A zatem zrozumienie istoty zagrożenia wiąże się z wyróżnieniem dwóch zasadniczych elementów: obiektywnego i subiektywnego. Przy tym element obiektywny dotyczy zjawisk powodujących stan niepewności, obawy czy lęku, obejmuje zagrożenia rzeczywiste i podlega obiektywnej ocenie. Natomiast element subiektywny związany jest z odczuwaniem i sposobami postrzegania zjawisk uznawanych na niekorzystne lub niebezpieczne dla podmiotu¹⁴. Sformułowanie zagrożenie bezpieczeństwa dotyczy celów, zjawisk, przez które ludzie mają odbierany komfort psychiczny w danych dziedzinach życia i ich funkcjonowania. Zagrożenie jest kategorią kluczową dla bezpieczeństwa i jednym z czynników sprawczych, które w różnych konfiguracjach oddziałują na postrzeganie bezpieczeństwa nie jako kategorię statyczną, ale zmienną w czasie proces¹⁵. W rozważaniach na temat zagrożeń, należy wskazać subiektywne i obiektywne wymiary zagrożeń. Subiektywny jest sposób percepcji zagrożeń, zaś obiektywną stroną jest występowanie niekorzystnych i niebezpiecznych dla danego podmiotu czynników, zjawisk i działań. Często zakres pojęcia „zagrożenie” może ulec poszerzeniu, obejmując swym zasięgiem wszystkie sytuacje trudne¹⁶. Jednak brak aktywności wobec pojawiających się wyzwania może doprowadzić do sytuacji, w której przerodzą się w zagrożenia¹⁷. Pochodną przeciwdziałania im, jest zapewnienie bezpieczeństwa społecznego, rozumianego najogólniej jako

10 J. Stawnicka, *Polityka bezpieczeństwa w województwie śląskim*, Wydawnictwo WCB, Dąbrowa Górnicza 2015, s. 11.

11 R. Zięba, *Kategoria bezpieczeństwa w nauce o stosunkach międzynarodowych...*, op.cit., s. 4.

12 W. Fehler, *Percepcja zagrożeń* [w:] *Bezpieczeństwo w teorii i badaniach naukowych*, B. Wiśniewski (red.), Wydawnictwo WSPol, Szczytno 2011, s. 30.

13 E. Nowak, *Zarządzanie kryzysowe w sytuacjach zagrożeń niemilitarnych*, Wydawnictwo AON, Warszawa 2007, s. 12-13.

14 W. Fehler, *O pojęciu bezpieczeństwa państwa*, [w:] *Bezpieczeństwo państw i narodów w procesie integracji europejskiej*, (red.) W. Śmiałek, J. Tymanowski, Wydawnictwo „Adam Marszałek”, Toruń 2002, s. 166.

15 W. Fehler, *Pojęcie i istota bezpieczeństwa wewnętrznego państwa. Przedsiębiorczość i zarządzanie* t X nr 3 s.31.

16 T. Tomaszewski, *O sytuacjach trudnych. Wstęp do psychologii*, PWN, Warszawa 1971, s. 124 – 138.

17 W. Fehler, *Pojęcie i istota bezpieczeństwa wewnętrznego ...op. cit.*, s. 33-35.

ochrona egzystencjalnych podstaw życia ludzi. Jak wynika z analiz wybranej literatury i opracowań własnych, zadaniem wspólnym podmiotów odpowiedzialnych za bezpieczeństwo jest zapewnienie warunków i możliwości zaspokajania indywidualnych potrzeb (materialnych i duchowych) oraz realizacji aspiracji życiowych. Kolejnym działaniem jest tworzenie warunków do pracy i nauki, ochrona zdrowia oraz gwarancje dobrego samopoczucia. Prawdopodobnie nie tylko, bezpieczeństwo to subiektywne odczucie, obejmuje całokształt działań prawnych, organizacyjnych, wychowawczych, edukacyjnych, realizowanych przez podmioty samorządowe, rządowe (narodowe i ponadnarodowe), pozarządowe oraz samych obywateli. Wszelkie działania mają na celu zapewnienie pewnego poziomu życia osobom zamieszkującym jakiś obszar, a praca i zadania do wykonania, wybranych podmiotów, powinna mieć na celu niedopuszczenie do marginalizacji czy wykluczeń społecznych. Z ustawy o zarządzaniu kryzysowym¹⁸ punktów od siedem do dziesięć, wynika obowiązek opracowana czy aktualizacji siatki zagrożeń z wyszczególnionymi podmiotami do realizacji zadań. Z całą pewnością nie jest sztuką pokazać zagrożenie, ale należy wykazać je i podpowiedzieć, co zrobić mają ci, którzy czują się osaczeni czy faktycznie są zagrożeni.

ZAGROŻENIA I ZAPEWNIENIE BEZPIECZEŃSTWA

Badając i pisząc o zagrożeniach, należy uwzględnić jego odbiór, będący subiektywnym i niejednoznaczny odczuciem, ponieważ co dla jednej osoby jest klęską, u innej budzi pozytywne elementy, zwany dreszczem emocji. We współczesnym świecie oprócz tradycyjnych już zagrożeń bezpieczeństwa: politycznych, militarnych czy naturalnych pojawia się wiele innych, „niekonwencjonalnych”, które realnie zagrażają społeczeństwom. Należy pamiętać, że zagrożenia podlegają mutacji, czyli przemianom idącym w różnych kierunkach, bywają zagadkowe lub jeszcze do końca nie zidentyfikowane lub zdefiniowane¹⁹. Zagrożenia te godzą bezpośrednio w społeczeństwo i jego biologiczne oraz egzystencjalne podstawy istnienia, a co za tym idzie, stanowią realne zagrożenie dla bezpieczeństwa państwa. Dokonując analizy literatury przedmiotu, zagrożenia tego rodzaju czy typu, zostały nazwane zagrożeniami społecznymi, w obrębie których można wyróżnić zagrożenia socjalne i psychospołeczne²⁰. W istotny sposób wpływają one na jakość i standard życia społeczeństw, a tym samym na poziom rozwoju cywilizacyjnego nie tylko danego państwa, ale również społeczności międzynarodowych. W dobie globalizacji istnieje nie tylko swobodny, ale i szybki przepływ dóbr oraz usług, a wraz z nim wszelkiego rodzaju zagrożeń. Niektóre można określić, nazwać czy zidentyfikować, ale są i takie, które silnie oddziałują, niemniej są tak głęboko ukryte, że identyfikacja ich jest prawie niemożliwa. Należą do nich terroryzm, handel ludźmi, proliferacja broni, handel narkotykami i inne. Jak wcześniej zasygnalizowano, zapewnienie bezpieczeństwa i porządku publicznego w obliczu wyzwań i zagrożeń należy do zadań zarówno administracji państwowej, samorządów, jak również odpowiednich służb²¹. Zakres działania poszczególnych szczebli samorządu terytorialnego jest zróżnicowany. Zadania własne

18 Ustawa o zarządzaniu kryzysowym z 26 04 2007r. Dz. U. z 2007 r. Nr 89, poz. 590, z 2009 r. Nr 11, poz. 59, Nr 65, poz. 553, Nr 85, poz. 716, Nr 131, poz. 1076, z 2010 r. Nr 240, poz. 1600, z 2011 r. Nr 22, poz. 114.

19 R. Grodzki, *Vademecum zagrożeń*, Bellona, Warszawa 2003, s. 10.

20 Słownik terminów z zakresu bezpieczeństwa narodowego, AON, Warszawa 2002.

21 Grzywna Z. *Wpływ urbanizacji i gettyzacji na bezpieczeństwo publiczne w mieście Katowice*, wyd. WSMiJO Katowice 2014. s. 100-101.

gminy, jak wynika z ustaw²² i rozporządzeń obejmują, między innymi, sprawy porządku publicznego, na które składają się:

- ◆ gospodarka nieruchomościami, ochrona środowiska oraz gospodarka wodna;
- ◆ gminne drogi, ulice, mosty, place oraz organizacja ruchu drogowego;
- ◆ wodociągi i zaopatrzenie w wodę, kanalizacja, usuwanie i oczyszczanie ścieków komunalnych, utrzymanie czystości i porządku oraz urządzeń sanitarnych, wysypisk oraz unieszkodliwianie odpadów komunalnych;
- ◆ zaopatrzenie w energię elektryczną, ciepłą oraz gaz;
- ◆ lokalny transport zbiorowy i jego bezpieczeństwo;
- ◆ ochrona zdrowia;
- ◆ pomoc społeczna;
- ◆ porządek publiczny i bezpieczeństwo obywateli oraz ochrona przeciwpożarowa i przeciwpowodziowa, w tym wyposażenia i utrzymania gminnego magazynu przeciwpowodziowego;
- ◆ utrzymanie gminnych obiektów i urządzeń użyteczności publicznej oraz obiektów administracyjnych.

Na te cele gminy w swoich budżetach mają obowiązek przeznaczać środki na zarządzanie podczas zdarzeń niosących znamiona kryzysu; „nie mniej niż 0,5% wydatków jednostki samorządu terytorialnego, pomniejszonych o wydatki inwestycyjne, wynagrodzenia i pochodne oraz wydatki na obsługę długu” taki zapis ustawowy dotyczy poszczególnych szczebli władzy administracyjnej. Z wspomnianej ustawy o zarządzaniu kryzysowym wynika obowiązek tworzenia Centrum Zarządzania Kryzysowego na szczeblu gmin, powiatów, województw, kraju. Organem właściwym w sprawach zarządzania kryzysowego na terenie gminy jest wójt, burmistrz, prezydent miasta. Do jego zadań²³ należy:

- ◆ kierowanie monitorowaniem, planowaniem, reagowaniem i usuwaniem skutków zagrożeń na terenie gminy;
- ◆ realizacja zadań z zakresu planowania cywilnego;
- ◆ zarządzanie, organizowanie oraz prowadzenie szkoleń, ćwiczeń i treningów z zakresu zarządzania kryzysowego;
- ◆ wykonywanie przedsięwzięć wynikających z planu operacyjnego funkcjonowania gmin i gmin o statusie miasta;
- ◆ zapobieganie, przeciwdziałanie i usuwanie skutków zdarzeń o charakterze terrorystycznym oraz współdziałanie w tym zakresie z Szefem Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego;
- ◆ organizacja i realizacja zadań z zakresu ochrony infrastruktury krytycznej.

Najważniejszym, a jednocześnie pierwszym w działaniu podczas wystąpienia sytuacji o znamionach kryzysu jest podmiot reprezentujący urząd wójta, burmistrza, prezydenta miasta. Podmioty wchodzące w skład działań na rzecz utrzymywania bezpieczeństwa i porządku publicznego realizują wszelkie zadania, również te wynikające z potrzeby chwili, a są one przypisane ustawą na czas zadań wynikających z tak zwanego zarządzania kryzysowego. Wspomniany przedstawiciel administracji

22 Ustawa o zarządzaniu kryzysowym op. cit. Dz. U. z 2013 r. poz. 1166.

23 Ustawa o zarządzaniu kryzysowym op. cit. Dz. U. 2007 poz. 1166.

jako organ wykonawczy a jednocześnie podmiot odpowiedzialny za zapewnienie bezpieczeństwa ma również za zadanie zapewnić²⁴:

- ◆ całodobowe alarmowanie członków gminnego zespołu zarządzania kryzysowego, a w sytuacjach o znamionach kryzysu zapewnienie całodobowego dyżuru w celu zapewnienia przepływu informacji oraz dokumentowania prowadzonych czynności;
- ◆ współdziałanie z centrami zarządzania kryzysowego organów administracji publicznej;
- ◆ nadzór nad funkcjonowaniem systemu wykrywania i alarmowania oraz systemu wczesnego ostrzegania ludności;
- ◆ współpracę z podmiotami realizującymi monitoring środowiska;
- ◆ współdziałanie z podmiotami prowadzącymi akcje ratownicze, poszukiwawcze i humanitarne;
- ◆ realizację zadań stałego dyżuru na potrzeby podwyższania gotowości obronnej państwa.

W konsekwencji realizacji zadań na poszczególnych szczeblach administracyjnych odpowiednie organa lub podmioty zobowiązane są tworzyć właściwe dla nich Centra Zarządzania Kryzysowego. Można zadać sobie pytanie, dlaczego autorzy wspominają o Centrum Zarządzania, skoro tematem są zagadnienia bezpieczeństwa z elementami zadań policji, ale należy przedstawić oblicze wyzwań i zagrożeń bezpieczeństwa i jakości życia. Na podstawie wymienionej ustawy opracowywany jest Plan Reagowania Kryzysowego (PRK), który ma na celu osiągnięcie przez organy administracji publicznej właściwego poziomu przygotowania do działań²⁵, między innymi podczas sytuacji wyzwań i zagrożeń bezpieczeństwa i jakości życia mieszkańców. Usystematyzowanie procedur organizacyjnych oraz tytułów wykonawczych, stwarzających optymalne warunki do zapewnienia społeczeństwu zamieszkującemu dany obszar to jeden z podstawowych wymogów ochrony przed niebezpieczeństwami związanymi z występowaniem zagrożeń oraz innych podobnych zdarzeń powodowanych siłami natury lub działalnością człowieka. Dokumentem tym każdy szczebel administracji (wójt, burmistrz, prezydent) reguluje zasady realizacji przypisanych mu zadań, czyli zapewnienie współdziałania wszystkich jednostek organizacyjnych administracji rządowej i samorządowej i kierowanie ich działalnością w zakresie zapobiegania zagrożeniom życia, zdrowia lub mienia oraz zagrożeniom środowiska, bezpieczeństwa państwa i utrzymania porządku publicznego, ochrony praw obywatelskich, a także zapobieganie klęskom żywiołowym i innym, nadzwyczajnym zagrożeniom oraz zwalczania, przy jednoczesnym usuwaniu ich skutków na zasadach określonych w ustawach.

Wspomniany Plan Reagowania Kryzysowego przeznaczony jest dla osób, podmiotów i instytucji powołanych i odpowiedzialnych, między innymi funkcjonariusze Policji, za jego realizację we wszystkich miastach. Program taki stworzony jest we wszystkich miastach bez względu na ich wielkość czy położenie, a opracowują go specjaliści w oparciu o siatkę zagrożeń. W nim określa się wzajemne relacje oraz uczestnictwo w działaniach na rzecz między innymi bezpieczeństwa. Uwzględniane

24 Ustawa o zarządzaniu kryzysowym op. cit. Dz. U z 2013 poz. 1166. Stan prawny aktualny na dzień: 20.06.2018.

25 Zarządzenie Prezydenta miasta Katowice, Uchwała Rady Miasta Katowice nr 1261/2017.

są kompetencje osób odpowiedzialnych, podkreślając w ten sposób ich fachowość i profesjonalizm. W planowaniu działań podmiotów odpowiedzialnych za bezpieczeństwo należy uwzględnić w pierwszej kolejności zagrożenia, które w ujęciu kompleksowym należy podzielić na:

- ◆ wiodące, czyli te które wymagają wykorzystania i skupienia największej ilości sił i środków reagowania, decydują, że osoba właściwa do ich likwidacji jest głównym wykonawcą działań reagowania na zagrożenia kryzysowe, mogą powodować największe straty i szkody;
- ◆ towarzyszące, które przebiegają równoległe ze zdarzeniem wiodącym, wymagają skupienia dodatkowych ilości sił i środków reagowania, z reguły specjalistycznych, decydują, że osoba właściwa do ich likwidacji jest osobą wspierającą głównego wykonawcę działań reagowania kryzysowego, mogą powodować dodatkowe straty i szkody.

Natomiast w ujęciu przyczynowo skutkowym zagrożenia należy podzielić na:

- ◆ pierwotne, które zainicjowały powstanie sytuacji niebezpiecznej;
- ◆ wtórne, które zostały wywołane przez zdarzenie pierwotne.

Należy pamiętać, że w literaturze i opracowaniach wyróżnia się wiele rodzajów bezpieczeństwa i obszarów zagrożeń, część z nich oddziałuje na siebie, stąd jest istotne, aby wszystkim poświęcić stosowną uwagę, zarówno w prowadzonych badaniach jak i analizie faktów, które w dużej mierze mogą wpływać na siebie pośrednio lub bezpośrednio:

- ◆ ze względu na obszar wyróżniamy: bezpieczeństwo globalne, bezpieczeństwo międzynarodowe, bezpieczeństwo regionalne, lokalne;
- ◆ ze względu na stosunek do obszaru państwa: bezpieczeństwo wewnętrzne i bezpieczeństwo zewnętrzne;
- ◆ ze względu na dziedzinę w jakiej występuje: bezpieczeństwo militarne, niemilitarne.

Co do bezpieczeństwa i zagrożeń militarnych nie ma wątpliwości, drugie dzieli się na bezpieczeństwo polityczne, energetyczne, ekologiczne, informatyczne, informacyjne, społeczne, kulturowe, fizyczne, socjalne oraz strukturalne i personalne z szeregiem innych branżowych, czy sektorowych określeń samego bezpieczeństwa.

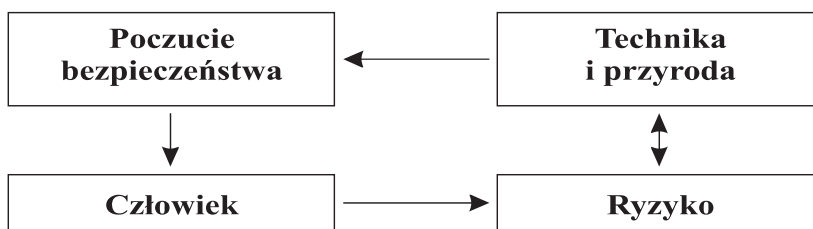
MIASTO – ZADANIA ADMINISTRACJI W ZARZĄDZANIU BEZPIECZEŃSTWEM

Uwzględniając zadania władz i administracji miasta w dziedzinie bezpieczeństwa, należy zacząć od analizy wielu wymienionych wcześniej zagadnień i obszarów, które wchodzi w ich skład. Można dyskutować na temat miasta jako wynalazku człowieka lub naturalnej konsekwencji rozwoju gospodarczego, społeczno-kulturalnego, czy innych. Teren lub obszar miasta od zawsze był przestrzenią stworzoną przez człowieka dla człowieka.

Podmioty odpowiedzialne za szeroko rozumiany komfort życia mieszkańców miasta, powinny określić cele, jakie mają osiągnąć w obszarach bezpieczeństwa, warunków, w jakich funkcjonują i środków, jakimi dysponują w działaniach praktycznych.

Z naukowego punktu widzenia ma to fundamentalne znaczenie w procesie nie tylko tworzenia nowych bytów, ale przede wszystkim w procesie adaptacji, czy też restrukturyzacji podmiotu. W obliczu ciągłych zmian, występujących w otoczeniu zewnętrznym i wewnętrznym zaskakują nas nieprzewidywalne zagrożenia. Przyjmujemy, że państwo jako całość jest również organizacją z systemem dużego działania socjalnego dla bezpieczeństwa, czy też służąc woli ogółu, musi stosować zasady określone w naukach o organizacji i zarządzaniu²⁶. Wydaje się być uzasadnionym, że nauka w procesie poznania rzeczy, zjawisk oraz przyczyn, służy zaspokajaniu pragnienia czy zrozumienia zmian w otaczającym nas świecie. Wyszczególnione zasady stanowią źródło wiedzy dla życia zbiorowego społeczności miast, tak ważne wobec współczesnych zagrożeń, a są one obecnie widoczne w obszarze bezpieczeństwa, które jak wcześniej stwierdzono, stanowi jedną z najważniejszych potrzeb i wartości człowieka. Z tego wynika, że obszary szeroko rozumianego bezpieczeństwa są głównym celem działania państwa, a co za tym, systemów międzynarodowych²⁷.

We współczesnym świecie jedne zagrożenia oddalają się od nas, inne przybliżają, jedne stają się nieuniknione, inne zaś są możliwe do uniknięcia. W miastach Europy, gdzie miały miejsce działania terrorystyczne, uświadomione niebezpieczeństwo nie powoduje paniki, a z tego wynika, że można je z większym skutkiem opanować. Skala i rozmiar zjawisk wynikających zarówno z działania sił przyrody jak i samego człowieka powoduje, że obecnie społeczność w wielu przypadkach może odczuwać szczególnie brak bezpieczeństwa, o którym można także mówić w aspekcie filozoficznym. Bezpieczeństwo bowiem jest odzwierciedloną współzależnością osobowości oraz sytuacji i oznacza brak zagrożenia, spokojny rozwój, pewność najbliższej przyszłości²⁸. W podobnym kontekście na temat bezpieczeństwa pisze także J. Świniarski²⁹. Interpretując i dokonując analizy wybranych tekstów w cytowanych książkach, należy stwierdzić, że bezpieczeństwo jest wartościowane pozytywnie, jednocześnie, jest obiektem starań, troski, dążeń, pragnień oraz zabiegów doskonalących, wybranych podmiotów. Istota bezpieczeństwa tkwi w takich formach istnienia, które zapewniają trwanie, przetrwanie i rozwój oraz doskonalenie.



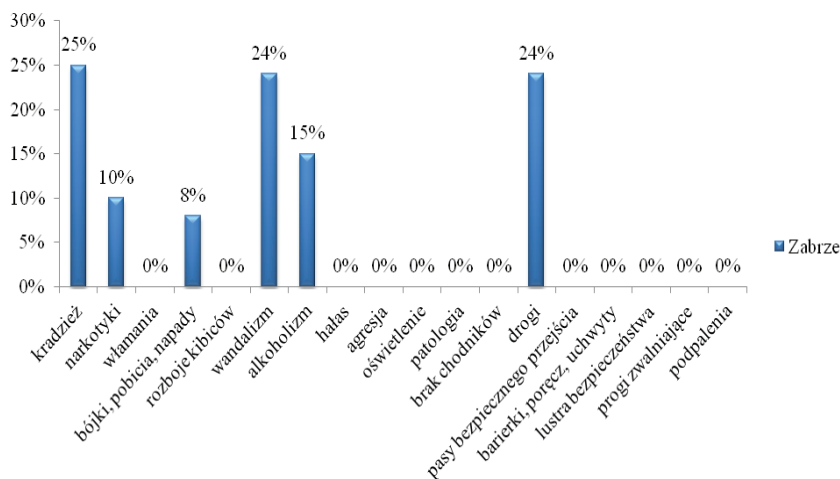
Rys. 1. Składowe poczucia bezpieczeństwa.

Źródło: Kosowski B., Model systemu bezpieczeństwa regionu 2008.

- 26 Parsons T., *The System of Modern Societies* 1971, NJ: Prentice-Hall, Englewood Cliffs.
 27 Dobrosielski M. W poszukiwaniu lepszego świata. Filozofia historii i polityki Karla R. Poppera, Warszawa, 1991.
 28 Tyrąła P., *Nauki o bezpieczeństwie treści specjalistyczne w edukacji dla bezpieczeństwa*. Wyd. Amelia 2013.
 29 Świniarski J., *O naturze bezpieczeństwa*, Janusz Świniarski. Ulmak, Warszawa-Pruszków 1997.

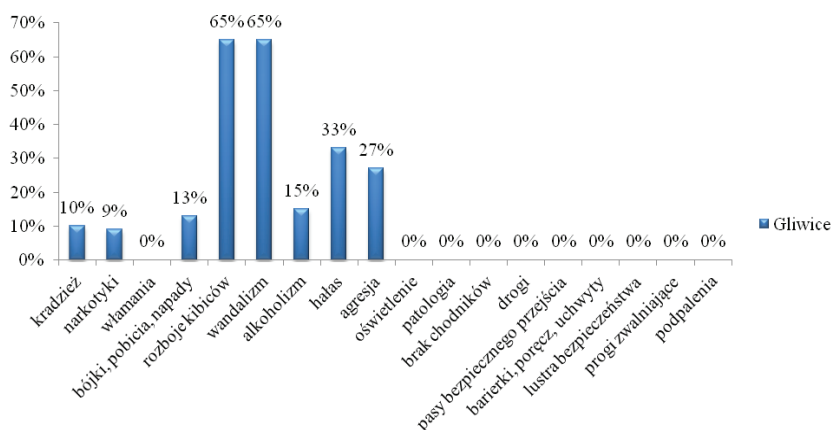
Jednocześnie, bezpieczeństwo w ujęciu analizy systemowej w wielu przykładach lub przypadkach można rozpatrywać jako właściwość obiektu, czy podmiotu, która charakteryzuje jego odporność na powstanie sytuacji niebezpiecznej³⁰. Wówczas uwagę koncentruje się na zawodności bezpieczeństwa obiektu, czyli jego podatności na powstanie sytuacji niebezpiecznych i jego funkcjonowanie w określonym czasie. Wówczas, specjaliści określają takie działanie, jako szukanie słabych punktów czy miejsc wrażliwych. Jednocześnie, bezpieczeństwo należy traktować jako zdolność do ochrony wewnętrznych wartości społecznych przed zewnętrznymi zagrożeniami, co można odnieść do dzisiejszej migracji do dużych miast w Europie.

Wykres 1. Skala zagrożeń w Zabrzu wg opinii publicznej.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

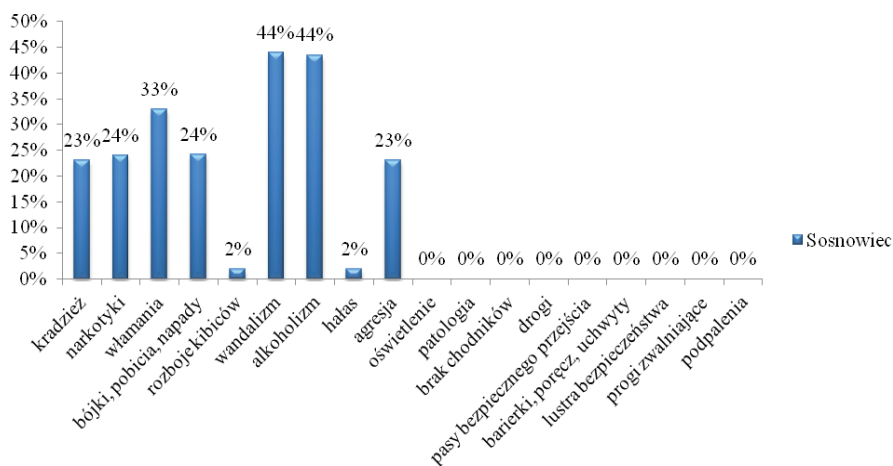
Wykres 2. Skala zagrożeń w Gliwicach wg opinii publicznej.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

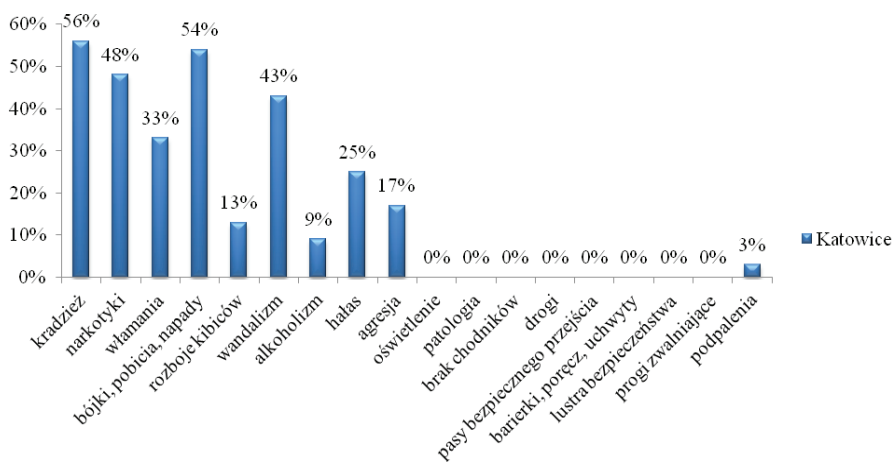
30 Sienkiewicz P. (2007), *Badania naukowe bezpieczeństwa systemów*. [w:] B. Kosowski, A. Włodarski, Wyzwania bezpieczeństwa cywilnego XXI wieku – Inżynieria działań w obszarach nauki, dydaktyki i praktyki, Warszawa: Wyd. FE i TR.

Wykres 3. Skala zagrożeń w Sosnowcu wg opinii publicznej.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Wykres 4. Skala zagrożeń w Katowicach wg opinii publicznej.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

W celu weryfikacji części teoretycznej, przedstawione powyżej diagramy pokazują wycinek badań na temat zagrożeń i bezpieczeństwa w wybranych czterech miastach Śląska. Badani, w obszernej ankiecie, wskazywali zagrożenia, dając tym samym obraz, co ich niepokoi, budzi w nich lęk oraz, na co zwracają uwagę mówiąc i myśląc o bezpieczeństwie. Wskazywali problemy, z którymi spotykają się na co dzień, a to one w opinii publicznej są najbardziej dostrzegalne, bo występują w ich miejscu funkcjonowania i one kształtują ich stan, lęk czy obawy. Wykresy przedstawiają zebrane odpowiedzi z ankiet na wybranej losowo populacji mieszkańców miast Śląska. Zadaniem ankietowanych było dokonanie wyboru i zaznaczenie spośród wymienionych kilku, według ich opinii, zagrożeń.

Problemy związane z zagrożeniami zostały w artykule określone wybiórczo, ale zostają jeszcze inne zagadnienia pozostające do zbadania między innymi: czy polityka bezpieczeństwa jest jedynym źródłem wskazań na prawdopodobne zagrożenia, czy też analiza i ocena sytuacji i realnych zagrożeń powinna wpływać na kształt polityki bezpieczeństwa, czy polityka bezpieczeństwa dotyczy tylko działań wybranego podmiotu? Z całą pewnością nie zweryfikujemy tego w niniejszym artykule, ponieważ wyjaśniając jeden element, drugi wymaga odpowiedzi. Czy prawem ustalone obowiązki i zadania do realizacji przez wybrany podmiot są wystarczające? Z tego powodu, w niniejszym artykule wybrano podmiot, który zgodnie z przyjętym społecznym przyzwoleniem, jako jeden z wielu wykonuje działania na rzecz bezpieczeństwa.

Należy być świadomym, że druga dekada dwudziestego pierwszego wieku to okres niezwykle dynamicznego rozwoju naszej cywilizacji, w tym i środowiska, w którym mieszkamy, przebywamy czy pracujemy, bo to na ten obszar zwracamy dużą uwagę. Jednocześnie, cywilizowany świat związany jest z licznymi i złożonymi uzależnieniami od istniejącej czy wytwarzanej techniki, najczęściej służącej do zaspokajania potrzeb we wszystkich dziedzinach działalności człowieka³¹. Stosowane nowoczesne technologie, intensywne i ekspansywne pozyskiwanie surowców, dążenie do nadmiernych zysków w procesach produkcji w przemyśle, rolnictwie i przetwórstwie żywności, usługach, transporcie, nauce itd. to przesłanki i symptomy rodzącego się zagrożenia. W wielu dziedzinach przemysłu, w ramach źle pojmowanej wydajności lub z oszczędności, nie są stosowane środki, które zapewniają bezpieczeństwo i ochronę środowiska. W czasie dynamicznego rozwoju i ekspansji ludności z innych kontynentów do państw Unii Europejskiej w obliczu braku granic, linia spokoju lub potencjalnego zagrożenia aktami terrorystycznymi względnie szybko nabiera szczególnego znaczenia. Z tego powodu, problem właściwego wykorzystywania podmiotów w systemach bezpieczeństwa i ochrony z całym nieuregulowanym systemem relacji z ludźmi, użytkującymi te systemy i ludźmi ochranianymi, budzi słuszny niepokój odczuć autorów. W tej złożonej sytuacji, polityka bezpieczeństwa kreowana przez instytucje państwa i wybrane podmioty wpływa na dostrzeganie zagrożeń i ich odpowiednie klasyfikowanie.

BEZPIECZEŃSTWO A DZIAŁANIA POLICJI

Polska policja jako podmiot odpowiedzialny w głównej mierze za bezpieczeństwo po przemianach ustrojowych, dopasowując się do współczesnego świata uczestniczy w międzynarodowych instytucjach o charakterze policyjnym, między innymi w Interpolu i Europolu. Skutkami braku zaspokojenia poczucia bezpieczeństwa publicznego wśród społeczeństwa jest brak poczucia kompetencji służb odpowiedzialnych za bezpieczeństwo, niechęć do zgłaszania przestępstw, brak reakcji na naruszanie prawa przez innych, frustracja i agresja w społeczeństwie, niska ocena działań instytucji i jej pracowników odpowiedzialnych za utrzymanie porządku publicznego. Dopasowując się do dwudziestego pierwszego wieku, omawiany podmiot rozwija zdolności pod kątem udziału w międzynarodowych operacjach o charakterze policyjnym na obszarach odpowiedzialności. Ważnym czynnikiem sprzyjającym skuteczności działań policji jest sprecyzowanie uprawnień w zakresie zwalczania wszelkiego rodzaju przestępczości³².

31 Grzywna Z. 2014, Współczesne zagrożenia w zarządzaniu i bezpieczeństwie, Grzywna Z. (red.), wyd. WSZMiJO, tom 1.

32 J. Czapska. J. Wójcikiewicz, Policja w społeczeństwie obywatelskim. Zakamycze 1999, s. 138–139; A. Urban, Bezpieczeństwo społeczności lokalnych..., s. 125–127.

Ocena rzeczywistego stanu tego typu zagrożeń oraz decyzje i odpowiedzialność za rozmieszczenie sił porządkowych na danym terenie należą do spektrum kompetencji władz samorządowych. Dla spełniania oczekiwanych rezultatów i skuteczności policji muszą być zapewnione odpowiednie środki finansowe. Ponadto, do współpracy z policją, zwłaszcza w zakresie edukacji i profilaktyki, powinny być włączane organizacje pozarządowe oraz inne przejawy obywatelskiej aktywności. Odpowiedzialną funkcję w sferze bezpieczeństwa wewnętrznego pełnią służby specjalne, m.in., wywiad i kontrwywiad. Wymienione podmioty wspólnie realizują zadania związane z zapewnieniem bezpieczeństwa wewnętrznego RP. Priorytetem jest zwalczanie zagrożeń dla bezpieczeństwa wewnętrznego i porządku konstytucyjnego, w szczególności suwerenności, nienaruszalności terytorium i obronności państwa, zapobieganie im i ich rozpoznawanie. W mediach „społecznościowych” zostają zamieszczone informacje, że występuje spadek liczby przestępstw kryminalnych i wzrost wykrywalności sprawców przestępstw, to główne trendy podsumowujące pierwszy kwartał 2016 roku. W wiadomościach, które są w niewielkim stopniu mierzalne, podaje się, że spadła liczba zarówno poważnych przestępstw kryminalnych (zabójstwa, rozboje z bronią lub niebezpiecznym narzędziem), jak też tych mniej groźnych w skutkach, lecz uciążliwych dla społeczeństwa, takich jak drobne kradzieże lub uszkodzenia mienia.

W ramach programów i wytycznych podmiotów odpowiedzialnych za bezpieczeństwo znajduje się wiele hasłowych zadań czy są one realizowane, każdy ocenić może subiektywnie, poniżej autorzy przedstawiają wycinek przedsięwzięć. *W zadaniach priorytetowych Komendanta Głównego Policji na lata 2016 – 2018 odnotowano: Zwiększenie efektywności działań Policji na rzecz wzmocnienia współpracy ze społeczeństwem; Podniesienie skuteczności działań Policji w identyfikacji i zwalczaniu największych współczesnych zagrożeń, w tym cyberprzestępczości; Wzrost skuteczności działań Policji w zwalczaniu przestępczości najbardziej uciążliwej społecznie; Działania Policji ukierunkowane na poprawę bezpieczeństwa w ruchu drogowym; Optymalizacja działań Policji na rzecz zapewnienia bezpieczeństwa imprez masowych; Podniesienie jakości i efektywności pracy Policji poprzez sukcesywne podwyższanie kompetencji zawodowych funkcjonariuszy i pracowników Policji; Doskonalenie jakości wykonawstwa zadań realizowanych przez policjantów i pracowników Policji poprzez zapewnienie optymalnych warunków pełnienia służby, pracy.*

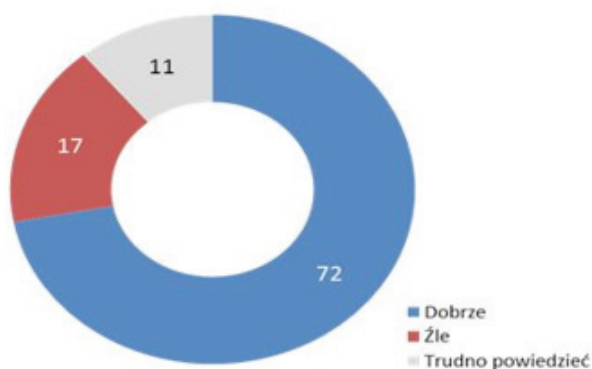
Jak wynika z badań i statystyk, wykonanych i podanych na stronach Internetowych Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS) przez cały kwartał 2016 roku liczba wszystkich stwierdzonych przestępstw wyniosła 192 083, to jest o blisko 9 % procent mniej niż rok wcześniej. W 2015 roku odnotowano 210 969 przestępstw. Kwartalnie (jeśli porównamy kwartał jednego roku do kwartału w następnym roku) spadła również liczba przestępstw kryminalnych – z 135 487 w 2015 roku do 128 733 w 2016 roku, czyli o 6 754 przestępstw kryminalnych mniej. Zmniejszenie liczby odnotowano w grupie przestępstw najbardziej uciążliwych społecznie tj. bójki i pobicia, przestępstwa rozbójnicze, uszczerbek na zdrowiu, kradzież cudzej rzeczy i kradzież samochodów, kradzież z włamaniem i uszkodzenie rzeczy. W zapisach statystycznych, zmniejsza się liczba odnotowanych zdarzeń, które dotyczą każdego rodzaju z wyżej wymienionych naruszeń prawa. Z analizy własnej oraz dostępnych informacji wynika, że w okresie: styczeń-marzec 2016 r. wykryto o 3,2% sprawców przestępstw więcej niż w okresie: styczeń-marzec 2015 r. W pierwszym kwartale 2017 roku, wskaźnik

wyniósł około 51%, natomiast w analogicznym okresie 2016 r. wynosił około 48,7% – widać niewielki wzrost. W I kwartale 2016 roku wykrywalność tego typu przestępstw wyniosła 86,8%, to jest o blisko 6% więcej niż w poprzednim, analogicznym okresie. Świadczyć to może o profesjonalnym podejściu do rozwiązywania problemu przestępstw, zwiększonych środkach finansowych, lepszym sprzęcie i technice wraz z informatyzacją i komputeryzacją prac nad wszelkimi materiałami z przestępstw.

Jak wynika z kolejnych publikowanych badań Centrum (CBOS), opublikowanych w połowie marca 2017 r., spośród dwudziestu dziewięciu ocenianych w badaniu podmiotów, Policja znajduje się na czwartym miejscu. Lepiej oceniane są tylko dwie stacje telewizyjne oraz władze samorządowe. Policja jest też najwyższą ocenianą służbą mundurową. Wskaźnik dobrej oceny jej działalności cały czas rośnie i obecnie jest najwyższy od trzech lat. Analizując wyniki badań statystycznych wcześniejszych, w publikacji, która ukazała się 27.09.2016 r. na stronach Internetowych wspomnianego Centrum, znajduje się informacja, że około (72%) Polaków dobrze ocenia działalność policji. Polacy oceniają pracę Policji znacznie wyżej niż pracę sądu, czy prokuratury. Jak wynika z podawanych informacji bezpieczeństwo w najbliższym otoczeniu każdego mieszkańca jest podstawą harmonijnego funkcjonowania w miejscu zamieszkania, pobytu czy pracy. Dlatego, funkcjonariusze policji oddelegowani do pracy jako dzielnicowi mają za zadanie utrzymanie bezpośredniego kontaktu ze społecznością lokalną swoich rejonów oraz podmiotami, które są usytuowane w ich rejonie służbowym.

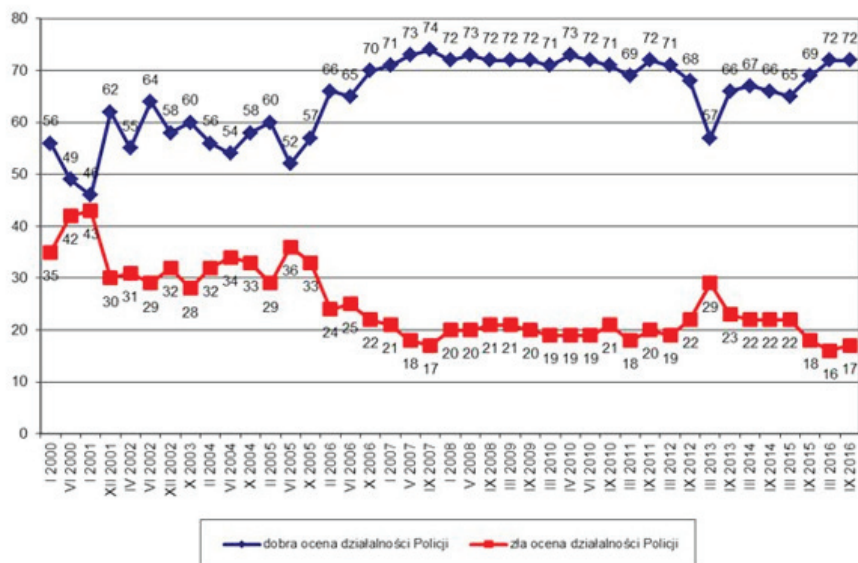
Z badania dotyczącego oceny instytucji publicznych, zrealizowanego przez Centrum Badania Opinii Społecznej w dniach 8-15 września 2016 roku wynika, że Policja jest najwyższą ocenianą służbą mundurową. CBOS w badaniu cyklicznym monitoruje opinie dorosłych Polaków na temat działalności Parlamentu i Prezydenta, natomiast dwa razy w roku ocenie poddaje większą liczbę instytucji publicznych. W ostatniej edycji badania, przeprowadzonej w dniach 8-15 września 2016 roku, respondentów poproszono, między innymi o ocenę działalności Policji. Ocena ta utrzymuje się na tym samym poziomie w porównaniu do wyników ostatniej edycji badania, natomiast w stosunku do wyników obejmujących lata 2012-2015, oceny Policji są wyższe. Wykresy nr 1 i 2 w sposób syntetyczny pokazują opinie mieszkańców, którzy do ankiet wybrani zostali losowo i wypełniali je anonimowo.

Wykres 5. Ocena działalności policji – wyniki ankiety



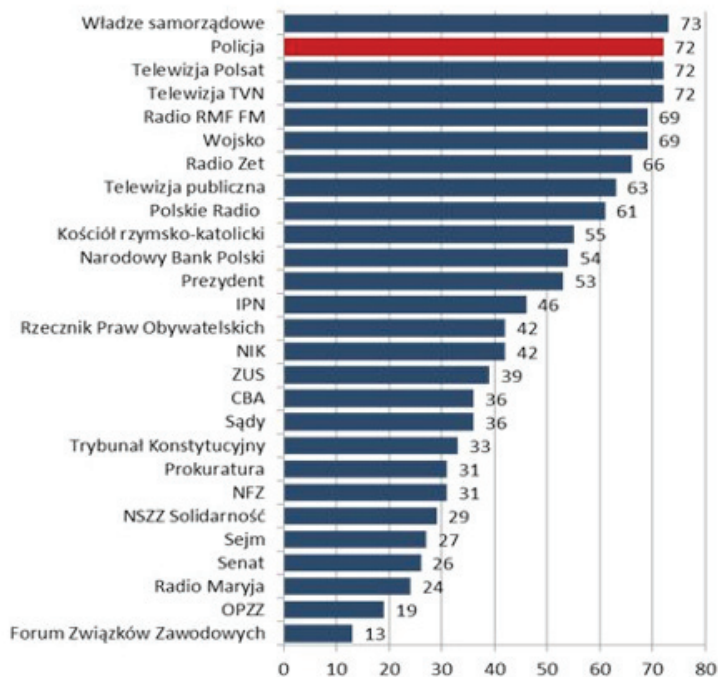
Źródło: CBOS, 8-15 września 2016 r., N=981.

Wykres 6. Ocena działalności policji (oceny od I 2000 do IX 2016 w %) – wyniki ankiety



Źródło: CBOS, 8-15 września 2016 r., N=981

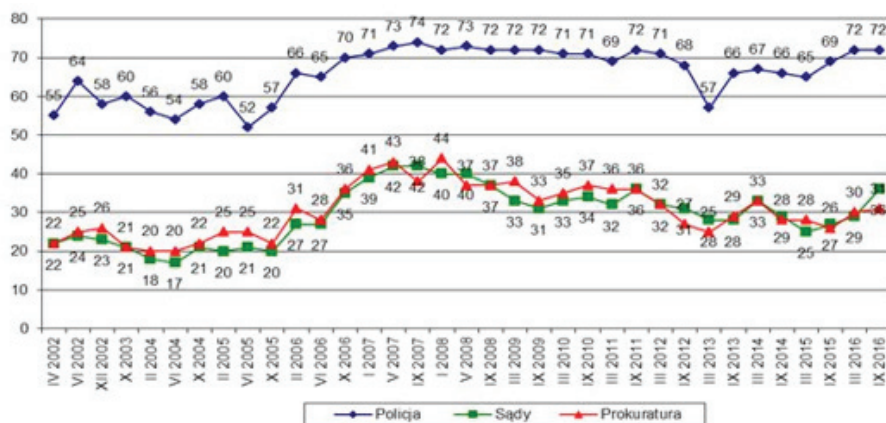
Wykres 7. Ocena działalności innych podmiotów (dobre oceny we wrześniu 2016 w %) – wyniki ankiety



Źródło: CBOS, 8-15 września 2016 r., N=981.

Aby przedstawić wybrane podmioty czy ogniwa w łańcuchu bezpieczeństwa lub podmiot zajmujący się, czy nawet opisujący bezpieczeństwo, autorzy posiłkują się opiniami czasami nieautoryzowanymi, tylko po to, że jeśli ktoś nie podaje swoich danych, czyli jest anonimowy, wówczas przyjmuje się, że mówi lub pisze to, co i jak czuje. W najnowszej edycji badań CBOS, (autorzy nie mają wiedzy na czyje zlecenie badanie zostało wykonane) Policja znajduje się na drugim miejscu (taki sam odsetek pozytywnych opinii uzyskały telewizja Polsat oraz telewizja TVN) spośród dwudziestu siedmiu ocenianych instytucji. Nieznacznie lepiej od niej oceniana jest tylko działalność władz samorządowych. Warto zwrócić uwagę, że Policja jest oceniana dwukrotnie lepiej od instytucji wymiaru sprawiedliwości, tj. sądów, prokuratury. Wykresy nr 3 i nr 4 obrazują etapy przemian i wahania opinii publicznej na podmioty odpowiedzialne za bezpieczeństwo i przedstawiające obszary bezpieczeństwa w sposób obiektywny, subiektywny, czy taki który ma się podobać władzy, organom ustawodawczym, czy wykonawczym.

Wykres 8. Ocena działalności Policji, sądów i prokuratury (oceny od IV 2002 do IX 2016 w %) – wyniki ankiety



Źródło: CBOS, 8-15 września 2016 r., N=981

PODSUMOWANIE

Większość z występujących w środowisku miejskim zjawisk może oddziaływać pozytywnie i negatywnie na bezpieczeństwo oraz jednostkę, czy grupy społeczne. Istotne jest, aby nie bagatelizować tych zjawisk i monitorować ich oddziaływanie na społeczeństwo. Administracja samorządowa w mieście, wspólnie z powołanymi podmiotami działającymi w zakresie bezpieczeństwa, systematycznie opracowują raporty, analizy, programy, strategie poprawy poziomu bezpieczeństwa w terenie, dążąc do skutecznego ograniczania zagrożeń i szybkiej walki z ich skutkami w razie ewentualnego wystąpienia. Wybrane instytucje prowadzą działania prewencyjne, edukacyjne, zmierzają do zwiększenia świadomości mieszkańców i poprawy postaw obywatelskich. Zadowolający jest fakt, że mieszkańcy dostrzegają działania wskazanych podmiotów, co widać było na zaprezentowanych diagramach, ponadto coraz chętniej uczestniczą w życiu publicznym, chcą mieć wpływ na najbliższe otoczenie. Wspólne działania z pewnością przyczynią się do poprawy poziomu bezpieczeństwa w mieście, zwiększania ładu i porządku.

Zjawiska występujące na przestrzeni ostatnich dekad, przejawiają się w negatywnych aspektach, stąd działania prewencyjne będą wymagały dłuższego okresu czasu, większej uwagi, pogłębionych badań i analiz. Szanse na zmianę wizerunku dzisiejszej Europy czy Polski można dopatrywać się w profesjonalnych działaniach, wykwalifikowanych jednostkach, obszarach aktywności organizacji pozarządowych, a nawet szeroko pojętej edukacji: kulturalnej, sportowej, społecznej, obywatelskiej. Stąd obszar artykułu dotyczy szeroko pojmowanego bezpieczeństwa mieszkańców i podmiotów za nie odpowiedzialnych. Należy mieć świadomość że wszelkie informacje dotyczące działań podmiotów odpowiedzialnych za bezpieczeństwo miasta budziło i nadal budzi emocje, ponieważ Polska oraz kraje wspólnej Europy stoją na co dzień w obliczu wielu cywilizacyjnych zagrożeń. To one wpływają w dużej mierze na jakość życia mieszkańców państw. Nie sposób zająć się szczegółowo tak obszernym tematem, dlatego wybiórczo, dla przykładu, autorzy wykazali wybrane, istotne podstawowe działania w zakresie działania i odpowiedzialności za bezpieczeństwo. Temat sam w sobie jest obszerny, ciekawy oraz niezwykle istotny. Spowodowane jest to tym, że dotyczy bezpieczeństwa, nie tylko danego obszaru, ale każdej pojedynczej jednostki. Przed zagrożeniami często się ucieka, a to błąd. Z zagrożeniem trzeba walczyć, trzeba je niwelować, a mają to wykonać powołane do tego odpowiednie podmioty, których reprezentantów w sposób sygnałowy opisano w artykule jako głos do dyskusji. Zagrożenie trzeba odpowiednio zlokalizować i scharakteryzować. Bez odpowiedniego przygotowania, specjalistycznych podmiotów administracja sami mieszkańcy nie są w stanie usunąć zagrożenia. Gdy już wiadomo, z jakimi zagrożeniami należy się zmierzyć, wówczas można działać, oczywiście potrzebne są różnego rodzaju siły i środki. Całe terytorium Polski i kraje Europy są (w sposób dla siebie uznany za najlepszy), przygotowane i zabezpieczone. Nie bez powodu powołuje się odpowiednie służby, tworzy formacje, które stoją na straży bezpieczeństwa. W artykule została jedynie zasygnalizowana rola Policji. Dla codziennego bezpieczeństwa mieszkańców funkcjonariusze są potrzebni, szczególnie kiedy skutecznie i logicznie interweniuje, patroluje, itd. Równie ważna jest rola innych, niewymienionych podmiotów, choć ważnych zaangażowanych w walkę z zagrożeniami. Objętość artykułu nie pozwala przedstawić stosownego na ich temat materiału. Podsumowując badania autorów, należy zauważyć, że człowiek ma świadomość, że jest coś takiego jak zagrożenie bezpieczeństwa. Z dnia na dzień może pojawić się coraz więcej zagrożeń, wynika to z postępu, migracji oraz rozwoju cywilizacji i świata. Niektóre zagrożenia przechodzą „transformację”, te „podstawowe” zazwyczaj powstają, czy zaczynają się identyczne, zmienia się tylko skala ich wielkości i oddziaływania. Również, dotyczy to zagrożeń wywołanych siłami natury, czyli klęsk żywiołowych.

BIBLIOGRAFIA:

- Dobrosielski M. (1991), W poszukiwaniu lepszego świata. Filozofia historii i polityki Karla R. Poppera, Warszawa.
- Grzywna Z. (2012), Bezpieczeństwo i zagrożenia w aglomeracjach, Katowice: Wyższa Szkoła Zarządzania Marketingowego i Języków Obcych w Katowicach (WSZMiJO).
- Grzywna Z. (2014), Wpływ urbanizacji i gettyzacji na bezpieczeństwo publiczne w mieście Katowice, Katowice: Wyższa Szkoła Zarządzania Marketingowego i Języków Obcych w Katowicach (WSZMiJO).
- Grzywna Z. 2013, Bezpieczeństwo w procesach globalizacji – dziś i jutro. (red.), (WSZMiJO), tom II

- Parsons T. (1971), *The System of Modern Societies*, NJ: Prentice-Hall, Englewood Cliffs.
- Sienkiewicz P. (2007), *Badania naukowe bezpieczeństwa systemów*. [w:] B. Kosowski, A. Włodarski, *Wyzwania bezpieczeństwa cywilnego XXI wieku – Inżyniera działań w obszarach nauki, dydaktyki i praktyki*, Warszawa: Wydawnictwo Fundacja Edukacja i Technika Ratownictwa.
- Świniarski J. (1997), *O naturze bezpieczeństwa. Prolegomena do zagadnień ogólnych*, Warszawa-Pruszków. R. Jakubczak., A. Skrabacz, K. Gąsiorek, red. *Obrona narodowa w tworzeniu bezpieczeństwa Polski w XXI wieku*. Bellona, Warszawa 2008, s. 27.
- R. Jakubczak., A. Skrabacz, K. Gąsiorek, red. *Obrona narodowa w tworzeniu bezpieczeństwa Polski w XXI wieku*. wyd. Bellona, Warszawa 2008, s. 27.
- Tyrała P. (2003), *Zarządzanie kryzysowe*. Toruń: Wydawnictwo A. Marszałek.
- Tyrała P., *Nauki o bezpieczeństwie treści specjalistyczne w edukacji dla bezpieczeństwa*. Wyd. Amelia Rzeszów 2013.
- L. Korzeniowski, *Securitologia. Nauka o bezpieczeństwie człowieka i organizacji społecznych*, EAS, Kraków 2008.
- Pozycje wybrane: R. Zięba, *Kategoria bezpieczeństwa w nauce o stosunkach międzynarodowych*, [w:] *Bezpieczeństwo narodowe i międzynarodowe u schyłku XX wieku*, red. D.B. Bobrow, E. Haliżak, R. Zięba, Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, Warszawa 1997, s. 3 – 4; R. Zięba, *Instytucjonalizacja bezpieczeństwa europejskiego: koncepcje – struktury – funkcjonowanie*. Warszawa 1999, s. 30 – 32;
- A Wawrzusiszyn, *Pojęcie i istota bezpieczeństwa*, [w:] *Zarządzanie kryzysowe (Teoria, praktyka, konteksty, perspektywy badawcze)*, red. J. Stawnicka, B. Wiśniewski, R. Socha, Wydawnictwo WSPol, Szczytno, 2011, s. 10.
- J. Czapska. J. Wójcikiewicz, *Policja w społeczeństwie obywatelskim*. Zakamycze 1999, s. 138–139; A. Urban, *Bezpieczeństwo społeczności lokalnych...*, s. 125–127.
- P. Gromek. *Teoria organizacji bezpieczeństwa na przykładzie masowej ewakuacji ludności*. Difin 2017.
- B. Hołyst. *Zagrożenie ładu społecznego*, Tom I Warszawa PWN. 2013.
- Akty prawne:
- Dziennik Ustaw. 2007, Nr 89, poz. 590. Art. 19 Ustawa z dnia 26 kwietnia 2007 r. Zarządzanie kryzysowe (z późniejszymi zmianami).
- Opinie o bezpieczeństwie i zagrożeniu przestępczością. Komunikat z badań. CBOS, 2017/48.
- Ustawa o zarządzaniu kryzysowym - Rządowe Centrum Bezpieczeństwa www.rcb.bip-e.pl/download/6/13847/ustawa-o-zarządzaniu-kryzysowym.pdf

Zarządzenia:

- Zarządzenie Prezydenta miasta Katowice, Uchwała Rady Miasta Katowice nr 1261/2017 w sprawie Programu zapobiegania przestępczości oraz ochrony bezpieczeństwa obywateli i porządku publicznego.

Źródła internetowe:

- <http://bip.kgp.policja.gov.pl/kgp/priorytety-kgp-i-ich-e/15361,Priorytety-Komendanta-Glownego-Policji-na-lata-2016-2018.html>
- *Badania Centrum Badań Opinii Społecznej* [http://grupabst.pl/badania-opiniisondaze/?gclid=EAla\(10_05_2018\)](http://grupabst.pl/badania-opiniisondaze/?gclid=EAla(10_05_2018)).
- Kosowski B. (2008), *Model systemu bezpieczeństwa regionu*, IV Konferencja naukowa: Zarządzanie kryzysowe, Olsztyn [www.uwm.edu.pl/mkzk/upload/.../44_model_systemu_bezpieczenstwa_regionu\(10.05.2017\)](http://www.uwm.edu.pl/mkzk/upload/.../44_model_systemu_bezpieczenstwa_regionu(10.05.2017)).



Janusz Ziarko

Monika Ostrowska

Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego

Kompetencje społeczne i ich kształtowanie dla zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy / *Social competences and their shaping to ensure safe and hygienic working conditions*

Abstract

Understanding OHS problems that take into account its various types and dimensions, as well as detailed interpretations of various factors determining this type of safety, requires systematic modernization of programs and forms of training for Health and Safety employees so that they can fulfil their tasks and contribute to the improvement of the OHS level in their organization. Social competences are indispensable in their work.

Research problems have been given the form of questions: 1) What should the scope of social competences used be and what would be the most useful in practice for people working in the Health and Safety Service? 2) What strategy for modernizing educational programs should be adopted so that the results of education of students in the field of social competences satisfy the organizational needs related to shaping safe and hygienic working conditions?

Key words: social competences, educational program, occupational health and safety, modernization strategy

1. WSTĘP

Jakość pracy pracowników Służby BHP zależy od wielu czynników, ale wśród nich specjalną rolę odgrywa ich kompetencyjne przygotowanie, szczególnie w zakresie kompetencji społecznych. Rozumienie problemów bhp uwzględniające różne jego rodzaje i wymiary, a także szczegółowe interpretacje różnorodnych czynników determinujących to bezpieczeństwo wymaga systematycznego modernizowania programów i form kształcenia przygotowujących pracowników

Służby BHP, tak, aby potrafili oni skutecznie realizować stawiane przed nimi zadania i mogli przyczynić się do poprawy poziomu bhp w swojej organizacji. Ważną jest więc potrzeba kształcenia pracowników Służby BHP zorientowanego nie tylko na przyswajanie wiedzy i jej reprodukcję, ale głównie na jej tworzenie i twórcze wykorzystanie, czemu służą między innymi dobrze ukształtowane kompetencje społeczne.

Pytania jakie tutaj nasuwają się na myśl, które należy postawić chcąc prawidłowo modernizować kształcenie, przynależą do wielu różnych obszarów rzeczywistości: edukacyjnej, kulturowej społecznej, gospodarczej. Logicznie sformułowane pytania wyznaczają perspektywy i określają organizację przedsięwzięć modernizacyjnych. Dla ich sformułowania potrzebna jest wiedza o przedmiocie modernizowania, jego istocie, potrzebach i wymaganiach zgłaszanych przez interesariuszy, możliwościach i zakresach zmian, standardach które czynią modernizację prawidłową i przydatną.

W sytuacji modernizowania programów kształcenia pierwsze wprowadzające pytanie które postawić należy brzmi: w jakim kierunku modernizować program kształcenia i jakie czynniki wpływają na jego kształt i potencjalne efekty. To pytanie wyznacza z jednej strony strukturę i zakres prowadzonych w artykule rozważań, z drugiej stanowi podstawę dla sformułowania pytań szczegółowych. Nadano im postać:

- czym są i jaki jest wymagany zakres kompetencji społecznych niezbędnych pracownikom Służby BHP,
- jak oceniają zakres i poziom swoich kompetencji społecznych absolwenci kierunku studiów *Bezpieczeństwo narodowe* o specjalności: *zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy*,
- jaką strategię modernizowania programów kształcenia przyjąć, żeby osiągnięte efekty kształcenia studentów w zakresie kompetencji społecznych zaspokajały organizacyjne potrzeby związane z kształtowaniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy?

Tezie rozważań nadano brzmienie: rozwijanie kompetencji społecznych kandydatów na pracowników Służby BHP i osiągnięcie ich pożądanego poziomu pozytywnie wpłynie na zapewnienie i utrzymywanie właściwego stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Przynieść to może przedsiębiorstwom wymierne korzyści, zarówno w procesie budowania przewagi konkurencyjnej czy własnego wizerunku, ale także w sferze pracowniczej świadomości dotyczącej korzyści płynących z prawidłowo rozwijanej kultury bezpieczeństwa i związanego z nią wysokiego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy.

2. KOMPETENCJE SPOŁECZNE I ICH ZNACZENIE W PRACY PRACOWNIKÓW SŁUŻBY BHP

Kompetencje społeczne to układy wiedzy, umiejętności, doświadczeń oraz przekonań pozwalających człowiekowi na skuteczną realizację zadań w dynamicznie złożonych sytuacjach: zawodowych i społecznych, zgodnie z przyjętymi standardami. Kształtowane są one w toku długotrwałego procesu uczenia się i doświadczenia. W efekcie wyposażają człowieka w „zdolność do kształtowania własnego rozwoju oraz autonomicznego i odpowiedzialnego uczestniczenia w życiu zawodowym i społecznym, z uwzględnieniem etycznego kontekstu własnego postępowania”. (Sławiński 2014: 54) Odpowiednie ich opanowanie pomaga dostosować się do nowych i zmieniających

się warunków oraz ułatwia budowanie sieci wzajemnych relacji i kontaktów, a także wchodzenie w interakcje z otoczeniem. Kompetencje te stanowią o sprawności radzenia sobie w różnych sytuacjach, tym samym decydują o sukcesach bądź porażkach zawodowych i/lub osobistych.

Czym są i czym powinny być kompetencje społeczne dla pracownika Służby BHP? Analiza wymagań dotyczących przygotowania zawodowego pracowników Służby BHP, prowadzona w kontekście zakresu treściowego definicji kompetencji społecznych (Sławiński 2014: 54), skłania do stwierdzenia, że na kompetencje społeczne pracownika Służby BHP składają się dwie kompetencyjne grupy umiejętności. Pierwsza grupa – to kompetencje osobowe – obejmująca układy zdolności i umiejętności umożliwiające osobom przygotowanie się do kształtowania własnego wszechstronnego rozwoju gwarantującego skuteczne i konstruktywne uczestnictwo w życiu społecznym i zawodowym. Druga grupa – to kompetencje interpersonalne – ogarniająca układy umiejętności które wykorzystujemy w relacjach z innymi ludźmi, które pomagają człowiekowi być roztropnym i skutecznie radzić sobie w różnorodnych i złożonych sytuacjach społecznych i zawodowych. Kompetencje osobowe to trzy grupy umiejętności: 1) interpretacyjne, 2) komunikacyjne i 3) moralne. Łączą się one w naturalny sposób z kompetencjami interpersonalnymi – wykonawczymi, na które składają się umiejętności: 1) postulacyjne, 2) metodyczne i 3) realizacyjne. (R. Kwaśnica 1990: 59 – 65, R. Kwaśnica 1993: 79-114, R. Kwaśnica 2004: 291-319)

Te złożone umiejętności stanowią podstawę systemu działania każdego człowieka – pracownika. Każdy pracownik powinien je posiadać i rozwijać, żeby móc prawidłowo funkcjonować i efektywnie radzić sobie w różnych społecznych i organizacyjnych sytuacjach. Te umiejętności sprawiają, że człowiek – pracownik staje się poznawczo dynamiczny, a przez to bardziej zaradny, potrafi szybko dostrzegać problemy i określać ich dynamiczną złożoność oraz proponować i wdrażać rozwiązania. Są więc one ważne by adekwatnie reagować w każdej społecznej i organizacyjnej sytuacji, efektywnie się w niej komunikować czy być empatycznym, a przez to zachować dobrą psychofizyczną kondycję.

W pracy pracownika Służby BHP trudno wskazać obszar jego aktywności w którym nie znajdowałyby zastosowania kompetencje społeczne. Są one swoistego rodzaju osobistym narzędziem, które pozwala pracownikowi dostrzec, opisać, zrozumieć sytuację pracy, nawiązać kontakt i wspólnie proponować rozwiązania, wartościować i oceniać je, by na nowo synchronizować sieci powiązań, czy reorganizować tok i rytmikę pracy czyniąc ją jakościowo lepszą i bezpieczniejszą. Ich niedostatek zwiększa ryzyko popełnienia błędów poznawczych, niezrozumienia sytuacji pracy i człowieka w niej działającego, a przez to rośnie ryzyko zagrożeń burzących ład i organizacyjny porządek. Wymagania rynku pracy i pracodawców dotyczące zakresu i poziomu tych kompetencji jakim dzisiaj powinien dysponować pracownik służby BHP są coraz wyższe. Praca pracowników Służby BHP to umiejętne, profesjonalne łączenie wymagań i oczekiwań związanych z bezpieczeństwem i ochroną zdrowia zatrudnionych w organizacji pracowników, charakterystycznych dla dwóch odmiennych funkcjonalnie obszarów przedsiębiorstwa: obszaru zarządzania i obszaru wytwarzania. W każdym współczesnym przedsiębiorstwie pracownik Służby BHP stoi wobec nowych wyzwań którymi stają się działania związane nie tylko z organizacją działalności kontrolnej, profilaktycznej i zapobiegającej zagrożeniom wypadkowym i chorobom zawodowym oraz mające na celu poprawę stanu warunków bhp, ale

także przedsięwzięcia kształtujące postawy i kultury bezpieczeństwa pracy. Ważne są też zadania prowadzenia fachowego doradztwa dla kadry kierowniczej i wykonawczej w sprawach bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, a także sprawowanie nadzoru nad pracą pracodawcy, osób kierujących pracownikami i pracą pracowników wykonawczych - czy robią wszystko to, co należy i jak należy w sferze organizacji, techniki i kompetencji dotyczących bhp. Pracownik Służby BHP występuje tu w podwójnej roli:

- 1) refleksyjnego specjalisty inicjującego i organizującego różnorodne przedsięwzięcia podnoszące poziom bhp w środowisku pracy,
- 2) łącznika scalającego punkty widzenia kierowników i pracowników wykonawczych dotyczące spraw bhp.

Pojawia się ważne pytanie: jakimi umiejętnościami dysponować winien pracownik Służby BHP, żeby sprostać oczekiwaniom i stawianym wymaganiom związanym z realizowanymi zadaniami?

3. ZADANIA PRACOWNIKA SŁUŻBY BHP I ZWIĄZANE Z NIMI WYMAGANIA DOTYCZĄCE KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH

Zadania pracownika Służby BHP lokować można i należy w trzech obszarach. Obszar pierwszy to zadania skierowane na pracownika/ów i jego/ich bezpieczeństwo. Ukierunkowane są przede wszystkim na systematyczną poprawę bezpieczeństwa w środowisku i na stanowisku/ach pracy. W ich realizacji ważna jest ustawiczna obecność wśród pracowników i angażowanie ich w sprawy bhp poprzez poznawanie środowiska pracy i występujących w nim zagrożeń dla bhp, ich źródeł i sposobach jak można je kontrolować. Ciągły z nimi kontakt pobudzający ich potencjał i ambicje, a przez to dokładne poznawanie problemów bhp na każdym stanowisku pracy oraz przedstawianie wspólnych propozycji rozwiązań i informowanie o nich kierownictwa. W obszarze drugim zlokalizowane są zadania związane z odpowiedzialnością organizacji za bezpieczeństwo pracy, podnoszenie jego poziomu poprzez ograniczanie ryzyka zawodowego. Przedsięwzięcia tu realizowane ukierunkowane są przede wszystkim na doskonalenie zarządzania bhp (wnoszenia nowatorskiego wkładu w kształtowanie i promowanie polityki bhp w organizacji oraz w przekładaniu zapisów tej polityki na wykonalne cele i plany oraz widoczne rezultaty) i koncentrują się na proponowaniu, projektowaniu i wdrażaniu różnych inicjatyw poprawiających kulturę i stan bhp, które wymagają wykorzystania nowej wiedzy, umiejętności, techniki i technologii oraz uregulowanych kontaktów z kadrami kierowniczą. Obszar trzeci to zadania związane z rozwojem własnym i pracowników w obszarze bhp oraz z budowaniem w organizacji kultury bezpieczeństwa. Skutkują one pogłębianiem i gruntownym rozwinięciem kompetencji bhp i wykorzystaniem ich w praktyce. Rozwojowi temu służy tworzenie atmosfery sprzyjającej kompetencyjnemu rozwojowi pracowników w sferze bhp, budowanie społecznych więzi oraz organizowanie i angażowanie wszystkich pracowników w działania podnoszące standardy bezpieczeństwa w organizacji.

Realizacja zadań w dziedzinie bhp wymaga posiadania przez pracownika Służby BHP określonych kompetencji społecznych. One przesądzają o tym, czy i w jaki sposób pracownik Służby BHP posługiwał się będzie w swej pracy kompetencjami

instrumentalnymi. W ich zakresie znajdują się umiejętności (R. Kwaśnica 1990: 59 – 65, R. Kwaśnica 1993: 79-114, R. Kwaśnica 2004: 291–319):

- 1) interpretacyjne – pozwalające poszukiwać, gromadzić i analizować informacje, rozumiejąco odnosić się do środowiska i sytuacji pracy, kontekstowo widzieć je i opisywać, rozumieć ludzi w nich pracujących, refleksyjnie ich doświadczać. Mają one olbrzymi wpływ na nasze zdolności poznawcze, na uczenie się. Pozwalają nam na systematyczne postrzeganie i badanie sytuacyjnych elementów i relacji pomiędzy nimi, tj.: ludzi, rzeczy, zdarzeń i procesów, też tych zagrażających bezpieczeństwu i zdrowiu ludzi, a to umożliwia stałą interpretację sytuacji pracy i bezustanne wydobywanie na jaw jej sensu. Ułatwiają też stawianie pytań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, które otwierają perspektywy rozumienia środowiska i samej pracy oraz tego co się nam w pracy przydarza;
- 2) komunikacyjne – ułatwiające myślenie dialogiczne i praktykowanie dialogowego sposobu pracy, czyli bycia w dialogu z samym sobą i z innymi dążąc do rozumienia siebie oraz tego co nas wspólnie obejmuje. To ułatwia porozumiewanie się, gdyż pozwala na komunikowanie uczuć i empatyczne rozumienie intencji oraz treści wypowiedzi, sprzyja aktywnemu słuchaniu pracowników i poszukiwaniu ukrytych przesłanek ich poglądów, przekonań, zachowań, a także przedstawienie własnego punktu widzenia jako nie zamkniętej oferty myślowej;
- 3) moralne – umożliwiają zadawanie pytań dotyczących prawomocności moralnej naszego postępowania i kierunkują refleksję dotyczącą oceny zachowań wpływających na stan i poziom bhp, a także służą wypracowaniu postulatów dotyczących tego zachowania: jakie ono jest, jakie powinno być i jakimi sposobami powinniśmy je osiągać, żeby nie było etycznie wątpliwe;
- 4) postulacyjne – rozumiane jako umiejętność rozpoznawania potrzeb i wskazywania pożądanego stanu warunków bhp oraz przedstawiania ich jako celów ograniczających zagrożenia i podnoszących poziom dla bezpieczeństwa pracy, a także identyfikowania się z nimi. To także umiejętności rozbudzania potrzeb związanych z bhp, przedstawiania ich jako zasad kultury bezpieczeństwa i rozszerzanie pracowniczej świadomości jej dotyczącej;
- 5) metodyczno-realizacyjne – to umiejętności organizowania działań w sposób zapewniający przestrzeganie reguł prawnych, zasad normatywnych i społecznych dotyczących bhp. One to preferują reguły odpowiedzialności, określają optymalny porządek i rytmiczność określonych czynności, a także sprzyjają zorganizowaniu pracowniczej społeczności w aspekcie: 1) zabiegania o przestrzeganie zasad i wymagań związanych z bhp, 2) rozwijania swojego potencjału i doświadczenia dotyczącego bhp, 3) propagowania oczekiwań i propozycji potrzebnych zmian w tym obszarze;
- 6) współpracy – rozumiane jako umiejętność wspólnego z pracownikami analizowania problemów bhp, opracowania ogólnej koncepcji bhp, doboru odpowiednich środków i tworzenia warunków sprzyjających jej wdrażaniu. To także umiejętności uruchamiające i podtrzymujące pozytywne postawy i motywacje do działania dla bhp oraz wspólnie interpretować i oceniać osiągnięcia tych działań jak też ustalać przyczyny ich niepowodzeń.

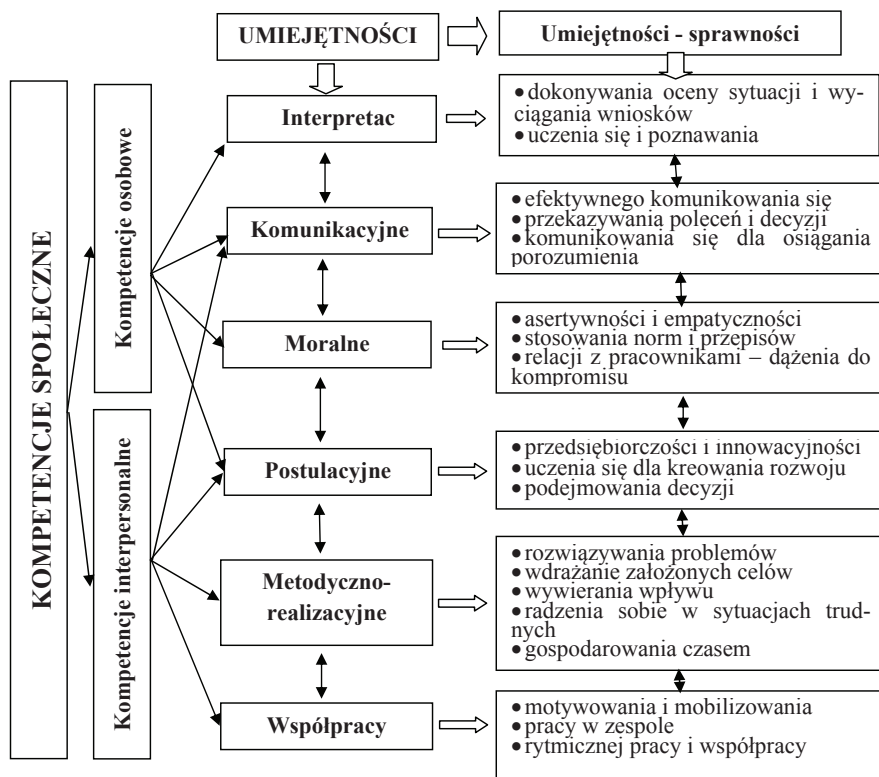
Praca pracownika Służby BHP charakteryzuje się wielowymiarowością i różnorodnością. Wymaga ona organizacyjnej samodzielności, bardzo dobrej komunikatywności by umiejętnie łączyć wymogi wynikające z dokonującego się w przedsiębiorstwach postępu techniczno-technologicznego oraz ze stale podwyższających się standardów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Obarcza ona pracownika Służby BHP dużą odpowiedzialnością. Deficyt kompetencji sprawia, że tracimy kontrolę nad sobą i sytuacjami w których się znajdujemy, stajemy się mniej zaradni, spada nasza aktywność, obniża się motywacja, trudniej nam skoncentrować uwagę na zadaniach i ich sprawniejszej realizacji, pojawia się stres i towarzyszący mu strach i lęk, a to prowadzi do szybszego wypalenia zawodowego. Niedostatki kompetencyjne zwiększają ryzyko popełniania przez pracownika różnego rodzaju błędów związanych z funkcjonowaniem w obszarze bhp.

4. PROFIL KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH PRACOWNIKÓW SŁUŻBY BHP W ŚWIETLE BADAŃ WŁASNYCH

Szerokie ujęcie kompetencji społecznych pracowników Służby BHP uznać należy za trafne, zwłaszcza, że oczekiwania kierownictwa i pracowników, co do roli pełnionej przez pracowników Służby BHP stale rosną. Nie mają oni bowiem dzisiaj tylko zabiegać o przestrzeganie przepisów bhp, ale ich zadania zawodowe wybiegają poza rzeczywistość macierzystego zakładu pracy. Tu i teraz nie wystarczy, pracownik Służby BHP musi patrzeć w przyszłość i ubiegać się o przygotowanie zakładu pracy i pracowników do wyzwań związanych z rosnącymi standardami bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Wachlarz kompetencji jakimi powinien dysponować pracownik Służby BHP winien być jasno określony. Jednak znając specyfikę pracy Służby BHP należy zdać sobie sprawę, że – ze względu na stale rosnące organizacyjne oczekiwania wobec Służby, coraz lepiej uświadamiane indywidualne potrzeby bhp pracowników, rozwijające się pod względem technicznym i społecznym środowisko pracy – jednoznaczne określenie wszystkich niezbędnych kompetencji pracownika Służby BHP jest trudne. Profil kompetencyjny stanowiska pracy określa, które kompetencje uważamy za kluczowe z punktu widzenia efektywnego wykonywania pracy na danym stanowisku. (Markiewicz 2017) Jest więc całościowym układem kompetencji opisujących dane stanowisko i określa rodzaj, zakres i siłę natężenia występowania poszczególnych kompetencji wymaganych od pracownika na tym stanowisku. Kompetencje w profilu opisują zestawy zachowań wymaganych od pracownika, które powinien on wykazywać, aby kompetentnie realizować zadania. (Sienkiewicz 2013: 13) Rozważając profil kompetencyjny pracownika Służby BHP, zależnie od potrzeb, akcentować możemy poszczególne jego komponenty składowe. Orzekając np.: o umiejętnościach działania powiemy, że jest to „(...) zdolność i gotowość do wykonywania zadań, na określonym poziomie lub wyuczona umiejętność robienia rzeczy dobrze, rozwinięte sprawności niezbędne do radzenia sobie z problemami”. (Ochmański 2001: 248) Celem tworzenia i wdrożenia profilu kompetencyjnego pracownika Służby BHP w zakresie kompetencji społecznych jest:

- 1) zdefiniowanie stanowiskowych wymagań w zakresie kompetencji społecznych odniesionych do zachowań, postaw i wiedzy, które wpływają na sposób i jakość realizacji zadań wymaganych na stanowisku,
- 2) określenie zbioru kompetencji społecznych potrzebnych na stanowisku, podanie ich wagi i znaczenia w kontekście wykonywanych zadań. (Malarski 2009).

Profil kompetencyjny informuje które kompetencje na stanowisku pracownika Służby BHP są wyjątkowo ważne dla efektywnej realizacji zadań związanych z bezpieczeństwem w środowisku pracy oraz jaki poziom tych kompetencji jest odpowiedni w aspekcie wykonywanych przez pracownika obowiązków. Teza ta koresponduje z pytaniem badawczym: *jaki jest zestaw/zbiór umiejętności społecznych i jaki powinien być poziom ich opanowania, które są wymagane w pracy Służby BHP?* Odpowiedź wymagała określenia wymagań kompetencyjnych w zakresie umiejętności społecznych na stanowiskach pracy w Służbie BHP i przedstawienie ich w postaci profilu kompetencyjnego. Profil kompetencji społecznych pracownika Służby BHP przedstawiona rysunku 1. Proponowany profil kompetencji społecznych tworzy strukturę, w obrębie której wydzielono dwie podstawowe grupy kompetencji: kompetencje osobowe i kompetencje interpersonalne. Każda grupa podstawowa kompetencji mieści w sobie zestawy konkretnych umiejętności niezbędnych do realizacji zadań na stanowisku pracy pracownika Służby BHP.

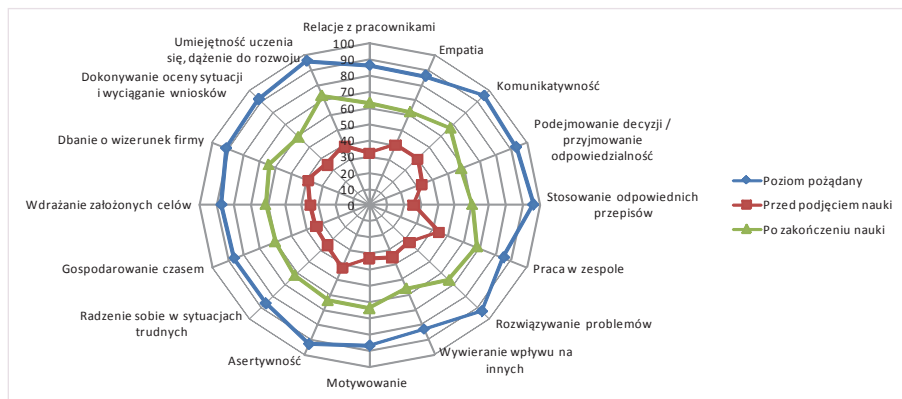


Rys. 1. Profil kompetencji społecznych pracownika Służby BHP

Źródło: Opracowanie własne

Rozwijanie kompetencji społecznych to edukacyjne zabiegi uruchamiające określone sposoby myślenia, bycia i działania. Składają się na ich rozwój drobne, ale zreflektowane praktyki, czynności, gesty i przemyślenia, które kumulując się poszerzają i pogłębiają zestawy naszych społecznych umiejętności. Rozwojowi temu sprzyja przyjazny klimat w edukacyjnym czy zawodowym środowisku, budujący atmosferę zaufania dającą uczącym się poczucie bezpieczeństwa. Płynące z poszerzania

i pogłębiania kompetencji społecznych realne korzyści zacniemy dostrzegać z upływem czasu, kiedy nasze relacje z innymi, podejmowane wspólnie działania w obszarze bezpieczeństwa pracy będą przynosić wymierne wyniki. Dostrzeżemy efekty tych zmian w postaci poczucia własnego sprawstwa, podbudowania własnej wartości, niezależnie od doświadczanych w danym momencie sukcesów czy porażek. Dzięki nim możemy zrozumieć otaczającą nas rzeczywistość, poznać normy postępowania i zasady moralne, a także nawiązać dialog i interakcje międzyludzkie. Od osób zajmujących stanowiska pracy w Służbie BHP wymaga się określonego poziomu umiejętności społecznych, co powinno im pozwolić na całościowy i merytorycznie prawidłowy ogląd i wgląd w prowadzoną działalność. Opanowanie pożądanego poziomu tych umiejętności tworzy pracownikom szansę na efektywną bieżącą pracę oraz szybką adaptację do pojawiających się wyzwań, gdyż specyfika pracy w Służbie BHP wymaga od pracowników ciągłego doskonalenia. Problem kierujący rozważania dotyczące opanowania przez studentów kompetencji społecznych sformułowany był w postaci pytań: *Jak studenci oceniają swoje przygotowanie do pracy na stanowiskach w służbie bhp w zakresie kompetencji społecznych? Jaka jest dynamika rozwoju tych kompetencji w toku kształcenia?* Materiałem badawczym stanowiącym podstawę do wnioskowania były wyniki samooceny dokonanej przez studentów. Wyniki analiz przedstawiono na rysunku 2, obrazującym relacje pomiędzy kompetencjami studentów: przed rozpoczęciem studiów, w momencie ich ukończenia oraz kompetencjami pożądanymi na stanowisku pracy specjalisty służby BHP.



Rys. 2. Kompetencje studentów: przed rozpoczęciem studiów, w momencie ich ukończenia oraz kompetencje pożądanymi na stanowisku pracy specjalisty służby BHP

Źródło: Wyniki badań własnych

5. STRATEGIA MODERNIZOWANIA PROGRAMÓW KSZTAŁCENIA STUDENTÓW PRZYSZŁYCH PRACOWNIKÓW SŁUŻBY BHP W ZAKRESIE KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH

Dobrze skonstruowany i właściwie realizowany program kształcenia umożliwia kształcenie i rozwijanie kompetencji społecznych, a to sprawia, że człowiek sprawniej korzysta ze swoich intelektualnych i emocjonalnych predyspozycji w kontaktach z innymi osobami, łatwiej może tworzyć i utrzymywać z nimi satysfakcjonujące go

relacje, efektywnie pełnić różne role: społeczne i zawodowe, skuteczniej dzielić się z partnerami wiedzą i doświadczeniami przyczyniając się do rozwijania różnych form współpracy, (Borkowski 2003: 108) także tej mającej wpływ na poziom bezpieczeństwa w środowisku pracy. Kształcenie kompetencji społecznych u specjalistów bhp jest niezbędne, gdyż praca specjalisty bhp wymaga nie tylko umiejętności profesjonalnych, ale przede wszystkim społecznych które umożliwiają mu odnalezienie się w zespole i pozwalają skutecznie współpracować z innymi, przekonywać ich do swoich pomysłów i rozwiązań, inicjować i negocjować propozycje zmian dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia w pracy, ustalać sposób ich wdrażania, określać warunki nadzoru nad bhp angażując wszystkich zainteresowanych. Ponadto kompetencje te wiążą się z umiejętnością wywierania pożądanego wpływu, który mobilizuje współpracowników do efektywności, (Argyle 1999: 133) a co za tym idzie kompetencje te zapewniają łatwiejszą realizację zamierzeń dotyczących bhp w kontaktach z partnerami. (Smółka 2007: 39) Problem polega na skutecznym zakomunikowaniu i przekonaniu studentów, potencjalnych pracowników Służby BHP, o potrzebie nabywania tych kompetencji. Z drugiej strony ważne jest, żeby nie były to sposoby ani moralizatorskie czy arbitralne, ani też instrumentalne, które służą bezpodmiotowemu wyrobieniu jakichś osobowych czy interpersonalnych umiejętności.

Nacisk na kształtowanie u studentów kompetencji społecznych oraz na doskonalenie sposobów ich kształtowania jest wyraźnie widoczny zarówno na rynku pracy jak i na polskich uczelniach. Obecnie nie formułuje się już pytania: „czy należy uczyć kompetencji społecznych”, tylko „jak należy to czynić”? Dominuje przekonanie wśród przedstawicieli rynku pracy, a także w środowiskach akademickich, że absolwenci studiów powinni być przygotowani do pracy nie tylko pod względem merytorycznych umiejętności, ale również powinni być należycie przygotowani do pracy w zawodzie pod względem kompetencji społecznych. Stąd, edukacja prowadzona powinna być w oparciu o właściwie zaprojektowaną i konsekwentnie realizowaną strategię rozwoju kształcenia uwzględniającą w uczelnianej dydaktyce:

- dynamikę różnorodnych potrzeb i wymagań zgłaszanych przez interesariuszy,
- potencjały intelektualne i emocjonalne którymi dysponują studenci,
- kluczowe zadania i specyfikę pracy Służby BHP oraz podkreślającą wagę kwestii bhp dla sprawności jednostkowej i organizacyjnej.

Koncepcję systematycznego modernizowania i wdrażania programów kształcenia uwzględniającą dynamikę wymagań związanych z rozwojem kompetencyjnym absolwentów – przyszłych pracowników Służby BHP, oprócz można na modelu E. Deminga: Plan-Do-Check-Act. Przedstawić ją możemy w postaci procedury składającej się z czterech faz. (Gasiński, Piskalski 2015, Ostrowska, Ziarko 2015: 125 – 142)

Faza pierwsza – planuj – składa się z trzech etapów:

Etap I: Określenie, czym jest dla efektywności kształcenia proces systematycznej modernizacji programów kształcenia, który uwzględnia rosnące potrzeby kompetencyjne studentów – przyszłych pracowników oraz wskazanie odpowiednich narzędzi, takich jak dobre praktyki w zakresie planowania i weryfikacji działań usprawniających kształcenie. Ideową podstawę do działania współczesnej uczelni stanowi swego rodzaju ożywczy „kontrakt moralny” między uczelnią a studentami, pracodawcami

i społeczeństwem. Uczelnie powinny w swoich strategiach rozwoju i realizacyjnych politykach promować cele, które stanowią podstawę tworzenia wartości dla wszystkich stron zainteresowanych działalnością i efektami pracy uczelni. Dotyczą one przede wszystkim kompetencyjnego przygotowania studentów do skutecznego radzenia sobie na wymagającym rynku pracy, a także wykształcenia umiejętności pozwalających im w sposób innowacyjny odpowiadać zarówno na ekonomiczne potrzeby przedsiębiorstw, jak i na tworzenie oczekiwanych wartości społecznych i ekologicznych.

Warunkiem sprostania wymaganiom stawianym szkołom jest systematyczne obserwowanie i wielowymiarowe analizowanie procesu kształcenia. Jest to niezmiernie istotne dla efektywności fazy planowania, gdyż najpierw musimy zdefiniować to, co musimy zmienić lub usprawnić.

Etap II: Dialog z interesariuszami (wewnętrznymi i zewnętrznymi) inicjujący różnokierunkowe prace związane z systematycznym doskonaleniem programów kształcenia, przekładającym się na rozwój potencjału kompetencyjnego absolwentów. Podstawę dialogu z interesariuszami stanowić powinno przeświadczenie, że współczesna ewoluująca rzeczywistość wymaga od człowieka i społeczeństwa systematycznego uaktualniania, a także poszerzania i pogłębiania kompetencji, jednostkowych, zespołowych i organizacyjnych. Dialogowe podejście umożliwić powinno dokonanie analizy krytycznej wykorzystywanego programu, poznanie zalet i słabych stron programu. Przydatne będą tutaj pytania kierunkujące analizę i ułatwiające identyfikację problemu oraz określenie celu do osiągnięcia: Co skłania do modyfikowania dotychczasowego programu? Jakie nowe cele powinni osiągnąć uczniowie i jakich treści w związku z tym brakuje w dotychczasowym programie nauczania i o jakie treści programy przedmiotowe powinny być uzupełnione? Na jakie kompetencyjne elementy położyć należy największy nacisk? Na przykład, kształcenie dzisiejszych profesjonalistów w dziedzinie bhp powinno wiązać się nie tylko z opartymi na wiedzy umiejętnościami analizy i syntezy zjawisk zagrażających bezpieczeństwu w środowisku pracy, ale również uwzględniać odpowiednie nastawienia i wartości, związane między innymi z wyrobieniem zdolności słuchania innych, zręcznego prowadzenia dialogu, negocjacji, preferowaniem intelektualno-moralnej rzetelności w zakresie bezpieczeństwa pracy, staranności w prowadzeniu dokumentacji bhp. Profesjonalizmowi towarzyszyć musi również dyscyplina, niewykluczająca w razie potrzeby umiejętności słuchania głosu sumienia.

Etap III: Analiza wyników wyborów dotyczących modernizowania programów kształcenia oraz dogłębna ocena ryzyka i szans ich realizacji.

Kluczowe, dla merytorycznej poprawności modernizowanych programów kształcenia, a także dla efektywności jego przyszłej realizacji, jest określenie strategicznie ważnych obszarów pracy edukacyjnej związanej z przygotowaniem kompetencyjnym absolwentów – przyszłych pracowników. Istotne będzie ustalenie priorytetów jako wspólnych, edukacyjnie ważnych dla efektywności kształcenia obszarów (zarówno obszarów szans, jak i ryzyka) oraz określenie tych obszarów, w których występują różnice priorytetów (kwestie wymagające dalszego dialogu, analiz i działania). Przede wszystkim ważne jest, żeby:

- 1) w modernizowanych programach kształcenia uwzględniać: a) aktualne i przyszłe kompetencyjne potrzeby studentów warunkowane podmiotowo, społecznie

- i wymaganiami rynku pracy, b) związki zachodzące między ogólnymi i szczegółowymi celami gospodarczymi, społecznymi i kulturowymi, a celami modernizowanych programów kształcenia w zakresie rozwoju kompetencyjnego studentów – pracowników;
- 2) zmodernizowane programy kształcenia lepiej mobilizowały nauczycieli i studentów, pomagały im w rozwijaniu i wykorzystywaniu ich zawodowych uzdolnień, w ich własnym interesie i zgodnie z ich aspiracjami, mając stale na uwadze potrzeby rynku pracy;
 - 3) ukierunkować modernizowanie programów kształcenia tak, aby zajęcia dydaktyczne prowadziły studentów do:
 - a) rozwijania twórczej inicjatywy, dynamiki i wynalazczości, w celu rozwijania swoich kreatywnych predyspozycji;
 - b) świadomego przeciwdziałania jakimkolwiek niebezpieczeństwom zawodowym, przez włączenie do programu kształcenia, do każdego przedmiotu i/lub zajęcia zagadnień dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy;
 - c) wspierania studentów w rozwijaniu umiejętności rozumowania, interpretowania i wyjaśniania zjawisk społeczno - gospodarczych, kształtowaniu aktywnych postaw, a także w ich dążeniu do realizacji osobistych zamierzeń i do samookreślenia;

Faza druga – wdrażaj

Etap IV: Jego celem jest przygotowanie, a następnie wdrożenie opracowanego wcześniej rozwiązania. Przygotowanie wdrożenia zaprojektowanego rozwiązania polega na opracowaniu harmonogramu jego implementacji, określeniu odpowiedzialności oraz przygotowaniu potrzebnych warunków i środków.

Warunkiem efektywności wdrożeniowej jest sprawny system wewnętrznego komunikowania się. Ustalone w modernizacyjnym planie przedsięwzięcia (dotyczące celów i efektów kształcenia, działań, procedur) wymagają zakomunikowania nauczycielom i studentom. Dużą moc motywującą zarówno w stosunku do nauczycieli jak i studentów ma precyzyjne określenie kierunkowych i przedmiotowych celów, efektów i związanych z nimi treści kształcenia oraz ustalenie metodycznych i organizacyjnych zasad realizacji kształcenia. Ich komunikowanie studentom przebiegać powinno w toku zajęć dydaktycznych, najlepiej w formie dialogu i konsultacji, wówczas efektem komunikowania będzie obopólne zrozumienie założeń przedmiotu oraz zasad pracy dydaktycznej ułatwiającej studentom uczenie się i osiągnięcie założonych efektów kształcenia.

Faza trzecia – badaj

Etap V: Wdrażanie zmodernizowanych programów kształcenia wymaga, z jednej strony systematycznych analiz przebiegu pracy dydaktycznej według zmodernizowanego programu, z drugiej, gruntownej analizy rezultatów modernizacji, wyrowadzenia wniosków: co zebrane dane mówią na temat skuteczności nowych edukacyjnych rozwiązań. W ramach badawczego postępowania należy ocenić całościowe rezultaty wdrożenia zmodernizowanego programu kształcenia, a także starać się zrozumieć czynniki wpływające na sukces lub porażkę podjętych działań. Analizę i ocenę rozwiązań przeprowadza się w dwu płaszczyznach. Pierwsza z nich to analiza

przebiegu wdrożenia. Druga związana jest z szacowaniem efektów kształcenia związanych z wdrażanym programem. Ważne jest też zidentyfikowanie niezamierzonych skutków wdrożenia programu, niezależnie od tego czy dały one negatywne czy pozytywne efekty.

Wdrażanie do praktyki dydaktycznej zmodernizowanych programów kształcenia wymaga od nauczycieli zachowań przywódczych, którzy potrafią inicjować działania studentów odnoszące się zarówno do jakości bezpieczeństwa, jak i do kultury zachowania się. Wdrożenie, rozumiane jako zakorzenienie wartości, praktyk dydaktycznych i kulturowych w obszarze zagadnień związanych z bezpieczeństwem zależy od wielu czynników, głównie od poziomu pracy dydaktycznej i zaangażowania uczestników kształcenia w kompetencyjny rozwój, co także powinno podlegać analizie i ocenie.

Faza czwarta – doskonała

Etap VI: Zarządzaj strategią i jej realizacją w myśl zasady Plan – Do – Check – Act (Gasiński, Piskalski 2015, Ostrowska, Ziarko 2015: 125 – 142)

Rozwój kompetencyjny studentów, a przede wszystkim rozwój ich kompetencji społecznych to proces trudny, wymagający ciągłości działań, na który ma wpływ wiele wymiarów funkcjonowania szkoły, a głównie kultura pedagogiczna i organizacyjna szkoły oraz standardy i jakość jej dydaktycznej pracy. Proces ten potrzebuje solidnych fundamentów dla kreowania wśród nauczycieli i studentów kultury podmiotowości, dla rozwijania postaw twórczej akceptacji i poznawania tego wszystkiego co inne, różne, nowe, nieznanne, dla krytycyzmu zarówno w wymiarze indywidualnym jak i zbiorowym. Sprzyjać to będzie kształtowaniu podstaw kompetencji społecznych, takich jak: umiejętności krytycznego myślenia, posiadania własnego punktu widzenia, ciągłego i skutecznego uczenia się, czy budowania poczucia własnej wartości.

Osiągnięcie jak największej edukacyjnej skuteczności wymaga ciągłej aktualizacji oceny szans i ryzyka powodzenia działań ukierunkowanych na rozwój kompetencji studentów, w tym kompetencji bhp oraz wytyczanie bardziej adekwatnych kierunków rozwoju. Kierowanie tymi procesami w obszarze rozwijania kompetencji społecznych studentów, w tym związanych z problematyki bhp, to przede wszystkim promowanie działań obejmujących:

- 1) włączanie tematyki bhp do sylabusów wielu różnych przedmiotów, a także umożliwienie zdobywania w trakcie nauki znaczących doświadczeń, które rozwijają zgodne z zasadami bhp sposoby zachowania się na stanowisku pracy i w zakładzie pracy;
- 2) poszerzanie współpracy i partnerstwa pomiędzy członkami społeczności szkoły i innymi zainteresowanymi podmiotami ze sfery gospodarki i administracji. Działania edukacyjne w bliskim związku z przedstawicielami, na przykład różnych przedsiębiorstw wzbogaci uczących się w nowe praktyczne doświadczenia;
- 3) propagowanie szerokiego zakresu metod aktywnego uczestnictwa w życiu szkoły oraz metod kształcenia zorientowanego na definiowanie i rozwiązywanie problemów, dopasowanych do współczesnych wyzwań i możliwości uczącego się. Maksymalizować należy wykorzystanie, między innymi, dyskusji, odwzorowań koncepcyjnych i percepcyjnych, analiz filozoficznych, poszukiwania

wartości, symulacji, metod scenariuszowych, przedstawień na modelach, odgrywania ról (metoda dramy), gier, technologii informacyjnych i komunikacyjnych, badań, studiów przypadków, zajęć w terenie, projektów własnych realizowanych przez uczących się, analiz praktycznych, wykorzystanie doświadczeń z miejsca pracy oraz rozwiązywanie problemów;

- 5) wykorzystywanie w uczeniu się właściwych materiałów szkoleniowych, takich jak publikacje metodyczne, pedagogiczne i dydaktyczne, podręczniki, pomoce wizualne, broszury, studia przypadków i przykłady dobrych praktyk, źródła elektroniczne, audio i video.

Ważne przy tym jest, by wspierać nieformalne i pozaformalne działania edukacyjne, jako że są one istotnym uzupełnieniem edukacji formalnej, nie mniej ważne w rozwoju kompetencyjnym studentów. Nieformalna edukacja odgrywa szczególną rolę, jako że często jest bardziej zorientowana na uczącego się oraz promuje kształcenie uczestniczące i kształcenie przez całe życie.

6. ZAKOŃCZENIE

Kształtowanie kompetencji społecznych, mających istotne znaczenie dla sukcesów człowieka zarówno w procesie edukacji, jak też w pracy zawodowej, powinno być przedmiotem uwagi każdej szkoły i przedsiębiorstwa. Także wyzwania stojące przez współczesnymi organizacjami wskazują na potrzebę ciągłego efektywnego rozwoju tych kompetencji, co będzie wyraźnym przejawem wdrażania zasad społecznej odpowiedzialności uczelni i biznesu oraz zasad etyki w partnerskim funkcjonowaniu szkół i przedsiębiorstw. Świadomość konieczności rozwijania kompetencji społecznych studentów przekłada się na poszukiwanie sposobów podnoszenie efektywności kształcenia w tym zakresie. Wiemy, że istotną rolę odgrywają tu programy nauczania, od których w znacznej mierze zależą szanse na rynku pracy absolwentów szkoły. Nakreślony w pracy zarys koncepcji modernizowania programów kształcenia uwzględniającego rozwijanie u studentów kompetencji społecznych stanowi próbę zbudowania podejścia umożliwiającego w miarę kompleksowe rozwijanie tej sfery kompetencji studentów – przyszłych pracowników Służby BHP.

LITERATURA:

- Argyle M., *Psychologia stosunków międzyludzkich*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1999.
- Borkowski J., *Podstawy psychologii społecznej*. Warszawa 2003.
- Gasiński T., Piskalski G., *Zrównoważony biznes. Podręcznik dla małych i średnich przedsiębiorstw*, w: http://www.mg.gov.pl/NR/rdonlyres/580AE0A6-1882-4288-B719-7F16E658D6A_/53568/Podrecznik_zrownowazonybiznes.pdf (28.02.2015 r.)
- Kwaśnica R., *Ku pytaniom o psychopedagogiczne kształcenie nauczycieli*, Kwartalnik pedagogiczny, nr 3, 1990
- Kwaśnica R., *Pytanie o nauczyciela*, R. Kwaśnica red., Wydawnictwo UW, Wrocław 1993.
- Kwaśnica R., *Wprowadzenie do myślenia o nauczycielu*, w: Z. Kwieciński, B. Śliwerski red., *Pedagogika. Podręcznik akademicki*, t. 2, WN PWN, Warszawa 2004.
- Malarski M., *Zarządzanie kompetencjami*, w: *HR menu: personalny wymiar zarządzania*, red. M. Krokowski, Łódź 2009.

- Markiewicz A., *Profile kompetencyjne - jak zarządzać różnorodnością w firmie*, w: <http://www.kadry.abc.com.pl/artykuly/profile-kompetencyjne-jak-zarzadzac-roznorodnoscia-w-firmie,53610.html>, (10.04.2017)
- Ochmański M., *Edukacja w perspektywie integracji Europy*, Warszawa 2001.
- *Polityka zarządzania kompetencjami pracowników*, red., Ł. Sienkiewicz, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2013.
- *Słownik podstawowych terminów dotyczących krajowego systemu kwalifikacji. Kwalifikacje po europejsku*, St. Sławiński red., IBE, Warszawa 2014.
- Smółka P., *Generator charyzmy. Kreowanie osobowości menedżera*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2007.
- Ziarko J., Ostrowska M., *Rozwijanie kompetencji pracowników w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwie odpowiedzialnym społecznie*, w: *Edukacja i zarządzanie bezpieczeństwem w przygotowaniu kadr dla szkolnictwa i przedsiębiorczości*, M. Ostrowska, J. Ziarko, red., OW KFM, Kraków 2015.



Maciej Gitling

Instytut Socjologii Uniwersytetu Rzeszowskiego

Znaczenie zaufania w zarządzaniu zasobami ludzkimi / *The importance of trust in human resource management*

Streszczenie

Zaufanie jest jedną z centralnych wartości w życiu społecznym i organizacyjnym. Wartości kreowane są przez poszczególnych ludzi lub przez określone grupy społeczne. Zarządzanie zasobami ludzki w organizacji powinno więc budować właściwe relacje interpersonalne o oparciu o zaufanie. W literaturze przedmiotu prezentowanych jest wiele definicji i stanowisk badaczy odnoszących się do działań budujących zaufanie. Budowa zaufania w organizacji to element łączący pracowników z organizacją. Rolą kadry kierowniczej jest prezentowanie zachowań postrzeganych jako przyjazne dla pracowników, a unikanie zachowań osłabiające zaufanie. Zachodzi więc pilna potrzeba zarządzania zaufaniem we współczesnych organizacjach.

Słowa kluczowe: zaufanie, kapitał ludzki, zarządzanie zasobami ludzkimi, kultura organizacyjna.

Abstract

Trust is one of the central values in social and organisational life. Values are created by particular people or specified social groups. Human resource management in an organisation should therefore establish proper interpersonal relations based on trust. The literature on the subject presents many definitions and statements of researchers, referring to the activities which build trust. Trust building in the organisation is an element connecting employees with the organisation. The role of staff management is to present employee-friendly behaviours and to avoid behaviours which undermine trust. There is therefore an urgent need for trust management in modern organisations.

Key words: trust, human capital, human resource management, organisational culture.

WPROWADZENIE

Bardzo ważnym zadaniem w kierowaniu pracownikami staje się tworzenie przez kadrę menedżerską, odpowiednich warunków dla pobudzania jakościowo dobrej i efektywnej pracy podwładnych. Aby tak mogło się stać, kierowanie powinno opierać się o wartości organizacyjne, w których zaufanie odgrywa bardzo ważną rolę.

Bez wzajemnego zaufania nie da się uzgodnić celów organizacji, brak zaufania wpływa także na efektywność komunikacji pomiędzy kadrą menedżerską a sami pracownikami.

Problematyka zaufania widoczna jest w wielu naukach społecznych i humanistycznych, m.in. socjologii, psychologii, politologii, filozofii, ekonomii, czy nauk o zarządzaniu. Na przełomie XX/XXI wieku ukazało się wiele opracowań odnoszących się do pojęcia zaufania. Wśród badaczy możemy wymienić takich autorów jak: Niklas Luhmann (1979), Bernard Barber (1983), Diego Gambetta (1988), James Coleman (1990), Francis Fukuyama (1995), Adam Seligman (1997), Russel Hardin (2006), a wśród polskich autorów m.in. Piotr Sztompka (1999) i (2007), Wiesław Grudzewski, Irena Hejduk, Anna Sankowska, Monika Wańtuchowicz (2007) i (2009), Marek Bugdol (2010), Anna Sankowska (2011), Joanna Paliszkiewicz (2013), Katarzyna Żądło (2014), czy Łukasz Trembaczowski (2016).

Celem artykułu jest przybliżenie znaczenia problematyki zaufania w zarządzaniu zasobami ludzkimi we współczesnych organizacjach.

ZAUFIANIE W ORGANIZACJI

Zaufanie lub nieufność – jak stwierdza P. Sztompka – mogą być kierowane ku różnym obiektom, możemy zatem wymienić: *zaufanie komercyjne* – kierowane do towarów, produktów określonej marki czy firmy, *zaufanie technologiczne* – ukierunkowane na systemy technologiczne (np. komunikacyjne, telekomunikacyjne czy informatyczne), *zaufanie instytucjonalne* – które odwołuje się do bytów organizacyjnych (np. urzędów, giełdy, banków), *zaufanie systemowe* – kierowane pod adresem całego systemu społecznego (ustroju czy gospodarki), *zaufanie osobiste* – ukierunkowane do konkretnych znajomych, czy *zaufanie pozycyjne* – odwołujące się do określonych ról społecznych, zawodów, stanowisk czy urzędów (Sztompka 2003, s. 312).

Możemy stwierdzić, że współczesne zarządzanie organizacją (w tym kapitałem ludzkim) nie jest możliwe bez uwzględnienia kategorii zaufania. Anna Sankowska powołując się na różnych badaczy, stwierdza że najczęściej zaufanie interpretuje się jako składnik kapitału społecznego, rzadziej jako jego konsekwencję. Kapitał społeczny odnosi się do umiejętności współpracy, relacji, wartości i norm. Natomiast kapitał ludzki w powiązaniu z zaufaniem może być interpretowany z perspektywy jednostkowej albo organizacyjnej (Sankowska 2011, s.74).

Zarządzanie zasobami ludzkimi powinno uwzględniać wartości organizacyjne, w których zaufanie odgrywa zasadniczą rolę. Marek Bugdol stwierdza, że ze względu na umiejscowienie źródeł zaufania można wyróżnić zaufanie osobowe i środowiskowe. Zaufanie osobowe to zaufanie tkwiące w każdym pracowniku. Składa się ono z dwóch komponentów. Pierwszy komponent jest względnie stabilny, ma jednak naturalną skłonność do zmniejszania się i odbudowywania zasobów zaufania. Drugi komponent jest bardziej zmienny. Zaufanie zmienia się gwałtownie pod wpływem uwarunkowań sytuacyjnych. Zaufanie środowiskowe stymuluje zachowania i relacje z innymi pracownikami (Bugdol 2010, s.21).

W literaturze przedmiotu, spotykamy się także z zaufaniem personalnym (jakim pracownicy obdarzają siebie), oraz z zaufaniem interpersonalnym (które odnosi się

do pracowników pełniących różne funkcje i zajmujących rozmaite pozycje w strukturze organizacji).

Zarządzanie zasobami ludzkimi jest inicjowane przez kadrę najwyższego szczebla, jednak dużą rolę odgrywa tutaj kierownictwo niższego szczebla, które bezpośrednio kieruje pracownikami. Możemy przyjąć, że w działalności tej: (Armstrong 1996, s.27)

- „podkreśla się znaczenie czynnika wiążącego strategię ekonomiczną z polityką personalną firmy,
- wymaga się przyjęcia wszechstronnego, jednolitego i spójnego podejścia do zasad zatrudnienia,
- przykłada się dużą wagę do wartości i kultury,
- podkreśla się znaczenie charakterystyki zachowań i postaw pracownika,
- konieczne jest duże zaufanie i indywidualne podejście do pracownika,
- nagradzanie zależy od wyników pracy, kompetencji i umiejętności”.

Organizacje, które pragną realizować zasady ZZL, powinny zatrudniać i promować pracowników, którzy wpisują się w model kulturowy organizacji, przy czym zakłada się wspólnotę oczekiwań kadry kierowniczej i pracowników. Aby tak się stało należy stworzyć więzi zaufania pomiędzy kadrą kierowniczą i pracownikami, więzi te buduje się m.in. poprzez odpowiedni styl kierowania, sprawną komunikację, promocję wartości organizacyjnych, umacnianie (empowerment), czy jasne kryteria rozwoju i awansu zawodowego. Efektywność zarządzania pracownikami, powinna być oparta na zawierzeniu drugiemu człowiekowi. Samo zaufanie silnie powiązane jest z etyką i moralnością. Zdaniem Elżbiety Skrzypek zaufanie to stosunek zachodzący pomiędzy trzema elementami: człowiekiem obdarzonym zaufaniem, człowiekiem obdarzającym zaufaniem oraz przestrzenią, w której ta relacja zachodzi (Skrzypek 2012, s.16).

Możemy stwierdzić, że zaufanie w relacji przełożony-podwładny opiera się na dwóch wartościach: nadziei i zaangażowaniu. „Przełożony nie może mieć absolutnej pewności, że pracownik wykaże się rzetelnością, kreatywnością i odpowiedzialnością, jednak mimo to podejmuje ryzyko i powierzy mu określone zadanie, opierając swoją decyzję na nadziei, która jest fundamentem zaufania. Zaufanie zwierzchnika wynika z wiarygodności podwładnego, jego przyszłych postaw i działań, które zostały dostrzeżone i zapamiętane” (Moczydłowska, Kowalewski 2014, s. 87). O zaufaniu decyduje także kryterium otwartości, czyli dzielenia się z pracownikami informacjami i pomysłami. Należy pamiętać o tym, że pracownik będzie obdarzał swego przełożonego zaufaniem, jeśli będzie przekonany o jego uczciwości i prawdomówności. Zarządzanie zasobami ludzkimi musi zatem uwzględniać czynnik systematycznego budowania zaufania zarówno na płaszczyźnie jednostkowej jak i organizacyjnej.

Dobrze zaplanowany i rozwinięty program budowy zaufania w organizacji powinien uwzględniać następujące kwestie: (Grudzewski, et al., 2009, s.85-86)

- *wizja organizacji* – która powinna być czytelna i zrozumiała dla wszystkich pracowników,

- *wartości organizacyjne* – zaufanie powinno być wbudowane w kulturę organizacyjną. Wartości powinny być widoczne i promowane w organizacji,
- *system wynagradzania* – sprawiedliwy system wynagradzania buduje atmosferę zaufania do organizacji,
- *środowisko pracy* – chodzi o tworzenie przyjaznego miejsca pracy w oparciu o klimat organizacyjny, gdzie nie ma miejsca na dyskryminację czy brak tolerancji,
- *decyzje w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi* – decyzje odnoszące się do systemu awansowania, sukcesji itd. Powinny być obiektywne i uwzględniać wartości organizacyjne,
- *sposób podejmowania decyzji* – jeżeli brak jest inicjatyw umożliwiających delegowanie uprawnień i upoważnienie pracowników, to dalszy rozwój zaufania nie jest możliwy.

Jeżeli chodzi o rolę i znaczenie zaufania w zarządzaniu zasobami ludzkimi, to jest ono obecne praktycznie we wszystkich jego elementach. Pierwszym elementem jest dobór kadr, który składa się z rekrutacji, selekcji oraz wprowadzenia do pracy. Proces rekrutacji jest obdarzony pewnym ryzykiem, ponieważ nie znamy kandydatów do pracy, jeśli wcześniej z nami nie współpracowali. Zgodnie z wynikami różnych badań 15-70% kandydatów do pracy kłamie lub w znacznym stopniu zniekształca przekazywane dane o sobie (Bugdol 2010, s.134). Ale zdarza się, że sami pracodawcy oszukują kandydatów do pracy podczas rozmów kwalifikacyjnych z uwagi na fakt, że kandydaci nie zaakceptują warunków pracy. Najczęściej podawane są nieprawdziwe informacje o czasie pracy, wynagrodzeniu, czy dodatkowych obowiązkach. Sposób przeprowadzania rekrutacji i selekcji wpływa na zaufanie do organizacji. Jeżeli na rozmowie kwalifikacyjnej coś obiecano kandydatom do pracy a później nie dotrzymano danego im słowa, to zaufanie do pracodawcy zostaje zniszczone. Jak słusznie zauważa Joanna Paliszkiewicz, „nie należy obiecywać kandydatowi rzeczy, których nie jesteśmy w stanie zrealizować, ponieważ wpłynie to na jego późniejszą demotywność i może skutkować brakiem zaufania do organizacji i kadry kierowniczej” (Paliszkiewicz 2013, s.25).

Adaptacja nowych pracowników do środowiska pracy, jest ważnym elementem w budowaniu zaufania opartego na nowych relacjach interpersonalnych. Dzięki umiejętnemu wprowadzeniu pracownika w zakres jego czynności, przekazaniu niezbędnych informacji, potrzebnych po to, aby szybko wdrożyć się do nowego miejsca pracy, następuje okres adaptacji który może trwać kilka dni, tygodni lub miesięcy. Ważne staje się tutaj wsparcie ze strony kierownika i współpracowników. Rezultatem udanej adaptacji jest identyfikowanie się pracownika z wartościami, zasadami i polityką organizacji.

Marek Bugdol stwierdza, że „zaufanie w organizacji jest ważnym czynnikiem ułatwiającym kooperację i koordynację społecznych interakcji. Zaufanie zmniejsza potrzebę monitorowania zachowań pracowniczych i jest jednym z najsilniejszych czynników wpływających na satysfakcję z pracy” (Bugdol 2011, s.90). Odpowiedzialność za skutki braku zaufania w organizacji ponosi zarówno kadra kierownicza jak i sami pracownicy. Brak zaufania wpływa bezpośrednio na relacje pracownicze i może być przyczyną wielu dysfunkcji w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi. Dlatego

budowanie zaufania w organizacji należy rozpocząć od diagnozy jej sytuacji. Reinhard Sprenger proponuje zastosowanie następujących pytań, które mogą pomóc w tej ocenie (za: Paliszkiewicz 2013, s. 58):

- co robi kadra kierownicza, aby propagować w przedsiębiorstwie kulturę zaufania?
- jakie kryteria, zachowania w organizacji pozwalają rozpoznać kulturę zaufania?
- jakie możemy wymienić tematy lub przedmioty istotne dla zaufania i gdzie je dostrzegamy?
- jakie są największe przeszkody na drodze do zbudowania w przedsiębiorstwie klimatu zaufania?
- które z obowiązujących reguł gry stanowią przeciwieństwo zaufania?
- w jaki sposób staramy się stworzyć w gronie kierownictwa klimat zaufania?

Tak więc, budowa zaufania w organizacji spoczywa w głównej mierze na kadrze kierowniczej, która powinna stworzyć odpowiedni klimat zaufania. Pracownicy powinni czuć się bezpieczni, dowartościowani i traktowani z szacunkiem, wszystkie te bowiem elementy wpływają na budowę zaufania interpersonalnego i zaufania w zespole. Zaufanie bowiem łączy i motywuje pracowników, tworzy atmosferę otwartości i przejrzystości w organizacji.

Możemy stwierdzić, że zaufanie opiera się na znajomości członków grupy pracowniczey, i jest cechą ogólnie występującą, ale w różnym natężeniu. Jest to swoiste continuum zaufania od braku zaufania poprzez zaufanie ograniczone i pełne. Jest cechą względnie stałą, co nie znaczy, że nie niezmienną (Grudzewski, et al., 2007, s.62).

KULTURA BUDUJĄCA ZAUFIANIE

W zarządzaniu zasobami ludzkimi zwraca się uwagę na kapitał ludzki, który w sposób zasadniczy przyczynia się do konkurencyjności organizacji. Kadra kierownicza powinna zrozumieć, że to pracownicy, którzy poprzez swoją wiedzę, kompetencje, zaangażowanie, oraz twórcze myślenie, są podstawą sukcesu organizacji. Józef Penc stwierdza, że w nadchodzących latach wzrośnie znacząco znaczenie inicjatywy i kreatywności pracowników. Wzrośnie także znaczenie stosunków między pracodawcą a pracownikami, które będą się zasadzać na wzajemnym zaufaniu (Penc 2001, s. 59). Zarządzanie zasobami ludzkimi łączy się z pytaniem o istotę kapitału ludzkiego i jego doskonalenie. Kapitał ludzki jest jednym z elementów kapitału intelektualnego danej organizacji. Henryk Król stwierdza, że „kapitał ludzki organizacji obejmuje ogół specyficznych cech i właściwości ucieleśnionych w pracownikach (wiedza, umiejętności, zdolności, zdrowie, motywacja), które mają określoną wartość oraz stanowią źródło przyszłych dochodów zarówno dla pracownika – właściciela kapitału ludzkiego, jak i dla organizacji korzystającej na określonych warunkach z tego kapitału” (Król 2007, s.97). Tworzenie i rozwój kapitału ludzkiego jest istotnym elementem koncepcji zarządzania kapitałem ludzkim w procesie realizacji funkcji personalnej zarówno w małych, średnich jak i dużych organizacjach. Jest to dopiero proces kształtowania się nowego modelu zarządzania ludźmi, zastępującego zwyczajne administrowanie personelem lub nowsze zarządzanie zasobami ludzkimi (Król 2007, s. XXI).

Marta Juchnowicz sygnalizuje, że zarządzanie organizacjami w XXI wieku wymaga adekwatnych zmian w zarządzaniu w sferze ludzkiej. Szczególnie znaczenie mają następujące czynniki (Juchnowicz 2014, s.129-130):

- zarówno kapitał ludzki jak i kapitał społeczny stają się głównymi kreatorami wartości firmy,
- następuje zmiana struktur organizacyjnych z hierarchicznych, opartych na kontroli, w struktury heterarchiczne, o zmiennym centrum władzy w zależności od potrzeb i kompetencji, funkcjonujące w formie zespołów projektowych lub/i związku sieciowego,
- funkcjonowanie organizacji w turbulentnym otoczeniu, zwiększa znaczenie aktywów niematerialnych, takich jak system wartości, kultura organizacyjna, oraz tzw. „miękkich” narzędzi zarządzania,
- era informacji i gospodarki opartej na wiedzy kształtują nowy model współpracownika oraz nowy profil kompetencyjny pracownika,
- w zarządzaniu kapitałem ludzkim wzrasta rola menedżerów-przywódców których zadaniem jest stwarzanie warunków do sprawnej współpracy w ramach sieci relacji.

Organizacje zatem, muszą zmienić swoje nastawienie do pracowników, muszą zadbąć o pełne wykorzystanie ich potencjału, nie za pomocą przymusu, lecz perswazji i porozumienia do czego niezbędne jest zaufanie. W rzeczywistości proces budowy zaufania jest skomplikowany. Niemniej musi ono być autentyczne i wpływać z wartości organizacyjnych.

Opisując związek między kapitałem ludzkim a kulturą organizacyjną, wielu badaczy koncentruje się na jego dwóch aspektach: identyfikacji wymiarów kultury istotnych dla podnoszenia wartości kapitału ludzkiego oraz procesów i rozwiązań w dziedzinie zarządzania, które przyczyniają się do zmiany kultury w tym pożądanym kierunku. Zależności łączące kulturę organizacyjną, rozumianą jako zmienna wewnętrzna, a zarazem komponent kapitału intelektualnego, można analizować z punktu widzenia wzajemnych relacji między kapitałem kulturowym a innymi elementami kapitału strukturalnego oraz kapitałem ludzkim (za: Purgał-Popiela 2009, s.45-46).

Kultura organizacyjna opiera się na wartościach które są jej podstawą. Agata Stachowicz-Stanusch stwierdza, że główne wartości nie są konsekwencją trendów w zarządzaniu, wymagań konkurencji czy rynku. Główne wartości to te, które są najgłębiej i najmocniej podzielane przez pracowników, a nie te, które organizacja powinna posiadać zdaniem kierownictwa. Są to wartości podzielane przez większość pracowników organizacji, którzy przestrzegają ich bezwarunkowo, czasami nieświadomie. (Stachowicz- Stanusch 2007, s. 65). Wartością taką jest zaufanie. Jednak kultury organizacyjne bywają różne, i w rozmaity sposób akcentuje się wartości którymi kierują się organizacje. Należy pamiętać, że wartości jakie promuje dana kultura organizacyjna wpływają bezpośrednio na sposób funkcjonowania organizacji i jej kontaktów z otoczeniem. Na podkreślenie zasługuje fakt, że nie tylko kultura może modyfikować system wartości pracowników, lecz także menedżerowie, propagując i rozwijając pożądane wartości, mają możliwość kształtowania kultury organizacyjnej (za: Zawadzka 2010, s.25).

Agnieszka Kołodziej-Durnaś zwraca uwagę, że w epoce postindustrialnej kultura organizacji jako wytwór menedżerów będzie się stawała coraz bardziej opresyjną lub – także traktowana instrumentalnie, ale dzięki presji tzw. społeczności globalnej stanie się awangardą, przestrzenią takich wartości, których potem „eksport” i popularyzacja w otoczeniu będzie jednym z katalizatorów zmian w późnej nowoczesności i późnym kapitalizmie (Kołodziej-Durnaś 2012, s.438).

Michael Armstrong sygnalizuje, że pojęcie trwałych wartości i silnej kultury są nierozłączne, gdyż od nich zależy zaangażowanie, oddanie i identyfikacja z firmą. Autor uważa, że można stworzyć więzi zaufania pomiędzy kierownictwem i pracownikami poprzez wykorzystywanie metod, które wyrażają „szacunek dla jednostki” (Armstrong 1996, s.30-31).

Możemy zatem stwierdzić, że istotnym czynnikiem rodzącym zaufanie jest gotowość człowieka do współpracy i współdziałania z innymi. Jest to ważny aspekt zarówno w relacji kierownik-pracownik, jak również na linii pracownik-pracownik. Aby tak mogło się stać, istotne jest, aby zarówno jedna jak i druga strona widziała w sobie partnera, którego obdarzają (już na początku swoich relacji) pewnym stopniem zaufania. Oczywiście zakres i poziom tego zaufania będzie różny, i może być zmienny w czasie. Zależec to będzie od wielu czynników m.in. częstotliwości i długości spotkań, rodzaju i jakości współpracy, nastawienia (gotowości) co do korzyści i efektów współpracy, czy też stażu pracy.

Należy zwrócić uwagę na fakt, że bezpośredni przełożeni mają częsty kontakt ze swoimi podwładnymi. Dlatego ważną rolę odgrywają tutaj podejmowane działania i zachowania kierowników, które powinny być ukierunkowane na wzbudzanie zaufania u podwładnych. Każdy pracownik ma indywidualny styl pracy, inaczej się adoptuje do nowego środowiska pracy czy powierzonych mu obowiązków, inna jest też motywacja i potrzeby osobiste. Niemniej jednak to na kadrze kierowniczej spoczywa obowiązek, aby pracownikom wytyczać jasne cele i reguły postępowania przy realizacji zadań, co znacząco może przyczynić się do rozbudzenia w nich samoświadomości i wiary we własne siły.

Bardzo często zdarza się, że kadra kierownicza w swoim działaniu wykazuje się brakiem uczciwości i etyki w stosunku do podwładnych, co ma bezpośrednie przełożenie na budowę zaufania w zespole pracowniczym. Aby wytworzyć w organizacji zaufanie, przełożeni powinni realizować swoje wartości w działaniu. Brak odnośników do zasad etycznych i niskie akcentowanie wyznawanych wartości powoduje, że obniża się standard etyczny zarówno wśród pracowników, jak i we wszystkich relacjach ze światem zewnętrznym (Dzikowski, 2011, s.140).

Pracownicy zawsze dążą do pewności i klarowności swojej sytuacji w środowisku pracy, chcą się otaczać osobami i rzeczami znajomymi i znanymi, ponieważ daje to poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji. To na ile pracownik angażuje się w swoją pracę, i na ile jest gotów podążać za swoim przełożonym, zależy w głównej mierze od tego, czy identyfikuje się on z wizją i misją swojej organizacji, oraz autorytetem swego przełożonego. Ważne staje się zatem, jakie wartości, potrzeby i aspiracje mogą pracownicy realizować w swoim środowisku pracy. Rolą kadry kierowniczej jest tworzenie odpowiedniego klimatu pracy w oparciu o życzliwość i zaufanie. Zaufanie przyczynia się bowiem bezpośrednio do powstawania więzi i integracji pracowniczej.

Kwestia relacji kadry kierowniczej z pracownikami jest bardzo delikatna, ponieważ pracowników nie można traktować tak samo jak innych zasobów organizacji. Budowa i kształtowanie prawidłowych relacji interpersonalnych w organizacji, powinna zatem uwzględnić wartości organizacyjne. Kadra kierownicza powinna pamiętać o tym, że wzmacniając zaufanie i inne wartości u pracowników, organizacja zwiększa swoje atuty konkurencyjne.

PODSUMOWANIE

Zaufanie jest kluczowym czynnikiem warunkującym sprawne zarządzanie zasobami ludzkimi w każdej organizacji. Możemy przyjąć, że zachowanie kadry kierowniczej zależy od kultury, w której działa. Rolą kadry kierowniczej jest sprawowanie przywództwa zorientowanego na pracowników, m.in. poprzez poznanie potrzeb i aspiracji podległych ludzi, odpowiednia ich motywacja, czy pomoc w rozwoju zawodowym. Zaufanie odgrywa ważną rolę na każdym szczeblu zarządzania zasobami ludzkimi, poczynając od procesu doboru kadr, poprzez adaptację pracowników w nowym miejscu pracy, w procesie ocen pracowniczych i awansach zawodowych, kończąc na zwalnianiu pracowników. Zaufanie odgrywa także istotną rolę w procesach związanych z reorganizacją przedsiębiorstw, czy zarządzania sytuacjami kryzysowymi które dotyczą organizacje. Kreowanie zaufania w organizacji wpływa pozytywnie zarówno na interesariuszy wewnętrznych – jakimi są pracownicy, ale również odnosi się do interesariuszy zewnętrznych - do których zaliczyć możemy kontrahentów usług czy wyrobów.

Zarządzanie zaufaniem wpisuje się także w koncepcję społecznej odpowiedzialności biznesu, w której etyka odgrywa zasadniczą rolę. Zaufanie jest inwestycją długofalową i zarządzanie nim odbywa się na wielu płaszczyznach. Dlatego istotne jest aby kadra kierownicza, zaangażowała się w budowę instrumentów które wpływają pozytywnie na kształtowanie się relacji interpersonalnych w organizacji w oparciu o zaufanie.

LITERATURA:

- *Armstrong M. (1996), Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategia i działanie, Kraków, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu*
- *Bugdol M. (2010), Wymiary i problemy zarządzania organizacją oparta na zaufaniu, Kraków, Wydawnictwo UJ.*
- *Bugdol M. (2011), Zarządzanie pracownikami – klientami wewnętrznymi w organizacjach projakościowych, Warszawa, Wydawnictwo Difin.*
- *Dzikowski W. (2011), Przywództwo w organizacjach gospodarczych w warunkach polskich, Warszawa, Wydawnictwo Difin.*
- *Grudzewski W.M., Hejduk I.K., Sankowska A, Wańtuchowicz M. (2007), Zarządzanie zaufaniem w organizacjach wirtualnych, Warszawa, Wydawnictwo Difin.*
- *Grudzewski W.M., Hejduk I.K., Sankowska A, Wańtuchowicz M. (2009), Zarządzanie zaufaniem w przedsiębiorstwie, Kraków, Wydawnictwo Oficyna a Wolters Kluwer business.*
- *Kołodziej-Durnaś a. (2012), Kultura organizacji – idea i instrumentalizacja, Szczecin, Wydawnictwo USz.*
- *Król H. (2007), Kapitał ludzki organizacji, w Król H., Ludwicyński A. (red.), Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN.*

- *Król H., red. (2007), Zarządzanie kapitałem ludzkim a konkurencyjność małych i średnich przedsiębiorstw, Warszawa, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.*
- *Moczyłowska J.M., Kowalewski K. (2014), Nowe koncepcje zarządzania ludźmi, Warszawa, Wydawnictwo Difin.*
- *Paliszkievicz J. (2013), Zaufanie w zarządzaniu, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN.*
- *Penc J. (2001), Kreowanie zachowań w organizacji, Warszawa, Wydawnictwo Placet.*
- *Purgał-Popieła J. (2009), Relacje między kulturą organizacyjną a kapitałem intelektualnym – spojrzenie z perspektywy interesariuszy w: Juchnowicz M. (red.), Kulturowe uwarunkowania zarządzania kapitałem ludzkim, Kraków, Wydawnictwo Oficyna a Wolters Kluwer business.*
- *Sankowska A. (2011) Wpływ zaufania na zarządzanie przedsiębiorstwem. Perspektywa wewnątrzorganizacyjna, Warszawa, Wydawnictwo Difin.*
- *Skrzypek E. (2012) Zarządzanie zaufaniem w administracji publicznej w warunkach nowej ekonomii, w: Kieżun W, Wołęjszo J, Sirko S. (red.), Public Management. Problemy funkcjonowania organizacji publicznych, Warszawa, Wydawnictwo AON.*
- *Stachowicz-Stanusch A. (2007), Potęga wartości. Jak zbudować nieśmiertelną firmę, Gliwice, Wydawnictwo Helion.*
- *Sztompka P. (2003) Socjologia. Analiza społeczeństwa, Warszawa, Wydawnictwo Znak.*
- *Zawadzka A., M. (2010), Psychologia zarządzania w organizacji, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN.*



ANNA SZYMCZAK

Katedra Marketingu Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego

Operacje lotnicze w ograniczonej widoczności – systemy zarządzania i kontroli ruchu / *Flight operations in limited visibility – traffic management and control systems*

Abstract

The aim of this article is to present and discuss the Advanced-Surface Movement Guidance and Control Systems (A-SMGCS) used at airports. This article will identify the advantages and disadvantages of this system. The article based on an analysis of the literature on the airport management. Analyzed some of the key publications related to the genesis of the creation of the system A-SMGCS the basic assumptions of their operation. The article also comparative synthesis of selected ports Aviation made on the basis of the documents. After analyzing the documents and publications indicated that the airports tend to make A-SMGCS system. The study, which are found in the literature indicate that the assumptions are essential for the proper operation of airports with a passenger throughput over a million travelers per year.

1. WPROWADZENIE

Sektor lotniczy należy do najbardziej dynamicznej rozwijających się gałęzi transportu na świecie. Z rocznym 5% wzrostem liczby przewożonych pasażerów wymagane jest wprowadzanie przez porty lotnicze działań umożliwiających wykonywanie bezpiecznych operacji lotniczych na coraz bardziej zatłoczonej przestrzeni powietrznej. Przebudowaniu ulega infrastruktura lotnicza; drogi startowe, płyty postojowe oraz terminale.

Statystyka wskazuje, że w 2008 roku dokonano w Europie 955 wtargnięć na pas przy ograniczonej widoczności. W Polsce ta liczba wynosiła 27. Stanowi to zagrożenie przy wykonywaniu operacji lotniczych (Siergiejczyk i Krzykowska 2011, 828).

Komisja Europejska, w ramach programów ramowych na rzecz badań sfinansowała liczne projekty w zakresie opracowania i wdrożenia nowych technologii dotyczących w szczególności zaawansowanych systemów zarządzania ruchem naziemnym

w portach lotniczych (A-SMGCS). Kozłowski (2010) wskazuje, że system A-SMGCS jest wysoce skuteczny w aspekcie zapewnienia bezpieczeństwa i zwiększenia przepustowości.

Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie i omówienie systemu zarządzania i kontroli ruchu naziemnego A-SMGCS (ang. *Advanced-Surface Movement Guidance and Control Systems*) wykorzystywanego w portach lotniczych. W artykule zostaną wskazane również zalety oraz wady tego systemu. Artykuł oparto o analizę literaturową dotyczącą zarządzania portem lotniczym. Przeanalizowano wybrane kluczowe publikacje związane z genezą powstania systemu: A-SMGCS oraz podstawowych założeń ich funkcjonowania. W artykule dokonano także syntezy porównawczej wybranych portów lotniczych wykonanej na podstawie uzyskanych dokumentów. Po przeprowadzeniu analizy dokumentów oraz literatury przedmiotu wskazano, że porty lotnicze dążą do wprowadzania systemu A-SMGCS. Badania, które znajdują się w literaturze wskazują, że założenia programu są niezbędne w prawidłowym funkcjonowaniu portów lotniczych z przepustowością pasażerską powyżej miliona podróży rocznie.

2. SYSTEM A-SMGCS

A-SMGCS (ang. *Advanced Surface Movement Guidance and Controls Systems*) to system zarządzania i kierowania ruchem naziemnym w portach lotniczych. ICAO definiuje, jako system zapewniający przydzielanie trasy, kierowanie oraz dozоровanie w zakresie kontroli ruchu statku powietrznego oraz innych pojazdów. Głównym celem systemu jest zwiększenie bezpieczeństwa operacji lotniczych naziemnych, niezbędnych do utrzymania zdolności operacyjnych w warunkach ograniczonej widzialności. Innym celem jest również utrzymanie deklarowanej przepustowości pola ruchu naziemnego uwzględniając wszystkie czynniki meteorologiczne przy danym operacyjnym poziomie widoczności na lotnisku (AVOL).

Wdrożenie A-SMGCS pozwoli m.in. na zmniejszenie liczby incydentów na lotnisku, zmniejszenie czasu kołowania statków powietrznych, zmniejszenie opóźnień przy wykonywaniu operacji lotniczych oraz zwiększenie przepustowości lotniska. Zdaniem Nity (2014) w praktyce wyróżnia się dwa rodzaje przepustowości: praktyczną oraz podstawową. Przepustowość praktyczna wyraża się liczbą operacji (startów i lądowań) obliczeniowego statku powietrznego w jednostce czasu, który odpowiada poziomowi możliwego czasu oczekiwania. Przepustowość podstawowa to maksymalna liczba operacji lotniczych (startów i lądowań) obliczeniowego statku powietrznego w jednostce czasu przy zachowaniu określonego stopnia wygody i bezpieczeństwa ruchu lotniczego oraz przy ciągłej obsłudze pasażerów, bagażu i poczty.

Zgodnie z podręcznikiem ICAO - *Advanced Surface Movement Guidance and Control Systems* (A-SMGCS) Manual wdrażając system A-SMGCS wymagane jest przeprowadzenie modernizacji i ulepszeń w porcie lotniczym, a przede wszystkim:

- a) ujednoczenie systemu dla kontrolerów, pilotów oraz kierowców pojazdów lotniskowych,
- b) zdefiniowanie i ujednoczenie zakresu obowiązków i ról, wyeliminowanie niejasnych, nieaktualnych procedur, które mogą zawierać błędy i odchylenia operacyjne,

- c) kształcenie kontrolerów, pilotów, kierowców pojazdów lotniskowych z uwzględnieniem warunków widoczności, natężenia ruchu oraz układu lotniska.
- d) ulepszanie nadzoru nad procedurami,
- e) redukcja opóźnień w ruchu naziemnym przy zwiększaniu liczby operacji lotniczych,
- f) system powinien być w stanie pomieścić wszystkie klasy samolotów oraz niezbędne pojazdy naziemne,
- g) ulepszanie wytycznych i procedur, które umożliwią:
 - bezpiecznych operacji na powierzchni lotniska, biorąc pod uwagę widoczność oraz natężenie ruchu,
 - pilotom oraz kierowcom pokonywanie bezpieczne po wyznaczonych trasach w porcie lotniczym,
- h) ulepszanie pomocy wizualnych na lotnisku, które powinny być zintegrowane z systemem.

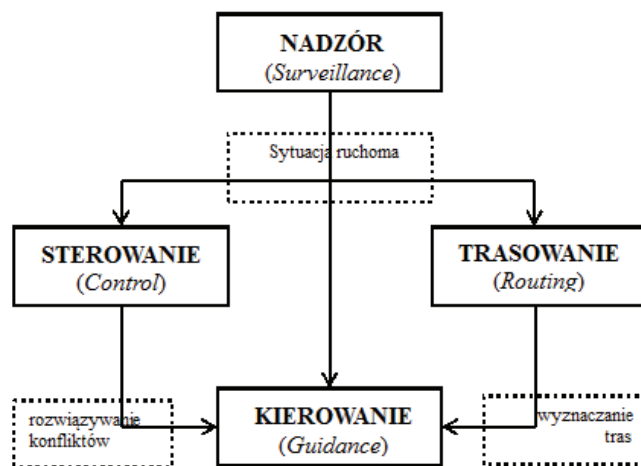
Podział obowiązków i funkcji powinien być jasno zdefiniowany dla wszystkich użytkowników systemu. A-SMGCS powinien być zaprojektowany w taki sposób, że odpowiedzialność i funkcje mogą być odpowiednio rozpisane dla:

- a) zautomatyzowanego systemu,
- b) sterowników,
- c) pilotów;
- d) kierowców pojazdów;
- e) marszałków,
- f) służb ratunkowych,
- g) władz lotniska,
- h) organów regulacyjnych,
- i) służb bezpieczeństwa.

System ten posiada cztery poziomy implementacji, zaawansowane w zależności od indywidualnych potrzeb danego lotniska. W podręczniku ICAO Doc 9830 z 2004 roku znajduje się charakterystyka podstawowych funkcji tego systemu na 4 poziomach:

1. Nadzór – ang. *Surveillance*, polegający na uświadomieniu kontrolerów (oraz w ograniczonym zakresie pilotów i kierowców pojazdów) o aktualnej sytuacji operacyjnej, (np. wyświetlacze pokazujące aktualną pozycję i identyfikację wszystkich statków powietrznych i pojazdów), aktualizowanie i przenoszenie samolotów oraz pojazdów w obszarze zasięgu. System wykryje również wtargnięcie osób lub przedmiotów nieuprawnionych w wyznaczonej strefie chronionej lotniska. System wykryje również poruszanie się samochodu obsługi naziemnej poruszającego się z dala o wyznaczonych tras.

2. Sterowanie – ang. *Control*, zapewniając wykrywanie konfliktów i alarmowanie potencjalnych konfliktach na zarówno na drogach startowych jak i w całym polu manewrowym lotniska uwzględniając następujące wartości: prędkość, względne kierunki, wymiary statku powietrznego, efekt po starcie samolotu odrzutowego, czas reakcji człowieka oraz systemu, proces hamowania. System automatycznie wysyła komunikaty o potencjalnym zagrożeniu. Kolejną funkcją kontroli w A-SMGCS jest również sekwencjonowanie samolotów po wylądowaniu i przed startem, w celu zapewnienia minimalnego opóźnienia i maksymalnego wykorzystania dostępnej przepustowości lotniska.
3. Trasowanie – ang. *Routing*, to ręczne lub automatyczne wyznaczanie najbardziej efektywnej trasa przeznaczonej osobno dla każdego statku powietrznego lub pojazdu,
4. Kierowanie – ang. *Guidance*, udzielanie wskazówek oraz przygotowywanie dokumentów dla pilotów i kierowców, aby umożliwić im podążanie przypisaną trasą. W tym poziomie dodatkowo należy dążyć do utrzymywania wysokiej świadomości ich pozycji na przydzielonych trasach. Port lotniczy może ponadto wskazać trasę i obszary, które podlegają ograniczeniom lub są wyłączone z użytkowania.



Rys. 1. Schemat funkcjonalny SMGCS.

Źródło: A. Kwasiborska, M. Kozłowski, J. Skorupski, A. Stelmach – *Operacyjne i teoretyczne aspekty nowoczesnego zarządzania ruchem lotniczym*, [w:] *Przegląd Komunikacyjny 2/2015*, Wyd. Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Komunikacji Rzeczpospolitej Polskiej, Warszawa 2015 s.11

Głównymi korzyściami płynącymi z korzystania z systemu A-SMGCS są: prezentacja rzeczywistego ruchu na lotnisku wyświetlanego na ekranie, niezależnie od line-of-sight pomiędzy kontrolerem a obiektem oraz komunikaty w czasie rzeczywistym. Innymi korzyściami jest przewidywanie potencjalnych konfliktów (np. niebezpieczne sytuacje między statkami powietrznymi lub pomiędzy statkami powietrznymi a pojazdami naziemnymi). Stosowanie A-SMGCS pozwala na zachowaniu akceptowalnego poziomu efektywności operacyjnej w warunkach zmniejszonej widoczności na lotnisku. Poniżej opisane usługi są już zaimplementowane na lotniskach zrzeszonych w Eurocontrol.

System A-SMGCS dostarcza obecnie dwie usługi:

1. Usługa nadzoru – zapewnia nadzór sytuacyjny podczas ruchu na lotniska poprzez identyfikację, położenia i śledzenia statków powietrznych i pojazdów wewnątrz określonej powierzchni pokrycia za pośrednictwem interfejsu człowiek-maszyna (HMI).
2. *Airport Safety Support service's Runway Monitoring and Conflict Alerting (RMCA)* – przyczynia się do operacji, zapobiegając zagrożeniom lub incydentom wynikających z błędów operacyjnych lub odchyień od normy przez kontrolera, załogi lub kierowcy pojazdu

Tabela 1. Zestawienie korzyści dla uczestników A- SMGCS

Korzyści dla:	
Zarządcy ruchem lotniczym	<ul style="list-style-type: none"> – zwiększenie wydajności kontrolerów, – utrzymanie produktywności, – oszczędność na dzierżawionym sprzęcie, – wynajem użyteczności, – zmniejszenie presji, – unikanie przyszłych kosztów.
Innych służ żeglugi powietrznej	<ul style="list-style-type: none"> – wydajność, – utrzymanie produktywności, – oszczędność na dzierżawionym sprzęcie, – unikanie przyszłych kosztów, – zmniejszony koszt dla użytkownika.
Usługodawców handlingowych	<ul style="list-style-type: none"> – zwiększona liczba operacji na godzinę), – zachowanie wydajności operacyjnej, – utrzymanie produktywności, – ulepszona obsługa pasażerów, – ulepszenie służ ratowniczych, – skrócenie czasu zajętości drogi startowej.

Źródło: Manual of Surface Movement Guidance and Control Systems (SMGCS) ICAO doc. 9830. S.60

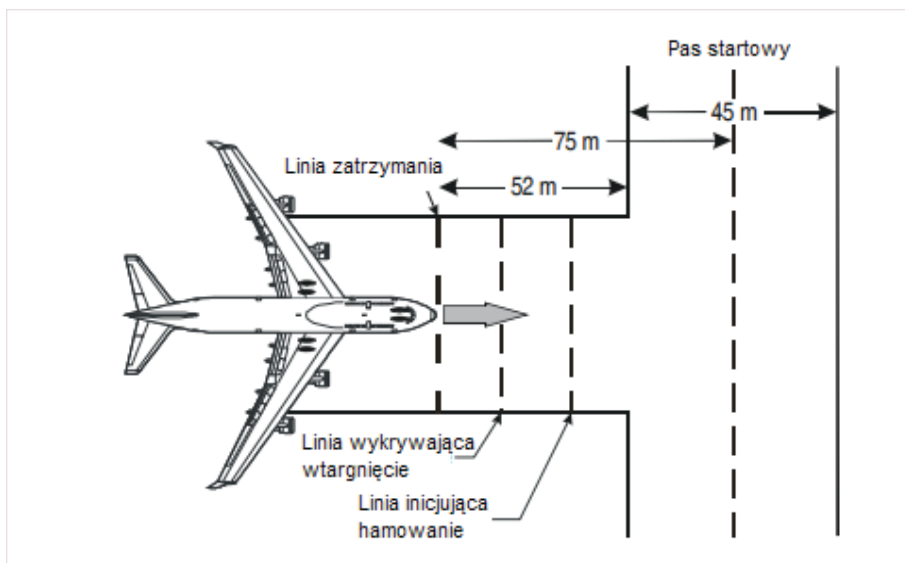
Elementami systemu A-SMGCS są:

1. SMR (ang. *Surface Movement Radar*) to radar kontroli powietrznej służący do wykrywania statków powietrznych oraz pojazdów na powierzchni lotniska. Stosowany głównie w nocy oraz podczas słabej widoczności.
2. MLAT – to technologia wykorzystywana do odbioru emisji radiowych zamierzonych, jak i automatycznych pochodzących od systemów pokładowych. System otrzymuje odpowiedzi z transponderów radaru wtórnego w trybach 3/A, C i S. Odpowiednia liczba stacji odbiorczych umiejscowiona jest w strategicznych miejscach na lotnisku odbierając odpowiedzi transponderów ze statków powietrznych. Pozycja statku powietrznego wyznaczana jest na podstawie różnicy w czasie dotarcia odpowiedzi do poszczególnych stacji.

Tabela 2. Zestawienie korzyści dla klientów portów lotniczych

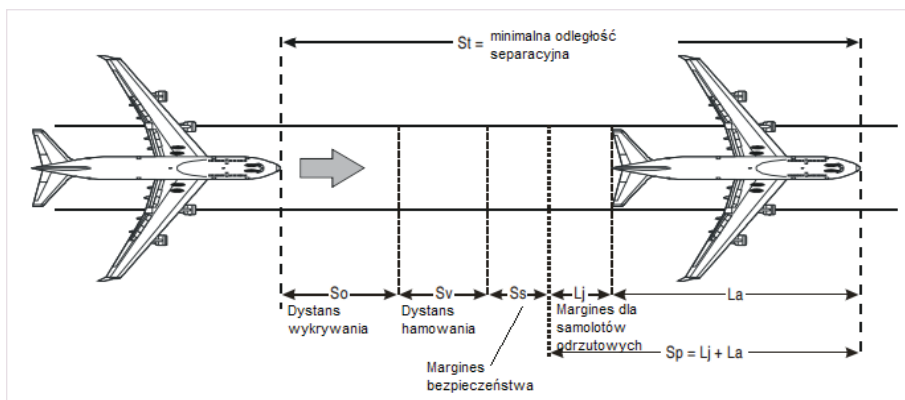
Korzyści dla klientów:		
Zredukowanie opóźnień	Przewoźnicy	<ul style="list-style-type: none"> – oszczędność kosztów operacyjnych, – unikanie zmian kierunków, – zmniejszenie liczby odwołanych lub opóźnionych lotów.
	Taksówki powietrzne	<ul style="list-style-type: none"> – oszczędność kosztów operacyjnych, – unikanie zmian kierunków, – zmniejszenie liczby odwołanych lub opóźnionych lotów.
	Lotnictwo ogólne – <i>General aviation</i>	<ul style="list-style-type: none"> – oszczędność kosztów operacyjnych.
	Lotnictwo wojskowe	<ul style="list-style-type: none"> – oszczędność kosztów operacyjnych, – zwiększenie wydajności w każdych warunkach pogodowych.
Bezpieczeństwo	<ul style="list-style-type: none"> – unikanie ofiar śmiertelnych, – unikanie urazów, – unikanie zaginięć samolotów, – unikanie uszkodzeń samolotów, – unikanie uszkodzeń pojazdów naziemnych, 	
Wydajność	Przewoźnicy	<ul style="list-style-type: none"> – oszczędność kosztów operacyjnych, – skrócenie czasów między lotami, – oszczędności w wynagrodzeniach, – ograniczenie kosztów konserwacji, – unikanie przyszłych kosztów.
	Taksówki powietrzne	<ul style="list-style-type: none"> – oszczędność kosztów operacyjnych, – skrócenie czasów między lotami, – oszczędności w wynagrodzeniach, – oszczędności w kosztach przeznaczonych na treningi, – ograniczenie kosztów konserwacji, – unikanie przyszłych kosztów.
	Lotnictwo ogólne – <i>General aviation</i>	<ul style="list-style-type: none"> – oszczędność kosztów operacyjnych, – skrócenie czasów między lotami,
	Lotnictwo wojskowe	<ul style="list-style-type: none"> – oszczędność kosztów operacyjnych, – skrócenie czasów między lotami, – oszczędności w wynagrodzeniach, – ograniczenie kosztów konserwacji, – unikanie przyszłych kosztów.
Informacje	<ul style="list-style-type: none"> – ulepszenie w dowodzeniu i kontroli, – poprawa poziomu usług, – oszczędności na wynagrodzeniach, – oszczędności w kosztach przeznaczonych na treningi, – ograniczenie kosztów konserwacji, – skrócenie czasów między lotami, – poprawa przepustowości podróży oraz towarów. 	

Źródło: Manual of Surface Movement Guidance and Control Systems (SMGCS) ICAO doc. 9830. S.61



Rys. 2. Schemat wykrywania wtargnięcia na pas startowy.

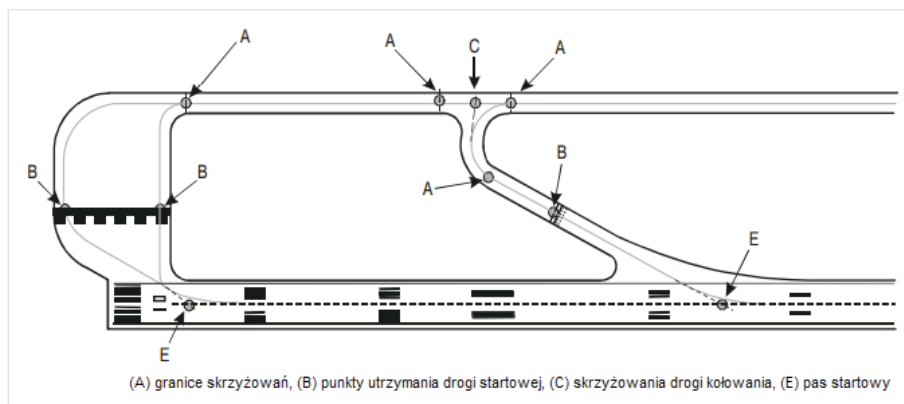
Źródło: Manual of Surface Movement Guidance and Control Systems (SMGCS) ICAO doc. 9830. S.31



Rys. 3. Podłużne parametry dystansowe.

Źródło: Manual of Surface Movement Guidance and Control Systems (SMGCS) ICAO doc. 9830. S.34

Działanie systemu A-SMGCS nie powinno kolidować z innymi obowiązkami kontrolerów ruchu lotniczego. Interfejs człowiek-maszyna powinien zachowywać równowagę pomiędzy człowiekiem a funkcjami urządzenia. Istotne jest również zapewnienie uprawnień do decyzji, za które odpowiedzialny jest kontroler. Interfejs zapewnia zrównoważony zestaw komunikatów wizualnych, dźwiękowych, dotykowych. Urządzenia wejścia powinny być dla kontrolerów czytelne z uwzględnieniem minimalnych działań wejściowych. Wyświetlacze w wieży kontroli lotów powinny umożliwiać odczytanie wskaźników bez względu na rodzaj i siłę oświetlenia.



Rys. 4. Punkty topograficzne – pozycje holdingowa, wyjścia i skrzyżowań na drodze startowej

Źródło: Manual of Surface Movement Guidance and Control Systems (SMGCS) ICAO doc. 9830. S.42

3. INTEGRACJA Z INNYMI SYSTEMAMI

Unia Europejska zabiega o utworzenie Jednolitej Europejskiej Przestrzeni Powietrznej (ang. *Single European Sky* -SES), która będzie regulowana przepisami Rozporządzeń KE. Trwają prace nad systemem zarządzania ruchem lotniczym nowej generacji w Europie (ang. *Single European Sky ATM Research* – SESAR). Pro-program SESAR, w którym to zostały opracowane nowe technologie, służące zwiększeniu poziomu bezpieczeństwa i przepustowości portów lotniczych, w szczególności oparte na wykorzystaniu technik radarowych i redukcji minimów separacji między statkami powietrznymi w ruchu lotniskowym (ruch lotniskowy, to wszelki ruch na polu manewrowym lotniska i ruch wszystkich statków powietrznych wykonujących loty w pobliżu lotniska), ale również nowe rozwiązania w zakresie systemów identyfikacji radiowej kart pokładowych i przywieszek bagażowych. Pozwoli to znacząco poprawić punktualność wykonywania operacji lotniczych, zakłada się, że 10% wszystkich opóźnień powodują pasażerowie, który pomimo odprawy, nie stawili się na czas w bramce odlotów.

Zapewnienie bezpieczeństwa jest złożonym zadaniem, polegającym na pełnej koordynacji samolotów lądujących i startujących. Planowanie operacji lotniczych wymaga integracji kilku systemów, które umożliwiają i ułatwiają prowadzenie szeregu wzajemnie ze sobą powiązanych działań na polu ruchu naziemnego.

Zaawansowany system kierowania i kontroli ruchu naziemnego A-SMGCS pozwala na utrzymanie deklarowanej przepustowości we wszystkich warunkach meteorologicznych. Koncepcja wspólnego systemu podejmowania decyzji w porcie lotniczym (A-CDM) zdefiniowana została jako proces, w którym podejmowane są decyzje operacyjne dotyczące systemu zarządzania przepływem ruchu lotniczego i przepustowością w portach lotniczych.

Rozszerzony system zarządzania przylotami – AMAN (ang. *Arrival Management*) to opracowany przez Komisję Europejską system zwiększający dokładność nawigacji statku powietrznego w fazie podejścia oraz wspomaganie i rozszerzenia zakresu

sekwencjonowania (w fazie przelotu) przylotowego ruchu lotniczego na odległość do 200NM od punktu rozpoczęcia zniżania, określonego w standardowych instrumentalnych procedurach dolotu. System AMAN oparty jest na założeniach PBN – ang. *Performance Based Navigation*. ADS –B jest podstawowym komponentem złożonego systemu zarządzania ruchem naziemnym A – SMGCS stopniowo wdrażanego na światowych lotniskach.

4. WDROŻENIE SYSTEMU A-SMGCS NA LOTNISKU W WIEDNIU

Wdrożeniem systemu A-SMGCS w międzynarodowym porcie lotniczym w Wiedniu powierzono firmie AviBit, a implementacja rozwiązań podzielona została na siedem etapów. W pierwszym etapie dostarczono system A-SMGCS pierwszego stopnia, na które składają się funkcje na wyświetlaczu: *Multi Sensor Data Fusion and Ground*. Nowy system wprowadza dane z ASR, SMR i systemów przetwarzania danych planu lotu. W tej fazie zainstalowano również trzy instalacje CWP w wieży kontroli lotów. Drugi etap wprowadzania systemu zawiera uaktualnioną funkcję *Multi Sensor Data Fusion and Ground*. Nowy system zawiera dodatkowe dane z nowego systemu MLAT. Trzecim etapem było rozszerzenie do 7 urządzeń CWP w nowej wieży kontroli lotów. Dodatkowo wyświetlacz ACEMAX został zintegrowany z urządzeniami CWP w nowej wieży kontroli. W czwartej fazie dostarczono system A-SMGCS drugiego poziomu z funkcją stop-bar, który został zatwierdzony w ramach projektu EVA organizowanego przez EUROCONTROL. W piątym etapie dostarczono ponownie uaktualnioną wersję wyświetlacza *Multi Sensor Data Fusion and Ground*. W nowym systemie zawiera dodatkowo możliwość monitorowania do 140 pojazdów. W szóstej fazie dostarczono uaktualnienie do *Multi Sensor Data Fusion and Ground*. System jest kompatybilny z dwoma nowymi systemami SMR. W ostatniej, siódmej fazie dostarczono 12 wyświetlaczy ACEMAX informujące o ścieżce podejścia do lotniska w Wiedniu.

5. SYSTEM A-SMGCS W POLSKICH PORTACH LOTNICZYCH

W Polsce nadzór nad ruchem powietrznym sprawuje Polska Agencja Żeglugi Powietrznej, która odpowiada za szkolenie, pracę kontrolerów lotniczych oraz wdraża systemy zwiększające poziom bezpieczeństwa w wykonywaniu operacji lotniczych. Pierwszym polskim lotniskiem, na którym zostanie wprowadzony system A-SMGCS jest Port Lotniczy im. F. Chopina w Warszawie.

26 października 2015 roku PAŻP i Przedsiębiorstwo Państwowe Porty Lotnicze zakończyły negocjacje i podpisały umowę o współpracy przy budowie na warszawskim lotnisku systemu A-SMGCS. System, który będzie wspomagać pracę warszawskich kontrolerów ruchu lotniczego, uruchomiony zostanie na lotnisku Chopina na przełomie 2018/2019 roku. Obecnie lotnisko w Warszawie wykorzystuje ILS III kategorii, który umożliwi operacje lotnicze przy słabej widoczności. Tym samym zredukowana zostanie liczba samolotów przekierowywanych z warszawskiego lotniska do innych portów lotniczych ze względu na niekorzystne warunki pogodowe.

6. PODSUMOWANIE

Ograniczona widoczność stanowi wyzwanie dla zarządzającymi portami lotniczymi. System A-SMGCS został opracowany i wdrożony w celu zwiększenia bezpieczeństwa w operacjach lotniczych przy bardzo trudnych warunkach pogodowych. Jak przedstawiono w powyższej pracy system ten posiada dużo korzyści dla każdego beneficjenta w sektorze transportu lotniczego. Wdrożenie

A – SMGCS pozwoli również m.in. na zmniejszenie liczby incydentów na lotnisku, zmniejszenie czasu kołowania statków powietrznych, zmniejszenie opóźnień przy wykonywaniu operacji lotniczych oraz zwiększenie przepustowości lotniska. Regularnie trwają prace nad kolejnymi usługami zapewniającymi bezpieczne operacje lotnicze, które prowadzone są przez lotniska europejskie.

Pierwszy polskim lotniskiem funkcjonującym zgodnie z zasadami A-SMGCS będzie Port Lotniczy im. F.Chopina w Warszawie, który uruchomi go na przełomie 2018/2019 roku.

LITERATURA

- Barnhart C., Belobaba P., Odoni A., *The Global Airline Industry*, John Wiley&Sons, Ltd, West Sussex 2016.
- Burghouwt G., *Airline Network Development in Europe and its Implications for Airport Planning*, Ashgate Publishing, Farnham 2016.
- Kozłowski M., *Przydział (koordynacja) czasu na start i lądowanie [w:]* (red.) F.Czernicki, T.Skoczny - *Usługi portów lotniczych w Unii Europejskiej i w Polsce a prawo konkurencji i regulacje lotniskowe*, Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2010.
- Kwasiborska A., Kozłowski M., Skorupski J., Stelmach A., *Operacyjne i teoretyczne aspekty nowoczesnego zarządzania ruchem lotniczym*, [w:] *Przegląd Komunikacyjny* 2/2015, Wyd. Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Komunikacji Rzeczpospolitej Polskiej, Warszawa 2015.
- *Manual of Surface Movement Guidance and Control Systems (SMGCS)* ICAO doc. 8476.
- *Manual of Surface Movement Guidance and Control Systems (SMGCS)* ICAO doc. 9830
- Nita P., *Projektowanie lotnisk i portów lotniczych*, Wydawnictwo Komunikacji i Łączności, Warszawa 2014.
- Siergiejczyk M., Krzyczkowska L., *Koncepcja wdrożenia nowoczesnych systemów naziemnych detekcji sytuacji ruchowych dla wybranego lotniska*, *Logistyka* 4/2011.
- Wensveen J., *Air Transportation*, wyd. Ashgate Publishing, Farnham 2015
- [www1] http://www.avibit.com/en/references/ACEMAX_Vienna.php
- [www2] http://www.pansa.pl/?lang=_pl&opis=wiecej&id_wyslane=1093



Andrzej Fellner

Politechnika Śląska, Polski Klub Lotniczy

Jarosław Paszyn

Politechnika Śląska, Polski Klub Lotniczy

PBN ICAO niezbędnym elementem zmniejszenia emisji spalin w lotnictwie

Streszczenie

Wprowadzony w skali globalnej program PBN ICAO determinuje zmiany w zarządzaniu przestrzenią powietrzną, przyczyniając się do zwiększenia elastyczności przepustowości w globalnym ruchu lotniczym. Wymaga jednak odpowiedniej infrastruktury, odpowiednich zmian prawnych ale w zamian oferuje konkretne korzyści ekonomiczno – finansowe. Implementacja programu PBN ICAO w skali globalnej to również zysk w zmniejszaniu degradacji środowiska przez lotnictwo.

Słowa kluczowe: PBN, ochrona środowiska.

Abstract

The PBN ICAO program implemented in the global scale is determining changes in managing the airspace, contributing to the increase in the elasticity and the bandwidth in the global air traffic. However it requires the right infrastructure, proper legal changes but in exchange it offers specific economical – financial benefits. The implementation of the PBN ICAO program in the global scale it is also a profit in reducing the environmental decay caused by aviation.

Key words: PBN ICAO program, environment protection.

WPROWADZENIE

Wprowadzany program PBN ICAO determinuje transformację w lotnictwie, zmiany w zarządzaniu przestrzenią powietrzną, w celu zwiększenia elastyczności, przepustowości w globalnym ruchu lotniczym oraz efektywności portów lotniczych. Jego realizacja wymaga odpowiedniej struktury przestrzeni powietrznej, wyposażenia technicznego, infrastruktury, zmian organizacyjno – prawnych. Jednak w zamian oferuje konkretne korzyści ekonomiczno – finansowe. Implementacja programu PBN ICAO w skali globalnej to również zysk w zmniejszaniu degradacji środowiska przez lotnictwo, gdyż opracowane i stosowane procedury

Performance Based Navigation umożliwiającą wykonywanie „offsetowych” podejść do lądowania, optymalizując starty, lądowania i loty trasowe, ograniczając emisję spalin, hałasu. Polska podpisując rezolucję A36/A37 ICAO w 2007 roku, zobowiązała się wdrożyć precyzyjne podejścia GNSS oraz implementować program nawigacji dokładnościowej – PBN. W związku z tym podjęte zostały prace naukowo – badawcze w ramach projektów międzynarodowych: HEDGE, EGNOIS APV, SHERPA, aby zrealizować podjęte zobowiązania. Zaznaczyć należy, że program PBN ICAO wymaga potężnych nakładów finansowych, więc zarezerwowano środki na jego realizację w ramach międzynarodowego programu SESAR (Single European Sky ATM Research).

Optymalizacja ruchu lotniczego w efekcie wdrożenia programu PBN ICAO spowoduje znaczny spadek negatywnego wpływu lotnictwa na środowisko co jest jednym z elementów ograniczających jego rozwój.

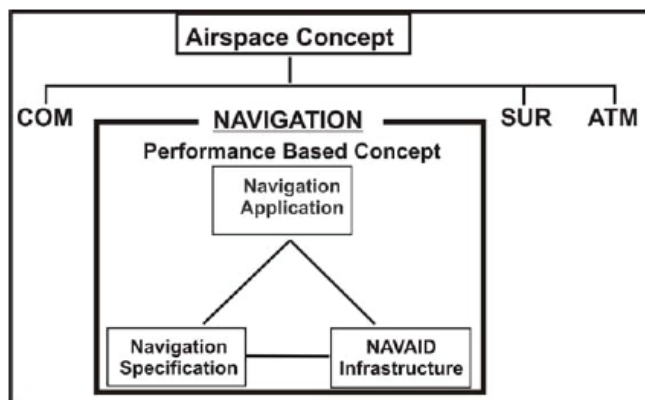
CHARAKTERYSTYKA KONCEPCJI PBN ICAO

Postęp naukowo-techniczny, szczególnie rozwój technik i technologii satelitarnych, wyposażanie statków powietrznych w zintegrowane systemy pilotażowo-nawigacyjne to tylko przykładowe czynniki początkujące transformację lotniczą. Natomiast dynamiczny wzrost transportu lotniczego a szczególnie niedrożność, przestarzałość, ograniczenia standardowej infrastruktury, łączności, nawigacji, dozoru (CNS) oraz zarządzania przestrzenią powietrzną (ATM) to główne czynniki determinujące konieczność podjęcia energicznych działań, w celu uzyskania poprawy tej sytuacji i zapewnienia należytego poziomu bezpieczeństwa lotniczego. Znamienne jest, że już w 2006 r. NATO w opracowanych: STANAG 4550 i STANAG 4392, znormalizowało techniczne wymagania i określiło podstawy użytkowania lokalnego różnicowego systemu satelitarnego GPS (LDGPS) dla potrzeb wykonywania wojskowych misji, operacji, podejść i lądowań. Równocześnie zakładano, że po 2016r. systemy satelitarne zastąpią większość eksploatowanych, standardowych naziemnych systemów radionawigacyjnych oraz zapewnią wykonywanie lotów RNAV GNSS. Było to zgodne z przyjętymi zaleceniami międzynarodowymi, według których każdy statek powietrzny powinien być wyposażony w pokładowy sensor lub odbiornik satelitarny. Wykonanie tych przedsięwzięć zapewniało kompatybilność i interoperacyjność sił militarnych państw członkowskich NATO. Było to ułatwione zadanie, ponieważ GPS jest militarnym systemem satelitarnym całkowicie kontrolowanym przez USA. Dzięki partycypowaniu Polski w NATO nasze siły zbroje uzyskały dostęp do kodu precyzyjnego GPS. Równocześnie Prezydent USA udostępnił system satelitarny GPS z kodem cywilnym dla każdego użytkownika i właściwie od tej pory rozpoczęła się era skoordynowanej transformacji lotnictwa, odgrywającego poważną rolę w światowej działalności gospodarczej. W wyniku podjętych działań ICAO zaleciło globalną realizację programu PBN, nakazując przejście z nawigacji klasycznej (sensorowej) do dokładnościowej. Stwierdzono przy tym, że stanowi to jeden z głównych elementów utrzymywania vitalności lotnictwa cywilnego, zapewniający:

- bezpieczne, wydajne i elastyczne użytkowanie przestrzeni powietrznej,
- ochronę środowiska naturalnego,
- zrównoważone operacje na globalnym, regionalnym, krajowym poziomach.

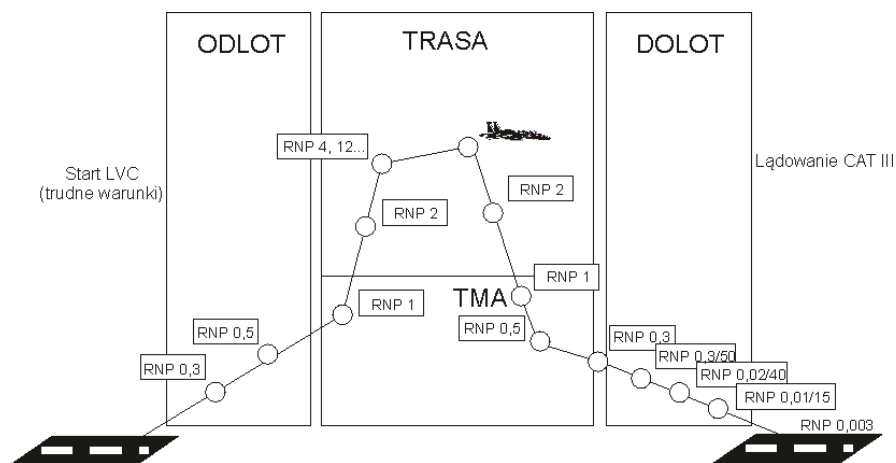
Odbywający się aktualnie proces transformacji branży lotniczej według programu PBN implikuje konieczne zmiany, które również są wymuszone podpisanymi rezolucjami międzynarodowymi a szczególnie A-37 ICAO, nakazującej implementację w każdym kraju program PBN. Podkreślić należy, że Polska jest sygnatariuszem tego porozumienia a nad implementacją i zharmonizowaną realizacją europejskiego PBN, na wniosek Komisji Europejskiej zajmuje się EASA. Natomiast oparty o nawigację obszarową (RNAV) program PBN charakteryzuje się tym, że:

- zawiera i łączy w spójną całość trzy zasadnicze elementy: infrastrukturę radio-nawigacyjną, specyfikację nawigacyjną, aplikacje nawigacyjne;



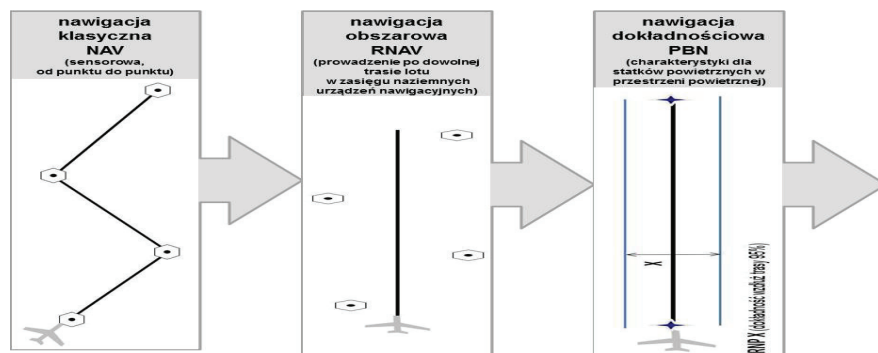
Rys. 1. Trzy zasadnicze elementy PBN (źródło: ICAO Doc. 9613 PBN Manual)

- oparty jest na utrzymywaniu wymaganych wartości czterech zasadniczych parametrów (dokładność, wiarygodność, dostępność, ciągłość) w zależności od etapu lotu;



Rys. 2. Wymagane wartości RNP w zależności od etapu lotu (źródło: Opracowanie własne na podstawie ICAO Doc. 9613 PBN Manual.)

- stanowi trzeci poziom w rozwoju nawigacji.



Rys. 3. Etapy rozwoju nawigacji od standardowej poprzez RNAV do PBN.

Źródło: Opracowanie własne

- stanowi główny element koncepcji Zarządzania Ruchem Lotniczym (ATM), umożliwiając zmiany w zarządzaniu przestrzenią powietrzną oraz wprowadzanie zaawansowanych technik i technologii w lotnictwie, poprawiając wydajność przestrzeni powietrznej, trwałość lotniska, redukując oddziaływanie na środowisko transportu powietrznego pod względem hałasu i emisji, zwiększać bezpieczeństwo i poprawić wydajność lotu;
- uwzględnia przygotowanie odpowiedniej infrastruktury nawigacyjnej oraz krajowych przepisów, ułatwiających stosowanie operacyjne GNSS podczas wszystkich etapów lotu;
- zawiera dwie charakterystyczne specyfikacje nawigacyjne, zestawy wymagań, niezbędnych do wykonania operacji lotniczej w określonej strukturze przestrzeni powietrznej.

Tabela 1. Specyfikacja nawigacyjna (RNP, RNAV) w zależności od fazy lotu (źródło: PBN Implementation Plan POLAND, PANSAs 201

Nawigacja	Trasa		Faza podejścia			
	Oceaniczna	Kontynent	Początek	Pośrednia	Końcowa	Odejście
RNAV 10	10					
RNAV 5		5				
RNAV 2		2				
RNAV 1			1	1		1
RNP 4	4					
RNP 2	2	2				
RNP 1			1	1		1
A-RNP	2	2 or 1	1	1	0,3	1
RNP APCH			1	1	0,3	1
RNP AR APCH			1-0.1	1-0.1	0,3-0,1	1-0,1
RNP 0.3		0,3	0,3	0,3		

- PBN stanowi priorytet globalny ICAO - Doc. 9613 „PBN Manual”, zaplanowane do realizacji przedsięwzięcia znajdują się w Global Air Navigation Plan (GANP), Global Aviation Safety Plan (GASP) a wykonane działania zestawia się w corocznie wydawanych np. Air Navigation Report 2017.

Implementację programu PBN wymuszają również względy ekonomiczne, czyli spodziewane zyski, wynikające z wdrożenia m.in. technik i technologii w branży lotniczej:

- globalny zasięg i powszechny dostęp,
- zmniejszone minimalne warunki operacyjne dla lotnisk/lądowisk,
- większa elastyczność wyboru trasy lotu i skracanie drogi i czasu podejścia do lądowania,
- dodatkowe źródło informacji nawigacyjnej,
- możliwy do zastosowania tam, gdzie nie ma możliwości zapewnienia klasycznych pomocy nawigacyjnych – szczególnie ważne w przypadku lotnisk lotnictwa ogólnego,
- tani, gdyż nie wymagająca dodatkowej infrastruktury naziemnej,
- przyjazny dla środowiska (minimalizuje zużycie paliwa, skraca czas lotu, zmniejsza hałas)
- do zastosowania we wszystkich fazach lotu.

W wyniku prowadzonych międzynarodowych prac naukowo – badawczych, zaproponowano zastosowanie satelitarnego systemu wspomagającego GBAS dla potrzeb operacyjnych. Okazało się, że system ten umożliwia wykonywanie lądowań na niedrożnych dotychczas kierunkach pomocniczych lądowania (np. system precyzyjnego podejścia ILS zainstalowany jest tylko na głównym kierunku w Krakowie). Natomiast implementacja dla tego systemu zalecanego programu PBN i wykonanych procedur, umożliwiła podczas podejścia pojedynczego statku powietrznego do lądowania: skrócenie drogi o 4 mile nautyczne (podczas lotu wynosi 8 mil nautycznych, 2 x 4, gdyż liczy się start i lądowanie), skrócenie czasu lotu o 3 minuty, zredukowanie zużycie paliwa o 82,7 kg (~ 104 litry).

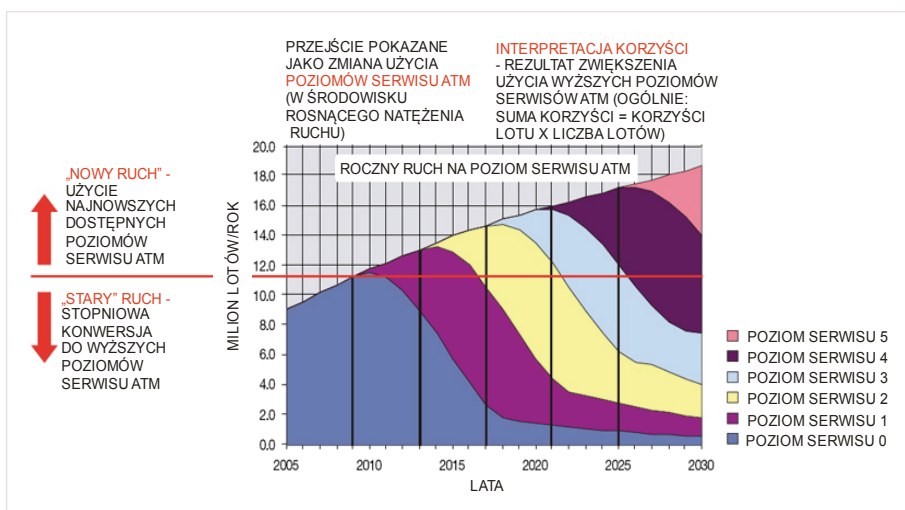
WDROŻENIE PROGRAMU SESAR W ASPEKTCIE OCHRONY ŚRODOWISKA

Na realizację PBN Unia Europejska wygospodarowała odpowiednie środki uruchamiając m.in. program SESAR (Single European Sky ATM Research). Jego realizacja została przewidziana w trzech zasadniczych etapach, przyznane zostały odpowiednie środki finansowe, aby implementować zaawansowane technologie i procedury optymalizujące europejską sieć ATM oraz wprowadzające rozwiązania nawigacyjne oparte o GNSS. Podczas fazy definiowania programu SESAR Komisja Transportu UE zatwierdziła europejski planu generalnego zarządzania ruchem lotniczym EAT-MMP (European ATM Master Plan). Dzięki temu możliwe jest niwelowanie niepożądanych sytuacji, zdarzeń, wypadków lub zminimalizowanie skutków możliwych do przewidzenia zagrożeń. Obecnie „European ATM Master Plan” koordynuje

perspektywiczny rozwój zarządzania ruchem lotniczym na naszym kontynencie, jest „planem rozwojowym”, regularnie uaktualnianym. Równocześnie zapewniony jest permanentny monitoring jego realizacji, gdyż w perspektywiczna jego realizacja powinna doprowadzić w 2020r. do osiągnięcia strategicznych celów projektu SES (Single European Sky) i wprowadzać wymierne korzyści w zarządzaniu ruchem lotniczym, powodując:

- trzykrotny wzrost pojemności, przy jednoczesnej redukcji opóźnień;
- poprawę bezpieczeństwa podczas wykonywania lotów;
- dziesięcioprocentowe obniżenie skutków lotów na środowisko;
- dostarczanie usług związanych z zarządzaniem ruchem lotniczym, użytkownikom przestrzeni, z obniżonymi kosztami przynajmniej o pięćdziesiąt procent.

Osiągnięcie celów strategicznych i wymiernych korzyści wymaga podjęcia konkretnych działań, więc realizacja programu SESAR została podzielona na trzy zasadnicze fazy: Definition, Development, Deployment (zakończenie tej fazy w 2030r.). Po zakończeniu pierwszej fazy projektu SESAR dalszą realizację EATMMP przekazano na mocy Rozporządzenia Rady UE do SJU (SESAR Joint Undertaking). Powołana instytucja odpowiada za: organizowanie i koordynowanie realizacji tego programu, zapewnianie niezbędnych funduszy poprzez łączenie funduszy sektora publicznego i prywatnego oraz zarządzanie nimi, aktualizację centralnego planu zarządzania ruchem lotniczym, organizowanie prac technicznych – w zakresie działań badawczo-rozwojowych, walidacji i analiz, unikając przy tym rozdrabniania działań, włączenie do prac zainteresowanych stron z sektora zarządzania ruchem lotniczym (instytucji zapewniających służby żeglugi powietrznej, użytkowników, stowarzyszeń pracowniczych, portów lotniczych, przemysłu wytwórczego, jak również środowiska naukowego, instytucji naukowych) i inne. Podkreślić należy, że SESAR Joint Undertaking jest organem UE, posiadającym osobowość prawną i finansowanym z wkładów wnoszonych przez członków, w tym przedsiębiorstwa prywatne a członkiem stowarzyszonym jest Polska Agencja Żeglugi Powietrznej. Dzięki temu możliwe jest poszerzanie przez Polskę obszarów swojej działalności, angażowanie się w projekty badawczo-rozwojowe, które wpływają na zarządzanie europejskim ruchem lotniczym. Niebawem zostanie opublikowana kolejna, uaktualniona wersja Europejskiego Planu Generalnego ATM, po wymaganych, szeroko zakrojonych konsultacji specjalistycznych. To wynika z formalnego mechanizmu konsultacji, standaryzacji, legislacji. Natomiast ogólna struktura Europejskiego Generalnego Planu ATM wynika z porozumienia międzynarodowego oraz podjętych zobowiązań dotyczących wykonania zadań wyznaczonych tym planem, gdyż przyjęty do realizacji plan generalny, reprezentuje jednolite, europejskie stanowisko związane z zarządzaniem ruchem lotniczym. Tym samym identyfikuje konieczne do podjęcia przedsięwzięcia, na poziomie grupy interesariuszy, zakładając jednocześnie cykliczne spotkania w celu uaktualniania przyjętych założeń, w zależności od potrzeb. W związku z tym przyjęta została piramidalna struktura Europejskiego Generalnego Planu ATM, w której wyróżnić można trzy zasadnicze poziomy: sterująco – oceniający, planowania, uzgadniania i rozdzielanie działalności.



Rys. 4. Związek pomiędzy serwisem ATM a wydajnością poziomów.

Źródło: <https://www.atmmasterplan.eu>

WPŁYW IMPLEMENTACJI PBN ICAO NA REDUKCJE EMISJI SPALIN

Implementacja zalecanych w PBN procedur tylko podczas typowego podejścia pojedynczego statku powietrznego do lądowania skraca drogę o 4 nautyczne mile (podczas lotu o 8 nm: start i lądowanie) i czas o 3 minuty co średnio redukuje zużycie paliwa o 82,7 kg (~ 104 litry);

- Urząd Lotnictwa Cywilnego, Departament Techniki Lotniczej, Wydział Ochrony Środowiska „Emisja spalin z silników lotniczych” - 2013-08-02, podaje, że:
 - współczesny silnik lotniczy spala 1 kg paliwa w 3,5 kg tlenu i wytwarza spaliny: 3,16 kg dwutlenku węgla (CO₂); 1,29 kg wody (H₂O); 0,6 g tlenku węgla (CO); 15 g tlenków azotu (NO_x); 0,8 g dwutlenku siarki (SO₂), poniżej 0,01 g nie spalonych węglowodorów (CH_x); 0,01 – 0,03 g sadzy, wynikające korzyści są oczywiste;
 - w lotnictwie cywilnym zużycie 80% a wojsko ok. 20% spalanego paliwa lotniczego;
 - paliwo do silników odrzutowych - nafta lotnicza, stanowi ok. 98% paliwa spalanego w lotnictwie;
 - w lotniczych silnikach tłokowych produkty spalania benzyny lotniczej to: tlenek węgla, tlenki azotu, węglowodory, aldehydy, dwutlenek siarki, cząsteczki sadzy i szereg innych, powstających w nieznacznych ilościach z domieszek do paliwa, jak np. ołów (np. w silnikach Cessna 152/182 z 1 kg benzyny Avgas powstaje 3,05 kg dwutlenku węgla a średnie zużycie paliwa to 20 i 40 litrów na godzinę);

- pomiary spalin prowadzone na ziemi, w hamowni, odpowiadają cyklowi startu do wysokości 915 m (3000 feet) i lądowania z tej wysokości – LTO (The Landing/Take-Off cycle) a wzorcowy cykl LTO składa się z faz:
 - ✓ Start
 - ✓ Wznoszenie początkowe
 - ✓ Podejście do lądowania
 - ✓ Kołowanie/bieg jałowy

Tabela 2. Szacunkowe współczynniki emisji w cyklu LTO dla podstawowych typów statków powietrznych [kg]

Typ	Zużycie paliwa	CO ₂	CO	NMVOC	CH ₄	N ₂ O	NO _x	SO ₂	PM _{2,5}
B767 (wiek przeciętny)	1617	5094	6,1	0,2	0,0	0,2	26,0	1,6	0,15
B737-400 (wiek przeciętny)	825	2600	11,8	0,5	0,1	0,1	8,3	0,8	0,07
B737-100 (stara flota)	920	2900	4,8	0,5	0,1	0,1	8,0	0,9	0,10
B747-100 (stara flota)	3400	10754	78,2	33,6	3,7	0,3	55,9	3,4	0,47

Źródło: EMEP/EEA Emission Inventory Guidebook, zawartość siarki w paliwie przyjęto na poziomie 0,05% (również dane o emisji PM_{2,5} = emisji PM₁₀)

Pracujący w zakresie startowym i w fazie początkowego wznoszenia silnik odrzutowy:

- CFM56-3C-1(B737) spala ok. 1 kg paliwa/sekundę;
- TRENT 1000 (B787) spala 2 kg paliwa/sekundę

czyli w 3 minuty (180 s), spalą odpowiednio:

- 180 x 1 kg = 180 kg
- 360 x 2 kg = 360 kg

Biorąc jako przykład Port Lotniczy Chopina w Warszawie (157 044 operacji lotniczych w 2017 – dane ULC – tabela poniżej) i opierając się na danych Urzędu Lotnictwa Cywilnego, Departament Techniki Lotniczej, Wydział Ochrony Środowiska „Emisja spalin z silników lotniczych” - 2013-08-02, że współczesny silnik lotniczy spala 1 kg paliwa w 3,5 kg tlenu oraz przyjmując średnie spalanie na sekundę 1,5 kg to tylko dla operacji startu otrzymujemy wartość 74 203 290 kg tlenu w skali roku.

Tabela 3. Liczba obsłużonych pasażerów oraz wykonanych operacji w ruchu krajowym i międzynarodowym - regularnym i czarterowym w latach 2015 - 2017

Nazwa Portu	Rok			Dynamika	
	2017	2016	2015	2017/2016	2017/2015
1. Chopina w Warszawie					
Liczba pasażerów	15 730 330	12 795 356	11 186 688	22,9%	40,6%
Liczba operacji pax	157 044	138 909	124 691	13,1%	25,9%
2. Kraków – Balice					
Liczba pasażerów	5 829 190	4 974 676	4 208 661	17,2%	38,5%
Liczba operacji pax	44 188	39 566	33 570	11,7%	31,6%
3. Katowice – Pyrzowice					
Liczba pasażerów	3 877 235	3 201 654	3 044 017	21,1%	27,4%
Liczba operacji pax	27 295	23 368	23 391	16,8%	16,7%
4. Wrocław – Strachowice					
Liczba pasażerów	2 805 888	2 371 621	2 269 216	18,3%	23,7%
Liczba operacji pax	22 899	20 506	20 004	11,7%	14,5%
5. Poznań – Ławica					
Liczba pasażerów	1 842 660	1 689 200	1 477 318	9,1%	24,7%
Liczba operacji pax	15 773	15 236	14 436	3,5%	9,3%
6. Łódź – Lublinek					
Liczba pasażerów	207 377	241 256	287 620	-14,0%	-27,9%
Liczba operacji pax	1 740	2 909	3 099	-40,2%	-43,9%
7. Gdańsk im. L. Wałęsy					
Liczba pasażerów	4 601 982	3 986 410	3 687 885	15,4%	24,8%
Liczba operacji pax	36 504	34 211	32 714	6,7%	11,6%
8. Szczecin – Goleniów					
Liczba pasażerów	578 520	467 437	412 162	23,8%	40,4%
Liczba operacji pax	4 781	4 254	3 462	12,4%	38,1%
9. Bydgoszcz – Szwederowo					
Liczba pasażerów	318 400	322 135	318 817	-1,2%	-0,1%
Liczba operacji pax	2 397	2 315	2 536	3,5%	-5,5%
10. Rzeszów – Jasionka					
Liczba pasażerów	691 708	662 024	641 146	4,5%	7,9%
Liczba operacji pax	6 361	6 211	6 324	2,4%	0,6%
11. Zielona Góra – Babimost					
Liczba pasażerów	17 128	8 745	15 550	95,9%	10,1%
Liczba operacji pax	529	520	672	1,7%	-21,3%
12. Warszawa / Modlin					
Liczba pasażerów	2 931 503	2 859 191	2 589 286	2,5%	13,2%
Liczba operacji pax	17 279	17 543	16 288	-1,5%	6,1%
13. Lublin					
Liczba pasażerów	429 164	376 755	264 070	13,9%	62,5%
Liczba operacji pax	3 249	2 574	1 997	26,2%	62,7%
14. Radom – Sadków					
Liczba pasażerów	9 903	8 965	670	10,5%	1378,1%
Liczba operacji pax	480	659	110	-27,2%	336,4%
15. Olsztyn- Mazury					
Liczba pasażerów	101 306	41 290	0	145,4%	-
Liczba operacji pax	680	882	0	-22,9%	-
SUMA					
Liczba pasażerów	39 972 294	34 006 715	30 403 106	17,5%	31,5%
Liczba operacji pax	341 199	309 663	283 294	10,2%	20,4%

Uwaga: Dane nie uwzględniają pasażerów w ruchu tranzytowym oraz G.A.

Źródło: Opracowanie ULC na podstawie informacji uzyskanych z portów lotniczych, Warszawa, marzec 2018

Opierając się na danych ULC w roku 2017 wykonano w Polsce 341199 operacji lotniczych (starty, lądowania) bez uwzględniania lotów tranzytowych oraz ruchu GA to straty w wyniku opóźnień we wdrożeniu GNSS w naszym kraju to dodatkowo:

- zużycie 28288 ton paliwa,
- 95842 ton tlenu
- dodatkowa emisja 20322 ton CO₂

Biorąc pod uwagę dużą dynamikę wzrostu wykonywanych operacji lotniczych w Polsce w ruchu krajowym i międzynarodowym, regularnym i czarterowym (17,5% 2016/2017) z dalszą perspektywą zwiększania będziemy ponosić coraz większe straty związane z ochroną środowiska.

PODSUMOWANIE

Tylko w 2010 r. opóźnienia w ruchu lotniczym wyniosły 19,4 mln minut, co przełożyło się na straty rzędu 6,6-11,5 mld euro. Mimo prawnych podstaw do budowy koncepcji Jednolitej Europejskiej Przestrzeni Powietrznej mającej na celu usprawnienie systemu zarządzania ruchem lotniczym i redukcję kosztów – wynikających zarówno z opóźnień, jak i fragmentaryzacji europejskiego nieba - konieczna okazała się jeszcze ściślejsza integracja procesów modernizacji zarządzania ruchem lotniczym z badaniami prowadzonymi w ramach projektu SESAR. Doprowadziło to do ustanowienia „European ATM Master Plan”, którego głównymi celami są, m.in.: opracowanie krajowych planów zmian we wdrażaniu technologii wspomagających ATM, aktualizacja planów standaryzacyjnych i legislacyjnych dotyczących przepisów z zakresu zarządzania ruchem lotniczym oraz współpraca na poziomie globalnym, w tym z ICAO. Strategia zakłada także wykorzystanie systemów satelitarnych oraz systemów nawigacyjnych i nawigacji opartej na charakterystykach, tzw. PBN. Jej znaczenie dostrzegło Zgromadzenie Ogólne Organizacji Międzynarodowego Lotnictwa Cywilnego w rezolucji A36-23, „Performance-based navigation global goals” oraz zmieniającą ją rezolucji A37-11. Implementacja postanowień rezolucji, nie jest jednak w Polsce w pełni możliwa z powodu braku odpowiednich aktów prawnych regulujących sposób certyfikowania i użytkowania systemu GBAS. Brak wdrożenia rezolucji ICAO powoduje bardzo duże straty środowiska. Poprzez implementację uzyskałoby się znaczne ograniczenie emisji szkodliwych substancji do otoczenia. Negatywny wpływ ruchu lotniczego na środowisko jest jednym z ograniczeń jego dalszego dynamicznego rozwoju. Zastosowanie nowoczesnych rozwiązań z wykorzystaniem technologii satelitarnych będących podstawowym elementem projektu PBN ICAO pozwala na znaczne ich zmniejszenie. Z punktu widzenia ochrony środowiska każdy rok opóźnienie powoduje nieodwracalne straty naszego otoczenia i z tego powodu należy robić wszystko aby doprowadzić do jak najszybszego zakończenia implementacji PBN ICAO w Polsce.

LITERATURA

- Doc 8168–PANS-OPS
- Doc 9613–PBN Manual
- Doc 9905–RNP AR Procedure Design Manual
- EASA:AMC 20-26: Airworthiness Approval and Operational Criteria for RNP AR Operations
- AMC 20-27: Airworthiness Approval and Operational Criteria for RNP APPROACH (RNP APCH) Operations Including APV BARO VNAV Operations
- FAA:TSO C145A: Airborne Navigation Sensors Using the Global Positioning System (GPS) Augmented by the Wide Area Augmentation System (WAAS)
- TSO C146A: Stand-Alone Airborne Navigation Equipment Using the Global Positioning System (GPS) Augmented by the Wide Area Augmentation System (WAAS)
- AC 20-129: Airworthiness Approval for Vertical Navigation (VNAV) Systems for Use in the U.S. National Airspace System (NAS) and Alaska
- AC 20-105: Approval Guidance for RNP Operations and Barometric Vertical Navigation in the U.S. National Airspace
- Rozporządzenie (WE) nr 549/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 10 marca 2004 r. ustanawiające ramy tworzenia Jednolitej Europejskiej Przestrzeni Powietrznej (Rozporządzenie ramowe), Dz.U. L 96 z 31.3.2004, s. 1-9.
- Rozporządzenie (WE) nr 550/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 10 marca 2004 r. w sprawie zapewniania służb nawigacji lotniczej w Jednolitej Europejskiej Przestrzeni Powietrznej (Rozporządzenie w sprawie zapewniania służb) Tekst mający znaczenie dla EOG, Dz.U. L 96 z 31.3.2004, s. 10-19.
- Rozporządzenie (WE) nr 551/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 10 marca 2004 r. w sprawie organizacji i użytkowania przestrzeni powietrznej w Jednolitej Europejskiej Przestrzeni Powietrznej (Rozporządzenie w sprawie przestrzeni powietrznej), Dz.U. L 96 z 31.3.2004, s. 2-25.
- Rozporządzenie (WE) nr 552/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 10 marca 2004 r. w sprawie interoperacyjności Europejskiej Sieci Zarządzania Ruchem Lotniczym (Rozporządzenie w sprawie interoperacyjności), Dz.U. L 96 z 31.3.2004, s. 26-42.
- Doc 4444, „Procedury Służb Żeglugi Powietrznej Zarządzanie Ruchem Lotniczym”, Dz. Urzędowy Urzędu Lotnictwa Cywilnego z dn. 8 września 2014, poz. 62.
- “Performance-Based Navigation (PBN) implementation in the European Air Traffic Management Network (EATMN)”, Notice of Proposed Amendment 2015-01, RMT.0639 – 19.1.2015, EASA.
- „Podręcznik zarządzania przestrzenią powietrzną dla zastosowania koncepcji elastycznego użytkowania przestrzeni powietrznej”, EUROCONTROL-GUID-140, Wydanie 3.0, Dziennik Urzędowy Urzędu Lotnictwa Cywilnego z dn. 4 września 2012 r., poz. 80.
- SESAR Consortium. „European ATM Master Plan”, edition 2, 2012.



Natalia Gołąb

Wydział Politologii, Uniwersytet Pedagogiczny im. KEN w Krakowie

Ochrona przeciwpowodziowa na obszarze Regionu Wodnego Górnej Odry / *Flood protection in the Upper Oder Water Region*

Abstract

In the article focuses on the Kłodnicki Canal and the Raciborz Reservoir as elements of floods protection. Showed the Region characteristic and the biggest floods who frequented it (1903, 1939, 1997, 2010). The most tragic flood was in 1997, when the water level was 10.45 m (water guge in Miedonia). After this flood, works on increasing flood protection started (“Program for Odra river–2006”, “Odra river basin flood protection”. The effect of programs is the constriction of the Racibórz Reservoir, which is to be completed in 2020. Other works are also undertaken (increase of retention in urbanized areas, construction of small retention reservoirs on smaller rivers), which ultimately are to affect the reduction of flood risk in the Region.

Key words: flood; Upper Oder; flood protection; reservoir; Raciborz; Kłodnica canal;

1. WSTĘP

Ochrona przeciwpowodziowa staje się coraz większym wyzwaniem we współczesnym świecie. Odnotowuje się coraz więcej wezbrań powodziowych, zwłaszcza na terenach zurbanizowanych, które wedle map zagrożenia powodziowego i map ryzyka powodziowego nie powinny zostać pokryte wodą. Dzieje się tak na skutek powstawania tzw. powodzi miejskiej, mającej miejsce na skutek intensywnych opadów deszczu przy jednoczesnym braku możliwości odprowadzenia nadmiaru wody. Spowodowane jest to prowadzeniem nieadekwatnej gospodarki wodnej i zaniedbań w sferze ochrony przeciwpowodziowej.

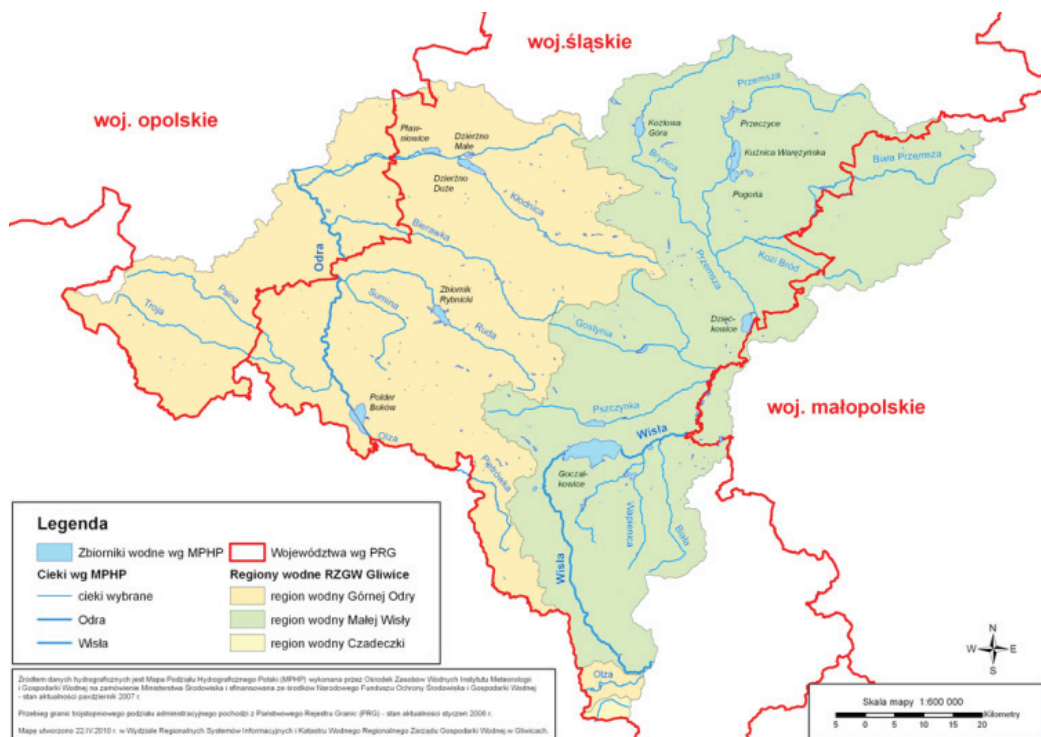
Najważniejszym pojęciem w niniejszym opracowaniu jest powódź. Definiowana jest ona jako „czasowe pokrycie przez wodę terenu, który w normalnych warunkach nie jest pokryty wodą, w szczególności wywołane przez wezbranie wody w ciekach naturalnych, zbiornikach wodnych, kanałach oraz od strony morza, z wyłączeniem pokrycia przez wodę terenu wywołanego przez wezbranie wody w systemach kanalizacyjnych”

[Ustawa z dnia 20 lipca 2017 r.:14]. Instytut Meteorologii i Gospodarki Wodnej definiuje powódź nieco inaczej, albowiem za powódź uznaje się „wezbranie powodujące straty gospodarcze, jest ono rozpatrywane w kategoriach społecznych, moralnych, ekonomicznych i środowiskowych. Powoduje zagrożenie zdrowia i życia ludzi oraz dezorganizację ich normalnego bytowania, a także straty materialne w postaci niszczenia domów, dróg, upraw, skażenia wody i terenu” [IMGW 2012:6].

Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie Regionu Wodnego Górnej Odry w kontekście największych powodzi, a także Kanału Gliwickiego i Zbiornika Racibórz jako elementów ochrony przeciwpowodziowej.

2. CHARAKTERYSTYKA REGIONU WODNEGO GÓRNEJ ODRY

Obszar dorzecza Odry podzielony jest na cztery regiony (Górna Odra, Środkowa Odra, Warty, Dolna Odra i Przymorze Zachodnie), których łączna powierzchnia wynosi 118 015 km². Region Wodny Górnej Odry (RWGO) obejmuje obszar od granicy państwa do ujścia Kanału Gliwickiego (3829,93 km²). W obszar Regionu zalicza się makroregiony: Sudety Wschodnie i Nizinę Śląską od zachodu, Wyżynę Śląską od wschodu, od południa Kotlinę Ostrawską, Pogórze Zachodniobeskidzkie oraz Beskidy Zachodnie. Do głównych dopływów Odry w tym Regionie zalicza się Olzę,



Rysunek 1. Mapa RWGO

Źródło: RZGW, Urbanizacja i uprzemysłowienie, Gliwice 2010a [online] <http://www.gliwice.rzgw.gov.pl/pl/regionwodny/informacje-ogolne/urbanizacja-i-uprzemyslowienie>, dostęp: 18.06.2018 r.

Kłodnicę, Bierawkę oraz Psinę. Na badanym obszarze zlokalizowanych jest kilka zbiorników sztucznych. Zalicza się do nich: Dzierżno Duże, Zbiornik Rybnicki, Zbiornik Pławniowice, Zbiornik Dzierżno Małe oraz budowany Zbiornik Racibórz. Udział w powierzchni Regionu w 60% stanowią użytki rolne, 23,5% lasy, tereny zantropogenizowane ok. 15%, a najmniejszą część (1,3%) tereny wodne i strefy podmokłe. Na terenie RWGO znajdują się jedno z największych miast Górnego Śląska i Opolszczyzny m.in. Zabrze, Gliwice, Bytom, Racibórz, Rybnik i Kędzierzyn [Rozporządzenie 2016a:8; Rozporządzenie RM 2016b:19]. Region ten jest zarządzany przez Regionalny Zarząd Gospodarki Wodnej (RZGW) w Gliwicach. Dokonana ocena ryzyka powodziowego [Rozporządzenie RM 2016b:30] wykazała, iż ryzyko powodzi jest bardzo wysokie (zlewnia Górnej Odry) i umiarkowane (zlewnia Kłodnicy i Kanału Gliwickiego).

3. NAJWIĘKSZE POWODZIE

Problem powodzi na obszarze Regionu występował od dawna. W największym stopniu dotyczył on Gliwic, Raciborza i Kędzierzyna-Koźła. Za jedną z większych powodzi XX wieku uznaje się wezbranie z 1903 roku. Doszło wówczas do przerwania wałów przeciwpowodziowych i zalanych zostało wiele miejscowości. W Gliwicach zalany został m.in. Plac Krakowski, na którym rozbił się cyrk, a wodowskaz w Koźlu wskazywał poziom wody wynoszący 818 cm. Natomiast w Raciborzu został pobity rekord wysokości fali kulminacyjnej. 12 lipca wyniósł on 7,37 m. Szerokość rozlewiszka od Olzy do Raciborza wynosiła prawie 3 km, a powyżej Raciborza nawet 5 km [Bednarczyk et al. 2006:28; Schmidt 2009:18; Rogowski 2011; Sottor 2015].

Z kolei najtragiczniejsze były powodzie w 1939 roku. Wówczas miały miejsce cztery wezbrania (maj, lipiec, sierpień, październik). Wodowskaz w Raciborzu pokazywał odpowiednio stany wód: 6,69 m, 7,50 m i po 6,50 m w sierpniu i październiku. Wówczas w okolicach młyna Winklera przy Rogauerstrasse (obecnie ul. Łukasiewicza w Kędzierzynie-Koźlu) śmierć poniosło 93 niemieckich saperów, którzy zostali porwani przez wodę [Rogowski 2011; Sottor 2015].

Najrozleglejszą powodzią była ta w 1997 roku. Intensywne opady deszczu trwające od 3 lipca stały się jej bezpośrednią przyczyną. 7 lipca Odra i Olza wystąpiły z brzegów, a dzień później przerwany został kanał Ulgi i Racibórz został odcięty od świata. Na wodowskazie w Miedoni poziom wody sięgał 10,45 m (9 lipca) oraz 7,30 (23 lipca). 9 lipca woda dotarła do Kędzierzyna-Koźła i w konsekwencji 10 lipca miasto znalazło się pod wodą. W trakcie kataklizmu wiele innych miejscowości zostało zalanych, a łączne straty w Polsce wyniosły blisko 5,8 mld zł. Jeżeli przed końcem budowy Zbiornika Racibórz dojdzie do podobnej sytuacji (intensywne opady deszczu i spuszczenie wody ze zbiorników retencyjnych w Czechach), to możliwe jest pobicie rekordów z „powodzi tysiąclecia” [Sottor 2015; Kasprzyk 2016; KK24 2016].

Ostatnia powódź dotknęła Region Wodny Górnej Odry w 2010 roku. Zalany został wówczas, w głównej mierze, powiat raciborski i gliwicki. Do powodzi doszło w drugiej połowie maja i na początku czerwca na skutek długo utrzymującej się pokrywy śnieżnej oraz intensywnych opadów deszczu. Straty w Polsce oszacowano na 2,9 mld euro, a śmierć poniosło 25 osób [IMGW 2011].

4. KANAŁ KŁODNICKI I REGULACJA KŁODNICY W CENTRUM GLIWIC

Pierwsze obwałowania wzdłuż odry istniały już w XIII wieku w Opolu, a obszerniejsze w XV wieku w Brzegu. Rozległe powodzie zmusiły ówczesne władze do podjęcia prac mających na celu uregulowanie Odry. Dokonano przekopów prostujących krzywizny, likwidowano jazzy i wzmacniano istniejące obwałowania. Potrzeba dostaw węgla z Górnego Śląska do Niemiec zapoczątkowała prace nad uregulowaniem Kłodnicy. Minister Hoym zlecił wykonanie projektu nadinspektorowi grobli W. Geschkemu z Brzegu w 1788 roku, a rok później projekt był gotowy. Koncepcja zakładała budowę 46 km kanału, o różnicy poziomu wód 49,2 m ze śluzami o długości 35,3 m, szerokości 4,08 m i 0,9 m głębokości. Prace budowlane rozpoczęły się w 1792 roku, aczkolwiek z braku pieniędzy i wezbrań rzeki prace były opóźnione. W 1803 roku otwarto kanał od Odry do Rzecyzyc, a następnie do Łabęd (1806 r.). Cały Kanał (45,7 km długości, długość śluzy – V 36,56 m i szerokości – IX 3,99 m) oddano do użytku w 1822 roku. W późniejszych latach postanowiono pogłębić i rozbudować Kanał. Ostatecznie w 1895 roku postanowiono zakończyć wszystkie prace budowlane, gdyż wysokie nakłady finansowe (1 018 000 marek) nie przyczyniły się do zwiększenia żeglugi i tym samym Kanał przegrywał z rozwijającą się koleją [Schmidt 2009:5, 15].

Kłodnica, pomimo budowy Kanału łączącego z Odrą, w centrum Gliwic była niebezpieczną rzeką. Pomimo zabezpieczenia brzegów w śródmieściu, zalewane były okoliczne pola i łąki. Zdarzały się wezbrania, które przykrywały śródmieście ok 45 cm warstwą wody. Niejednokrotnie zamykane były mosty łączące ul. Wrocławską z obecną ul. Częstochowską. Wraz z uprzemysłowieniem zanieczyszczana była zarówno Kłodnica, jak i Ostropka. W trakcie wezbrań woda pozostawiała duże ilości mułu, który charakteryzował się nieprzyjemną wonią. Na początku XX wieku postanowiono więc zabezpieczyć Gliwice poprzez pogłębienie koryta, zasypianie tzw. „dzikiej Kłodnicy” i usypanie obwałowań na odcinku 2 km od ul. Wrocławskiej w dół. Ważnym elementem ochrony przeciwpowodziowej było wybudowanie betonowego basenu zbiorczego dla wód burzowych (ul. Zwycięstwa i obecna ul. Dubois) o długości 70 metrów. W późniejszym czasie postanowiono uregulować Ostropkę. Postanowiono przykryć rzekę od obecnej Operetki Śląskiej do jej ujścia do Kłodnicy. Aby było to możliwe, trzeba było obniżyć poziom wód Kłodnicy (o 135 cm), w miejscu ujścia Ostropki, gdyż do tej pory rzędna obu rzek była podobna. Wszelkie prace związane z regulacją Ostropki zakończyły się w 1927 roku [Schmidt 2009:18–23].

Przestarzały Kanał Kłodnicki, w XX wieku postanowiono zastąpić nowym, o większej przepustowości. Równoległe do wybudowanego kanału, zaczęto budować nowy Kanał Gliwicki. Początkowo miało to być połączenie Odry z Dunajem, a prace w Gliwicach miały być jej pierwszym etapem. Część dotychczas istniejącego Kanału zasypano lub zmodernizowano.

5. ZBIORNIK RACIBÓRZ

Częste powodzie w dorzeczu Odry i jej katastrofalne skutki uwiaryściły problem ochrony przed powodzią na Śląsku. Pierwsze plany budowy Zbiornika pojawiły się po powodzi w 1880 roku. W latach 60 XX wieku zakładano budowę zbiornika, którego objętość miałyby wynosić od 290 mln m³ do 695 mln m³, a zalane miały być

tereny od Raciborza do Bohumina. Jednakże skala przedsięwzięcia była zbyt duża w latach 70 XX wieku opracowano koncepcję, która jest realizowana do chwili obecnej. Zbiornik zlokalizowano na terenach miasta Racibórz, a także gmin Krzyżanowice, Kornowac, Lubomia i Gorzyce. Jego powierzchnia ma zajmować 2626 ha [RZGW 2010b; RZGW 2015].

Po powodzi w 1997 roku dostrzeżono, iż kształt zlewni powyżej Raciborza i brak zbiorników retencyjnych na tym obszarze przyczynia się do wzrostu zagrożenia powodziowego niżej położonych terenów. W związku z tym ustanowiono „Program dla Odry – 2006”. Program miał obowiązywać do 2016 roku, a łączne nakłady finansowe miały wynieść 9 048 960 386 zł. Jednym z ważniejszych zadań było zbudowanie systemu biernego i czynnego zabezpieczenia przeciwpowodziowego. W ramach tego zadania postanowiono wybudować Zbiornik Racibórz. Rezerwar miał być gotowy do 2011 roku, a koszt budowy szacowano na 484 474 122 zł [Ustawa z dnia 6 lipca 2001 r.:9]. „Program dla Odry – 2006” w 2014 roku został uchylony, a budowę Zbiornika rozpoczęto nakładami finansowymi kolejnego przedsięwzięcia (Projekt ochrony przeciwpowodziowej w dorzeczu rzeki Odry).

Realizację Projektu ochrony przeciwpowodziowej w dorzeczu rzeki Odry rozpoczęto w 2007 roku. W ramach Projektu opracowano cztery komponenty, z czego jeden dotyczył budowy suchego zbiornika przeciwpowodziowego Racibórz. Początkowo zakładano, iż prace zakończą się w II kwartale 2014 r., jednakże dopiero 18 czerwca 2013 r. podpisano umowę z wykonawcą (Dragados S.A.). Wyznaczono datę końcową na 9 stycznia 2017 r., aczkolwiek w ocenie głównego wykonawcy inwestycja powinna zostać ukończona do 5 grudnia 2017 roku. Koszt budowy zbiornika nie powinien przekroczyć 936,7 mln zł. Realizacja prac budowlanych nie przebiegała terminowo. Pod koniec 2015 r. prace były ukończone jedynie w 34,2%, a w maju 2016 roku sytuacja nie uległa poprawie. Opóźnienia wynikają m.in. z niewielkiego zaangażowania wykonawcy, dopuszczenie przez RZGW w Gliwicach do wykonywania robót bez zatwierdzonych projektów wykonawczych i niestosowania się przez wykonawcę do założeń projektowych. Termin zakończenia prac ciągle został wydłużany. W październiku 2015 r. na datę końcową wyznaczono 28 listopada 2018 r., a w marcu 2016 r. wykonawca złożył wniosek o wydłużenie terminu do 9 sierpnia 2019 roku. Konsekwencją takiego działania było zerwanie umowy z dotychczasowym wykonawcą i prace 14 października 2016 r. zostały przerwane (zaawansowanie prac wynosiło 58,4%). Nowy wykonawca (Budimex) został wyłoniony pod koniec 2017 r., a na datę końcową wyznaczono grudzień 2020 roku. Całkowity koszt budowy szacowany jest na 1,3 mld zł, a planowana zamiana zbiornika z suchego (polder) w mokry może kosztować ok. 800 mln zł [NIK 2017: 8, 13,19; NIK 2016:18–21; NIK 2014:17; PAP/PSZ2017].

6. INWESTYCJE STRATEGICZNE W LATACH 2016–2021

Ochrona przeciwpowodziowa na badanym terenie jest prowadzona na szeroką skalę. W najbliższych latach powinna być ona na tyle skuteczna, żeby w znacznym stopniu obniżyć ryzyko powodziowe. Przyjęty Plan zarządzania ryzykiem powodziowym dla obszaru dorzecza Odry [Rozporządzenie RM 2016b:81–83, 89] zawiera szereg planowanych inwestycji (techniczne, nietechniczne, utrzymaniowe), których łączna wartość wynosi 6 245 149 095 zł, z czego 1 035 667 000 zł przeznaczono dla Regionu

Wodnego Górnej Odry (36 300 000 zł dla inwestycji nietechnicznych, 999 367 000 zł dla inwestycji technicznych).

Do najważniejszych zadań nietechnicznych zalicza się:

- zwiększenie retencji na obszarach zurbanizowanych,
- modernizacja budynków i budowa nowych opornych na zalanie,
- opracowanie instrukcji zabezpieczenia i postępowania w czasie powodzi dla obiektów prywatnych i publicznych oraz zagrażających środowisku w przypadku wystąpienia powodzi,
- opracowanie Katalogu Dobrych Praktyk w zakresie planowania i zagospodarowania przestrzennego, projektowania inżynierskiego oraz wykonawstwa obiektów i sieci technicznych,
- budowa i usprawnienie lokalnych systemów ostrzegania przed powodzią.

Wśród zadań technicznych wymienia się głównie:

- budowa Zbiornika Racibórz,
- budowa, przebudowa i modernizacja prawego wału rzeki Odry na długości 150 m – wał poprzeczny gm. Bierawa,
- budowa, przebudowa i modernizacja wału przeciwpowodziowego rzeki Odry od m. Lubieszów do m. Kędzierzyn-Koźle,
- poprawa stanu bezpieczeństwa przeciwpowodziowego w górnym dorzeczu Wiśły i Odry:
 - ✧ budowa polderu poniżej ujścia rzeki Bytomki w Gliwicach,
 - ✧ budowa suchych zbiorników w Gliwicach na cieku Ostropka,
 - ✧ budowa suchych zbiorników w Gliwicach na potoku: Wójtowianka (1 zbiornik), Cienka (2 zbiorniki),
 - ✧ budowa dwóch zbiorników w rejonie ulicy Bojkowskiej,
 - ✧ budowa zbiornika przeciwpowodziowego Bagier,
 - ✧ budowa zbiornika retencyjnego na prawym zawału Kłodnicy,
 - ✧ budowa zbiorników na Potoku Mikulczyckim i Rokitnickim,
 - ✧ wykonanie i realizacja projektu wykorzystania istniejącej infrastruktury technicznej, która może być wykorzystana do retencji wód opadowych i roztopowych,
 - ✧ wykonanie i realizacja projektu opomiarowania istniejącej infrastruktury technicznej,
 - ✧ wykonanie analizy projektowej powierzchni utwardzonych na terenie miasta w zakresie oddziaływania na środowisko oraz wpływu na stan i poziom wód,
 - ✧ budowa, modernizacja i poprawa stanu technicznego urządzeń przeciwpowodziowych,

- ✧ zbiornik retencyjny na Sośnicy II,
- ✧ suchy zbiornik retencyjny na potoku Ornontowickim,
- ✧ suchy zbiornik na lewym zawału Kłodnicy,
- ✧ suchy zbiornik retencyjny przy ujściu potoku Chudowskim,
- ✧ zbiornik na potoku Promna,
- ✧ pogłębienie rzeki Kłodnicy na terenie gmin: Zabrze, Gierałtowice, Gliwice, Ruda Śląska i Katowice.

Z punktu widzenia ochrony przed najszybciej powstającymi powodzią miejskimi najważniejsze jest bardzo szybkie zwiększenie retencji na obszarach zurbanizowanych. Problem ten wielokrotnie pojawiał się w Gliwicach, zwłaszcza w pobliżu rzeki Kłodnicy (kampus Politechniki Śląskiej, park Chrobrego), której prosty przebieg na tym odcinku wpływa na zwiększenie fali wezbraniowej. Wśród planowanych prac zauważalne jest zwiększenie liczby zbiorników retencyjnych, które bezpośrednio wpływają na zmniejszony przepływ wody do Kłodnicy, a tym samym do Odry.

7. PODSUMOWANIE

Region Wodny Górnej Odry jest jednym z dynamiczniejszych odcinków Odry w Polsce. Różnorodna budowa geologiczna wpływa na wielkość i przepływ wody w czasie powodzi. Wezbrania na terenie Regionu były liczne i tragiczne w skutkach. Wielokrotnie zalewany był Racibórz, Kędzierzyn-Koźle i Gliwice. Przez wiele lat starano się ograniczyć ryzyko wystąpienia powodzi (Kanał Kłodnicy), głównie na terenie Gliwic. Wprowadzono kilka programów („Program dla Odry-2006”, Projekt ochrony przeciwpowodziowej w dorzeczu rzeki Odry), których zadaniem była budowa suchego zbiornika retencyjnego Racibórz. Pierwotnie zbiornik miał być ukończony w 2011 roku, jednakże ze względu na niedostosowanie się do założeń projektowych i zmianę głównego wykonawcy, za termin końcowy uznano 2020 rok. Równocześnie prowadzone są prace w całym Regionie i obejmują one głównie zwiększenie retencji na obszarach zurbanizowanych oraz budowę licznych zbiorników retencyjnych na mniejszych rzekach.

Liczne prace pozwalają domniemywać, iż od 2021 roku poziom ochrony przeciwpowodziowej w Regionie będzie wystarczający. Zbiornik Racibórz pozwoli na ograniczenie fali powodziowej, a tym samym uchroni Racibórz i niżej zlokalizowane miejscowości (Opole, Wrocław).

LITERATURA

- Bednarczyk S., Jarzębińska T., Mackiewicz S., Wołoszyn E., Vademecum ochrony przeciwpowodziowej, Gdańsk 2006.
- IMGW, Zagrożenia meteorologiczne i hydrologiczne [online] http://www.pogodynka.pl/http/assets/products/download/ulotka_zagrozenia_druk.pdf, dostęp: 02.07.2018 r.
- Kasprzyk M., Powódź tysiąclecia 1997: Śląsk pod wodą, Sosnowiec 2016 [online] <http://www.dziennikzachodni.pl/wiadomosci/a/powodz-tysiaclecia-1997-slask-pod-woda-zdjecia-archiwalne-galerie,611965/>, dostęp: 18.06.2018 r.

- KK24, Z archiwum Bogusława Rogowskiego: 19 lat od powodzi tysiąclecia, Kędzierzyn-Koźle 2016 [online] <http://kk24.pl/z-archiwum-boguslawarogowski-19-lat-od-powodzi-tysiaclecia/>, dostęp: 18.06.2018 r.
- NIK, Realizacja projektów ochrony przeciwpowodziowej w dorzeczu Odry i Wisły w 2016 r. (nr ewid. 156/2017/P/17/104/LWR), Warszawa 2017.
- NIK, Realizacja projektu ochrony przeciwpowodziowej w dorzeczu rzeki Odry przy wykorzystaniu pożyczki Banku Światowego oraz badania sprawozdania finansowego tego projektu (nr ewid. 173/2016/P/16/096/LWR), Wrocław 2016.
- NIK, Realizacja projektu ochrony przeciwpowodziowej w dorzeczu rzeki Odry przy wykorzystaniu pożyczki Banku Światowego za 2013 r. (nr ewid. 161/2014/P/14/117/LWR), Warszawa 2014.
- PAP/PSZ, Racibórz Dolny ma nowego wykonawcę. Kiedy dokończą zbiornik?, Katowice 2017 [online] http://budownictwo.wnp.pl/raciborz-dolny-ma-nowego-wykonawce-kiedy-dokoncza-zbiornik,310518_1_0_2.html, dostęp: 18.06.2018 r.
- Rogowski B., Powodzie w XX wieku w Kędzierzynie-Koźlu, Opole 2011 [online] <http://opolskie.regiopedia.pl/wiki/powodzie-w-xx-wieku-w-kecdzierzynie-kozlu>, dostęp: 18.06.2018 r.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 października 2016 r. w sprawie Planu gospodarowania wodami na obszarze dorzecza Odry (Dz. U. 2016, poz. 1967, z późn. zm.)a
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 października 2016 r. w sprawie przyjęcia Planu zarządzania ryzykiem powodziowym dla obszaru dorzecza Odry (Dz. U. 2016, poz. 1938)b.
- RZGW, Historia i cel budowy zbiornika Racibórz, Gliwice 2015 [online] <http://www.gliwice.rzgw.gov.pl/en/34-about-rzgw/ogolne/1339-historia-i-cel-budowy-zbiornika-raciborz>, dostęp: 18.06.2018 r.
- RZGW, Urbanizacja i uprzemysłowienie, Gliwice 2010a [online] <http://www.gliwice.rzgw.gov.pl/pl/regionwodny/informacje-ogolne/urbanizacja-i-uprzemyslowienie>, dostęp: 18.06.2018 r.
- RZGW, Zbiornik Racibórz – inwestycja, Gliwice 2010b [online] http://www.gliwice.rzgw.gov.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=159%3Azbiornik-raciborz-inwestycja&catid=59%3Araciborz&Itemid=172&lang=pl, dostęp: 18.06.2018 r.
- Schmidt J., Historia problemów wodnych w Gliwicach, Gliwice 2009.
- Sottor Ch., Od powodzi do powodzi. Jak często Odra zalewała ziemię raciborską, Racibórz 2015 [online] <http://www.naszraciborz.pl/site/art/5-styl-zycia/14-historia/43775-od-powodzi-do-powodzi--jak-czesto-odra-zalewala-ziemie-raciborska.html>, dostęp: 18.06.2018 r.
- Ustawa z dnia 20 lipca 2017 r. Prawo wodne (Dz. U. poz. 1566, z późn. zm.)
Ustawa z dnia 6 lipca 2001 r. o ustanowieniu programu wieloletniego „Program dla Odry – 2006” (Dz. U. 2001, nr 98, poz. 1067, z późn. zm.).
- IMGW, Monografia powodzi – Wisła maj–czerwiec 2010, Warszawa 2011 [online] http://shp.org.pl/Seminaria/20_04_2011/Wisla_10.pdf, dostęp: 7 maja 2018.



Paulina Polko

Akademia WSB w Dąbrowie Górniczej

Propaganda 2.0. Nowe media a charakter współczesnych konfliktów zbrojnych / *Propaganda 2.0. New media and a character of contemporary armed conflicts*

Abstract

The article aims to present the impact of new media (called media 2.0 / web 2.0) on contemporary armed conflicts. Thanks to research conducted on new media and communication activity of terrorist organisations and armed forces of USA and Israel the author can conclude, that no matter what kind of organisation it is, all of them are using new media and are good in it. Web 2.0 is used to spread propaganda, to mobilise followers or members of organisation, to recruit new jihadist or soldiers, to show „human face” of military organisations or to build and strenght connections between comand and subordinaters. But although the use of media 2.0 is so common and succesfull, the article present also challenges and risks connected with inappropriate exploitation of this technology.

Key words: media; propaganda; armed conflicts; ISIS; terrorist organisations; USArmy; Israeli Defense Forces; IDF; web 2.0.

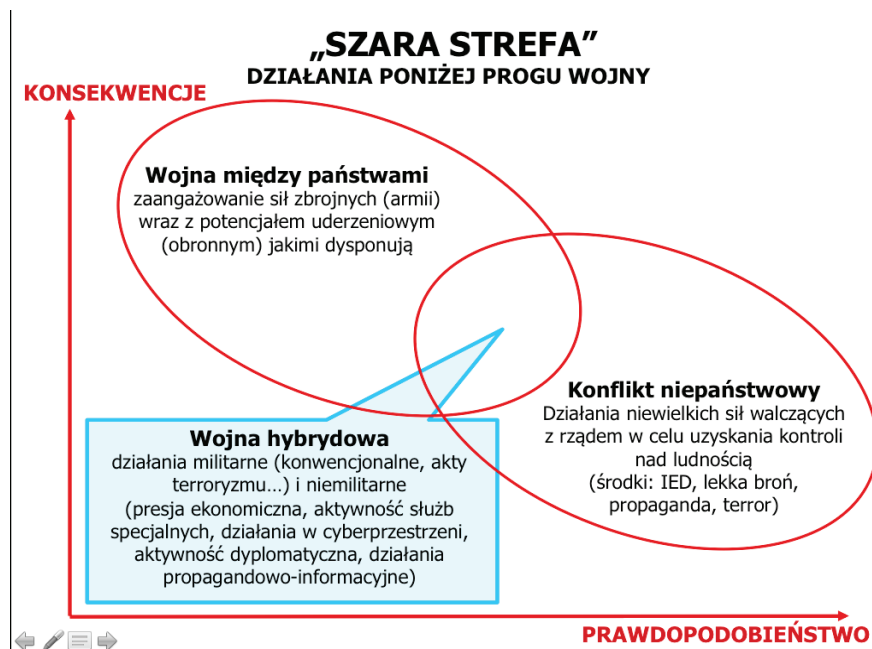
Streszczenie

Artykuł podejmuje tematykę wpływu nowych technologii komunikacyjnych (media 2.0/web 2.0) na sposób prowadzenia współczesnych konfliktów zbrojnych. Autorka – prezentując wyniki prowadzonych badań zarówno nad aktywnością organizacji terrorystycznych jak i sił zbrojnych takich krajów jak USA czy Izrael – dochodzi do wniosku, że asymetryczne strony współczesnych wojen z powodzeniem korzystają z nowych narzędzi i możliwości w komunikacji, jakie daje technologia, wykorzystując je do działalności propagandowej, edukacyjnej, rekrutacyjnej, budowania wizerunku, łączenia i utrzymywania zaangażowania zwolenników bądź członków organizacji, wojen psychologicznych, zbierania funduszy czy zastraszania przeciwnika. Opisuując i analizując możliwości komunikacyjne stworzone i wykorzystane dzięki rozwojowi nowych technologii, autorka zwraca również uwagę na zagrożenia, jakie z racji korzystania z nowoczesnych narzędzi płyną dla organizacji, które z nich korzystają.

1. WSTĘP. O ISTOCIE WSPÓŁCZESNYCH KONFLIKTÓW

Słowem najczęściej używanym do opisu współczesnych konfliktów, nie tylko zbrojnych, jest bez wątpienia hybryda. Pojęcia konfliktów hybrydowych (*hybrid warfare*), wprowadzonego do terminologii naukowej przez emerytowanego podpułkownika elitarnych amerykańskich Marines – Franka G. Hoffmana - używa się dziś jako słowa klucza do opisu konfliktów, które cechuje zbieżność „fizyczna i psychologiczna, kinetyczna i niekinetyczna, bojowników i cywili, sił zbrojnych i społeczeństw, państw i aktorów niepaństwowych, a także zdolności bojowych, w które są wyposażone” (Hoffman 2009: 34). Celowo mowa tu jest o konfliktach (bez przymiotnika zbrojne), a nie wojnach, choć w polskojęzycznych publikacjach naukowych bardzo często hybrydowość zawężana jest właśnie wyłącznie do wojen o tym charakterze, a więc siłą rzeczy do aktywności realizowanych przez siły zbrojne, co przecież stanowi zaledwie ułamek działań podejmowanych przez potencjalnego agresora (Dębczak et al. 2015: 45).

W istocie, współczesne konflikty cechuje pomieszanie działań militarnych (w tym: regularnych, konwencjonalnych i nieregularnych, aktów terroru) z niemilitarnymi (presja ekonomiczna, aktywność służb specjalnych, działania w cyberprzestrzeni, presja dyplomatyczna czy działania propagandowo-informacyjne). Przy asymetrii sił w konflikcie, te ostatnie nabierają szczególnego znaczenia.



Rys. 1. Istota współczesnych konfliktów hybrydowych.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wielu źródeł

Hybrydowość charakter konfliktów powoduje zmniejszenie (choć oczywiście nie likwidację) znaczenia komponentów *stricte* militarnych w toczonych sporach. Kapitał (i jego przepływy) ma dziś większe znaczenie niż siła ognia, od zdobycia i zajęcia

terenu cenniejsze jest pozyskanie świadomości i przychylności jego mieszkańców, a opanowanie infrastruktury telekomunikacyjnej – istotniejsze od np. kontroli dróg lądowych. Nic więc dziwnego, że w konfliktach o takiej naturze, działania propagandowe (choć istotne od zarania świata i toczonych wojen) nabierają szczególnego znaczenia.

2. PROPAGANDA I MEDIA 2.0.

Propagandę, za Aronsonem i Pratkanisem, definiować będziemy jako „celowe działanie, zmierzające do ukształtowania określonych poglądów i zachowań zbiorowości lub jednostki, polegające na manipulacji intelektualnej i emocjonalnej, czasem z użyciem jednostronnych, etycznie niewłaściwych lub nawet całkowicie fałszywych argumentów” (Aronson, Pratkanis 2008: 17). Definicja ta – stworzona przez wybitnych psychologów – dzięki swej ogólności nie traci prawdziwości w sytuacji, gdy mówimy o propagandzie prowadzonej przy użyciu nowych technologii, w tym w szczególności mediów 2.0.

Nazwy „Web 2.0” użyła po raz pierwszy Darcy DiNucci w 1999 r. w artykule *Fragmented Future* (DiNucci 1999: 220), natomiast termin media 2.0. (web 2.0) spopularyzował i wprowadził do powszechnego użycia w 2004 roku Tim O’Reilly i jego firma O’Reilly Media. Nadany mediom numer drugi nie wskazuje na nową generację Internetu (jak ma to miejsce w numeracji faz rozwoju przemysłu), ale na inny sposób korzystania z tego medium: poprzez „serwisy internetowe, w których działaniu podstawową rolę odgrywa treść generowana przez użytkowników danego serwisu”. (O’Reilly 2005). W Web 2.0 użytkownik nie jest tylko biernym odbiorcą. Korzystając z Internetu, staje się twórcą: publikuje wiadomości na portalach społecznościowych, ocenia restauracje na ich stronach WWW lub w specjalnie do tego przeznaczonych serwisach oraz udziela się na forach dyskusyjnych, dzieląc się opiniami, ale także konkretną wiedzą. (Walkowska 2012: 1).

Do mediów 2.0 zalicza się blogi, mikroblogi, wiki, serwisy zakładkowe, news feedy redagowane przez użytkowników, aplikacje użytkowe (mapy, poczta elektroniczna ect), serwisy video czy spersonalizowane radia internetowe. Pojęcie jest na tyle szerokie i pomimo stworzenia jego definicji niedoprecyzowane, że bardzo często można spotkać określenie, iż mediami 2.0 są te wszystkie aktywności w Internecie, które oferują „coś więcej” niż tylko tradycyjną stronę internetową.

Media 2.0 mają tyleż zwolenników (entuzjastów faktu, że każdy może kreować treści w Internecie i dzielić się nimi z innymi) co przeciwników. Entuzjaści wskazują na powstawanie nowych źródeł opinii, niezależnych od mediów głównego nurtu, pozwalających np. promować poglądy nieprzychylnie władzy politycznej czy wielkim korporacjom. Przeciwnicy oskarżają Internet społecznościowy o promocję amatorszczyzny, umacnianie stereotypów i teorii spiskowych i nawołują do powstania web 3.0, który ma być Internetem „eksperyckim”, promującym zweryfikowane, uczciwe i wartościowe źródła i opinie (Keen 2007).

Biorąc pod uwagę opisany powyżej charakter nowych mediów (2.0), kwestią czasu było, gdy z kreowania własnych treści w Internecie zaczną korzystać strony konfliktów zbrojnych. Asymetria sił powoduje, że szczególnie chętnie korzystają z nich aktorzy niepaństwowi, w tym zwłaszcza organizacje terrorystyczne, realizując za

jego pośrednictwem tak różnorodne cele, jak: rekrutacja i trening swoich członków, zbieranie funduszy, działania reklamowe, propagandowe i informacyjne, pozyskiwanie informacji, prowadzenie operacji psychologicznych, a nawet planowanie i koordynacja działań. Nie zmienia to faktu, że do tych samych rodzajów działań media 2.0 próbują (nie bez sukcesów) wykorzystywać aktorzy państwowi i ich siły zbrojne. Choć sposób funkcjonowania tych dwóch stron konfliktów jest odmienny, różna jest ich pozycja i siła, jaką dysponują, to zarówno terroryści jak i siły zbrojne legalnie działających państw wskazują cyberprzestrzeń (Internet) jako piątą (licząc kolejność powstawania) pole/wymiar walki, a pierwsze bądź jedno z pierwszych – rozumując w kategoriach znaczenia prowadzonych w tym obszarze działań.



Rys. 2. Nowe media w strategiach organizacji terrorystycznych – realizowane cele.

Źródło: Opracowanie własne

3. NOWE MEDIA W STRATEGIACH ORGANIZACJI TERRORYSTYCZNYCH. IRAK, SYRIA I TZW. PAŃSTWO ISLAMSKIE.

O tym, jak poważnie do mediów 2.0 podchodzą organizacje terrorystyczne, świadczyć może wydanie przez tzw. Państwo Islamskie w 2016 roku dokumentu pod tytułem: „Media Operative. You Are a Mujahid, Too” (Strategia medialna. I ty jesteś mudżahedinem), zawierającego zbiór zaleceń co do aktywnego promowania idei ISIS w mediach, w tym w szczególności w Internecie. Jedną z idei przewodnich zawartych w tym materiale jest przesłanie, że wyposażeniem niezbędnym dla każdego bojownika jest broń (co oczywiste) i smartfon – do dokumentowania dokonanych czynów i ich rozpowszechniania.



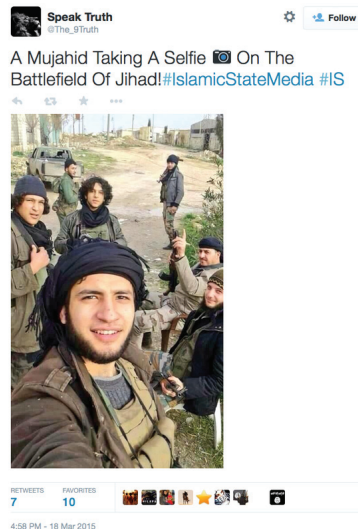
Rys. 3. Okładka dokumentu „Media Operative. You Are a Mujahid, Too” i przykłady, w jaki sposób dokumentować terrorystyczną aktywność dla celów medialnych.

Źródło: <https://azelin.files.wordpress.com/2016/04/the-islamic-state-22media-man-you-are-a-mujacc84hid-too22.pdf> [data dostępu: 29.06.2017]

Analiza tego dokumentu pokazuje, że przekaz medialny tzw. Państwa Islamskiego jest w ogromnym stopniu sterowanym, odgórnie przygotowanym produktem, który zawiera narrację pozytywną i negatywną, buduje poczucie odrębności grupy, do której się odwołuje oraz jest traktowany jako broń o dalekim i długotrwałym zasięgu oddziaływania. Produkcje propagandowe i kanały ich rozpowszechniania są wśród liderów ISIS uznawane za nawet bardziej istotne niż zbrojny dżihad. (Winter 2017: 3) Odgórne sterowanie nie ogranicza personalnej aktywności zwolenników i bojowników; wręcz przeciwnie: inspirowani przekazem płynącym z góry podejmują indywidualne aktywności, które bardzo często pokazują dobrą znajomość zasad rządzących mediami społecznościowymi (np. używanie hashtagów czy zamieszczanie selfie).

Rys. 5. Popierające ISIS konto na Twitterze prezentujące dżihadystów robiących sobie selfie, oznaczonych hashtagami #IslamicStateMedia #IS.

Źródło: Twitter, konto @The_9Truth



Propaganda tzw. Państwa Islamskiego prowadzona przy wykorzystaniu mediów społecznościowych podzielona jest na przynajmniej trzy grupy odbiorców:

1. zwolenników, bojowników, osoby zaangażowane w działanie organizacji bądź wspierające ją – tu celem propagandy jest utrzymanie kontaktu i wysokiego poziomu mobilizacji oraz działania szkoleniowe i instruktaże, poprzez chociażby publikację zdjęć bojowników i ich dokonań w różnych częściach świata czy precyzyjne grafiki prezentujące, w jaki sposób dokonać zamachu terrorystycznego przy pomocy noża. Znaleźć można również aplikacje do nauki języka arabskiego, skierowane do dzieci urodzonych np. w Europie czy zdjęcia i lokalizacje sklepów z T-shirtami dla zwolenników;



Rys. 7. Przykłady działań instruktarzowo-szkoleniowych dla zwolenników organizacji terrorystycznych.

Źródło: ****



Brown Moses @Brown_Moses · 34m
 ISIS themed T-shirt for sale in Istanbul's Bagcilar district. Is that a JaN T-shirt behind it too? via @Ersinnal13
pic.twitter.com/LzrwHPMIOW

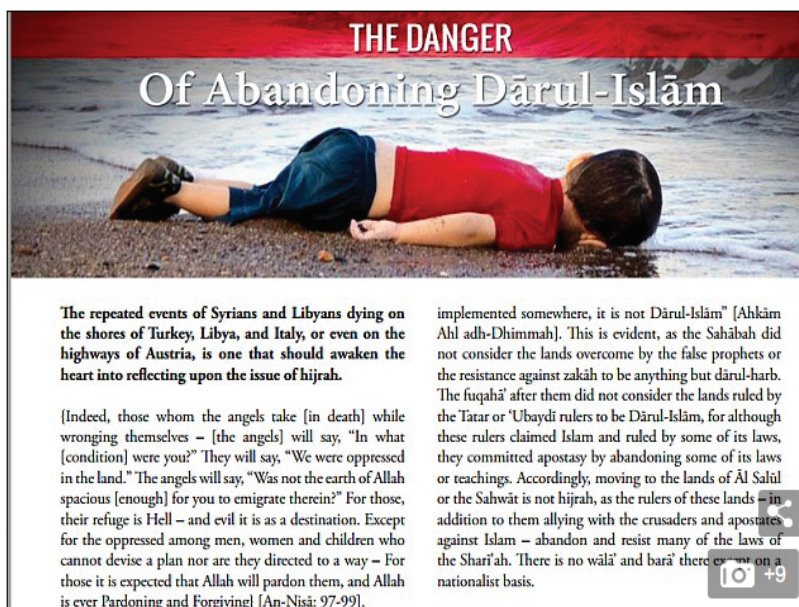
Reply Retweet Favorite

Flag media

Rys. 8. Tweet dotyczący T-shirtów promujących ISIS i możliwości ich nabycia.

Źródło: <http://english.alarabiya.net/en/variety/2014/06/24/The-ISIS-gift-shop-T-shirts-and-hoodies-now-sold-online.html>

2. przeciwników, zarówno w Syrii czy Iraku, jak i np. w Europie – tu propaganda służy z jednej strony zastraszeniu (np. poprzez pokazanie zdjęć i filmów z egzekucji czy imigrantów ginących na morzu w drodze do Europy z przesłaniem: to Cię czeka, gdy będziesz uciekał) bądź pokazaniu siły organizacji;



Sickening: Jihadis fighting for the Islamic State have used a photograph of tragic Syrian toddler Aylan Kurdi in a propaganda article warning people not to flee the terror group

Rys. 9. Zdjęcie strony jednego z internetowych magazynów (Rumiyah) z artykułem o tym, jak się kończą próby ucieczki z terytorium ISIS.

Źródło: Rumiyah, magazyn internetowy, 2016

3. potencjalnych zwolenników, nieprzekonanych – tu propaganda realizuje cele werbunkowe, ocieplające wizerunek, reklamowe. Przykładem takich działań mogą być masowo zamieszczane na Facebooku zdjęcia terrorystów z najpopularniejszym zwierzęciem mediów społecznościowych – kotem, fotografie przygotowywanych posiłków czy relacje damsko-męskie ze związkami małżeńskimi zawieranymi. Plakaty werbunkowe przygotowane na podstawie przeróbek kadrów z popularnych wśród młodzieży świata zachodniego gier komputerowych (Call of duty, Grand Thief Auto) mają odwoływać się do elementów kulturowych znanych potencjalnym zagranicznym bojownikom.

Co ciekawe, w podobny sposób z mediów społecznościowych zaczynają korzystać przeciwnicy ISIS. Selfie walczących z terroryzmem różnych grup i osób można bez problemu znaleźć zarówno na Twitterze jak i na Facebooku, a brutalność działania nie jest tylko cechą terrorystów (przykład irackich sił operacyjnych, których żołnierza na Instagramie urządzili „konkurs” z głosowaniem, czy ujęty terrorysta powonieniem stracić życie czy nie). Ma to być spontaniczna, indywidualna odpowiedź na działania propagandowe ISIS.



Rys. 10. Przykłady różnorodnej treści materiałów propagandowych zamieszczanych w mediach społecznościowych związanych z ISIS mających na celu ocieplenie wizerunku i przyciągnięcie uwagi potencjalnych zachodnich zwolenników.

Źródło: Różnorodne konta Twitterowe



Rys. 11. Selfie zamieszczane w mediach społecznościowych przez przeciwników ISIS.

Źródło: Twitter i Facebook



Rys. 12. Zdjęcia z Instagramu irackiej jednostki sił operacyjnych z „konkurem” dotyczącym losu ujętego terrorysty.

Źródło: Instagramowe konto Iraqi Special Forces

Strategie wykorzystania mediów społecznościowych nie tylko do operacji psychologicznych, ale w ogóle do działań propagandowych i budowania wizerunku organizacji, mobilizacji jej członków i utrzymywania relacji z otoczeniem, w tym z rodzinami żołnierzy, posiadają również siły zbrojne państw zwalczających terroryzm. Szczególnie ciekawe i profesjonalnie prowadzone działania można zaobserwować w przypadku USArmy i Israel Defense Forces.

4. NOWE MEDIA W STRATEGIACH ORGANIZACJI SIŁ ZBROJNYCH USA I IZRAELA

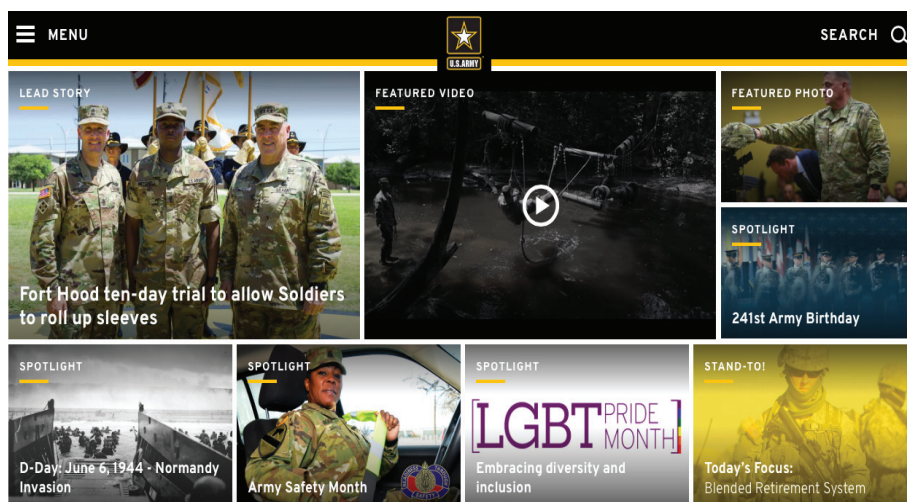
Zasady funkcjonowania USArmy i jej członków w mediach społecznościowych opisują dwa dokumenty: „Directive Type Memorandum 09-026” wydany przez Deputy Secretary of Defence z 25 lutego 2010 roku i „Standard Operating Procedure” z 1 listopada 2010 roku przygotowany przez Department for the Army, Office of the Chief of Public Affairs, Online and Social Media Division. Trzecim istotnym dokumentem jest „USArmy Social Media Strategy” zatwierdzona 6 października 2010 roku. Jak widać, kompleksowa polityka armii Stanów Zjednoczonych wobec mediów 2.0 powstała 8 lat temu, a więc w momencie, gdy zaczynały one zdobywać masową popularność. Były to pierwsze tego typu dokumenty w siłach zbrojnych na całym świecie. Są to dokumenty jawne, dostępne w różnych serwisach internetowych USArmy. (Polko 2017: 227-228). Kierownictwo amerykańskich sił zbrojnych cele obecności w web 2.0. definiuje jako: komunikowanie i edukowanie. Cel pierwszy można nazwać celem bieżącym, cel drugi – długofalowym. Oba są istotne i wzajemnie się uzupełniające (Brown 2012: 4).

Tabela nr 1. Strategia obecności USArmy w mediach społecznościowych

obecność (presence)	Nieobecni w mediach 2.0. pozwalają, by w ich imieniu komunikację dotyczącą organizacji prowadziły osoby nieuprawnione
jakość obecności (relevance)	Obecność w mediach 2.0 i podejmowane działania muszą być spójne ze strategią całej organizacji i realizować jej cele. Jednocześnie, aby zachęcić użytkowników do komunikacji, musi im dawać korzyści niedostępne innymi metodami (szybkość informacji i jej jakość, unikalność)
wpływowość (prominence)	Sukcesem w mediach 2.0 jest nie tylko liczba użytkowników, którzy wchodzą w interakcje, ale ich „jakość”, a więc wpływowość, zgodność zainteresowań, wykonywanego zawodu z profilem organizacji.

Źródło: opracowanie na podstawie: „Social Media Best Practices” – jawny dokument USArmy, www.carlisle.Army.mil/banner/uploads/files/U.S.%20Army%20Social%20Media%20Best%20Practices.pdf

Spójność przekazu informacyjnego widoczna jest szczególnie po 2016 roku, kiedy to USArmy uruchomiła nowoczesną, interaktywną stronę internetową z wtyczkami do mediów społecznościowych.

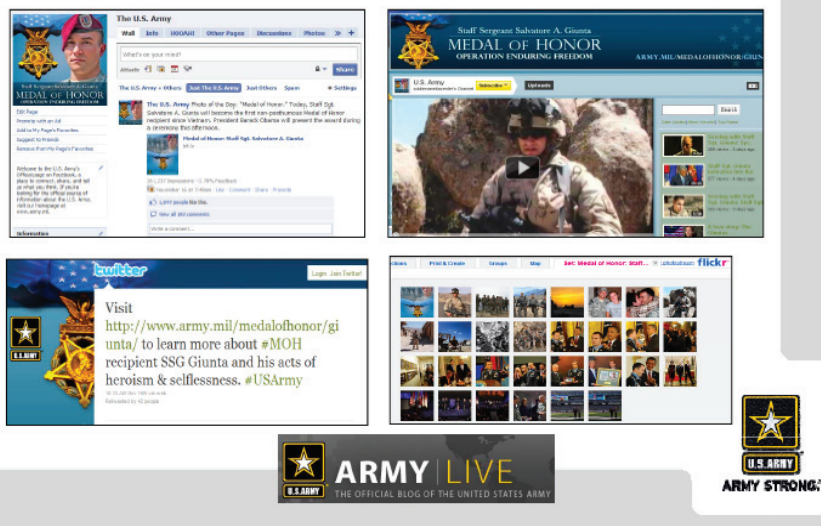


Rys. 13. Nowa strona internetowa USArmy.

Źródło: <https://www.army.mil> [data dostępu: 08.02.2017]

Tylko na Facebooku znajduje się ponad 2 tysiące stron oficjalnie założonych czy to przez kierownictwo całej armii czy poszczególnych jednostek i dowództw, setki stron Flickr, kont na Twitterze i kanałów YouTube. Wybrany temat poruszany jest w różnych rodzajach mediów społecznościowych w sposób i w formie dla niego właściwych, z odesłaniem do oficjalnej strony USArmy.

- The Army uses social media to provide supporting coverage of an event. By synchronizing multiple platforms, a story can be told through video, photos and links.

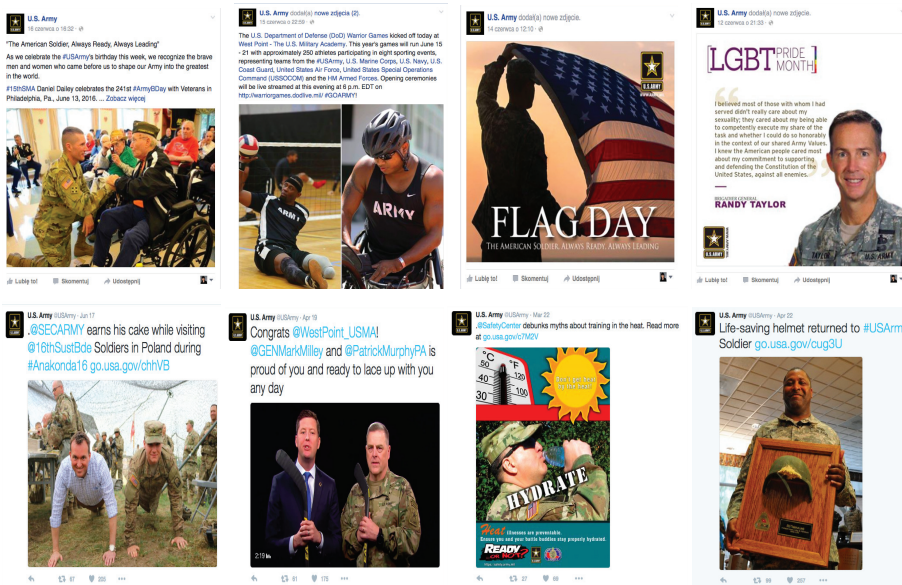


Rys. 14. Sposób prezentacji przyznania Medalu Honoru w różnych mediach społecznościowych

Źródło: Army Live, the official blog of the USArmy, [dostęp: 04.12.2016.] <http://armylive.dodlive.mil>

Oprócz przekazywania bieżących informacji na temat wydarzeń istotnych dla USArmy, media społecznościowe używane są do:

- budowania szacunku wobec weteranów, zarówno wojen z XX wieku, jak i współczesnych;
- budowania pozytywnego wizerunku przełożonych;
- czczenia rocznic i świąt państwowych i wojskowych;
- akcji społecznościowych związanych z walką z nietolerancją, zachęcaniem do bezpiecznych zachowań, przypominaniem o świątach niezwiązanych z woją (np. Dnia Dziecka, dzień pączka);
- opowiadania o armii poprzez historie zwykłych ludzi, często z wykorzystaniem zwierząt czy ich pasji;
- edukowania w zakresie finansów, bezpieczeństwa w sieci;
- pokazywania codziennych treningów;
- informowania o przełomowych wydarzeniach (wysłanie wojsk poza granice kraju, śmierć żołnierzy na misji);
- transmitowania na żywo wybranych elementów prowadzonych operacji wojskowych.



Rys. 15. Przykłady różnorodnej działalności USArmy w mediach społecznościowych

Źródło: Twitter i Facebook



Rys. 16. Twitterowa aktywność rzecznika prasowego IDF.

Źródło: <https://twitter.com/IDFSpokesperson/status/268795866784075776> [dostęp: 04.12.2016.]

Przypadek Israel Defense Forces (IDF) jest pierwszym zarejestrowanym w historii ogłoszeniem wojny na Twitterze. 14 listopada 2012 roku o godz. 6.29 na Twitterowym koncie rzecznika prasowego formacji pojawił się wpis: „IDF rozpoczęły szeroko zakrojoną kampanię na kryjówki terrorystów w #StrefaGazy, w tym na liderów

Hamas.” Wieczorem tego samego dnia rzecznik dopisał: „Ahmed Jabari: wyeliminowany”. Przez cały czas trwania operacji zagrzewał społeczeństwo do popierania prowadzonych działań wpisami: „Co byście zrobili, gdyby rakiety uderzały w wasze domy? Podaj dalej, jeśli się zgadzasz, że Izrael ma prawo do samoobrony.” Obserwatorzy profili w mediach społecznościowych IDF mogli się czuć jak na prawdziwej wojnie, zwłaszcza że na kanałach YouTube należących do obu stron konfliktu, można było na żywo śledzić poszczególne ataki.

IDF ma długie tradycje używania mediów 2.0, szczególnie do promowania swojego poglądu na konflikt w Strefie Gazy. Na przełomie 2008/2009 roku (operacja Cast Lead) IDF uruchomiła własny kanał na YouTube, na którym na żywo prezentowała naloty własne i skutki działań przeciwnika. Pomimo międzynarodowego potępienia takiej postawy udostępniania nagrań nie zaprzestano. Najpopularniejsze z nich zostały wyświetlone ponad 2 miliony razy. Mimo to decyzja o użyciu innych mediów społecznościowych nie była oczywista. Twittera, z pewnymi oporami, IDF zaczął oficjalnie używać w 2009 roku. W przypadku Facebooka obawiano się opcji komentowania prezentowanych treści (przy kanałach na YouTube opcja zamieszczania komentarza była wyłączona). Dlatego też oficjalna strona IDF na Facebooku pojawiła się dopiero w sierpniu 2011 roku z hasłem: kliknij, jeśli popierasz sposób, w jaki IDF broni Izraela (Stein, 2012).

Prowadzone przez siebie profile w mediach 2.0 IDF wykorzystuje przede wszystkim do promowania swojego punktu widzenia na sytuację geopolityczną na Bliskim Wschodzie i mobilizacji zwolenników swojego stanowiska. Stąd też tak wiele tam informacji o atakach na Żydów ze strony chociażby Autonomii Palestyńskiej, aktach terroru dokonanych na terytorium Izraela, sylwetek tych, którzy zginęli z rąk wroga oraz informacji o tym, jak IDF zagrożenia eliminuje.



Rys. 17. Przykłady aktywności IDF na Facebooku

Źródło: Facebook

Strategia IDF zakłada również podobne jak w przypadku US Army działania z zakresu ocieplania wizerunku, budowy relacji i edukacji społeczeństwa i z powodzeniem je realizuje. W mediach 2.0 powiązanych z IDF można znaleźć:

- zachęty do udziału w akcjach społecznych (opieka nad zwierzętami, honorowe krwiodawstwo)
- promowanie wartości koleżeńskich i szacunku do symboli narodowych
- relacje z odbytych treningów

- akcje informacyjno-profilaktyczne (np. antynikotynowe)
- promowanie równości płci
- pokazywanie wojska przez historie „zwykłych żołnierzy”.



Rys. 17. Aktywność IDF na FB o Twitterze służąca ocieplaniu wizerunku i budowaniu relacji z otoczeniem.

Źródło: Facebook i Twitter

5. BRŃ OBOŚIECZNA. MEDIA 2.0 JAKO AUTOZAGROŻENIE DLA UŻYWAJĄCYCH ICH STRON KONFLIKTU

Charakter działań, jakie jednostki czy instytucje podejmują w mediach 2.0, może dawać użytkownikom przewagę nad tymi kooperantami negatywnymi, którzy z nowych technologii w komunikacji nie korzystają, ale niesie również dla tych aktywnych użytkowników istotne zagrożenia. Zamieszczona na Facebooku informacja ze zdjęciem o zrealizowanym ataku bądź przygotowaniach do niego, może zdradzić istotne szczegóły dotyczące lokalizacji członków ugrupowania terrorystycznego i tym samym narazić ich na wykrycie i ujęcie. Nie inaczej jest w przypadku żołnierzy w służbie czynnej (i ich rodzin), którzy chętnie dzielą się w mediach 2.0 informacjami o swoim stacjonowaniu, dacie i miejscu realizacji operacji poza granicami kraju (np. w Iraku czy Afganistanie) czy informacjami o miejscu zamieszkiwania bez refleksji, że są to dane wrażliwe, których ujawnianie niesie ze sobą zagrożenie dla całego oddziału i ich bliskich.

Kierownictwo IDF przynajmniej raz na tydzień musi radzić sobie z kryzysem wywołanym przez niefrasobliwość żołnierzy – młodych ludzi, którzy do wojska trafiają po maturze i nie potrafią przestać korzystać z mediów społecznościowych, nawet jeśli zdają sobie sprawę z ryzyka, jakie to ze sobą niesie. Najczęściej nie są to nawet ujawnienia danych wrażliwych, a zdjęcia i filmy z przekroczeniem granicy obyczajnego zachowania, niewłaściwe traktowanie jeńców, dowody molestowania seksualnego etc. By temu zapobiec, dowództwo izraelskich sił zbrojnych zakazało używania

mediów 2.0 na własnych urządzeniach elektronicznych podczas szkolenia podstawowego, w zamian za to oferując początkującym żołnierzom automat do robienia selfie i wysyłania tych zdjęć bliskim i znajomym za pośrednictwem poczty elektronicznej i mediów 2.0 (ale pod kontrolą treści przez przełożonych). Fakt ten doskonale obrazuje poziom wyzwań, z jakimi łączy się używanie nowoczesnych technologii komunikacyjnych dla sił zbrojnych i organizacji militarnych. Opisana w artykule niemożność całkowitej rezygnacji z ich używania będzie wymuszała wprowadzanie rozwiązań w postaci procedur, środków ostrożności i kontroli mających minimalizować negatywne skutki potencjalnych zagrożeń.

6. PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Prowadzone badania pozwalają na sformułowanie następujących wniosków:

1. Niezależnie od typu/charakteru badanej organizacji (ugrupowanie terrorystyczne, siły zbrojne legalnie funkcjonującego państwa) każda korzysta z nowych technologii komunikacyjnych, w tym mediów 2.0 i używa ich do działań propagandowych. Ocena analizowanych przykładów jak również analiza wyników badań ilościowych prowadzonych w tym zakresie przez innych badaczy pozwalają na stwierdzenie, że czynią to przynajmniej częściowo skutecznie.
2. Niezależnie od typu/charakteru badanej organizacji można zauważyć wysoki poziom profesjonalizmu w używaniu mediów społecznościowych we wszystkich ich komunikacyjnych aspektach.
3. Niezależnie od typu/charakteru badanej organizacji wszystkie są narażone na zagrożenia związane zwłaszcza z niewłaściwym użyciem mediów 2.0 przez ich członków bądź zwolenników, którego to użycia – niezależnie od faktu, że mówimy o organizacjach militarnych i silnie zhierarchizowanych – w zasadzie nie da się powstrzymać; można co najwyżej zmieniać nawyki użytkowników poprzez procesy edukacyjne.

7. BIBLIOGRAFIA

- Aronson E., Pratkanis A.R., *Wiek propagandy. Używanie i nadużywanie perswazji na co dzień*, Warszawa 2008.
- Brown B., *U.S. Army Social Media, U.S. Army Online and Social Media Division, HQDA, 2012.*
- Dębczak A, Keplin J., Pawlak C., *Analityczny model oceny hybrydowości współczesnych konfliktów*, *Zeszyty Naukowe AON* nr 2(99) 2015 s. 44-60.
- Dinucci D., *Fragmented future*, *Print* 1999, R. 53, nr 4 (32).
- Hoffman F.G., *Hybrid Warfare and Challenges*, *Joint Force Quarterly*, 2009/52
- Keen A., *Kult amatora. Jak internet niszczy kulturę*, Warszawa 2007.
- O'Reilly T., *What is Web 2.0. Design Patterns and Business Models for the Next Generation of Software*, 2005, 2.07.2018.
- Stein R.L., *Inside Israel's Twitter War Room. History of a Social Media Arsenal.*, 2012, 04.12.2016.
- Walkowska J., *Jeśli nie Web 2.0, to co? Biuletyn EBIB*, nr 2 (129)/2012.
- Winter Ch., *Media Jihad: The Islamic State's Doctrine for Information Warfare*, *International Centre for the Study of Radicalisation*, 2017, 25.06.2018.



Piotr Hetmańczyk
Główny Instytut Górnictwa

PPP w Polsce – czy strategiczne
partnerstwa między przedsiębiorstwem
publicznym i prywatnym są
przyszłością? / *PPP in Poland – are strategic
partnerships between public and private
component a future?*

Streszczenie

Celem tego artykułu jest przyczynienie się do dyskusji nad przekształceniem zasad Partnerstw Publiczno-Prywatnych (dalej – PPP). Artykuł został opracowany w oparciu o trwający projekt badawczy o tytule „Wpływ współpracy na sukces partnerstw dostarczających usługi społeczne”¹. W świetle przeprowadzonych w projekcie prac warto zauważyć, że polityka rządu jest pozytywna w stosunku do PPP, chociaż finansowanie prywatne nie jest postrzegane jako istotna część PPP. Zasady PPP są uważane za sprzyjające innowacjom i kosztom całego życia, pojawiają się wątpliwości dotyczące możliwości wykorzystania potencjału PPP. Polska sytuacja wskazuje na potrzebę szerszego spojrzenia na to, w jaki sposób innowacje i myślenie na całe życie mogą być uwalniane w PPP. Pojawia się więc pytanie: czy tworzenie partnerstw między przedsiębiorstwem publicznym i prywatnym może być rozwiązaniem dla PPP w Polsce i poza nią?

Słowa kluczowe: PPP, Polska, partnerstwa strategiczne.

Abstract

Aim of the paper is contribution to discussion on restating the Public-Private Partnership (PPP) principles. The paper is based on an ongoing research project entitled “Impact of cooperation on success of partnerships providing social services”¹. In the light of work carried out in the project, it is worth noting that government policy is positive toward PPP, although private financing is not seen as an essential part of PPP. PPP principles are considered to be conducive to innovation and cost of all life, there are also doubts about possibilities of using potential of PPP. The Polish situation indicates

¹ Artykuł jest efektem realizacji projektu badawczego „Wpływ współpracy na sukces partnerstw dostarczających usługi społeczne” finansowanego ze środków MNiSW (11312117 - 360).

need for a broader look at how innovation and thinking for a lifetime can be released in PPP. The question arises whether creation of partnerships between public and private component might be a future for PPP in Poland and elsewhere.

Key words: PPP, Poland, strategic partnerships.

1. WPROWADZENIE

Koncepcja PPP zyskuje na popularności zarówno w krajach rozwiniętych, jak i w krajach rozwijających się. Jednak kryzys finansowy końcówki pierwszej dekady dwudziestego pierwszego wieku wywołał niepewność dotyczącą wszelkiego rodzaju inwestycji, a w szczególności prywatnych inwestycji w obiekty i infrastrukturę publiczną. Obie okoliczności sprawiają, że warto ponownie wrócić do kwestii PPP. W tym celu został opracowany niniejszy artykuł. Powstał on w ramach trwającego projektu badawczego dotyczącego współpracy podmiotów przyczyniając się do sukcesu PPP.

Projekt otwiera przegląd literatury z pozytywnym podejściem krytycznym do PPP. W przeglądzie zwrócono uwagę na artykuły ze skrajnie pozytywnym lub skrajnie negatywnym podejściem do PPP. Przegląd nie jest zatem kompletny, ale omawia istotne problemy z obszaru PPP. Następnie przedstawiono podstawowy opis rynku PPP w Polsce, tj. projekty, które zostały i nie zostały zainicjowane oraz podmioty na rynku. W konkluzji sugeruje się, że partnerstwa strategiczne między stroną publiczną i prywatną mogą być sposobem dalszego rozwijania koncepcji PPP.

2. PRZEGLĄD PROJEKTÓW Z POZYTYWNYM KRYTYCZNYM NASTAWIENIEM DO PPP

Analizując wyniki projektów PPP, nie wydaje się oczywiste, że sama koncepcja PPP prowadzi do wyższej jakości i niższych kosztów podejmowanych działań. Przegląd różnych ocen projektów PPP sugeruje, że dowody na redukcję kosztów, dzięki PPP, są niejednoznaczne, ale należy stwierdzić, że zdają się one mieć miejsce (Andersen, 2008, Hodge, 2004, Hodge i Greve, 2005, Hodge i Greve, 2007, Hetmańczyk, 2017). Wydaje się to być sprzeczne z raportami z Krajowego Urzędu Kontroli (National Audit Office - NAO), które oceniły dziewięć projektów Inicjatywy Prywatnego Finansowania (Private Finance Initiative – PFI)² i odkryły średnią redukcję kosztów o 17% (CIC, 2000), a także ze sprawozdania Arthur Andersen, które dotyczyło 17 projektów i znalazło średnią redukcję kosztów o 17% (HM Treasury, 2000). Jednak Rada Przemysłu Budowlanego (Construction Industry Council - CIC) przeprowadziła dochodzenie, które może wyjaśnić tę pozorną sprzeczność. Wykazało ono znaczną różnicę w redukcji kosztów między rodzajami projektów. Na przykład projekty transportowe i więzienne miały największe redukcje kosztów w zakresie 10-20%, podczas gdy projekty szpitalne i edukacyjne były o 5% tańsze lub o 5% droższe. Co więcej, duzi i doświadczeni klienci odnieśli więcej sukcesów w zakresie obniżania kosztów. CIC stwierdza, że NAO w swojej próbie miało wiele projektów drogowych, a ocena

2 PFI jest sposobem tworzenia partnerstw publiczno-prywatnych (PPP), w ramach których prywatne firmy są zakontraktowane, aby ukończyć i zarządzać projektami publicznymi. Zob. Meng X., McKevitt N.J., Improving the bankability of PFI financing application, *Journal of Structured Finance*, nr 17, 2011

przeprowadzona przez Arthur Andersen miała w swojej próbie wielu scentralizowanych klientów. Również w przeszłości w zakresie zamówień i utrzymywania więzień działano w sposób nieefektywny, a w projektach drogowych miały miejsce innowacje technologiczne w postaci nowych rodzajów asfaltu. Stowarzyszenie Inżynierów Budowlanych (Chartered Association of Building Engineers – CIBE) w dwóch ocenach przyjrzało się jakości projektów budynków w projektach PPP. W bardziej ogólnej ocenie stwierdza się, że chociaż można znaleźć przykłady doskonałego projektu, są one częściej odstępem niż regułą. Większość budynków została uznana za niewystarczającą jakością projektu (CIBE, 2005). W ocenie PFI dotyczących szkół średnich zbudowanych w latach 2000-2005 stwierdzono, że ponad połowa szkół miała słaby lub gorszy projekt, a tylko 19% uznano za częściowo dobre lub doskonałe. Ogólnie rzecz biorąc wydaje się, że pozytywny wynik – niższa cena i/lub lepsza jakość – korzystania z PPP nie jest generowany samodzielnie. Co zatem należałoby uznać za czynniki lub okoliczności, które mogą wpłynąć na wynik zastosowania modelu PPP? Istotną kwestią w modelu PPP jest potrzeba występowania innowacji. Przyjmuje się, że strona prywatna jest w stanie znaleźć nowe sposoby zarządzania procesami budowlanymi i obiektami.

Leiringer (2006) analizując powyższe stwierdza, że istnieją poważne przeszkody dla potencjału innowacyjnego PPP. Po pierwsze, część finansowa, która ma większy wpływ niż w przypadku innych rodzajów przetargów, będzie zainteresowana zmniejszeniem ryzyka, a zatem będzie patrzyła na nowe i niesprawdzone rozwiązania jako zbyt kosztowne i ryzykowne. Uważa się, że zmniejszyło to zainteresowanie strony publicznej do przeniesienia ryzyka na część prywatną poprzez ustalenie stałej ceny i terminu dostawy. Jako potencjalne rozwiązanie proponuje się partnerskie relacje między prywatnymi i publicznymi stronami. Uczestnicy 68 projektów PFI zostali poddani wywiadam, w celu ustalenia najważniejszych wyzwań dla projektów PPP. Badania wykazały, że (Akintoye, 2003):

- Należy opracować zarządzanie ryzykiem,
- koszty transakcji są bardzo wysokie,
- negocjacje są złożone i prowadzone przez długi czas,
- trudno jest określić jakość usług,
- trudno jest ustalić ceny za usługi zarządzania obiektami,
- za negocjacjami kryje się potencjalny konflikt interesów,
- klienci często mają trudności z obsługą projektów PFI.

Można więc stwierdzić, że projekty PPP zmieniają relacje między stronami z jednorazowego na trwałe. Ponieważ zaufanie często jest uważane za kluczowe dla relacji, podjęto próbę zmierzenia, ile jest zaufania między stronami w projektach PPP. Generalnie wydaje się, że zaufanie po stronie prywatnej rzeczywiście jest rozwijane, ale głównie na poziomie zespołu, a nie części podejścia menedżerskiego. Pomędzy stronami publicznymi a prywatnymi nie ustalono dużego zaufania. Przyjmuje się, że jest to wyzwanie dla koncepcji PPP, ponieważ opiera się ono na długotrwałych relacjach między stroną publiczną i prywatną i sugeruje się, że firmy PPP powinny zaangażować się w strategicznie rozwijające się zaufanie, aby stworzyć większą wartość (Smyth i Edkins, 2007). Skrytykowano również korzystanie z komparatora

sektora publicznego (Public Sector Comparator - PSC)³ za zbytne skupienie się nad mierzeniem ilościowym, a tym samym wykluczenie szerszych problemów społecznych, które trudno jest oszacować i skłonić uczestników do pracy nad umową opartą na dobrym finansowaniu, zamiast starać się o długoterminowe kredyty. Sugeruje się jako rozwiązanie tych problemów stosowanie partnerstw i uznaje się, że oferują one większy stosunek wartości do ceny niż tradycyjne PPP (Clifton i Duffield, 2006):

- Podział ryzyka może być mniej kosztowny dla strony publicznej niż przeniesienie ryzyka,
- warunki dla innowacji zostaną poprawione, jeśli wszystkie kwestie nie zostaną zamknięte w szczegółowej umowie, ale zostaną otwarte w drodze współpracy,
- synergia między stronami publicznymi i prywatnymi może nastąpić, gdy strona publiczna zostanie uznana za swoje szczególne kompetencje poprzez porozumienie o współpracy.

W dalszych analizach zauważa się, że PPP dotyczy integracji dostarczania produktu i powiązanych usług, a różnice kulturowe między firmami budowlanymi i firmami zajmującymi się zarządzaniem obiektem muszą zostać przezwyciężone. W badaniu pracownicy firm budowlanych byli określani jako łowcy, podczas gdy pracownicy zarządzania placówką byli nazywani rolnikami. Mówi się, że łowcy byli napędzani przez pośpiech wygrywania projektu, dostarczając czas i cenę, a także byli dobrzy w improwizacji w atmosferze ścisłych terminów. Z drugiej strony rolnicy wierzyli w długotrwałe relacje oparte na potrzebach klientów i tworzeniu rozwiązań, które były cenne dla klienta. Między tymi dwiema mentalnościami nie odkryto zbytnej sympatii (Johnstone, 2007). Różnice kulturowe często odzwierciedlają warunki strukturalne. Integracja systemów jest bardziej powszechna na przykład w sektorze transportu lub w przemyśle dóbr kapitałowych niż w budownictwie. Badanie to zostało przeanalizowane i na jego podstawie stwierdza się, że zintegrowane dostarczanie produktów i usług wymaga długiego czasu opracowania i stanowi głęboką i radykalną zmianę. Łańcuch wartości musi zostać zintegrowany, a potrzeby klienta muszą prowadzić do projektowania rozwiązań, w których sprzęt, oprogramowanie i usługi są postrzegane jako jedność – a dostawy muszą być zarządzane przez firmę macierzystą poprzez umowy lub partnerstwa (Brady i in., 2005). Przezwyciężenie różnic kulturowych i rozwój zintegrowanych rozwiązań jest prawdopodobnie trudniejsze w branży budowlanej, która często jest określana jako luźno powiązany system, całkowicie ukierunkowany na pojedyncze projekty, w ramach których partnerstwo, dopasowanie, zarządzanie zmianami, zarządzanie łańcuchem dostaw lub integracja systemu, są często omawiane, ale wydają się trudne do pomyślnego wprowadzenia (Dubois i Gadde, 2002). W końcowej konkluzji warto zauważyć, że chociaż ten krótki przegląd jest daleki od wyczerpującego podejścia pokazuje on, że PPP muszą przezwyciężyć różnice kulturowe między uczestnikami, a także warunki wbudowane w strukturę branży budowlanej. Mimo że występują redukcje kosztów, nie wydaje się oczywiste, że sama koncepcja PPP prowadzi do obniżenia kosztów i wyższej jakości.

3 PSC jest narzędziem wykorzystywanym przez rządy przy określaniu właściwego dostawcy usług dla projektu sektora publicznego. Więcej: H. Kerali, Public Sector Comparator for Highway PPP Projects, World Bank 2012; M. Regan, P. Love, J. Smith, Whole life costing of infrastructure investment: economic and social infrastructure projects in Australia, Proceedings of the International Conference on Smart Infrastructure and Construction, 2016.

Można wymienić szereg przeszkód dla innowacji w projektach PPP, a partnerstwo między częścią publiczną i prywatną sugeruje się jako środek poprawy PPP.

3. RYNEK PPP W POLSCE

Partnerstwo publiczno-prywatne w Polsce sukcesywnie przeradza się w jeden z najważniejszych narzędzi rozwoju inwestycji i częścią polityki rozwoju państwa. Z chwilą wejścia w życie Ustawy o PPP (Ustawa o PPP, 2008), koncepcji w tej formule przybywa a możliwości przeprowadzania niektórych projektów z udziałem partnera prywatnego pozwala podmiotom publicznym zrealizować zadania publiczne przez częściowe ich finansowanie lub nawet finansować je poza budżetem państwa. Sądzi się, że w niedalekich latach, rynek PPP ze względu na sytuację gospodarczo-finansową kraju, zwłaszcza po wyczerpaniu środków z funduszy Unii Europejskiej, będzie aktywnie ewoluującym rynkiem inwestycji komunalnych (Kozłowska, 2016, s.14-18).

Od początku 2009 roku do połowy 2017 roku rozpoczęto łącznie 490 postępowań zmierzających do zawarcia umowy o PPP lub koncesji, spośród których 380 było przedsięwzięciami unikalnymi⁴ (Korbus i in., 2017, s. 25). Jest to równoznaczne z tym, że w łącznej liczbie wszystkich rozpoczętych postępowań 110 razy podejmowano próbę powtórnego wyboru partnera prywatnego lub koncesjonariusza dla inwestycji, gdyż za pierwszym razem nie powiodło się to. Rzeczywiście, na przekór pierwszym porażek niektóre postępowania rozpoczynane po raz kolejny finalnie skutkowały złożeniem przez stronę prywatną ofert kooperacji, które zostały zaakceptowane przez stronę publiczną. Łącznie w analizowanym okresie zawarto 116 umów, które następnie były realizowane (Korbus i in., 2017, s. 26).

Polskie PPP jest organizowane głównie przez samorządy, które zawarły (bezpośrednio lub pośrednio) aż 105 umów na 116 wszystkich zawartych realizowanych umów. Najwięcej umów, które weszły w stadium realizacji, podpisały gminy miejskie (35 umów) oraz wiejskie (24 umowy) i miejsko-wiejskie (15 umów). W sumie podstawowe jednostki samorządu terytorialnego zawarły bezpośrednio 74 umowy, co stanowi 63,4% wszystkich tego typu kontraktów. Ponadto zostało zawartych dziewięć umów przez urzędy marszałkowskie, cztery umowy zawarte przez starostwa powiatowe oraz 13 umów podpisanych przez jednostki budżetowe i spółki komunalne, jak również jeden kontrakt zawarty przez związek gmin. Do umów zawieranych przez samorządy powinno się zaliczyć jeszcze trzy kontrakty zawarte przez Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej i jeden zawarty przez samorządową instytucję kultury. Razem daje to 105 umów (90,5% wszystkich zawartych umów). Jedynie 11 realizowanych umów (9,5%) zostało zawartych przez podmioty niezwiązanych z samorządem (Korbus i in., 2017, s. 27).

Umowy PPP realizowane w Polsce cechuje bardzo duża rozpiętość okresów umownych. Wynika to przede wszystkim z włączenia do statystyk rodzimego rynku PPP umów, których zakres ograniczony jest wyłącznie do zarządzania, utrzymania i eksploatacji określonych obiektów infrastruktury usług publicznych, mające często charakter krótkoterminowy. W analizowanym okresie zanotowano najkrótszy okres obowiązywania umowy, wynoszący sześć miesięcy w sektorze wodno-kanalizacyjnym oraz najdłuższy okres umowy, wynoszący 480 miesięcy w infrastrukturze

4 Pojęcie unikalne postępowanie, oznacza postępowanie, które albo jest ogłaszane tylko raz, albo w kolejnych ogłoszeniach nie ulega żadnym (istotnym) zmianom

transportowej (Korbus i in., 2017, s. 70-86). Analizując zawarte umowy pod względem zakresu zadań przydzielonych partnerowi prywatnemu, warto zauważyć, że przynajmniej minimalny zakres finansowania przedmiotu partnerstwa lub koncesji pojawia się w każdym przedsięwzięciu. W projektach skupionych wyłącznie na świadczeniu usług nie występuje finansowanie infrastruktury zastosowanej do realizacji przedsięwzięć, ale koncesjonariusz musi zrefundować bieżące wydatki, które są niezbędne do zapewnienia procesu świadczenia tych usług. Ogólna wartość realizowanych i zrealizowanych umów PPP zawartych w omawianym okresie wyniosła 5,8 mld zł. Natomiast struktura wartości realizowanych i zrealizowanych umów PPP według przedziałów wartości, wskazuje, że zdecydowanie najwięcej jest umów na projekty o skali mikro, których zawarto 50 (43,1% ilości realizowanych umów), o łącznej wartości niespełna 96 mln zł (czyli 1,7% całkowitej wartości umów). Co się tyczy 15 największych umów, na kwotę 100 mln zł i więcej (12,9% ilości realizowanych umów), wykazują łączną wartość na poziomie 4 mld zł, zatem przypada na nie 79,7% całkowitej wartości realizowanych umów ppp (Korbus i in., 2017, s. 36-38).

Pośród umów, które weszły w fazę realizacji, w połowie 2017 roku 103 miało status aktywny, przy czym 17 znajdowało się na etapie budowy infrastruktury usług publicznych (14,7% zawartych umów), a w przypadku 86 (74,1% zawartych umów) rozpoczęto już etap eksploatacji (etap operacyjny) czyli świadczenia przez partnera prywatnego usług publicznych będących przedmiotem całego przedsięwzięcia. Natomiast w przypadku 13 umów doszło już do zrealizowania obustronnych zobowiązań i współpraca zakończyła się na zasadach, które zostały wskazane w umowie (Korbus i in., 2017, s. 31). Warto zauważyć, że mimo wczesnego stadium rozwoju polskiego PPP można zanotować znaczący udział umów znajdujących się już na etapie eksploatacji w całości realizowanych umów.

4. WNIOSKI I DYSKUSJA

Analiza wniosków, które można sformułować na podstawie PPP w Polsce, pozwala na sformułowanie następującego wniosku: rynek PPP może być jeszcze zbyt mały, aby zarówno strona publiczna, jak i prywatna mogły zebrać wystarczające doświadczenie i obsłużyć je profesjonalnie. Uzasadnionym jest również fakt, że jeśli rynek jest zbyt mały, naturalnym wydaje się połączenie pakietu PPP z innymi podobnymi rodzajami przetargów i skupienie na tym, jak poprawić interakcje między sektorem prywatnym i publicznym w zakresie zamówień publicznych, w Polsce istnieją przeszkody dla finansowania prywatnego, wiążą się one z nakładaniem na gminy obowiązku deponowania kwoty w przypadku korzystania z prywatnego finansowania. Ma to na celu uniknięcie nadmiernych wydatków publicznych. Wynik PPP musi być logiczny i skupiać się na lepszym stosunku jakości do ceny, bardziej ogólnym ujęciu dyskusja o przyszłości PPP musi uwzględniać uwarunkowania krajowe.

Warto zauważyć, że PPP są najczęściej stosowane w sektorze energetycznym (18 realizowanych umów), sporcie i turystyce (17), infrastrukturze transportowej (15), gospodarce wodno-kanalizacyjnej (13) oraz telekomunikacji (12). Wskazuje to na wykorzystanie partnerstw lub innych form współpracy między stronami publicznymi i prywatnymi. Ponieważ partnerstwa dotyczą współpracy na podstawie wspólnych celów i wartości oraz określenia obszaru wspólnych interesów, można więc

argumentować, że poprzez większy podział ryzyka i finansowanie publiczne, partnerstwa strategiczne nie są zgodne z PPP. Z drugiej strony można również argumentować, że jest to dyskusja semantyczna i że podstawową ideą PPP jest poprawa interfejsu między stroną publiczną i prywatną oraz że niektóre elementy PPP mogą zostać zmienione i rozwinięte. Podsumowując, wydaje się, że istnieją dobre argumenty przemawiające za możliwością wykorzystania partnerstw strategicznych między stronami publicznymi i prywatnymi w dalszym rozwoju PPP, pod warunkiem, że wpisują się one w kontekst krajowy i nie będą oparte wyłącznie na uniwersalnym modelu.

LITERATURA

- Akintoye, A. (2003) Achieving best value in private finance initiative project procurement, *Construction Management and Economics*, 21(5), 461-470.
- Andersen, Niels Åkerström (2008) *Partnerships: Machines of Possibility*, Policy Press Bristol.
- Brady, T., Davies, A., Gann, D. (2005) Can integrated solutions business models work in construction?, *Building Research and Information*, 33(6), 571-579.
- Bröchner, J. (2008) Construction contractors integrating into facilities management, *Facilities*, 26, (1/2), 6-15.
- Bult-Spiering, M., Dewulf, G. (2006) *Strategic Issues in Public-Private Partnerships*, Blackwell Publishing, UK.
- CABE (2005) *Design Quality and the Private Finance Initiative*, CABE.
- CIC (2000) *The Role of Cost Saving and Innovation in the PFI Projects*, Construction Industry Council.
- Clifton, C., Duffield, C.F. (2006) Improved PFI/PPP service outcomes through the integration of alliance principles, *International Journal of Project Management*, 24(7), 573-586.
- Dubois, A., Gadde, Lars-Erik (2002) The construction industry as a loosely coupled system: implications for productivity and innovation, *Construction Management and Economics*, 20(7), 621-631.
- Hetmańczyk, P. (2017) Korzyści niefinansowe Partnerstwa Publiczno-Prywatnego. Wybrane przykłady dobrych praktyk, *HUMANUM Instytut Studiów Międzynarodowych i Edukacji w Warszawie*, 26(3), 151-169.
- HM Treasury Private Finance Initiative Task Force (2000) *Value for money drivers in the Private Finance Initiative* (A report by Arthur Andersen and Enterprise), HM Treasury, London.
- Hodge, G.A., Greve, C. (2005) *The Challenge of Public-Private Partnerships. Learning from International Experience*, Edward Elgar Publishing.
- Hodge, G.A., Greve, C. (2007) Public-private partnerships: an international performance review, *Public Administration Review*, 67(3), 545-558.
- Hodge, G.A. (2004) The risky business of public-private partnerships, *Australian Journal of Public Administration*, 63(4), 37-49.
- Holmes, J., Capper, G., Hudson, G. (2006) Public private partnerships in the provision of health care premises in the UK, *International Journal of Project Management*, 24(7), 566-572.
- Johnstone, S. (2007) Hunters and farmers? The HRM implications of product-service in construction, CIB World Building Congress 2007.
- Kerali, H. (2012), Public Sector Comparator for Highway PPP Projects, World Bank

- Korbus, B., Zalewski, D., Szymański, K. (2017) Analiza rynku PPP za okres od 2009 r. do 30 czerwca 2017 r., Ministerstwo Rozwoju, Warszawa
- Kozłowska, A. (2016) Partnerstwo Publiczno - Prywatne w Polsce. Doświadczenia i szanse na przyszłość. Instytut Sobieskiego, Warszawa.
- Leiringer, R. (2006) Technological innovation in PPPs: incentives, opportunities and actions, *Construction Management and Economics*, 24(3), 301-308.
- Li, B., Akintoye, A., Edwards, P.J., Hardcastle, C. (2005) Critical success factors for PPP/PFI projects in the UK construction industry, *Construction Management and Economics*, 23(5), 459-471.
- Meng, X., McKeivitt, N.J. (2011) Improving the bankability of PFI financing application, *Journal of Structured Finance*, 17, 78 - 87.
- NAO (1999) *Examining the Value for Money of Deals under the Private Finance Initiative*. HMSO, London.
- Okoroh, M.I., Gomborq, P.P., John, E., Wagstaff, M. (2001) Adding value to the health care sector – facilities management partnering arrangement case study, *Facilities*, 19(3/4), 157-163.
- Regan, M., Love, P., Smith, J. (2016) Whole life costing of infrastructure investment: economic and social infrastructure projects in Australia, *Proceedings of the International Conference on Smart Infrastructure and Construction*, Cambridge.
- Smyth, H., Edkins, A. (2007) Relationship management in the management of PFI/PPP projects in the UK, *International Journal of Project Management*, 25(3), 232-240.
- Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o partnerstwie publiczno- prywatnym, Dz. U. z 2015 r., poz. 696 z późn. zm.



Ryszard Marszowski
Główny Instytut Górnictwa

Kadry kwalifikowane na rynku pracy. Najcenniejszy zasób współczesnych gospodarek / *Qualified staff on labour market. The most valuable resource of modern economies*

Geniusz to wynik jednego procenta natchnienia i 99 procent wypocenia.
Thomas Alva Edison

Streszczenie

Na kanwie całokształtu zaprezentowanych w artykule ocen, analiz, diagnoz i prognoz należy uznać, że zasoby ludzkie – w szczególności kadry kwalifikowane – to najcenniejszy zasób współczesnych gospodarek. Zachodzące zmiany istotnie ten zasób mogą pomniejszyć. Kluczową determinantą kształtującą wskazane zagrożenie jest odwracanie się piramidy wieku i wiążące się z tym: depresja demograficzna oraz starzenie się społeczeństwa. Jak więc w tych realiach kształtować rozwiązania dzięki którym można ograniczać skutki zachodzących zmian i im przeciwdziałać? W kontekście zasobów ludzkich wydaje się, że nieuniknioną koniecznością jest przede wszystkim przewidywanie zmiany i ustawiczne reagowanie na nią.

Słowa kluczowe: kadry kwalifikowane, gospodarka, praca, prognoza.

Genius is one per cent inspiration, ninety-nine per cent perspiration..
Thomas Alva Edison

Abstract

On the basis of total assessments, analyzes, diagnoses and forecasts presented in the paper, it should be recognized that human resources - in particular qualified staff – are the most valuable resource of modern economies. Changes that occur significantly may decrease this asset. The key determinant shaping indicated threat is reversal of the age pyramid and associated: demographic depression and population aging. So how to shape solutions in these realities, thanks to which you can limit effects of changes taking place and counteract them? In the context of human resources, it seems that it is inevitable first and foremost to anticipate changes and to respond to it constantly.

Key words: qualified staff, economy, work, forecast.

1. WPROWADZENIE

Spośród wielu dziedzin wiedzy o zarządzaniu szczególne znaczenie przypisuje się zarządzaniu zasobami ludzkimi. Tym większe jeśli przez zarządzanie w znaczeniu ogólnym rozumiemy sztukę pracowania poprzez innych ludzi. W praktyce pracowanie (osiąganie celów) poprzez innych ludzi nie jest łatwe. Aby skutecznie zarządzać grupą ludzi, oprócz wiedzy merytorycznej wymagana jest znajomość ich oczekiwań, systemu wartości, na podstawie których można dopiero budować systemy motywacji, oceny, awansów itp. Zarządzanie zasobami ludzkimi formułuje zasady i metodyczne wskazówki osiągnięcia celów organizacji poprzez zatrudnionych w niej pracowników, tj. określone i odpowiadające na zadane potrzeby kadry kwalifikowane¹. Jak zauważa Dudzińska-Głaz celem strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi jest dążenie do stanu, w którym wszystko (czyli tradycja, styl pracy i struktury organizacyjne, a także jakość, zaangażowanie i motywacja zatrudnionych) zbliża przedsiębiorstwo do upragnionego sukcesu². W tym kontekście myślenie strategiczne to niezbędny, a może nawet najbardziej istotny składnik zarządzania zasobami ludzkimi. Zarysowuje on ramy, w obrębie których opracowuje się i przyjmuje konkretne rozwiązania problemów powstających w zespole pracowniczym.

Przechodząc z płaszczyzny rozważań, których podmiotem jest jednostka należy zauważyć, że zmiany zachodzące we współczesnym świecie stawiają coraz to nowe wyzwania dla systemu edukacji oraz przedsiębiorstw, które z kolei odzwierciedlają się w ich wnętrzu, prowadząc do zmian procesów i struktur. Zarówno systemy edukacji i przedsiębiorstwa, które zamierzają przetrwać i rozwijać się muszą umiejętnie prognozować otaczającą je rzeczywistość i permanentnie przystosowywać się do zachodzących zmian m.in. przez właściwe strategie oraz trwale kształtowanie procesów występujących w ich wnętrzu. Obok tego wyzwania pojawiają się obecnie nowe problemy w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi, będące konsekwencją zmian w gospodarce światowej, której krajowe przedsiębiorstwa są uczestnikiem. Jednym z takich wyzwań jest ciągła potrzeba dostosowywania do procesów zachodzących na rynku pracy kształcenia, które niejednokrotnie rozmią się z kierunkami rozwoju gospodarczego i potrzebami przedsiębiorstwa. Stąd tak ważnym jest umiejętne rozpoznawanie potrzeb kadrowych oczekiwanych w gospodarce. Jak zauważa Juchnowicz zachodzące w gospodarce zmiany kreują zapotrzebowania na nowe kwalifikacje i umiejętności zasobów pracy. Pracownik XXI wieku musi być wszechstronnie wykształconym ekspertem. W gospodarce opartej na wiedzy pracę otrzymuje się w 70% dzięki wiedzy fachowej i w 30% dzięki kompetencjom społecznym, jednak traci się w 70% z braku kompetencji społecznych i w 30% z braku kwalifikacji merytorycznych³.

- 1 Zob. A. Sajkiewicz, Standardy organizacji zasobów ludzkich, w: M. Juchnowicz (red.), Standardy europejskie w zarządzaniu zasobami ludzkimi, Poltext, Warszawa 2004, s. 33.
- 2 Por. J. Dudzińska-Głaz, Zarządzanie kompetencjami pracowników jako jeden z elementów strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi, w: Zarządzanie kapitałem intelektualnym w organizacji inteligentnej, W. Harasim (red.), Wyższa Szkoła Promocji, Warszawa 2012, s. 83-84.
- 3 Por. M. Juchnowicz, Polityka edukacyjna wobec potrzeb rynku pracy, w: Kształtowanie postaw przedsiębiorczych a edukacja ekonomiczna. P. Wachowiak, M. Dąbrowski, B. Majewski (red.), Fundacja Promocji i Akredytacji Kierunków Ekonomicznych, Warszawa 2007, s. 40-46.

Tak zarysowanemu problemowi poświęcony jest pierwszy rozdział niniejszej monografii, w którym wobec problematyki zarządzania zasobami ludzkimi na pierwszym planie postawione zostały rozważania nad kwestią roli kadr kwalifikowanych w rozwoju rynku pracy.

2. ZMIANY I PRZEOBRAŻENIA W ZASOBACH LUDZKICH, RYNKU PRACY I PRZEDSIĘBIORSTWIE WOBEC KADR KWALIFIKOWANYCH

Wymienione na wstępie zjawiska i procesy wywołują przeobrażenia wewnątrz organizacji gospodarczych i innych instytucji. Liczne z nich wiążą się wprost lub pośrednio z sferami zatrudnienia i zarządzania zasobami ludzkimi⁴. Ja zauważają Borkowska i Bohdziewicz dynamika zmian politycznych, społecznych i warunków gospodarczych spowodowała, że przedsiębiorstwa muszą zmieniać swoje zasady funkcjonowania, systemy informacyjne i struktury organizacyjne na rzecz rozwiązań elastycznych, bardziej „inteligentnych”, które mają zastosowanie w modelach przedsiębiorstwa przyszłości⁵. Wobec tak nakreślonych tendencji współczesne organizacje powinny antycypować swoją przyszłość, doskonalić się, wprowadzać zmiany i stawać się konkurencyjne. Należy umieć wykorzystać w działaniu talent, wiedzę i umiejętności swoich pracowników. Przewidywać przyszłość⁶.

Natomiast na poziomie rynku pracy przeobrażenia są determinowane przede wszystkim zmieniającymi się w układzie ilościowym i jakościowym strumieniami podaży pracy i popytu na pracę. Szczególnie zmiany ujawniają się w wyniku procesu starzenia się zasobów pracy oraz zmieniającego rynku, który w zadanej sytuacji zdominowany jest wysokim bezrobociem lub wysokim współczynnikiem zatrudnienia. W pierwszej z zakreślonych sytuacji niezbędnym jest interwencja na rynku pracy ukierunkowana na podtrzymywanie możliwie maksymalnej do osiągnięcia aktywności zawodowej osób starszych. Dobrym przykładem w tym konkretnym przypadku jest program „Solidarność pokoleń”⁷. W ramach programu przewidziano szereg działań skierowanych na osiągnięcie – do 2020 r. – aktywności zawodowej osób powyżej 50. roku życia na poziomie 50%. Przed programem postawiono następujące cele, związane z aktywizacją tej grupy⁸:

- poprawa warunków pracy, promocja zatrudnienia pracowników 50+ i zarządzanie wiekiem,

4 Zasoby ludzkie (ang. human resources, HR) – pojęcie mające dwojakie znaczenie. Pierwsze wywodzi się z nauk społecznych i zgodnie z klasyczną szkołą ekonomii oznacza pracę (siłę roboczą) jako jeden z trzech środków produkcji. Drugie, bardziej powszechne, mieszczące się w zakresie zarządzania, odnosi się do indywidualnych pracowników oraz działu organizacji, który zajmuje się rekrutacją, szkoleniem, motywowaniem oraz zwalnianiem pracowników (czyli polityką personalną). Por. https://www.governica.com/Zasoby_ludzkie (dostęp, 12.12.2017 r.).

5 Szerzej: S. Borkowska, P. Bohdziewicz, *Menedżer u progu XXI wieku*, Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi 1988, s. 33.

6 Zob. K. Kubik, *Współczesne przedsiębiorstwa wobec wyzwań globalnej konkurencji*. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach Nr 92 Seria: Administracja i Zarządzanie, Siedlce 2012, s. 36.

7 Zob. Uchwała nr 239 Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2013 r. w sprawie ustanowienia Programu Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, *Monitor Polski*. Warszawa, z dnia 4 lutego 2014 r. Poz. 115.

8 Tamże.

- poprawa kompetencji i kwalifikacji pracowników po 50-tym roku życia,
- zmniejszanie kosztów pracy związanych z zatrudnianiem pracowników po 50-tym roku życia,
- aktywizacja osób bezrobotnych lub zagrożonych utratą pracy po 50-tym roku życia,
- wydłużanie efektywnego wieku emerytalnego,
- stopniowe wyrównywanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn.

Sytuacja zmiany na rynku pracy w efekcie zbliżenia lub oddalenia się od siebie strumieni podaży pracy i popytu na pracę w kontekście kadr kwalifikowanych powoduje wzrost zapotrzebowania na nie lub ich nadwyżkę. W zadanej sytuacji należy stosownie do posiadanych możliwości poszukiwać odpowiednich rozwiązań utrwalających lub poprawiających sytuację na rynku pracy. Jak wskazują autorzy pracy pt. Foresight kadr nowoczesnej gospodarki⁹ (– dalej FKNG) obecnie, wiele analiz wskazuje na niedobór wykwalifikowanych pracowników, co może stanowić zagrożenie dla światowego wzrostu gospodarczego i rozwoju. Rynek pracy ulega transformacji i można zaobserwować kilka charakterystycznych dla niego cech. Coraz więcej osób ma dostęp do wykształcenia, w tym wyższego. Rozwija się sektor usług, a zapotrzebowanie na pracowników w długim okresie będzie wzrastało. Jednocześnie, społeczeństwa krajów wysokorozwiniętych starzeją się, a liczba młodych ludzi wkraczających na rynek pracy maleje. Z drugiej strony, wskaźniki urodzeń w gospodarkach rozwiniętych spadają poniżej poziomu odtworzenia, a długość życia wzrasta dzięki lepszej opiece zdrowotnej i warunkom życia. Powoduje to, że osoby zatrudnione nie są już w stanie zaspakajać potrzeb ekonomicznych osób niepracujących. Na emeryturę zacznie odchodzić pokolenie wyżu demograficznego¹⁰. Według OECD, w latach 2025-2030 globalna siła robocza będzie się zmniejszać o 12 milionów rocznie¹¹.

Na tym tle znaczenia nabiera heterogeniczność podaży na rynku pracy, która wywołuje wzrost liczby cech opisujących współczesne zatrudnienie, co określane bywa mianem różnorodności zatrudnienia. Stawia to nowe wyzwania przed zarządzaniem zasobami ludzkimi pod kątem lepszego dostosowywania strategii i procedur personalnych do bardziej zróżnicowanego zatrudnienia i większej wrażliwości na kwestie etyczne w polityce personalnej. Na kanwie kwestii etycznych znacząco zauważa się współcześnie procesy wiążące się z dynamiczną zmianą relacji zachodzących między zatrudnieniem stałym i w pełnym wymiarze czasu a zatrudnieniem w niepełnym wymiarze czasu pracy i na czas określony na korzyść tych ostatnich. Podstawą zatrudnienia stają się konkretne zadania, przedsięwzięcia, zlecenia, a nie jak do tej pory etaty, co prowadzi do ograniczania liczby stanowisk pracy i stałej części zatrudnienia. Wiąże się z tym uelastycznianie systemów wynagradzania oraz wzrost różnic między wynagrodzeniami pracowników o niskich kwalifikacjach i specjalistów o wysokich kompetencjach¹².

9 Por. A. Gryzik, *Tendencje zatrudnienia i rozwój rynku pracy w Polsce i na świecie*, w: *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*, red. K. B. Matusiak, J. Kuciński, A. Gryzik. Warszawa 2009, s. 44.

10 Więcej: *Skill needs in Europe*, Europe Centre for the Development of Vocational Training, Luxembourg 2008, *Imputation, Estimation and Prediction Using the Key Indicators of the Labour Market*, ILO, 2004, <http://www.ilo.org>, *Nowe spojrzenie na pracowników 50+*, Raport ekspercki Manpower, 2008.

11 Zob. *Live longer, work longer*, OECD 2006, *Employment Outlook*, OECD 2007.

12 Szerzej: S. Borkowska, *Główne wyzwania wobec problemów pracy*, IPIPS, Warszawa 2000, s. 30.

W zjawisku różnorodności zatrudnienia odnajduje się również wiele cech określających charakterystykę kadr kwalifikowanych i ich pozycji na rynku pracy. Jak zauważa Janowska¹³ różnorodność w zatrudnieniu oraz korzyści z tego wynikające posiadają dwa kluczowe odniesienia. W pierwszym podkreśla się konieczność utrzymania na rynku pracy jak najdłużej osób w wieku przedemerytalnym. Mając na uwadze perspektywy rozwojowe Polski, w szczególności poprawę sytuacji zawodowej i społecznej osób wieku 50 lat i więcej ważne okazują się zmiany na rynku pracy – tym same w obszarze aktywizacji zawodowej – które można zobrazować wskaźnikiem zatrudnienia w populacji między 20. 64. rokiem życia, który w 2016 roku zbliżył się w Polsce do poziomu 69,3%. W analogicznym okresie wskaźnik zatrudnienia dla 28 krajów Unii Europejskiej wyniósł 71.1%¹⁴. Warto również zauważyć, że Polscy przedsiębiorcy nie zawsze dostrzegają korzyści ekonomiczne wynikające z zatrudniania i utrzymania w organizacji dojrzałych pracowników. Pracowników, którzy nadal chcą podnosić swoje kwalifikacje, czy też dzielić się wiedzą. Zyski z tych inwestycji mogą być równie wysokie lub o wiele wyższe, niż w przypadku osób młodszych, które często mają dużo większą wiedzę na przykład na temat nowych technologii i rozwiązań, jednak częściej zmieniają pracę i ze względu na wiek, nie dysponują tak dużym doświadczeniem¹⁵.

Po drugie, szczególne znaczenie w zjawisku różnorodności przypisuje się kwestii równości szans na rynku pracy. Warto w tym miejscu zauważyć, że w kwestii równości szans na rynku pracy szczególne miejsce zostało przypisane zasadzie równości szans kobiet i mężczyzn. W praktyce zasada ta oznacza zapewnienie kobietom i mężczyznom możliwości korzystania na równych zasadach z usług publicznych, równego dostępu do rynku pracy, czy też możliwości pełnego angażowania się w aktywność polityczną lub społeczną. W tym świetle warto podkreślić na przykład charakterystyczną pozycję na rynku pracy kobiet. Zauważa się, że ich sytuacja na rynku pracy jest uwarunkowana wieloma czynnikami. Wymaga się od nich lepszego wykształcenia i wyższych kwalifikacji niż od mężczyzn, którzy ubiegają się o te same stanowiska. Często kwalifikacje i poziom wykształcenia schodzą na drugi plan, bowiem pracodawcy już w czasie wstępnych rozmów pytają przede wszystkim o rodzinny status kandydatki, a dopiero potem o jej konkretne kompetencje zawodowe. Badania przeprowadzone przez Centrum Promocji Kobiet w Warszawie wykazały, że kobiet nie awansuje się tak często jak mężczyzn i że nie otrzymują one tej samej płacy za pracę o równej wartości. Ogłoszenia o pracy często zawierają wzmianki o preferowanej płci kandydata, a ograniczenia wieku znacznie częściej dotyczą kobiet niż mężczyzn. Pracodawcy nie kryją, że wolą zatrudniać mężczyzn, ponieważ uważają ich za bardziej dyspozycyjnych¹⁶.

Jak konkluduje Janowska, działania wyrównawcze to dopuszczany przez prawo sposób na przeciwdziałanie dyskryminacji uwarunkowanej płcią oraz wzmacnianie równości szans kobiet i mężczyzn. Co ważne, działania wyrównawcze podejmowane są w tych obszarach, w których zidentyfikowano realne dysproporcje oraz nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami. Celem tych działań jest doprowadzenie do

13 Por. <http://www.bjanowska.pl/roznorodnosc-w-zatrudnieniu> (dostęp, 09.12.2017 r.).

14 Zob. W Szwecji wskaźnik zatrudnienia to ponad 81 proc. Jak wypada Polska? Forest.pl (dostęp, 13.01.2018).

15 Więcej: <http://www.bjanowska...>

16 Zob. K. Krzyżanowska, Sytuacja kobiet na obszarach wiejskich i ich udział w rynku pracy. Problemy Drobnych Gospodarstw Rolnych, Nr 1/2014, s. 57.

sytuacji pełnej równości. Co do zasady, mają one charakter działań tymczasowych. Oznacza to, że mogą być stosowane tylko w sytuacji występowania nierówności. W momencie osiągnięcia w danym obszarze równości szans, ich stosowanie staje się bezzasadne¹⁷.

Na podstawie powyższych prawidłowości należy stwierdzić, że zasoby ludzkie – w tym kadry kwalifikowane – wraz ze swoją wiedzą, umiejętnościami i kwalifikacjami stanowią sensu largo podstawowy zasób podaży pracy ora sensu stricte każdej organizacji. Dobre, wykwalifikowane kadry w otaczającej je rzeczywistości gospodarczej mogą minimalizować rozwarstwienia strukturalne na rynku prac, eliminować niedopasowaniu kwalifikacji zawodowych do potrzeb w zatrudnieniu, ograniczyć wzrost bezrobocia i w końcowym rezultacie decydować o rynkowym sukcesie przedsiębiorstwa. O ile jeszcze kilka lat temu największą przewagę miały przedsiębiorstwa dysponujące stosunkowo prostymi zasobami (technologia, surowce, środki pracy a nawet kapitał), to obecnie gdy każdy może posiadać takie zasoby, przewagę konkurencyjną zdobywają przedsiębiorstwa zatrudniające wykwalifikowaną i sprawną kadrę, potrafiące nią pokierować i wykorzystać jej potencjał. Przewagę konkurencyjną w obecnych warunkach gospodarowania osiąga się właśnie poprzez zatrudnianie właściwych ludzi i odpowiednie nimi zarządzanie.

Na tym tle zauważa się, że obecnie niedobór wykwalifikowanych pracowników może stanowić zagrożenie dla światowego wzrostu gospodarczego i rozwoju. Rynek pracy ulega transformacji i można zaobserwować kilka charakterystycznych dla niego cech. Jak zauważają Hacura i Melich współczesny i przyszły rynek pracy w skali globalnej funkcjonuje i będzie się rozwijać w specyficznych warunkach, tzw. trzeciej rewolucji przemysłowej, postępującej globalizacji gospodarki, zaostrzających się kryzysów gospodarczych, istotnych zmian europejskiej struktury demograficznej (dalszego starzenia się społeczeństw), dynamicznego rozwoju gospodarek azjatyckich i w dalszej perspektywie afrykańskich, rozwoju medycyny i genetyki itd. Nieustający, dynamiczny rozwój technologii, sektora IT (technologia informacyjna, ang. information technology), pozyskiwanie i wykorzystywanie nowych źródeł energii i inne tego rodzaju zjawiska skutkują powstawaniem zapotrzebowania na nowe kwalifikacje pracowników o nieznanym dotąd kompetencjach¹⁸. Rozwinięciem wskazanych prognoz jest wspomniana już wcześniej rosnąca liczba ludności i jej starzenie się. Jak sygnalizują autorzy raportu Leadership 2030¹⁹ szczególnie narażone na skutki zmiany demograficznej będą kraje, których gospodarki będą oparte na tradycyjnym modelu przemysłowym. Wskazane kraje dotknięte mogą zostać przede wszystkim społeczną presją związaną z efektywnością systemów świadczeń społecznych i rosnącymi migracjami. Poważnym wyzwaniem dla tych krajów będzie „drenaż mózgów”. Warto w tym miejscu zauważyć, że termin „drenaż mózgów” (*brain drain*) po raz pierwszy został użyty przez Królewskie Towarzystwo w Londynie (*British Royal Society*) na początku lat 60. ubiegłego wieku w odniesieniu do emigracji młodych Brytyjczyków²⁰. Z czasem termin drenażu mózgów przyjął się w innych krajach,

17 Por. <http://www.bjanowska...>

18 Zob. M. Jadamus-Hacura, K. Melich-Iwanek, Wybrane problemy współczesnych rynków pracy na przykładzie województwa śląskiego. Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Katowice 2007, s. 48.

19 Zob. Building the new leader. Leadership 2030, 2014 Hay Group.

20 Por. K. Podemski, Migration of Highly Skilled Workers at the Turn of the 21st Century: Literature Review, w: International Skill Flows: Academic Mobility and Brain Gain, red. K. Hadaś, Poznań 2010, s. 38; M. A. Aráuz Torres, U. Wittchen, Brain Drain across the

w tym także w Polsce. Często podawanym przykładem związanego z nim zjawiska w naszym kraju jest fala emigracji Polaków w latach 1981-1988. Oblicza się, że na blisko 700 tysięcy osób, które opuściły wtedy Polskę, aż 15% legitymowało się wykształceniem powyżej średniego. Była to liczba znacząca z uwagi na fakt, że dla całej populacji w tamtych czasach udział osób z wyższym wykształceniem wynosił tylko 7%. W praktyce oznaczało to, że w podanym okresie rozmiary emigracji wysoko wykwalifikowanych specjalistów sięgały w przybliżeniu jednej czwartej wszystkich absolwentów polskich uczelni²¹. W wyniku nakreślonych powyżej zmian kraje przemysłowe mogą być doświadczane licznymi niedoborami, których implikacją mogą być liczne problemy i konflikty społeczne. Szczególnie ujawniać się to może w fazie powrotów osób migrujących, które niewątpliwie mogą przyspieszać lokalny rozwój kosztem zwiększającej się konkurencji na rynku pracy, w wyniku wzrastającej podaży wysoko rozwiniętych kwalifikacji zawodowych. Autorzy raportu Leadership 2030 nazywają to zjawisko wprost „wojną talentów”²².

Wraz ze wskazanymi tendencjami należy zauważyć narastający problem wiążący się z migracjami. Szczególnie zauważalne jest to w krajach o średnio rozwiniętych gospodarkach, które zmagają się z odpływem kadr kwalifikowanych na rynki wysoko rozwinięte. Oceniając wskazane zjawisko podkreśla się, że w kontekście migracji osób o wysokich kwalifikacjach jest nie tyle drenaż mózgow (brain drain), co ich marnowanie (brain waste). Dekoniunktura na rynku pracy w latach 2001-2004 powodowała, że rozpoczęcie kariery zawodowej osób młodych obciążone było bardzo dużym ryzykiem. Szczególne trudności dotyczyły oczywiście osób o relatywnie niższych kwalifikacjach (np. licencjat mało znanej uczelni wyższej zamiast magisterium z ośrodka akademickiego w dużym mieście). Osoby takie automatycznie niżej oceniają swoje możliwości, choć z perspektywy społeczności lokalnej ich edukacja stanowi znaczącą siłę, potencjalnie umożliwiającą stymulowanie rozwoju. Jednak najczęściej, przy jednoczesnym braku umiejętności strategicznego planowania i braku umiejętności krytycznej oceny wzorców migracyjnych, którymi młodzi ludzie są otoczeni, dostrzegali oni niewiele alternatyw (brak pozytywnych wzorców migracyjnych), decydując się na wyjazd w poszukiwaniu pracy za granicą. Stopniowo nasilała się ponadto presja otoczenia na migracje (media, pośrednicy komercyjni, sieci migracyjne). Wyjazdy podyktowane takimi motywacjami nie stanowiły racjonalnego wyboru w ramach indywidualnych strategii życiowych. Ich konsekwencją były – i są – utrata kwalifikacji (praca najczęściej poza wyuczonym lub wymarzonym zawodem), naderwanie więzi ze społecznością lokalną oraz bariery w integracji ze społecznościami w kraju docelowym. Negatywne skutki to także niepodejmowanie lub porzucanie edukacji, stagnacja zarobków i poziomu życia oraz pogłębianie się problemów z samooceną, ze względu na fakt, że migranci często traktowani są jak pracownicy gorszej kategorii²³.

W świetle podjętych powyżej rozważań oraz wskazanych prawidłowości jasno wynika, że sytuacja w strukturze zasobów ludzkich, w tym kadr kwalifikowanych

Globe: Country Case Studies, w: International Skill Flows: Academic Mobility and Brain Gain, red. K. Hadaś, Poznań 2010, s. 91; P. Kaczmarczyk, J. Tyrowicz, Migracje osób z wysokimi kwalifikacjami, „Biuletyn FISE”, 2008 nr 4, s. 4.

21 Zob. P. Kaczmarczyk, Współczesne migracje zagraniczne Polaków – skala, struktura oraz potencjalne skutki dla rynku pracy, w: Raport FISE, Warszawa 2006, s. 11; P. Kaczmarczyk, J. Tyrowicz, Migracje osób z wysokimi kwalifikacjami..., s. 5.

22 Więcej: Building the new leader, s. 7.

23 Więcej: P. Kaczmarczyk, J. Tyrowicz, Migracje osób z wysokimi kwalifikacjami... s. 10.

w wymiarze rynku pracy oraz przedsiębiorstwa współcześnie determinowana jest licznymi wyzwaniami. Ich niepodjęcie może istotnie determinować złą relację popytu na pracę i podaży pracy. W tej sytuacji wydaje się uzasadnionym działaniem zaakceptowanie następującej tezy: skoro nie da się zatrzymać zmian na rynku, to trzeba nauczyć się czerpać z niego korzyści²⁴. Wyrażony powyżej pogląd dotyczący zmian na rynku implikuje kilka istotnych zmian, wśród których na szczególną uwagę zasługują:

- wzrost znaczenia lokalnego udziału w podejmowaniu globalnych decyzji w bardziej kulturowo różnorodnych uwarunkowaniach współpracy,
- potrzeba realizacji przedsięwzięć opartych na międzynarodowej mobilności i zdolnościach adaptacyjnych oraz wrażliwości kulturowej,
- konieczność wzrostu społecznej świadomości związanej z odpowiedzialnością za środowisko naturalne,
- zanikanie polityki państwa w realizacji funkcji socjalnych i przejmowanie ich przez coraz bardziej zorganizowane społeczeństwo lokalne.

Nieodczynnym elementem zachodzących zmian, które determinują sytuację na rynkach pracy w tym w przedsiębiorstwach jest już wcześniej zasygnalizowane wysoko dodatnie saldo migracji zewnętrznych²⁵ oraz odwracanie się piramidy wieku i wiążące się z tym: depresja demograficzna oraz starzenie się społeczeństwa²⁶. Te procesy będą wymuszały potrzebę opracowywania innowacyjnych rozwiązań mogących integrować i rozwijać międzynarodowe polityki wobec zjawiska migracji osób starszych, szczególnie w odniesieniu do kobiet. W odpowiedzi na wskazane zmiany wydaje się, że pierwszoplanowe działania należy skupiać na budowaniu innowacyjnych rozwiązań odpowiadających na potrzeby programów integracji międzypokoleniowej wiążących się z utrzymywaniem aktywności zawodowej osób starszych, tak długo jak to będzie możliwe. Równoległe zmniejszających narastającą międzypokoleniową lukę informacyjną. O ewentualnym sukcesie w tej sferze najprawdopodobniej zdecyduje umiejętność przygotowywania innowacyjnych rozwiązań zapewniających równowagę między pracą zawodową a życiem – opartych na elastyczności i wielofunkcyjności pracy – gwarantujących zarazem wolność i autonomię jednostce.

Warto zauważyć w kontekście zasygnalizowanych zagrożeń, że w wysoko rozwiniętych gospodarkach zachodzące zmiany zogniskowane zostały na wybranych dziedzinach gospodarczych i obszarach społecznych²⁷. Kształtują się one współcześnie na płaszczyźnie procesu konwergencji między technologiami nano-, biologicznymi

24 Szerzej: H. W. Chesbrough, *Graceful Exits and Foregone Opportunities: Xerox's Management of its Technology Spin-off Companies*, „Business History Review” 2002, nr 4.

25 Por. D. Kałuża-Kopias, *Demograficzne skutki międzynarodowych migracji w wybranych krajach Unii Europejskiej ze szczególnym uwzględnieniem Polski*, w: *Polityka społeczna wobec przemian demograficznych*, Studia Ekonomiczne, Zeszyty Naukowe Wydziałowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach nr 167, (red.) A. Rączaszek, W. Koczur, Katowice 2014.

26 Szerzej: R. Marszowski, *Regres demograficzny w województwie śląskim. Źródła i następstwa*. Międzynarodowe Studia Humanistyczne. Społeczeństwo i Edukacja, Warszawa 2017, s. 229-244.

27 Por. *Regionalna Strategia Innowacji Województwa Śląskiego na lata 2013-2020*, Katowice 2012.

i informacyjnymi oraz naukami kognitywnymi (– dalej technologie NBIC)²⁸. Technologie NBIC rozwijają się niezmiernie dynamicznie tworząc postęp w sferze ochrony zdrowia, energii, ochronie środowiska i produkcji prowadząc do przekształcania innych obszarów nawet nietechnicznych – z poza obszaru ich oddziaływania. Wydaje się, że w tym świetle przyszłość lokalnych społeczności będzie determinowana przez dwa nurty. W pierwszym z nich lokalna społeczność będzie na marginesie zachodzących zmian w wyniku wykluczenia jej z procesu współuczestnictwa we wspomnianej już konwergencji. W pomysłnym wariacie włączy się ona w oparciu o posiadany potencjał rozwojowy we wskazany powyżej proces – i będzie na równych prawach w stosunku do pozostałych uczestników czerpać z niego wynikające korzyści.

Wydaje się że decydującą rolę w kreowaniu rozwoju lokalnego rynku pracy może odegrać przełamywanie barier mentalnościowych wobec innowacji w celu wzmocnienia ich akceptacji. Ich wspieranie służy nie tylko polepszeniu ekonomicznego statusu państwa, społeczności lokalnej i jednostki, ale także – a może przede wszystkim – przyczynia się do inkluzji społecznej, tym samym wzmagając ludzkie poczucie sensu życia²⁹.

3. ZARZĄDZANIE WIEDZĄ A KADRY KWALIFIKOWANE

Z licznych badań naukowych – jak również doświadczeń praktycznych – wyraźnie wynika, że współcześnie uznaje się, iż kluczowym kapitałem organizacji są wiedza i jej umiejętności, przede wszystkim zdolności do reakcji na zmiany zachodzące w otoczeniu. Bartlett i Ghoshal stwierdzają wręcz, że w dzisiejszym wysoce konkurencyjnym, napędzanym przez nowe technologie otoczeniu rzadkim zasobem, który ogranicza wzrost i strategiczny sukces przedsiębiorstw... nie jest w takim stopniu kapitał jak specjalistyczna wiedza i doświadczenie oraz organizacyjny potencjał, który umożliwia ich uruchomienie wewnątrz przedsiębiorstwa³⁰. Z kolei Naisbitt twierdzi, że o ile w tradycyjnym rozumieniu zasobu strategicznego dominującym był kapitał w ujęciu rzeczowym, tj. tradycyjne czynniki produkcji, o tyle obecna formuła tego zasobu eksponuje trzy elementy, którymi są informacja, wiedza i kreatywność³¹. Natomiast w Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, który to dokument wyznacza kierunki rozwoju Polski do 2020 roku z perspektywą do 2030 roku zauważa się, że rozwój oparty na odpowiedzialności oznacza wzmocnianie fundamentów polskiej gospodarki i kontynuowanie jej przekształceń w kierunku zwiększenia roli innowacyjności w procesach gospodarczych. Stabilne, oparte na innowacyjności podstawy nowoczesnej, konkurencyjnej i zrównoważonej gospodarki, to kapitał do wykorzystania przez przyszłe pokolenia. Konkurencyjna gospodarka, to gospodarka efektywna, lepiej wykorzystująca kreatywność ludzi, stwarzająca rozwiązania bardziej innowacyjne i przyjazne dla środowiska, które skutecznie konkurują na rynkach

28 Zob. Nauki kognitywne a filozofia prawa (Cognitive Science and Legal Philosophy), w: M. Zirk-Sadowski, B. Wojciechowski, T. Bekrycht (red.), Integracja zewnętrzna i wewnętrzna nauk prawnych, Łódź 2014, s. 175-186.

29 Więcej: M. Wronka-Pospiech, Innowacje społecznie – pojęcia i znaczenie, w: Studia Ekonomiczne, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 2012 z 2015 r., s. 133.

30 Zob. Bartlett C.A., Ghoshal S., Tap Your Subsidiaries for Global Reach, „Harvard Business Review”, Vol. 64, No. 6, y. 1989, pp. 87-94. Bartlett C.A., Ghoshal S., Managing Across Borders: The Transnational Solution, Harvard Business School Press, 1989.

31 Szerzej: J. Naisbitt, P. Aburdene, Reinventing the Corporation Your Job and Your Company for the New Information Society, A. Warner Book, New York 1985.

światowych. To również gospodarka, tworząca nowe – bardziej stabilne, ale i lepsze miejsca pracy niezbędne do dalszego rozwoju oraz bezpieczeństwa dochodowego Polaków³². Jeszcze inaczej postrzega te zjawiska Nonaka, który uważa, iż kluczowym źródłem przewag konkurencyjnych zarówno na rynku pracy jak i w przedsiębiorstwie jest wiedza. Kiedy zmieniają się rynki, eksplodują nowe technologie, mnożą się konkurenci, a produkty starzeją się prawie w ciągu nocy. Przedsiębiorstwami mającymi sukcesy są te, które konsekwentnie tworzą nową wiedzę, rozpowszechniają ją szeroko w całej organizacji i szybko przekształcają w nowe technologie i produkty. Takie działania określa się jako rynki w tym przedsiębiorstwa kreowane przez wiedzę, których jedynym celem są systematyczne innowacje³³. Na kanwie tej tezy należy zauważyć, że w gospodarce wiedzy bezpośrednio bazuje się na produkcji, dystrybucji i wykorzystaniu wiedzy i informacji. Wiedzę w tym znaczeniu należy rozumieć jako produkt i czynnik wzrostu gospodarczego.

W tym kontekście sama wiedza może być sklasyfikowana jako: know-what (wiedzieć co), know-why (wiedzieć dlaczego), know-how (wiedzieć jak), know-who (wiedzieć kto)³⁴. Współcześnie, w dobie informatyzacji tradycyjne czynniki rozwoju tracą na znaczeniu, gdyż nie zapewniają przedsiębiorstwom powodzenia na rynku. Następuje tym samym stopniowy odwrót od zawodów pracochłonnych do zawodów, które w coraz większym stopniu i w coraz bardziej naturalny sposób wykorzystują narzędzia technik informacyjnych. Podkreśla się także, że trwałą podstawą sukcesu ekonomicznego przedsiębiorstw jest kapitał intelektualny³⁵, a głównym czynnikiem sprawczym rozwoju społeczno-gospodarczego jest i będzie wiedza, głównie wiedza informatyczna, umożliwiająca „poruszanie się” w informatycznym świecie³⁶.

Z kolei Borehama stwierdza, że w przypadku przedsiębiorstw, które posiadają strategię zarządzania wiedzą jej desygnatami są³⁷:

- akceptacja korzyści wynikających z lepszego wykorzystania wiedzy,
- uznanie roli w zarządzaniu wiedzą specyficznych jednostek, takich jak bibliotekarze czy kierownicy projektów zarządzania wiedzą,
- wdrażanie zorientowane na wiedzę, projekty rozumiane jako zaplanowany wysiłek organizacji w celu mobilizowania aktywów wiedzy dla ich skuteczniejszego wykorzystania,
- traktowanie informacji i technologii komunikacyjnych jako narzędzia,
- stosowanie odpowiednich strategii zarządzania personelem, tj. takich, które opierają się na kreowaniu kultury organizacyjnej, w której kluczową wartością jest wiedza.

32 Por. Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do 2020 roku z perspektywą do 2030 roku. Warszawa 2017, s. 35.

33 Por. I. Nonaka, *The Knowledge Creating Company*, Harvard Business Review, 1991.

34 Więcej: Zarządzanie wiedzą w społeczeństwie uczącym się, OECD, wyd. polskie: Ministerstwo Gospodarki – Departament Strategii Gospodarczej, 2000, s. 13.

35 Zob. L. Edvinsson, M. S. Malone, *Kapitał intelektualny*, PWN, Warszawa 2001, s. 17.

36 Szerzej: E. Szczepanik, Ł. Arendt, *Inwestycje w kapitał ludzki w strategii rozwoju przedsiębiorstwa*, [w:] *Kapitał ludzki w małych i średnich przedsiębiorstwach – przystosowania do technologii informatycznych. Wyniki badań empirycznych*, red. E. Kryńska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2007, s. 12.

37 Por. N. C. Boreham, *Knowledge Management in the European Chemical and Internet Industries*, University of Manchester, 1999, s. 2.

Odmienne postrzega zarządzanie wiedzą Ruggles. Uważa on, że zarządzanie wiedzą jest podejście eksponujące dodawanie lub kreowanie wartości na drodze bardziej aktywnego wspierania know-how, doświadczenia i rozstrzygnięć istniejących wewnątrz organizacji a także w wielu przypadkach – poza nią³⁸. Przytoczone przykłady z jednej strony potwierdzają spostrzeżenie Borehama, że termin zarządzanie wiedzą jest nieostry. Z drugiej zaś wskazują na to, że sam termin wiedza może też być różnie definiowany.

Jednym z nurtów dyskusji w naukach o zarządzaniu jest kształt rynku pracy i przedsiębiorstwa przyszłości. Przykładowo Handy twierdzi, że w niedalekiej przyszłości ponad 70% miejsc pracy w przedsiębiorstwach związanych będzie z wiedzą, a nie pracą fizyczną. Natomiast Drucker sądzi, że za 20 lat typowe wielkie przedsiębiorstwo będzie bardziej przypominać oparte na wiedzy szpitale czy orkiestry symfoniczne niż znane dzisiaj obiekty produkcyjne. Przyszłość należy więc do przedsiębiorstw, których zasób strategiczny odpowiada formule: informacja+wiedza+kreatywność. Takie właśnie przedsiębiorstwa – czy szerzej systemy społeczne – proponują nazwać przedsiębiorstwami (systemami inteligentnymi). Jednak, jak twierdzi Simon, inteligencję przedsiębiorstwa bardzo trudno jest mierzyć, a jeszcze trudniej jest nią zarządzać. Wystarczająco skomplikowane dla menedżerów jest już samo zapobieganie „głupieniu” przedsiębiorstw w miarę upływu czasu. Dlatego też warto pamiętać o słowach Matsushita, wybitnego japońskiego praktyka zarządzania, który twierdzi, że: „w dzisiejszym konkurencyjnym świecie konieczne jest maksymalne wykorzystanie każdej odrobiny inteligencji każdego pracownika”³⁹.

Nowa formuła zasobu strategicznego organizacji (systemu) oznacza jednak wiele więcej niż tylko wykorzystanie istniejącej wiedzy. Obejmie ona także jej produkcję i sprzedaż. W takim rozumieniu problemu wiedzy w przedsiębiorstwie, dyskutowanym często w rozumieniu podstawowych kompetencji (core competences) oraz podstawowych działalności (core business), przedsiębiorstwo inteligentne to takie, które produkuje/zakupuje wiedzę, wykorzystuje ją i sprzedaje, realizując wartość dodaną. Zgodnie z tym, co zostało powiedziane, istota przedsiębiorstwa inteligentnego jest wyznaczana przez to, w jakim stopniu przedsiębiorstwo (system) opiera swoją działalność na nowym zasobie strategicznym – z drugiej zaś – w jakim stopniu ten nowy zasób angażuje w proces innowacyjny (tworzenie/zakup nowej wiedzy, wykorzystania i sprzedaży).

Przedstawione podejście nawiązuje do propozycji P. Druckera rozumienia istoty innowacji. Dla niego: „Systematyczna innowacja polega ... na celowym i zorganizowanym poszukiwaniu zmian i na systematycznej analizie okazji do społecznej lub gospodarczej innowacji, którą taka zmiana mogła by umożliwić”⁴⁰. Zacytowana propozycja metodologiczna może być także przydatna do redefinicji zarządzania zasobami ludzkimi w organizacjach.

38 jw. s. 1.

39 Więcej: H. Simon, *Brainpower*, cyt. za „Zarządzanie na Świecie”, *Infoglob* nr 1, 1995.

40 Zob. P.F. Drucker, *Społeczeństwo postkapitalistyczne*, PWN, Warszawa 1993.

4. POTENCJAŁ SPOŁECZNY A KADRY KWALIFIKOWANE

Zarządzanie potencjałem społecznym⁴¹ jest efektywnym i pożytecznym narzędziem, którym musimy nauczyć się posługiwać, by stawić czoło nasilającej się konkurencji na rynku krajowym lub by skuteczniej konkurować na rynkach zagranicznych. Ci, którzy pierwsi opanują tę sztukę, wyprzedzą innych. W warunkach burzliwej konkurencji takie wyprzedzenie – ucieczka do przodu – jest stratą nie do odrobienia dla tych, którzy pozostali w tyle⁴². W innym modelu zarządzanie potencjałem społecznym oparte jest na założeniu, że dorosły człowiek jest istotą „gotową”, w pełni ukształtowaną i że w zasadzie nie można go zmienić⁴³. Jeszcze w innym dominuje przekonanie o motywacyjnej roli konkurencji między ludźmi. Ludzie zmuszeni do rywalizacji dają z siebie wszystko. W ten sposób pracują najbardziej efektywnie, a my możemy się przekonać, jakie są ich faktyczne możliwości.

W tym kontekście warto zauważyć, że potencjał społeczny jest obecny w licznych wymiarach. Jednym z nich jest wymiar odpowiadający otoczeniu rynkowemu, w którym głównie mamy do czynienia z rynkiem pracy. Musimy uwzględnić także otoczenie prawne – czy aktualnie obowiązujące prawodawstwo. Kolejnym wymiarem otoczenia, który należy wziąć pod uwagę, jest wymiar kulturowy – własna kultura narodowa. Należy także się liczyć z możliwymi ograniczeniami ze strony otoczenia społecznego. Ważne jest także, by potencjalni kandydaci mieli odpowiednie kwalifikacje, a więc kolejnym wymiarem jest otoczenie instytucjonalne, a konkretnie – system szkolnictwa. Antycypując wątek poświęcony potencjałowi społecznemu versus system szkolnictwa ujawnia się jego ogromna rola w kształtowaniu kadr kwalifikowanych – i ich pozycji na rynku pracy. Transformacja ustrojowa i zmieniający się rynek pracy ujawniły dysonans między oczekiwaniami tego rynku a kształceniem zawodowym. Stanowiło to jedną z podstaw reformy systemu edukacji⁴⁴. W sytuacji wolnego rynku rzadkim zjawiskiem jest wykonywanie jednego zawodu w ciągu całej kariery zawodowej⁴⁵. Do funkcjonowania na rynku pracy coraz częściej potrzebne są zestawy kwalifikacji z różnych obszarów zawodowych. W raporcie o rozwoju społecznym uważa się, że co 5–10 lat konieczna będzie zmiana kwalifikacji zawodowych, a nie tylko miejsca pracy. Ponadto na każdym stanowisku stawiane będą wysokie wymagania ułatwiające znalezienie się na konkurencyjnym rynku pracy. System obecny – 20 lat nauki (do osiągnięcia wykształcenia wyższego) i 40 lat pracy – odchodzi do historii⁴⁶.

W literaturze wyróżnia się również podejście do zarządzania potencjałem społecznym według modelu kapitału ludzkiego. To podejście opiera się na założeniu, że

41 Potencjał społeczny firmy to sumaryczny kapitał osobowy, który jako zasób danej społeczności wyraża jej potencjał działania. Wartością firmy są ludzie, ich wiedza, umiejętności, postawy i predyspozycje. Por. Encyklopedia Zarządzania, <https://mfiles.pl/pl/index.php...> (dostęp, 11.12.2017 r.).

42 Por. M. Kostera, Zarządzanie personelem, PWE, Warszawa 2015.

43 Szerzej: Z. Ścioborek, Inwestowanie w personel. Wydawnictwo A. Marszałek, Toruń 2006, s. 65.

44 Zob. B. Baraniak, Tendencje społeczne, gospodarcze i historyczne jako kryteria reformowania edukacji, w: *Kształcenie zawodowe w perspektywie europejskiego rynku pracy*, red. B. Płotkowiak, Materiały konferencyjne drugiej polsko-niemieckiej konferencji, Poznań 2000, s. 8.

45 Por. Ministerstwo Edukacji Narodowej, O szkolnictwie zawodowym, „Biblioteczka Reformy” 1999, nr 3, s. 14.

46 Więcej: A. Paszkowska-Rogacz, Seminarium dla dyrektorów szkół średnich pt. *We wnętrzeszkolny system doradztwa zawodowego, Program Narodów Zjednoczonych do spraw Rozwoju (UNDP)*, Warszawa 2002.

człowiek ze swej natury jest zdolny i skłonny do rozwoju. Człowiek uczy się przez całe życie – jest to zarówno jego naturalna potrzeba, jak i bodziec mobilizujący go do działania. Rozwój, a nie konkurencja, jest podstawowym bodźcem. Taki pozytywny system motywacyjny może w pełni rozwinąć się tylko w korzystnych warunkach psychologicznych i społecznych, a więc w warunkach poczucia bezpieczeństwa, współpracy i zadowolenia. Zgodnie ze znaną koncepcją hierarchicznej struktury potrzeb Masłowa, potrzeby wyższego rzędu odczuwane są dopiero wtedy, kiedy w zadowalającym stopniu zaspokojone zostaną potrzeby podstawowe. System polityki personalnej oparty na modelu kapitału ludzkiego odwołuje się do motywacji wyższego rzędu, zwłaszcza do potrzeby samorealizacji⁴⁷. Natomiast uwzględniając realia rynku pracy – warto zauważyć – że model kapitału ludzkiego możliwy jest do zastosowania w warunkach wyznaczonych przez otoczenie i strategię organizacji. Może funkcjonować zarówno w sytuacji rynku pracodawcy, jak i rynku pracobiorcy. W sytuacji rynku pracy pracobiorcy realizacja polityki personalnej zgodnie z modelem kapitału ludzkiego może być dodatkowym atutem firmy poszukującej kandydatów na pracowników. Stosowanie modelu nie jest na ogół ograniczane przez ustawodawstwo, gdyż zmierza ono w tym samym kierunku – bezpieczeństwa zatrudnienia, zapewnienia pracownikom możliwości wpływu na sytuację pracy itd.⁴⁸.

Konkludując należy podkreślić, że zarządzanie potencjałem społecznym jest procesem ciągłym, na który składają się następujące etapy⁴⁹:

- planowanie (strategiczne, taktyczne i operacyjne),
- rekrutacja i selekcja (obsada stanowisk pracy, kontakty z rynkiem pracy i z jego organizacjami),
- ocena (ocena wyników pracowników, ocena ich możliwości rozwoju),
- wynagrodzenie (motywacja pracowników),
- rozwój (rozwój personelu i społecznego wizerunku organizacji).

Realizacja funkcji personalnej to nic innego, jak wypełnianie tych zadań na różnych szczeblach organizacji. W efekcie oznacza to kształtowanie kultury organizacyjnej i dbałość o nią, kierowanie uwagi, wysiłku i zaangażowania pracowników na cele organizacji. Wynikiem efektywnego zarządzania potencjałem społecznym jest więc ukształtowanie i utrzymanie profektywnościowej kultury organizacyjnej.

5. KADRY KWALIFIKOWANE W PROGNOZACH

W przeciwieństwie do przeszłości, obecnie wzrasta rola i znaczenie przygotowania zawodowego pracowników, które ściśle się wiąże z tempem postępu cywilizacyjnego. Stąd słusznym jest działanie ukierunkowane na wyposażanie kadr pracowniczych

47 Szerzej: A. Ścibisz, J. Ścibisz, Motywacja i style kierowania, jako wyznaczniki efektywnego zarządzania zasobami ludzkimi. *Studia i Materiały. Miscellanea Oeconomicae* Rok 17, Nr 1/2013 Wydział Zarządzania i Administracji Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach, s. 393-405.

48 Por. M. Rosińska; Strategia zarządzania kapitałem ludzkim jako podstawa rozwoju organizacji w warunkach globalizacji, w: Schroeder J; Stępień B. (red.), *Handel i finanse międzynarodowe w warunkach globalizacji*; Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2007, s. 421–433.

49 Zob. R. Walkowiak, I. Z. Czaplicka-Kozłowska, A. J. Kozłowski, S. Stachowska, *Zarządzanie potencjałem społecznym organizacji*. Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie, Olsztyn 2013, s. 9-31.

w zdolności umożliwiające posługiwanie się nowymi technologiami oraz budujące zachowania innowacyjne. Wydaje się, że tym celom winien być podporządkowany współczesny model kształcenia. Dotyczy to nie tylko przygotowania na wysokim poziomie odpowiedniej liczby naukowców, innowatorów oraz personelu technicznego, lecz również wydłużenia okresu kształcenia obowiązkowego i zawodowego. Tak postrzegane prawidłowości odnajduje się w licznych dokumentach programowych Unii Europejskiej, w których edukacja uznawana jest za priorytet. W Unii Europejskiej uznaje się, że edukacja (kształcenie i szkolenie) jest niezbędna dla rozwoju współczesnego społeczeństwa i gospodarki opartej na wiedzy. Włączenie szkolenia w ramy edukacji powoduje, że jest ona rozumiana szeroko – nie ogranicza się do kształcenia w szkołach i uczelniach, ale obejmuje wszelkie formy działań edukacyjnych poza systemami edukacji, w tym zwłaszcza działań na rzecz doskonalenia kwalifikacji zawodowych oraz poszerzających uczestnictwo w kulturze i społeczeństwie obywatelskim⁵⁰.

Sytuacja na rynkach pracy oraz zjawisko bezrobocia istotnie determinują zmiany zachodzące w modelach edukacyjnych różnych krajów. Przede wszystkim strategiczne działania są ukierunkowane na minimalizowanie jakościowych rozwarstwień strukturalnych co wiąże się z efektywniejszym przechodzeniem zasobów ludzkich z kształcenia do zatrudnienia. Wskazane działania i cele wiążą się jednak z wieloma trudnościami, w szczególności odnoszącymi do opracowywanych programów nauczania, które niestety nie potrafią w pełni efektywnie zrównoważyć dwa przeciwstawne cele, tj. przygotowania młodych ludzi do zawodów, które obecnie istnieją, oraz wyrobienia zdolności przystosowania się w przyszłości do wykonywania takich prac, których jeszcze sobie nawet nie wyobrażamy. Jak zauważają autorzy raportu Foresight kadr nowoczesnej gospodarki bezprecedensowa dynamika współczesnych przemian w globalnej gospodarce zwiększa potrzebę przewidywania i myślenia strategicznego. Takie podejście już może tworzyć przewagi dzięki koncentracji środków na obszarach o rozwojowym charakterze. Unia Europejska przywiązuje duże znaczenie do przewidywania zmian w długim okresie czasu. Coraz głębsze i szybsze zmiany w oczywisty sposób wpływają na postrzeganie zasobów ludzkich zarówno na poziomie organizacji, jak i kraju. Brak wiedzy o przyszłych trendach gospodarczych i zapotrzebowaniu na kadry przez gospodarkę i administrację powoduje, że nie jest ona w stanie zaplanować działań o charakterze strategicznym budujących przewagi konkurencyjne lub przynajmniej mających na celu łagodzenie zagrożeń strukturalnych. Potrzebujemy transformacji polskiej gospodarki w kierunku struktur przyjaznych innowacjom, transferowi nowoczesnych technologii oraz społeczeństwu informacyjnemu. Takie przemiany wymagają budowania przewag w oparciu o kapitał ludzki. W perspektywie międzynarodowej kształcenie jest coraz częściej postrzegane jako „podstawowy klucz do tworzenia bogactwa i konkurencyjności w dobie globalnej gospodarki informacyjnej”. Dostęp do dobrego wykształcenia i dostosowanych do zmieniających się potrzeb rynku pracy szkoleń zawodowych, jest niezbędny do tego, aby wszyscy Polacy mieli możliwość poszerzania swojej wiedzy, zdobywania kwalifikacji i rozwijania postaw niezbędnych do prosperowania w Europie, coraz bardziej zorientowanej na technologię i szybką wymianę informacji. Na całym świecie niezbędna jest nieustanna aktualizacja programów nauczania na wszystkich poziomach edukacji w odpowiedzi na rosnące wymogi konkurencyjności w gospodarkach

50 Szerzej: http://ec.europa.eu/policies/culture_education_youth_pl.htm (dostęp, 12.12.2017 r.).

opartych na wiedzy. W społeczeństwie innowacyjnym, zdolności absorpcyjne, tzn. dostępność wysoko wykwalifikowanych zasobów ludzkich będzie nieodzownym warunkiem generowania i propagowania wiedzy⁵¹.

W kontekście wspomnianych już zmian niezmiernie interesującym jest antycypowanie procesu wzrostu i rozwoju społeczeństwa cyfrowego⁵². W tym społeczeństwie wyraźnie wyodrębnia się tzw. klasa cyfrowych pracowników, którzy mogą pracować w dowolnym miejscu i tworzyć liczne cyfrowe kontakty osobiste oraz biznesowe. W ten sposób wspomniana klasa determinuje proces, w którym cyfrowa wiedza staje się fundamentem potęgi globalnej gospodarki. W tak ukształtowanym świecie przeżywa cyfrowa kreatywność i ciekawość, które są cechami głównie charakteryzującymi ludzi młodych. Wyraźnie w tym procesie kształtuje się potrzeba wymiany wiedzy między ludźmi młodymi a starszym pokoleniem. Wskazana zależność ma na celu pilną potrzebę zmniejszania narastającej międzypokoleniowej luki informacyjnej. Wydaje się, że tylko społeczności, w których wskazana luka nie będzie miała miejsca będą zdolne do tworzenia nowych technologii i rozwiązań w świecie opartym na cyfrowej wiedzy.

Znaczącym aspektem w tym odniesieniu jest zachowanie tradycyjnych form kontaktowania się. Wszystko nie może się opierać wyłącznie na wirtualnej komunikacji. Ważnym aby zachować tradycyjne formy współpracy międzypokoleniowej oparte na wspólnym podejmowaniu decyzji, motywacji do współpracy, lojalności, uczciwości i szczerości. W coraz bardziej zdigitalizowanym świecie wspieranie międzypokoleniowej integralności i otwartości posiada nadrzędne znaczenie wobec cyfrowej mądrości⁵³.

Na kanwie zmiany klimatycznej, technologicznej i demograficznej oraz społeczeństwa cyfrowego rozwija się proces wykorzystywania technologii cyfrowych do tworzenia innowacji. Kształtują się one i wyrażają przez proces konwergencji między technologiami nano-, biologicznymi i informacyjnymi oraz naukami kognitywnymi (– dalej technologie NBIC)⁵⁴. Technologie NBIC rozwijają się niezmiernie dynamicznie tworząc postęp w sferze ochrony zdrowia, energii, ochronie środowiska i produkcji prowadząc do przekształcania innych obszarów nawet nietechnicznych – z poza obszaru ich oddziaływania. W efekcie proces konwergencji determinuje integrację, otwartość oraz komparatywność prowadząc do wizjonerskich rozwiązań. Równie ważnym skutkiem konwergencji jest kreowanie współpracy wewnętrznej i zewnętrznej w tworzeniu innowacji oraz przełamywanie barier mentalnościowych wobec innowacji w celu wzmocnienia ich akceptacji⁵⁵.

W innym ujęciu przyszłość postrzega się przez pryzmat takich determinant jak automatyzacja, cyfryzacja i związane z nimi zjawiska. To właśnie te determinanty znacząco zmieniają definicję pracy w nadchodzących latach. Pojedynczy etat przestaje

51 Por. Foresight kadr nowoczesnej gospodarki..., s. 7-8.

52 Więcej: Zrozumieć politykę Unii Europejskiej – Europejska agenda cyfrowa, Komisja Europejska Dyrekcja Generalna ds. Komunikacji Społecznej Dział Informacji dla Obywateli. Bruksela 2014.

53 Zob. Building the new leader ...,7-8.

54 Szerzej: Nauki kognitywne a filozofia prawa (Cognitive Science and Legal Philosophy) ..., s. 175-186.

55 Por. A. Budnikowski, Międzynarodowe stosunki gospodarcze. Wyd. 2 zmienione. Warszawa, Polskie Wydawnictwa Ekonomiczne, 2003.

być podstawową formą zatrudnienia; 54% Polaków uważa, że w przyszłości będzie musiała pracować w kilku zawodach, aby się utrzymać. Kompetencje cyfrowe są kluczowe dla sukcesu zawodowego w nowych realiach cyfrowej gospodarki. Analiza danych to najbardziej obiecujący kierunek rozwoju: najlepiej opłacanymi zawodami będą Data Scientist⁵⁶, Data Engineer⁵⁷ oraz DevOp Engineer⁵⁸. Prawie połowa (47%) zawodów znanych obecnie zostanie zastąpiona pracą maszyn w ciągu najbliższych 25 lat. Dla krajów wysoko rozwiniętych, należących do OECD, szacuje się, że średnio 57% wszystkich miejsc pracy jest zagrożonych automatyzacją; w Polsce zagrożonych automatyzacją jest średnio 40% miejsc pracy. Zawody takie jak robotnik rolny, sprzedawca, recepcjonista, księgowy, bibliotekarz, agent ubezpieczeniowy, urzędnik bankowy lub pocztowy są w ponad 90% zagrożone automatyzacją. Psycholog, pielęgniarka, analityk biznesowy, specjalista IT, duchowny, wykładowca i lekarz nie muszą obawiać się o swoją przyszłość zawodową – ryzyko automatyzacji wynosi poniżej 2%. Zawody kreatywne, wymagające nieszablonowego działania, są bezpiecznym kierunkiem rozwoju, w przeciwieństwie do zawodów opartych na czynnościach powtarzalnych i schematycznych. Polacy nie wierzą prognozom – łącznie siedmiu na dziesięciu Polaków nie przewiduje więc zmiany zawodu; jednocześnie co piąty Polak nie lubi swojej aktualnej pracy. Odsetek 83% Polaków zgadza się ze stwierdzeniem, że nowe technologie są kluczem do powodzenia na rynku pracy. Paradoksalnie – kompetencje cyfrowe Polaków należą do jednych z najniższych w Europie – co piąty Polak nigdy nie skorzystał z internetu; 57% Polaków codziennie korzysta z internetu – w UE średnio 71%; 39% Polaków używa komputera w pracy – w UE średnio 50%⁵⁹.

Równie szeroko analizuje i opisuje się przyszłość kadr kwalifikowanych na rynkach pracy w oparciu o strategiczne dokumenty określające przyszłość zadanych obszarów oraz wykorzystujących w prognozowaniu metodologię foresightową⁶⁰. W tym

56 Data scientist – termin określający zawód osoby zajmującej się analizą danych nieuporządkowanych, w szczególności big data. Został spopularyzowany przez Harvard Business Review w roku 2012. Jako polski odpowiednik niekiedy stosuje się określenie „mistrz danych”. Szerzej: Data Scientist: The Sexiest Job of the 21st Century, Harvard Business Review, Oct 2012 (ang.)

57 jw.

58 DevOps (od ang. development and operations) – metodyka zespolenia rozwoju (ang. development) i eksploatacji (ang. operations) oraz zapewnienia jakości (ang. quality assurance), która została zaprezentowana na pierwszej z serii konferencji DevOps Days w 2009 roku w Belgii. Metodyka ta kładzie nacisk na ścisłą współpracę i komunikację profesjonalistów z zakresu utrzymania IT (administratorów) oraz specjalistów od rozwoju oprogramowania (programistów). Uwzględnia współzależność rozwoju i utrzymania IT. Skraca czas wdrożenia funkcji w oprogramowaniu. Pojęcie DevOps zostało zaproponowane w 2009 przez Patricka Debois w trakcie dni DevOps w Gandawie. Zob. Damon Edwards: What is DevOps? (ang.). dev2ops.org, 2010-02-23. (dostęp, 11.01.2018 r.)

59 Zob. Aktywni+ Przyszłość Rynku Pracy 2017. Raport na podstawie badania przeprowadzonego przez DELab UW na zlecenie Gumtree Polska w ramach programu Gumtree.pl Start do Kariery (www.startdokariery.pl). Koncepcja badania, analiza wyników, tekst raportu dr hab. Renata Włoch

60 Foresight jest zarówno dziedziną badawczą, jak i praktycznym przedsięwzięciem uowszechnionym w świecie w ostatnich dwóch dekadach XX wieku. Celem badań foresightowych jest przede wszystkim wskazanie i ocena przyszłych zdarzeń, potrzeb, szans i zagrożeń związanych z rozwojem społecznym i gospodarczym oraz przygotowanie odpowiednich działań wyprzedzających z dziedziny nauki i techniki. Zarówno sam proces foresightu, jak i jego wyniki są wykorzystywane do tworzenia, a następnie realizacji polityki naukowej, technicznej i innowacyjnej państwa lub regionu (a także w skali międzynarodowej) oraz jako narzędzie rozwijania w społeczeństwie kultury myślenia o przyszłości. Organizowane w skali kraju lub regionu programy foresight włączają przedstawicieli władz publicznych, przemysłu, organizacji pozarządowych, uniwersytetów i organizacji badawczych oraz szerokie kręgi społeczeństwa do otwartej,

światle niezmiernie cennymi okazują się m.in. zapisy wywodzone z Regionalnej Strategii Rozwoju Innowacyjności Województwa Śląskiego na lata 2013-2020⁶¹ (– daje RIS). Niniejsza Strategia to ważnym dokument nakreślający kierunki rozwoju m.in. Metropolii Górnośląskiej. Uwzględniając pomyślny rozwój kadr kwalifikowanych z pewnością należy ukierunkować ich kształcenie zgodnie z obszarami specjalizacji technologicznej regionu. Są nimi: technologie medyczne, technologie dla energetyki i górnictwa, technologie dla ochrony środowiska, technologie informacyjne i telekomunikacyjne, produkcja i przetwarzanie materiałów, transport i infrastruktura transportowa, przemysł maszynowy, samochodowy, lotniczy i górniczy, nanotechnologie i nanomateriały⁶². Przygotowanie kadr kwalifikowanych na każdym poziomie kształcenia mogących zapewnić trwały strumień podaży pracy w tych obszarach wydaje się poważnym wyzwaniem, w którym adekwatnie do posiadanego potencjału winno uczestniczyć społeczeństwo wraz ze stosownymi reprezentantami świata edukacji, nauki i kultury⁶³.

Równie ważnym w tym świetle wydaje się – wspomniana już wcześniej – praca pt. Foresight kadr nowoczesnej gospodarki⁶⁴. Na kanwie tej pracy wyraźnie kształtuje się potrzeba przygotowywania na wyzwania rynku pracy kadr kwalifikowanych w następujących obszarach⁶⁵:

- automatyka i robotyka,
- budownictwo i inżynieria lądowa,
- usługi opiekuńcze i jakość życia,
- usługi około biznesowe,
- turystyka i rekreacja,
- czas wolny,
- technologia żywienia oraz przemysł spożywczy,
- logistyka i inżynieria transportu,
- inżynieria środowiska (urządzenia dla ochrony środowiska).

Z kolei z uwagi na dziedziny horyzontalne (prospektywne) autorzy omawianego studium wskazali na⁶⁶:

- informatykę i usługi internetowe,

ukierunkowanej dyskusji nad przyszłością. Wyniki publicznych programów foresightu informują decydentów o nowych tendencjach rozwojowych, pomagają uzgodnić scenariusze rozwoju i zharmonizować działania partnerów społecznych (rządu, środowisk naukowych i przemysłowych, firm, sektorów gospodarki) oraz służą pomocą w ustaleniu kryteriów finansowania nauki i techniki. Więcej: <http://www.foresight.pl/> (dostęp, 11.12. 2017 r.).

61 Por. Regionalna Strategia Innowacji Województwa Śląskiego na lata 2013-2020, Katowice 2012.

62 Zob. Tamże, s. 19.

63 Więcej: R. Marszowski, Zapotrzebowanie na kadry kwalifikowane na rynku pracy Chorzowa. Stan i perspektyw. GIG, PUP w Chorzowie, Katowice 2017, s. 135-141.

64 Por. K. B., Matusiak, J. Kuciński, A. Gryzik, (red.) Foresight kadr nowoczesnej gospodarki...

65 Tamże, s. 122.

66 Tamże, s. 123-128.

- biotechnologie,
- medycynę i ochronę zdrowia,
- finanse,
- edukację,
- bezpieczeństwo,
- rozrywkę.

Na płaszczyźnie powyższych wskazań i prognoz kształtuje się precyzyjna lista zawodów, które można uznać za przyszłe potrzeby kadrowe lokalnych, regionalnych, wojewódzkich rynków i krajowego rynku pracy. Zaliczyć do nich należy w oparciu o antycypujące treści studiów jakim są RSI i FKNG kadry kwalifikowane w następujących zawodach odpowiadających dziedziną horyzontalnym.

W dziedzinie informatyki i usług internetowych⁶⁷:

- specjaliści sieciowi w dziedzinie informatyki i usługach internetowych,
- teleinformatycy,
- mechatronicy,
- copywriter (osoba odpowiedzialna za stronę tekstową reklamy; tworzy jej koncepcję i ostateczny tekst),
- webmaster (osoba zajmująca się projektowaniem, tworzeniem i utrzymywaniem witryny internetowej),
- traffic manager (osoba zajmująca się śledzeniem ruchów na witrynach internetowych),
- new metrics analyst (zajmująca się szczegółowym liczbowym śledzeniem ruchów na witrynach internetowych),
- content manager (zajmująca się organizacją i sposobami prezentacji zawartości stron WWW),
- e-mail channel specialist (osoba zajmująca się opracowywaniem strategii firmy, dotyczącej komunikacji za pomocą poczty przychodzącej i wychodzącej),
- ethical hacker (osoba zajmująca się wyszukiwaniem słabych punktów w sieciach i ich zabezpieczaniem),
- researcher – menedżer informacji,
- broker i selektor informacji,
- specjalista od klasyfikowania i indeksowania informacji/treści,
- specjalista od zarządzania przepływem informacji,
- audytor wiarygodności informacji,
- specjalista od optymalizacji pozycjonowania informacji w serwisach wyszukiwających,
- broker praw własności intelektualnej.

⁶⁷ Zob. K. B., Matusiak, J. Kuciński, A. Gryzik, (red.) Foresight kadr nowoczesnej..., s. 123-124.

W dziedzinie biotechnologii: biorolnik, „odkażacz” środowiska, biotechnolog zajmujący się inżynierią w hodowli roślin i zwierząt. W dziedzinie medycyny i ochrony zdrowia: menedżer szpitalny, placówki ochrony zdrowia, opiekunowie, pielęgniarze, rehabilitanci, chirurdzy plastyczni, kosmetycy, instruktorzy fitness, dietetycy, fizjoterapeuci. W dziedzinie finansów: specjaliści biznesowi, analitycy finansowi, e-bankowcy, ubezpieczyciele, specjalistów ds. centrów interaktywnej i elektronicznej obsługi klientów, scentralizowanych systemów rozliczeniowych, projektantów pakietów usług finansowych, obsługi zintegrowanych produktów finansowych oraz specjaliści z zakresu obsługi elektronicznych kanałów promocji usług finansowych, kanałów dystrybucji produktów finansowych, telebankingu oraz taksatorów, w tym: nieruchomości, wartości hipotecznej i ryzyka działalności firm, klientów w handlu. W dziedzinie jaką jest edukacja: dydaktycy medialni, coach, trener i dyrektor programów szkoleniowych, specjalista edukacji wspomaganej komputerowo, broker edukacji, ekspert ds. technologii dydaktycznych, teletutor (teleedukator). W dziedzinie bezpieczeństwo: specjalista ds. biometrii (biometria pozwala na identyfikację tożsamości na podstawie unikatowych cech fizycznych). W dziedzinie rozrywki: menedżer programów multimedialnych, menedżer wielokulturowości, specjalista ds. marketingu społecznego, animator parków rozrywki.

W perspektywie nadchodzących zmian i wiążących się z nimi potrzebami na zawody przyszłości eksperci rynku pracy podkreślają, że pracę otrzymuje się w 70% dzięki wiedzy fachowej i w 30% dzięki kompetencjom społecznym, traci się zaś w 70% z braku kompetencji społecznych i w 30% z braku kwalifikacji merytorycznych. Pracownik nowoczesnej gospodarki XXI wieku to wszechstronnie przygotowany absolwent szkoły czy uczelni, który co najmniej kilka razy w życiu zmienia zawód i będzie w stanie dostosować się do potrzeb rynku. O jego szansach na rynku pracy decyduje elastyczność i chęć uczenia się, sprawne władanie wszystkimi zdobyczami technik zarządzania informacją oraz umiejętności w zakresie komunikacji międzyludzkiej i zespołowej pracy projektowej. Zachodzące w gospodarce zmiany kreują zapotrzebowania na nowe kwalifikacje i umiejętności zasobów pracy. Utrzymanie równowagi w zakresie kompetencji zawodowych na dynamicznym rynku pracy ery informacyjnej wymaga również dynamicznych dostosowań po stronie podaży pracy. W tym miejscu pojawia się pole do działania państwa w ramach polityk: edukacyjnej, rynku pracy i strukturalnej⁶⁸.

W relacji do tych uwarunkowań należy mieć świadomość, jakie kompetencje będą niezbędne z chwilą zakończenia procesu edukacji formalnej. Aktualnie zalicza się do nich⁶⁹:

- interdyscyplinarność,
- szybkość działania,
- myślenie innowacyjne i adaptacyjne,
- myślenie obliczeniowe,
- kompetencje międzykulturowe.

68 jw. s. 129.

69 Por. Krajowy Program na Rzecz Młodzieży Aktywna Młodzież. Projekt z dnia 16 września 2013 r., s. 3

W tym świetle to co jeszcze nie dawno było cenione najbardziej – stałość i przywiązanie do jednego miejsca i stanowiska pracy nie jest już dziś tak ważne. Obecnie mniej ważna jest wiedza z określonego zakresu – ją zawsze można uzupełnić – a znaczenie posiadają umiejętności zaliczane do kompetencji przyszłości, do których należą⁷⁰:

- umiejętność pracy w zespole,
- umiejętność pracy w szumie informacyjnym,
- umiejętność współpracy wirtualnej,
- umiejętność komunikacji w „realu”,
- umiejętność pracy projektowej.

Na tym tle przyjmuje się, że kompetencją kluczową przyszłości jest szybkość uczenia, a co za tym idzie mobilność i umiejętność szybkiej adaptacji do nowych uwarunkowań.⁷¹ Tak więc potrzeba permanentnego dostosowywania kwalifikacji zawodowych oraz tworzenia nowych wartości jest nieuniknioną konsekwencją zachodzących zmian.

PODSUMOWANIE

Na kanwie całokształtu zaprezentowanych w artykule ocen, analiz, diagnoz i prognoz należy uznać, że zasoby ludzkie – w szczególności kadry kwalifikowane – to najcenniejszy zasób współczesnych gospodarek. Zachodzące zmiany istotnie ten zasób mogą pomniejszyć. Kluczową determinantą kształtującą wskazane zagrożenie jest odwracanie się piramidy wieku i wiążące się z tym: depresja demograficzna oraz starzenie się społeczeństwa. Wraz z tymi zjawiskami występuje – dodatkowo wzmacniając niekorzystne tendencje – wysokie dodatnie saldo migracji zewnętrznych. Nie można w tym kontekście pominąć kolejnych czynników wśród których do najważniejszych zalicza się wskaźniki urodzeń, które w gospodarkach rozwiniętych spadają poniżej poziomu odtworzenia, długości życia, które wzrasta dzięki lepszej opiece zdrowotnej i warunkom życia. Skutkuje to bardzo wysokim współczynnikiem obciążenia demograficznego czyli wysokim przyrostem liczby osób w wieku nieprodukcyjnym przy jednocześnie malejącej liczbie osób w wieku produkcyjnym.

Wskazane zmiany nie tylko negatywnie kształtują sytuację krajowej gospodarki i na krajowym rynku pracy ale stanowią zagrożenie dla światowego wzrostu gospodarczego i rozwoju. W innym ujęciu warto jeszcze raz zauważyć, że brak wiedzy o przyszłych trendach gospodarczych i zapotrzebowaniu na kadry przez gospodarke i administrację powoduje, że nie jest ona w stanie zaplanować działań o charakterze strategicznym budujących przewagi konkurencyjne lub przynajmniej mających na celu łagodzenie zagrożeń strukturalnych.

Jak więc w tych realiach kształtować rozwiązania dzięki którym można ograniczyć skutki zachodzących zmian i im przeciwdziałać? W kontekście zasobów ludzkich wydaje się, że nieuniknioną koniecznością jest przede wszystkim przewidywanie zmiany i ustawiczne reagowanie na nią. W praktyce utrzymywanie aktywności

⁷⁰ jw.

⁷¹ Zob. R. Marszowski, Zapotrzebowanie na kadry kwalifikowane na rynku pracy Chorzo-wa...

zawodowej osób starszych, tak długo jak to będzie możliwe. Tworzenie programów integracji międzypokoleniowej oraz dążenie do zmniejszenia narastającej międzypokoleniowej luki informacyjnej. Wydaje się, że tylko społeczności, w których wskazana luka nie będzie miała miejsca będą zdolne do tworzenia nowych technologii i rozwiązań w świecie opartym na cyfrowej wiedzy. Równolegle opracowywać innowacyjne rozwiązania zapewniające równowagę między pracą zawodową a życiem – opartych na elastyczności i wielofunkcyjności pracy – gwarantujących zarazem wolność i autonomię jednostce.

O ewentualnym sukcesie w tych działaniach najprawdopodobniej zadecyduje podejście oparte na – sensu stricte – ważnych wyznacznikach jakimi mogą być pełna i zrozumiała dla odbiorcy informacja oparta na możliwie pełnej wiedzy o zadanym zjawisku i kreatywności w ich wdrażaniu. Całość podejmowanych działań powinna tworzyć warunki dające poczucie bezpieczeństwa, współpracy i zadowolenia. Wobec tych destynacji szczególnego znaczenia nabiera wiedza, która – sensu largo – staje się kluczowym fundamentem ograniczającym wskazane w artykule zagrożenie.

LITERATURA

- Aktywni+ Przyszłość Rynku Pracy 2017. Raport na podstawie badania przeprowadzonego przez DELab UW na zlecenie Gumtree Polska w ramach programu Gumtree.pl Start do Kariery (www.startdokariery.pl). Koncepcja badania, analiza wyników, tekst raportu dr hab. Renata Włoch.
- Aráuz A. M., Torres, Wittchen U., Brain Drain across the Globe: Country Case Studies, w: *International Skill Flows: Academic Mobility and Brain Gain*, red. K. Hadaś, Poznań 2010.
- Baraniak B., Tendencje społeczne, gospodarcze i historyczne jako kryteria reformowania edukacji, w: *Kształcenie zawodowe w perspektywie europejskiego rynku pracy*, red. B. Płotkowiak, Materiały konferencyjne drugiej polsko-niemieckiej konferencji, Poznań 2000.
- Bartlett C.A., Ghoshal S., *Managing Across Borders: The Transnational Solution*, Harvard Business School Press, 1989.
- Bartlett C.A., Ghoshal S., Tap Your Subsidiaries for Global Reach, „*Harvard Business Review*”, Vol. 64, No. 6, y. 1989.
- Boreham N. C., *Knowledge Management in the European Chemical and Internet Industries*, University of Manchester, 1999.
- Borkowska S., Bohdziewicz P., *Menedżer u progu XXI wieku*, Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi 1988.
- Borkowska S., *Główne wyzwania wobec problemów pracy*, IPIPS, Warszawa 2000.
- Budnikowski A., *Międzynarodowe stosunki gospodarcze*. Wyd. 2 zmienione. Warszawa, Polskie Wydawnictwa Ekonomiczne, 2003.
- *Building the new leader. Leadership 2030*, 2014 Hay Group.
- Chesbrough H. W., Graceful Exits and Foregone Opportunities: Xerox's Management of its Technology Spin-off Companies, „*Business History Review*” 2002.
- Damon Edwards: What is DevOps? (ang.). dev2ops.org, 2010-02-23.
- Data Scientist: The Sexiest Job of the 21st Century, *Harvard Business Review*, Oct 2012.
- Drucker P. F., *Spółeczeństwo postkapitalistyczne*, PWN, Warszawa 1993.

- Dudzińska-Głaz J., Zarządzanie kompetencjami pracowników jako jeden z elementów strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi, w: Zarządzanie kapitałem intelektualnym w organizacji inteligentnej, W. Harasim (red.), Wyższa Szkoła Promocji, Warszawa 2012.
- Edvinsson L., Malone M. S., Kapitał intelektualny, PWN, Warszawa 2001.
- Encyklopedia Zarządzania, <https://mfiles.pl/pl/index.php...>
- Gryzik A., Tendencje zatrudnienia i rozwój rynku pracy w Polsce i na świecie, w: Foresight kadr nowoczesnej gospodarki, red. K. B. Matusiak, J. Kuciński, A. Gryzik. Warszawa 2009.
- http://ec.europa.eu/policies/culture_education_youth_pl.htm.
- <http://www.bjanowska.pl/roznorodnosc-w-zatrudnieniu>.
- <http://www.foresight.pl/>
- <http://www.ilo.org>, Nowe spojrzenie na pracowników 50+, Raport ekspercki Manpower, 2008.
- https://www.governica.com/Zasoby_ludzkie
- Imputation, Estimation and Prediction Using the Key Indicators of the Labour Market, ILO, 2004.
- Jadamus-Hacura M., Melich-Iwanek K., Wybrane problemy współczesnych rynków pracy na przykładzie województwa śląskiego. Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Katowice 2007.
- Juchnowicz M., Polityka edukacyjna wobec potrzeb rynku pracy, w: Kształtowanie postaw przedsiębiorczych a edukacja ekonomiczna. P. Wachowiak, M. Dąbrowski, B. Majewski (red.), Fundacja Promocji i Akredytacji Kierunków Ekonomicznych, Warszawa 2007.
- Kaczmarczyk P., Tyrowicz J., Migracje osób z wysokimi kwalifikacjami, „Biuletyn FISE”, 2008 nr 4.
- Kaczmarczyk P., Współczesne migracje zagraniczne Polaków – skala, struktura oraz potencjalne skutki dla rynku pracy, w: Raport FISE, Warszawa 2006.
- Kałuża-Kopias D., Demograficzne skutki międzynarodowych migracji w wybranych krajach Unii Europejskiej ze szczególnym uwzględnieniem Polski, w: Polityka społeczna wobec przemian demograficznych, Studia Ekonomiczne, Zeszyty Naukowe Wydziałowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach nr 167, (red.) A. Rączaszek, W. Koczur, Katowice 2014.
- Kostera M., Zarządzanie personelem, PWE, Warszawa 2015.
- Krajowy Program na Rzecz Młodzieży Aktywna Młodzież. Projekt z dnia 16 września 2013.
- Krzyżanowska K., Sytuacja kobiet na obszarach wiejskich i ich udział w rynku pracy. Problemy Drobnych Gospodarstw Rolnych, Nr 1/2014.
- Kubik K., Współczesne przedsiębiorstwa wobec wyzwań globalnej konkurencji. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach Nr 92 Seria: Administracja i Zarządzanie, Siedlce 2012.
- Live longer, work longer, OECD 2006, Employment Outlook, OECD 2007.
- Marszowski R., Regres demograficzny w województwie śląskim. Źródła i następstwa. Międzynarodowe Studia Humanistyczne. Społeczeństwo i Edukacja, Warszawa 2017.
- Marszowski R., Zapotrzebowanie na kadry kwalifikowane na rynku pracy Chorzowa. Stan i perspektyw. GIG, PUP w Chorzowie, Katowice 2017.
- Ministerstwo Edukacji Narodowej, O szkolnictwie zawodowym, „Biblioteczka Reformy” 1999, nr 3.
- Naisbitt J., Aburdene P., Reinventing the Corporation Your Job and Your Company for the New Information Society, A. Warner Book, New York 1985.

- Nauki kognitywne a filozofia prawa (Cognitive Science and Legal Philosophy), w: M. Zirk-Sadowski, B. Wojciechowski, T. Bekrycht (red.), *Integracja zewnętrzna i wewnętrzna nauk prawnych*, Łódź 2014.
- Nonaka I., *The Knowledge Creating Company*, Harvard Business Review, 1991.
- Paszkowska-Rogacz A., *Seminarium dla dyrektorów szkół średnich pt. Wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego, Program Narodów Zjednoczonych do spraw Rozwoju (UNDP)*, Warszawa 2002.
- Podemski K., *Migration of Highly Skilled Workers at the Turn of the 21st Century: Literature Review*, w: *International Skill Flows: Academic Mobility and Brain Gain*, red. K. Hadaś, Poznań 2010.
- *Regionalna Strategia Innowacji Województwa Śląskiego na lata 2013-2020*, Katowice 2012.
- Rosińska M.; *Strategia zarządzania kapitałem ludzkim jako podstawa rozwoju organizacji w warunkach globalizacji*, w: Schroeder J; Stępień B. (red.), *Handel i finanse międzynarodowe w warunkach globalizacji*; Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2007.
- Sajkiewicz A., *Standardy organizacji zasobów ludzkich*, w: M. Juchnowicz (red.), *Standardy europejskie w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, Poltext, Warszawa 2004.
- Simon J., *Brainpower*, cyt. za „Zarządzanie na Świecie”, Infoglob nr 1, 1995.
- *Skill needs in Europe*, Europe Centre for the Development of Vocational Training, Luxembourg 2008.
- *Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do 2020 roku z perspektywą do 2030 roku*. Warszawa 2017 r.
- Szczepanik E., Arendt L., *Inwestycje w kapitał ludzki w strategii rozwoju przedsiębiorstwa, [w:] Kapitał ludzki w małych i średnich przedsiębiorstwach – przystosowania do technologii informatycznych. Wyniki badań empirycznych*, red. E. Kryńska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2007.
- Ścibiorek Z., *Inwestowanie w personel*. Wydawnictwo A. Marszałek, Toruń 2006.
- Ścibisz A., Ścibisz J., *Motywacja i style kierowania, jako wyznaczniki efektywnego zarządzania zasobami ludzkimi*. *Studia i Materiały. Miscellanea Oeconomicae* Rok 17, Nr 1/2013.
- Uchwała nr 239 Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2013 r. w sprawie ustanowienia Programu Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, *Monitor Polski*. Warszawa, z dnia 4 lutego 2014 r. Poz. 115.
- Walkowiak R., Czaplicka-Kozłowska I. Z., Kozłowski A. J., Stachowska S., *Zarządzanie potencjałem społecznym organizacji*. Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie, Olsztyn 2013.
- Wronka-Pospiech M., *Innowacje społecznie – pojęcia i znaczenie*, w: *Studia Ekonomiczne, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, nr 2012 z 2015.
- *Zarządzanie wiedzą w społeczeństwie uczącym się*, OECD, wyd. polskie: Ministerstwo Gospodarki – Departament Strategii Gospodarczej, 2000.
- *Zrozumieć politykę Unii Europejskiej – Europejska agenda cyfrowa*, Komisja Europejska Dyrekcja Generalna ds. Komunikacji Społecznej Dział Informacji dla Obywateli. Bruksela 2014.



Renata Cybulska

Katedra Prawa Samorządu Terytorialnego
Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytet Śląski w Katowicach

Nadużycie prawa do uzyskania informacji publicznej / *Abuse of the right to obtain to public information*

Streszczenie

W polskim porządku prawnym prawo dostępu do informacji publicznej jest zagwarantowane zarówno samej Konstytucji, jak i w ustawie o dostępie do informacji publicznej. Prawo to uregulowane jest bardzo szeroko w tym znaczeniu, że przysługuje każdemu, prawie bez ograniczeń, a sama konstrukcja definicji informacji publicznej pozwala na uzyskanie wielu informacji. Jednakże z drugiej strony, takie uregulowanie powoduje, że prawo do informacji publicznej jest nadużywane przez uprawnionych do jej uzyskania. Niestety nie ma instrumentu prawnego pozwalającego na wyeliminowaniu takich działań, dlatego postuluje się zmiany w przepisach w tym zakresie poprzez wprowadzenie odpowiednich rozwiązań prawnych.

Prawo do uzyskania informacji publicznej gwarantuje Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej¹ w przepisie art. 61 ust. 1, który stanowi, że obywatel ma prawo do uzyskiwania informacji o działalności organów władzy publicznej oraz osób pełniących funkcje publiczne. Prawo to obejmuje również uzyskiwanie informacji o działalności organów samorządu gospodarczego i zawodowego, a także innych osób oraz jednostek organizacyjnych w zakresie, w jakim wykonują one zadania władzy publicznej i gospodarują mieniem komunalnym lub majątkiem Skarbu Państwa. Podobnie określa krąg podmiotów obowiązanych do udostępnienia informacji publicznej przepis art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej², który stanowi m. in., że obowiązane do udostępniania informacji publicznej są władze publiczne oraz inne podmioty wykonujące zadania publiczne, w szczególności organy władzy publicznej, organy samorządów gospodarczych i zawodowych. Zatem obowiązane do udostępnienia informacji publicznej mogą być także podmioty, które nie są w strukturze administracji publicznej, ale

1 Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. z 1997 r., Nr 78, poz. 483 ze zm., zwana dalej: Konstytucją RP.
2 t.j. Dz. U. z 2018 r., poz. 1330, zwana dalej udip.

z uwagi na realizację zadań publicznych, będą traktowane w ten sam sposób. Dlatego też, jak słusznie zwraca uwagę I. Kamińska oraz M. Rozbicka – Ostrowska, udostępnieniu podlegać będzie nie każda informacja będąca w dyspozycji tego podmiotu, ale tylko taka, która dotyczy realizowania zadań publicznych lub dysponowania majątkiem publicznym³. Ustalenie tak szerokiego kręgu podmiotów zobowiązanych pokazuje, jak istotne w polskim porządku prawnym jest uprawnienie do uzyskania informacji publicznej.

Informacją publiczną jest zgodnie z przepisem art. 1 ust. 1 udip każda informacja o sprawach publicznych. Z uwagi na to, że jawność działań administracji publicznej jest zasadą, a ograniczenia są wyjątkiem, to są one ściśle uregulowane. Zawiera je przepis art. 61 ust. 3 Konstytucji, który stanowi, że ograniczenie prawa do informacji może nastąpić wyłącznie z uwagi na ochronę wolności i prawa innych osób i podmiotów określone w ustawach, a także ze względu na ochronę porządku publicznego, bezpieczeństwa lub ważnego interesu gospodarczego państwa. Ustawa o dostępie do informacji publicznej zawiera natomiast w art. 5 ust. 1 i 2 katalog przesłanek, których wystąpienie powoduje obowiązek ograniczenia uprawnienia do otrzymania informacji publicznej. Są to informacje objęte przepisami o ochronie informacji niejawnych oraz o ochronie innych tajemnic ustawowo chronionych oraz związane z prywatnością osoby fizycznej lub tajemnicą przedsiębiorcy. Tylko wystąpienie ww. przesłanek może więc spowodować ograniczenie dostępu do informacji publicznej. Należy też podkreślić, że prawo do informacji publicznej przysługuje każdemu, nawet jeśli nie ma w tym interesu prawnego lub faktycznego (art. 2 udip). Powoduje to, że prawo do informacji publicznej może być realizowane przez szeroki katalog podmiotów prawa⁴.

Jak więc widać, ustawodawca określił szeroki krąg podmiotów zobowiązanych do udzielenia informacji publicznej, a jednocześnie prawie nie ograniczył kręgu podmiotów uprawnionych do jej uzyskania, a także przyjął szeroką definicję informacji publicznej. Za takim podejściem do prawa do informacji publicznej opowiada się M. Jaśkowska, uzasadniając to m.in. względami celowościowymi, a dokładnie transparentnością działania organów publicznych⁵. Należy jednak podkreślić, że za takim rozwiązaniem idzie też możliwość nadużywania tego uprawnienia. Wnioskodawcy nadużywają bowiem prawa do informacji w ten sposób, że traktują je dla realizacji własnych celów, a nie dla zasady transparentności działania władz publicznych⁶. Tak więc coraz częściej, korzystając z drogi określonej w przepisach udip, realizują osobiste, partykularne cele, które nie są zgodne z założeniami tej ustawy. Biorąc jednak pod uwagę fakt, że wnioski te mieszczą się w granicach wyznaczonych przez omawianą ustawę, a wąski katalog przesłanek pozwalających na ograniczenie dostępu do informacji nie zawiera nadużycia prawa, muszą być realizowane przez adresata. Nie ma bowiem instrumentu pozwalającego zabezpieczyć administrację przed

3 I. Kamińska, M. Rozbicka – Ostrowska, *Ustawa o dostępie do informacji publicznej. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 97.

4 Por. D. Fleszer, *Zasada powszechności prawa do informacji publicznej*, *Czas Informacji* 1/2011, s. 37.

5 M. Jaśkowska, *Pojęcie informacji publicznej i jej rodzaje*, *Kwartalnik Prawa Publicznego* 3/2012, s. 69-70.

6 M. Jaśkowska, *Znaczenie orzecznictwa [w:] Jawność i jej ograniczenia* red. nauk. G. Szpor, t. V *Dostęp i wykorzystywanie* (red. M. Jaśkowska), Warszawa 2014, s. 340-341. Jako przykłady Autorka podaje m.in. żądanie znacznej liczny informacji, której wnioskodawca nie ma możliwości wykorzystać, czy też w celu zwalczania przeciwników.

składaniem tego rodzaju wniosków. Tymczasem, ich realizacja jest niejednokrotnie czasochłonna i powoduje, że nie mogą być wykonywane podstawowe zadania administracji publicznej. Zasadnie wskazuje więc Naczelny Sąd Administracyjny, że „zakres obowiązku informacyjnego państwa powinien być ukształtowany w taki sposób, aby zapewnić równowagę między korzyściami wynikającymi z zapewnienia dostępu do informacji a szeroko rozumianymi kosztami, jakie muszą ponieść w celu jego realizacji podmioty zobowiązane”⁷. Wydaje się więc, że lawinowo rosnąca liczba wniosków skierowanych głównie do szeroko pojętej administracji publicznej, które zakłócają jej prawidłowe działanie, a to z kolei negatywnie wpływa na pozostałych klientów, których sprawy nie są załatwiane w terminie, tę równowagę zakłóca.

W doktrynie i orzecznictwie coraz częściej można spotkać z określeniem nadużycia prawa do informacji publicznej. M. Knysiak – Molczyk stoi na stanowisku, że nadużywanie publicznego prawa podmiotowego polegającego na działaniu w granicach prawa, ale dla osiągnięcia celów innych niż założył ustawodawca, (...) jest wprawdzie zachowaniem podmiotu „mającego prawo”, ale nie służy społecznie uzasadnionym interesem tego podmiotu”⁸. Przyjmuje się również, że „nadużyciem prawa jest wykorzystywanie instytucji prawnej wbrew jej celowi i funkcji”⁹. Można zatem stwierdzić, że nadużycie prawa do informacji publicznej ma miejsce wówczas, jeśli wykorzystuje się je niezgodnie z celem ustawowym, ale jednocześnie mieści się w granicach przepisów. Innymi słowy, podmiot podejmuje prawnie dozwolone działania, dla osiągnięcia celów innych, niż wskazane przez ustawodawcę¹⁰. Zatem, aby ustalić, czy prawo do informacji publicznej jest nadużywane, należałoby ustalić cel, który przyświecał wprowadzeniu prawa do informacji publicznej i to w tak szerokim zakresie. Analizując powoływany już przepis art. 61 ust. 1 i 2 Konstytucji RP oraz art. 1 udip można dojść do przekonania, że celem wprowadzenia tak szerokiego prawa do informacji publicznej była przejrzystość życia publicznego. Na takim stanowisku stoi też Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 11 maja 2017 r.: „Ustawa o dostępie do informacji publicznej ma zapewniać transparentność działań władzy publicznej, umożliwiać społeczną jej kontrolę, budować społeczeństwo obywatelskie i rozwijać demokrację uczestniczącą, w której obywatele mają wpływ na podejmowanie dotyczących ich decyzji”¹¹. Również M. Kowalski podkreśla, że dostęp do informacji publicznej ma na celu zapewnienie transparentności życia publicznego, a także jawności i przejrzystości działań podejmowanych przez organy szeroko pojętej administracji publicznej. Dlatego też zaspokajanie czy też realizacja indywidualnych potrzeb poprzez pozyskiwanie informacji publicznej, ale np. w celach komercyjnych czy zawodowych nie jest celem zgodnym z założeniami ustawy. A. Piskorz – Ryń uważa, że „poprzez pojęcie nadużywania prawa do informacji rozumieć należy wykorzystywanie tego prawa w sposób, który nie jest zgodny z założeniami aksjologicznymi leżącymi u jego podstaw.”¹² Natomiast

7 Wyrok NSA z dnia 30 sierpnia 2012 r., I OSK 799/12, CBOSA.

8 H. Knysiak-Molczyk, *Granice prawa do informacji w postępowaniu administracyjnym i sądowniczym*, Warszawa 2013.

9 Zob. postanowienie NSA z dnia 16 października 2015 r., I OSK 1992/14, CBOSA.

10 Por. P. Przybysz, *Nadużycie prawa w prawie administracyjnym*, [w:] H. Izdebski, A. Stępkowski, *Nadużycie prawa*, Warszawa 2003. 191-194. Również M. Rozbicka – Ostrowska wskazuje, że celem prawa do informacji publicznej nie jest realizacja prywatnych potrzeb – *Komentarz do spraw z zakresu informacji publicznej* [w:] *Komentarz do spraw administracyjnych*. Wybrane zagadnienia, red. J. Ignaczewski, Warszawa 2015, s. 219.

11 I OSK 2777/16, CBOSA.

12 A. Piskorz-Ryń, *Nadużywanie prawa do informacji publicznej – uwagi de lege lata i de lege ferenda*, *Kontrola Państwowa* 2008, nr 6.

M. Rudzki przyjmuje, że nadużycie prawa do informacji ma miejsce wówczas, gdy podmiot wykonuje prawo do informacji zgodnie z prawem, ale jego działanie jednocześnie wykracza poza cele tego prawa¹³. W literaturze przedmiotu rozróżnia się także nadużycie prawa materialnego oraz procesowego. Według M. Kowalskiego nadużycie prawa materialnego, ma miejsce wówczas, gdy wnioskodawca żąda informacji publicznej w celu uzyskania korzyści dla siebie, np. informacji technicznych czy prawnych, wykorzystując do tego udip. Nadużycie prawa procesowego to natomiast korzystanie z prawa do informacji w taki sposób, że dezorganizuje to pracę podmiot obowiązany do udzielenia informacji publicznej, np. poprzez składanie wielu obszernych wniosków¹⁴. Przyjmując ww. podział na nadużycie prawa do informacji publicznej materialnego i procesowego można zaliczyć do pierwszej kategorii składanie wniosków w celu uzyskania informacji np. o charakterze handlowym czy gospodarczym (np. wniosek o kopie umów kontrahentów), czy o charakterze prywatnym (np. wniosek o kopię decyzji, której stroną jest inny podmiot niż wnioskodawca lub też wniosek o uzyskanie dokumentów potrzebnych do określonego postępowania). Takie stanowisko zajął też WSA w Warszawie, który przyjął, że „Prawo dostępu do informacji publicznej nie może stanowić instrumentu do poszukiwania dowodów w sprawie indywidualnej. Ustawa o dostępie do informacji publicznej nie może być nadużywana i wykorzystywana w czysto prywatnych sprawach.”¹⁵ Jak słusznie podkreślają I. Kamińska oraz M. Rozbicka-Ostrowska, „(...) nie każdy rodzaj informacji, w której posiadaniu jest władza publiczna, automatycznie stanowi informację publiczną. Pomimo szerokiego rozumienia pojęcia „informacja publiczna” komentowana ustawa nie może być i nie jest środkiem do wykorzystywania w celu wystąpienia z wnioskiem o udzielenie każdej informacji. Zakres przedmiotowy ustawy obejmuje dostęp do informacji publicznej, a nie publicznej dostęp do wszelkich informacji”¹⁶.

Do drugiej kategorii można zaliczyć składanie częstotliwe lub dużej ilości wniosków, czy też wniosków obszernych. Takie działanie powoduje bowiem w wielu przypadkach dezorganizację danego podmiotu, albowiem realizacja tego rodzaju wniosków jest czasochłonna i powoduje zaangażowanie wielu osób, które nie wykonują swoich obowiązków z zakresu realizacji zadań publicznych, do których zostały wyznaczone. P. Szustakiewicz sytuację, w której wnioskodawcy składają wiele wniosków o udostępnienie informacji publicznej, których celem jest sparaliżowanie działalności podmiotów, do których wnioskują, nazywa „nadużyciem obywatelskiego prawa do informacji publicznej”¹⁷. Również w orzecznictwie sądów administracyjnych coraz częściej można spotkać stanowisko, które łączy nadużycie prawa do informacji publicznej z istotnym zakłóceniem w zakresie wykonywania zadań publicznych przez podmioty zobowiązane. Tak też przyjął Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 30 sierpnia 2012 r., który stanął na stanowisku, że nadużycie prawa do uzyskania informacji publicznej następuje wtedy, jeśli realizacja wniosku zakłóca funkcjonowanie urzędu gminy i zmniejsza efektywność jego działania w zakresie wykonywania powierzonych mu ustawowych zadań. NSA dodał jednocześnie, że, „(...)

13 M. Rudzki, Pojęcie nadużycia prawa do informacji publicznej [w:] *Jawność i jej ograniczenia*, red. nauk. G. Szpor, t. V Dostęp i wykorzystywanie (red. A. Piskorz – Ryń), Warszawa 2015, s. 133.

14 M. Kowalski, *Nadużycie prawa do informacji publicznej*, ZNSA 2/2016, s. 53-55.

15 Wyrok WSA w Warszawie z dnia 27 października 2017 r., II SAB/Wa 248/17, CBOSA.

16 I. Kamińska, M. Rozbicka-Ostrowska, *Ustawa o dostępie do informacji publicznej. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 218.

17 P. Szustakiewicz, *Problemy dostępu do informacji publicznej na tle orzecznictwa sądów administracyjnych*, ST 4/2015, s. 58.

że taka ocena winna być stosowana niezwykle rzadko, w sytuacjach wyjątkowych i tylko gdy ze stanu faktycznego w sposób oczywisty wynika, że wnioskodawca nadużywa przysługującego mu prawa do uzyskania informacji publicznej.¹⁸ Również w wyroku dnia 23 listopada 2016 r. NSA potraktował wielokrotne składanie przez ten sam podmiot wniosków o udostępnienie informacji jako nadużycie prawa dostępu do informacji. Wyjaśnił też, że nadużycie ma miejsce wówczas, gdy „(...) polega na próbie skorzystania z tej instytucji dla osiągnięcia celu innego niż troska o dobro publiczne, jakim jest prawo do przejrzystego państwa i jego struktur, przestrzeganie prawa przez podmioty życia publicznego, jawność działania administracji i innych organów władzy publicznej. Działanie wnioskodawcy oraz ilość i treść złożonych wniosków o udostępnienie informacji publicznej nie świadczy o zamiarze uzyskania informacji publicznej w celu jej wykorzystania dla dobra wspólnego. (...) Nadużycie prawa dostępu do informacji publicznej polega na próbie skorzystania z tej instytucji dla osiągnięcia celu innego niż troska o dobro publiczne, jakim jest prawo do przejrzystego państwa i jego struktur, przestrzeganie prawa przez podmioty życia publicznego, jawność działania administracji i innych organów władzy publicznej.”¹⁹

Jak już zostało wskazane, obecnie udip nie zawiera rozwiązań prawnych, które pozwalałyby wprost na ograniczenie dostępu do informacji publicznej z powodu nadużywania prawa do niej. Pomimo, że obowiązany do udostępnienia informacji może uznać, że działania wnioskodawcy nie mieszczą się w ramach udip, o czym poinformuje w zwykłej formie pisemnej, to prawidłowość takiego działania oceni sąd administracyjny. Stanie się tak o tyle, o ile uprawniony do uzyskania informacji złoży skargę na bezczynność. Sądowa kontrola prawidłowości realizacji wniosku o udostępnienie informacji publicznej jest bowiem realizowana w postępowaniu zainicjowanym tą właśnie skargą.

Podsumowując, nie ma instrumentu prawnego, który mógłby skutecznie powstrzymać składanie wniosków rozbudowanych, czy też częstotliwych, których realizacja niejednokrotnie paraliżuje działalność ich adresata. Powoduje to, że w literaturze przedmiotu postuluje się zmianę przepisów w tym zakresie. A. Piskorz-Ryń podnosi, że „odnośnie do płaszczyzny legislacyjnej zasadne wydaje się postulowanie *de lege ferenda* wprowadzenia do systemu prawa przepisu spełniającego w tym zakresie rolę zaworu bezpieczeństwa, pozwalającego sądom administracyjnym nie tylko na negatywną ocenę nadużycia prawa, jak ma to miejsce obecnie, ale także na efektywne zwalczanie tego zjawiska.”²⁰ Regulacja taka powinna zatem obejmować możliwość ograniczenia prawa do informacji publicznej z uwagi na jego nadużycie, a także formę, w jakie to ograniczenie byłoby realizowane. Pozwoli to wciąż realizować prawo do informacji publicznej, ale jednocześnie pozwoli na ochronę przez korzystaniem z niego w sposób niezgodny przeznaczeniem.

BIBLIOGRAFIA:

- Fleszer D., *Zasada Powszechności prawa do informacji publicznej*, Czas Informacji 1/2011;
- Jaśkowska M., *Pojęcie informacji publicznej i jej rodzaje*, Kwartalnik Prawa Publicznego 3/2012;

18 I OSK 799/12, CBOSA.

19 I OSK 1601/15, CBOSA.

20 A. Piskorz - Ryń, *Nadużycie prawa do informacji publicznej – uwagi de lege lata i de lege ferenda*, Kontrola Państwowa 2008, s. 35-48.

- Jaśkowska M., Znaczenie orzecznictwa [w:] *Jawność i jej ograniczenia* red. nauk. G. Szpor, t. V Dostęp i wykorzystywanie (red. M. Jaśkowska), Warszawa 2014;
- Kamińska I., Rozbicka – Ostrowska M., *Ustawa o dostępie do informacji publicznej. Komentarz*, Warszawa 2016;
- Knysiak-Molczyk H., *Granice prawa do informacji w postępowaniu administracyjnym i sądownoadministracyjnym*, Warszawa 2013;
- Kowalski M., *Nadużycie prawa do informacji publicznej*, ZNSA 2/2016;
- Piskorz - Ryń A., *Nadużycie prawa do informacji publicznej – uwagi de lege lata i de lege ferenda*, *Kontrola Państwowa* 2008.
- Piskorz-Ryń A., *Nadużywanie prawa do informacji publicznej – uwagi de lege lata i de lege ferenda*, *Kontrola Państwowa* 2008, nr 6;
- Przybysz P., *Nadużycie prawa w prawie administracyjnym*, [w:] H. Izdebski, A. Stępkowski, *Nadużycie prawa*, Warszawa 2003;
- Rudzki M., *Pojęcie nadużycia prawa do informacji publicznej [w:] Jawność i jej ograniczenia*, red. nauk. G. Szpor, t. V Dostęp i wykorzystywanie (red. A. Piskorz – Ryń), Warszawa 2015;
- Szustakiewicz P., *Problemy dostępu do informacji publicznej na tle orzecznictwa sądów administracyjnych*, ST 4/2015.



Ryszard Marszowski
Główny Instytut Górnictwa

Rynek pracy Zabrze. Uwarunkowania społeczno-demograficzne

*Zadanie nauki polega na tym, by zastąpić wizję faktami,
a wrażenia dowodami.*

John Ruskin

Streszczenie

Społeczno-demograficzne uwarunkowania uznaje się za ważne determinanty kształtujące bieżącą i przyszłą politykę rynku pracy. Wydaje się, że bez uporządkowanej i udokumentowanej naukowej wiedzy o zachodzących procesach społeczno-demograficznych w zadanym obszarze badań formułowanie bieżących i przyszłych celów polityki rynku pracy może być obciążone poważnymi błędami i licznymi nieprawidłowościami. W tym kontekście w artykule analizy, badania i prognozy zostały skupione na wybranych społecznych i demograficznych czynnikach kształtujących stan i determinujących przyszły rozwój zabrzańskiego rynku pracy.

Słowa kluczowe: analiza, badanie, prognoza, rynek pracy, miasto

*The task of science is to replace the vision with facts,
and impressions with evidence.*

John Ruskin

Abstract

Socio-demographic conditions are recognized as important determinants shaping current and future labour market policy. It seems that without structured and documented scientific knowledge on socio-demographic processes taking place in a given research area, formulating current and future goals of labour market policy may be subject to serious errors and numerous irregularities. In this context, in paper analyzes, research and forecasts were focused on selected social and demographic factors shaping condition and determining future development of labour market in Zabrze.

Key words: analysis, research, forecast, labour market, city

WPROWADZENIE

Społeczno-demograficzne uwarunkowania uznaje się za ważne determinanty kształtujące bieżącą i przyszłą politykę rynku pracy. Wydaje się, że bez uporządkowanej i udokumentowanej naukowej i metodologicznej wiedzy o zachodzących procesach społeczno-demograficznych w zadanym obszarze badań formułowanie bieżących i przyszłych celów polityki rynku pracy może być obciążone poważnymi błędami

i licznymi nieprawidłowościami. W tym świetle warto zauważyć, że jednym z głównych celów polityki rynku pracy jest rozwiązywanie problemów strukturalnych rynku pracy i poprawianie skuteczności jego funkcjonowania¹. Jak zauważa Z. Wiśniewski polityka rynku pracy opiera się na specjalistycznym instrumentarium umożliwiającym kształtowanie zależności strukturalnych między podażą pracy i popytem na pracę². Przykładem wykorzystania instrumentarium mogą być działania makroekonomiczne, takie jak: utrzymanie i tworzenia miejsc pracy dla bezrobotnych, dotacje płacowe dla firm zatrudniających osoby bezrobotne czy bezpośrednio tworzenie miejsc pracy w sektorze publicznym i organizacjach pozarządowych oraz promocję podejmowania działalności gospodarczej na własny rachunek. Wobec tych prawidłowości kształtowanie zachodzących procesów wymaga prac analitycznych, które w oparciu o naukowe podejście umożliwiają minimalizowanie rozwarstwień strukturalnych na rynku pracy. Jak zauważa Zofia Dach procesy globalizacyjne, postępując zmiany cywilizacyjne determinowane naukami technicznymi (automatyka, robotyka, cybernetyka, mechatronika) są wyznacznikami przyszłych kierunków rozwoju społeczeństw. Wspomniana już globalizacja i dominująca rola wiedzy oraz zanikanie tradycyjnych form pracy na rzecz rozkwitu społeczeństw informacyjnych to kluczowe kierunki zmian, które determinują wizję współczesnego świata. Równocześnie ze wskazanymi zmianami następują procesy redefiniujące strukturę jakościową strumienia popytu na pracę. W wyniku redefinicji zanikają naturalnie warunki kształtujące potrzeby w zakresie kadr nisko kwalifikowanych z przesunięciem zapotrzebowania na kadry wysoko wyspecjalizowane. Należy jednak zauważyć, że proces dostosowywania jakościowego elementów miękkich strumienia podaży pracy do turbulentnego i podlegającego systematycznym wahaniom strumienia popytu na pracę obciążony jest dużym ryzykiem błędu i licznymi niepewnościami³.

W tak opisaną wizję przyszłego rozwoju rynków pracy, wpisuje się wiedza wynikająca z obserwacji, analiz i prognoz otaczającej rynku rzeczywistość. W tym świetle uwzględniając fakt, że prognozowanie to przewidywanie przyszłości w sposób racjonalny z wykorzystaniem metod naukowych a predykcja to prognozowanie na podstawie modelu ekonometrycznego działanie oparte wyłącznie o zaobserwowany stan zjawiska uniemożliwia opracowywanie celów horyzontalnych. Wobec tych prawidłowości niepodważalnym jest potrzeba prac prognostycznych, w których przyjmuje się, że prognoza to sąd sformułowany z wykorzystaniem dorobku nauki odnoszący się do określonej przyszłości, weryfikowalny empirycznie niepewny (ale akceptowalny) empirycznie, niepewny (ale akceptowalny)⁴.

Nie można również pomijać w rozważaniach nad determinantami kształtującymi bieżącą i przyszłą politykę rynku pracy kwestii głębokości zmian demograficznych, jakich doświadcza współczesny świat⁵. Wskazane zmiany sprawiają, że ich

1 Por. Z. Wiśniewski, *Polityka zatrudnienia i rynku pracy w Republice Federalnej Niemiec*, UMK, Toruń 1994, s. 29–43.

2 Szerzej: Z. Wiśniewski, K. Zawadzki (red.), *Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim*. Wojewódzki Urząd Pracy Uniwersytet Mikołaja Kopernika. Toruń 2010, s. 15.

3 Por. Z. Dach, *Przemiany współczesnych rynków pracy*, Zeszyty Naukowe Nr 6/2011. UE w Krakowie, s. 249.

4 Por. *Prognozowanie i symulacje* w: http://www.woiz.polsl.pl/~asoja/pis_wyklad.pdf (dostęp: 13.11.2017 r.).

5 Więcej: E. Mączyńska, *Przełom cywilizacyjny a wzrost gospodarczy. Niedoceniane aspekty demograficzne*, w: *Biuletynu Rządowej Rady Ludnościowej* Nr 55 z 2010 roku, s. 19.

racjonalne uwzględnianie w polityce demograficzno-gospodarczej stanowi jedno z najtrudniejszych obecnie wyzwań w skali globalnej i lokalnej. Dlatego też na kanwie zmian społeczno-demograficznych należy zwrócić uwagę na aspekt gospodarczy. Przenika się on i zarazem uzupełnia ze społeczno-demograficznymi uwarunkowaniami na płaszczyźnie jaką jest polityka rynku pracy. W tej sferze szczególne znaczenie przypisuje się dynamice rozwoju zachodzących w obszarze gospodarczym zmian. W ocenie Leszka Kucharskiego i Eugeniusza Kwiatkowskiego rozwój gospodarczy to długofalowy proces zmian dokonujących się w gospodarce. Odnosi się on do zarówno do zmian ilościowych (np. wzrostu produkcji, zatrudnienia, konsumpcji, zasobu kapitału i innych wielkości ekonomicznych), oraz zmian jakościowych. Zaliczyć do nich można np. rozwój kwalifikacji zasobów pracy, zmiany technologiczne, modernizację różnych obszarów gospodarki, wzrost ilościowy i jakościowy efektywności gospodarowania, polepszenie jakości i struktury wytwarzanych dóbr i usług w danej gospodarce. Wynikiem tych zmian jest poprawa i rozkwit poziomu i jakości życia mieszkańców. Konkludując rozwijająca się gospodarka implikuje poprawę i wzrost bezpieczeństwa socjalnego i poziomu poczucia bezpieczeństwa wśród mieszkańców⁶.

Na tle powyższych uwag w niniejszym rozdziale pracy analizy, badania i prognozy zostały skupione na wybranych społecznych i demograficznych czynnikach kształtujących stan i determinujących przyszły rozwój zabrzańskiego rynku pracy.

BILANS OGÓŁEM I RUCH NATURALNY LUDNOŚCI

W 2017 roku Zabrze zamieszkiwało 174 349 osób, w tym 51,8% kobiet, mężczyźni stanowili odsetek wielkości 48,2%. Współczynnik feminizacji był bardzo poważnie zachwiany. Na 107 kobiet w analizowanym okresie przypadało 100 mężczyzn⁷. Skutkowało to bardzo niskim współczynnikiem maskulinizacji wynoszącym 93 mężczyzn na 100 kobiet. Dobrze tą skalę rozchwiana obrazują współczynniki maskulinizacji opisujące np. gminę miejską Rybnik - 95, powiat wodzisławski - 95, powiat raciborski - 93, powiat pszczyński - 104, powiat zawierciański - 94. Warto zauważyć, że rozchwianie współczynnika feminizacji w Zabrzu jest trwale począwszy od 2004 roku. Przez cały okres lat 2004 – 2017 analizowany współczynnik kształtował się na poziomie 107 kobiet przypadających na 100 mężczyzn⁸.

Poszukując źródeł wskazanego stanu, należy zauważyć, że brak równowagi płci w ludności można analizować w dwóch płaszczyznach: geograficznej i wiekowej. W ujęciu geograficznym główną determinantą nierównowagi są migracje, które implikują przewagę kobiet w miastach wraz z równowagą płci na terenach wiejskich. Jak podają statystyki w 2009 roku w miastach dominowała wspomniana już przewaga kobiet (111 kobiet na 100 mężczyzn); gdy w tym samym okresie czasu na terenach wiejskich panowała równowaga (99 do 100). W świetle rozważań nad równowagą płci – co potwierdzają analizy i badania – główną determinantą kształtującą jej zaburzenia są zmiany zachodzące w kohortach wiekowych, które są źródłem wiedzy o procesach reprodukcyjnych danej populacji⁹. W tym świetle warto podkreślić, że

6 Por. Dylematy współczesnego rynku pracy. „Studia Ekonomiczne” Zeszyty Naukowe Wydziałowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach. Katowice 2011, s. 11.

7 Szerzej: http://www.polskawliczbach.pl/powiat_zawierciański (dostęp, 12.05.2018 r.).

8 Por. Bank Danych Lokalnych. Stan ludności współczynnik feminizacji (dostęp, 15.06.2018 r.).

9 Zob. J. Bański, Typy ludnościowych obszarów problemowych w: Bański J., Rydz E. (red.). Społeczne problemy wsi. Studia Obszarów Wiejskich. nr 2. PTG, IGiPZ PAN. Warszawa 2002.

w najmłodszych grupach wiekowych występuje obiektywny proces przewagi płci męskiej, co jest skutkiem rozkładu liczbowego urodzeń, w którym dominują urodzenia odpowiadające właśnie tej płci. Odsetek urodzeń chłopców w ogółem urodzeniach kształtuje się w przedziale 0,51 – 0,52¹⁰. Przeciwnie kształtują się procesy w szczytowych kohortach wieku, gdzie występuje nadreprezentacja kobiet. Czynnikiem determinującym ten stan jest przeciętnie dłuższe trwanie życia kobiet aniżeli mężczyzn. Uwzględniając obecny i przyszły stan ludności w kontekście równowagi płci wyjątkowe znaczenie demografowie przypisują wskaźnikowi feminizacji w grupie ludności odpowiadającej wiekowi matrymonialnemu (20-29 lat) zarazem odpowiadającej najwyższym wskaźnikom dzietności¹¹. Na tym tle analizy wskazanej struktury ludności w Zabrzu wyraźnie wykazały, że w przedziale wieku 25-29 lat współczynnik feminizacji wykazuje poważne niedobory kobiet, kształtując się na poziomie 109 mężczyzn na 100 kobiet – aby w grupie wiekowej 20-24 lata zaznaczyć równowagę o poziomie 101 mężczyzn przypadających na 100 kobiet¹².

Skutkiem wskazanych niedoborów kobiet jest spadek liczby zawieranych małżeństw oraz liczby urodzeń, a przede wszystkim dynamiczny proces starzenia ludności. Warto zauważyć, że w pierwszym dziesięcioleciu XXI wieku w kraju wśród kobiet w wieku 25-29 lat obserwowana była najwyższa płodność. Wraz z upływem kolejnych lat wyraźnie zauważa się zmianę polegającą na przesunięciu płodności do starszych rocznikowo grup kobiet. Udowadnia to w pełni następujące porównanie. Jak już zostało to zauważone w 2000 roku najwyższa płodność miała miejsce w grupach wiekowych 25-29 lat oraz 20-24 lata. Po pięciu latach płodność dominowało już w grupie wiekowej 30-34 lata aby w 2009 roku przeważać nad grupą wiekową 20-24 lata, przy czym najwyższe wartości przez cały ten okres charakteryzowały grupę wiekową 25-29 lat¹³. Warto zauważyć, że w przekroju geograficznym opisane zjawisko dominoowało w miastach ujawniając się na terenach wiejskich po 2009 roku¹⁴.

Uwzględniając fakt wysokiej przewagi kobiet nad mężczyznami w Zabrzu należy podkreślić wyraźną prawidłowość jaką jest wysoki udział mężczyzn w zgonach osób w wieku do 65 lat z powodu chorób układu krążenia na 100 tys. ludności w tym wieku - wskazany udział w 2017 roku wyniósł 116,2 w relacji do 48,7 wśród kobiet. W tej kategorii przyczyn zgonów zauważa się wyraźnie niższy udział Zabrze w relacji do kraju i województwa: 82,3 Zabrze, 96 województwo i 87,7 kraj. Analizując powyższą zmienną opisującą zgony należy zauważyć jej dominującą pozycję w relacji do innych przyczyn. W 2017 roku w grupie trzech przyczyn zgony z powodu chorób układu krążenia stanowiły 37%, zgony spowodowane nowotworami 27,5% oraz układu oddechowego 3,8%.

Średni wiek mieszkańców Zabrze w 2017 roku wynosi 43,2 lat i był nieznacznie wyższy do średniego wieku dla mieszkańców całej Polski 40,9 lat oraz zbliżony do wartości opisującej województwo śląskie 43,3 lat¹⁵. Mieszkańcy Zabrze o zawarli w 2017

10 Więcej: J. Holzer, Demografia. PWE. Warszawa 1999.

11 Por. D. Celińska-Janowicz, A. Miszczuk, A. Płoszaj, M. Smętkowski, Aktualne problemy demograficzne regionu Polski wschodniej, Centrum Europejskich Studiów Regionalnych i Lokalnych EUROREG, Warszawa 2010, s. 21.

12 Zob. Bank Danych Lokalnych GUS. Dane zagregowane w tablicach predefiniowanych ogólnodostępnych. Stan ludności i ruch naturalny w 2016 roku.

13 Więcej: Rocznik Demograficzny 2010. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.

14 Por. D. Celińska-Janowicz, A. Miszczuk, A. Płoszaj, M. Smętkowski, Aktualne problemy demograficzne regionu Polski...

15 Zob. Zabrze w liczbach ...

roku 847 małżeństw, co odpowiada 4,8 małżeństw na 1000 mieszkańców. Liczba zawieranych małżeństw przypadająca na 1000 mieszkańców była nieznacznie mniejsza od wartości dla województwa i kraju – odpowiednio było to w 2017 roku 4,9 oraz 4,88. W analizowany okresie w Zabrzu odnotowano 2,2 rozwodów na 1000 mieszkańców i była to również wielkość zbliżona do danych wojewódzkich – 1,8 oraz kraju – 1,71. Z uwagi na zmienną opisującą stan cywilny mieszkańców powiatu 29,2% było w 2017 roku stanu wolnego, 54,1% żyło w związkach małżeńskich, 6% było po rozwodzie, a 9,6% stanowili wdowy i wdowcy¹⁶.

W tym świetle warto zauważyć, że na przestrzeni lat 2004-2017 liczba mieszkańców Zabrze zmniejszyła się 9,5%, tj. o 16 563 osoby. Temu procesowi towarzyszyły regularne urodzenia żywe, które w latach 2004-2016 w Zabrzu zawarły się w przedziale od 1589 do 1571. Zgony ogółem charakteryzowały się w analizowanym okresie czasu tendencją niewielkiego wzrostu z poziomu 1715 w roku 2004 do 1821 w 2016 roku (tabela 1).

Tabela 1. Podstawowa charakterystyka demograficzna Zabrze w latach 2004–2017

Zmienne	LATA														
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
1	192 546	191 247	190 110	189 062	188 401	187 674	181 399	180 332	179 452	178 357	177 188	176 327	175 459	174 349	
2	100	99,3	98,7	98,2	97,8	97,5	94,2	93,7	93,2	92,6	92,0	91,6	91,1	90,5	
3	1 589	1 597	1 676	1 677	1 821	1 805	1 825	1 574	1 637	1 561	1 543	1 464	1 571	bd.	
4	100	100,5	105,5	105,5	114,6	113,6	114,9	99,1	103,0	98,2	97,1	92,1	98,9	bd.	
5	1 715	1 808	1 757	1 715	1 764	1 752	1 688	1 739	1 780	1 796	1 715	1 767	1 821	bd.	
6	100	105,4	102,4	100,0	102,9	102,2	98,4	101,4	103,8	104,7	100,0	103,0	106,2	bd.	
7	-126	-211	-81	-38	57	53	137	-165	-143	-235	-172	-303	-250	bd.	
8	100	167,5	64,3	30,2	-45,2	-42,1	-108,7	131,0	113,5	186,5	136,5	240,5	198,4	bd.	
9	-809	-979	-1 138	-960	-805	-702	-898	-902	-798	-915	-829	0	-631	bd.	
10	100	121	141	119	100	87	111	111	99	113	102	0	78	bd.	

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS. Dane zagregowane w tablicach predefiniowanych ogólnodostępnych. Stan ludności i ruch naturalny.

Legenda: 1. Ludność ogółem Zabrze (stan w dniu 31 XII), 2. Dynamika wzrostu/spadku ludności Zabrze w latach 2004-2017, 3. Urodzenia żywe w Zabrzu, 4. Dynamika wzrostu/spadku urodzeń żywych w Zabrzu w latach 2004-2017, 5. Zgony ogółem w Zabrzu, 6. Dynamika wzrostu/spadku zgonów ogółem w Zabrzu w latach 2004-2017, 7. Przyrost naturalny w Zabrzu w latach 2004-2017, 8. Dynamika wzrostu/spadku przyrostu naturalnego w Zabrzu w latach 2006-2017, 9. Saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych na pobyt stały w Zabrzu w latach 2004-2017, 10. Dynamika wzrostu/spadku salda migracji wewnętrznych i zagranicznych na pobyt stały w Zabrzu w latach 2004-2017.

„bd” – brak danych

¹⁶ Tamże.

Opisany rozkład liczby urodzeń żywych i zgonów ogółem wpłynął na przyrost naturalny w Zabrzu, który w analizowanym okresie czasu był wysoce ujemny. W latach 2004-2016 przyrost naturalny ukształtował się na poziomie od -126 do -250, z najwyższą dynamiką jego wzrostu w 2015 roku, która wyniosła w stosunku do 2004 roku 240,5%. W efekcie w Zabrzu w 2016 roku kluczowy dla reprodukcji ludności współczynnik dzietności ukształtował się na poziomie 1,25 i był niższy do współczynnika wojewódzkiego, który osiągnął w analizowanym okresie czasu poziom 1,32 oraz niższy od krajowego o poziomie 1,36. Należy zaznaczyć, że jeżeli współczynnik dzietności kształtuje się w przedziale od 2,10 do 2,15 liczby urodzeń dzieci przypadających na jedną kobietę w wieku rozrodczym (15–49 lat), to występuje pełna zastępowalność pokoleń¹⁷. Podobnie ukształtował się współczynnik reprodukcji brutto, który wyniósł w analogicznym okresie czasu w Zabrzu wielkość 0,59 i był niższy od współczynnika wojewódzkiego o 0,05 i ogólnopolskiego o 0,07. Warto zauważyć, że współczynnik o wielkości 1 jest gwarancją prostej reprodukcji ludności, natomiast gdy przybiera wartość powyżej 1, występuje proces poszerzania ludności¹⁸. Również podobnie ukształtował się w Zabrzu współczynnik dynamiki demograficznej (jest to stosunek liczby urodzeń żywych do liczby zgonów¹⁹), który wyniósł 0,86 i był mniejszy od współczynnika dla województwa i kraju odpowiednio o 0,01 oraz 0,13²⁰.

W 2017 roku w Zabrzu urodziło się 1 571 dzieci, w tym 47,4% dziewczynek i 52,6% chłopców. Natomiast obserwacja migracji wewnętrznych i zagranicznych na pobyt stały w latach 2004-2016 wskazała na wyraźne i trwale ujemne saldo jej wartości – z tendencją spadku. W analizowanym okresie saldo migracji zawierało się w przedziale od – 809 w 2004 roku do – 631 w 2016 roku. Okresem największych migracji były 2006 rok, w których saldo migracji wyniosło – 1138 (tabela 1).

Opisane zjawiska na trwałe od lat kształtują nie tylko stan i strukturę ludności Zabrze. Świadczą o tym chociażby następujące zmiany ogólnopolskie: rzeczywisty ubytek ludności. Na przestrzeni jednego roku, tj. w latach 2014-2015, ludność Polski zmniejszyła się o 22 tysiące osób. Zjawisko zmniejszania się populacji mieszkańców Polski ubytku determinują trwale ujemne saldo migracji, wspomniany już ubytek naturalny (stopa ubytku rzeczywistego w latach 2014-2015 wyniosła odpowiednio na 10 tysięcy mieszkańców 4 i 5 osób) oraz ujemny przyrost naturalny. Skala niekorzystnych tendencji uprawnia do stwierdzenia, że Polska znajduje się w depresji demograficznej²¹.

Ujawniają się one również intensywnie w obszarze województwa śląskiego²². Zmiany w strukturze ludności, jakie dokonały się w latach 2004-2017, są wręcz znamienne. Ilustruje je tabela 2.

17 Por. Zdrowie kobiet w Polsce w latach 2004–2009, GUS, Kraków 2012 r., s. 22.

18 Zob. Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kwartał 2013 r., GUS. Warszawa 2014 r., s. 192.

19 Szerzej: J. Z. Holzer., Demografia ...

20 Por. Zabrze w liczbach...

21 Więcej: J. Hrynkiewicz, Aktualna sytuacja demograficzna Polski, w: Perspektywy demograficzne jako wyzwanie dla polityki ludnościowej Polski, Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa 2016.

22 Szerzej: R. Marszowski, Regres demograficzny w województwie śląskim. Źródła i następstwa, wyd. Międzynarodowe Studia Humanistyczno-Społeczne. HUMANUM 2/2017. Warszawa 2017, s. 215-228.

Tabela 2. Zmiany w bilansie ogółem ludności Polski i województwa śląskiego w latach 2004–2017

Zmienna	Lata		Wzrost/ spadek
	2004	2017	
Ludność ogółem w Polsce	38173 835	38433558	259 723
Ludność ogółem w województwie śląskim	4700771	4548180	-152 591
Urodzenia żywe w Polsce	356131	401 982	45 851
Urodzenia żywe w województwie śląskim	40 134	22 558	-17 576
Zgony ogółem w Polsce	363 522	402852	39 330
Zgony ogółem w województwie śląskim	45 591	27 044	-18 547
Przyrost naturalny w Polsce	-7391	-10 738	-3 347
Przyrost naturalny w województwie śląskim	-5457	-4486	989
Saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych na pobyt stały w Polsce	-9382	1436	7946
Saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych na pobyt stały w województwie śląskim	-8592	-4246	4346
Przyrost naturalny na 1000 ludności w Polsce	-0,2	-0,56	-0,36
Przyrost naturalny na 1000 ludności w województwie śląskim	-1,2	-1,97	-0,77
Saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych na pobyt stały w Polsce na 1000 ludności	-0,2	0,0	0,2
Saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych na pobyt stały w województwie śląskim na 1000 ludności	-1,8	-0,9	0,9
Ludność ogółem w wieku przedprodukcyjnym w Polsce	8087067	5824219	-2 262 848
Ludność ogółem w wieku przedprodukcyjnym w województwie śląskim	915 612	651755	-263 857
Ludność ogółem w wieku produkcyjnym w Polsce	24239587	24614076	374 489
Ludność ogółem w wieku produkcyjnym w województwie śląskim	3058043	2895859	-162 184
Ludność ogółem w wieku poprodukcyjnym w Polsce	5847181	7995263	2 148 082
Ludność ogółem w wieku poprodukcyjnym w województwie śląskim	727116	1000566	273 450
Współczynnik urbanizacji dla Polski	61,5	66,3	4,8
Współczynnik urbanizacji dla województwie śląskiego	78,8	84,0	5,2

Źródło: Obliczenia własne na podstawie: Bank Danych Lokalnych. Ludność. Stan na dzień 31.12.2004 i 31.12. 2017.

Poszukując ich źródeł można wskazać na kilka następujących przyczyn. Wydaje się, że przełomowymi były czynniki o charakterze kulturowym, do których zalicza się²³:

- wzrost przedmażeńskich stosunków płciowych,
- dojrzały wiek zawierania małżeństwa,
- zróżnicowanie i umasowienie alternatywnych form związków partnerskich,
- wzrost zjawiska stałego celibatu (pozostawania poza związkami partnerskimi),
- przyrost i nasilenie rozwodów,
- powszechność rodzin niepełnych,
- wielość i zróżnicowanie związków partnerskich w ciągu życia jednostki,
- spadek proporcji osób pozostających w formalnych związkach małżeńskich,
- spadek średniej liczebności dzieci w rodzinie,
- zanik wielodzietności,
- przyrost dobrowolnej bezdzietności,
- umasowienie środków antykoncepcyjnych,
- opóźnienie wieku prokreacji.

Kolejne przyczyny, można zidentyfikować w obszarze przemian społeczno-gospodarczych, które miały miejsce w Polsce ostatniej dekadzie. XX w. Był to okres, w którym ujawniła się depresja demograficzna, będąca skutkiem jednoczesnego wystąpienia kilku niekorzystnych procesów²⁴:

- echa niżu demograficznego (pokolenie niżu z lat 60. XX w. rodziło swoje dzieci w drugiej połowie lat 80. i w latach 90. XX w.),
- transformacji gospodarczej, której skutkiem było pojawienie się i szybkie narastanie bezrobocia, utrata pracy i źródła dochodu, brak poczucia bezpieczeństwa socjalnego²⁵,
- urynkwienia cen mieszkań i wzrostu kosztów utrzymania przy zamrożonych płacach utrudniającego młodym ludziom założenie rodziny,
- nasilanie się przemian społecznych przez upowszechnianie się wzorców zachowań w zakresie wolnych związków, rodziny jednodzietnej, konieczność długiego kształcenia się oraz dyspozycyjności wobec pracodawcy.

Ważnym źródłem przemian demograficznych są również obserwowane w pierwszej dekadzie XXI wieku zjawiska związane z wejściem Polski do Unii Europejskiej, wśród nich na szczególną uwagę zasługują²⁶:

23 Szerzej: D. J. van de Kaa, *Europe and iys Population. The long View European Populations. Unity in Diversity*. Dordercht 1999 r.

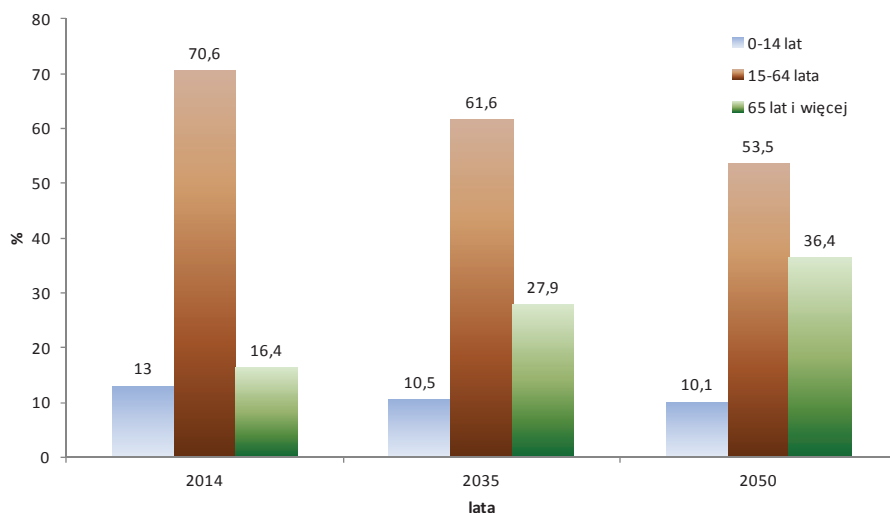
24 Por. A. Runge, *Encyklopedia Województwa Śląskiego*, Tom: 1 (2014 r.).

25 Zob. R. Marszowski, *Bytom wobec nowych wyzwań po restrukturyzacji kopalni Bobrek-Centrum w świetle opinii ekspertów*, *Przegląd Górniczy*, 12/2016, wyd. SITG, Katowice, s. 59–66.

26 Por. J. Runge, *Regionalne i lokalne konsekwencje współczesnych przemian demograficznych Polski – elementy metodologii badań. Przykład województwa śląskiego*, w: *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach nr 223*, Katowice 2015 r., s. 286–287.

- zawężona reprodukcja ludności poniżej prostej zastępowalności pokoleń,
- zmniejszająca się liczba nowo zawieranych związków małżeńskich,
- obniżenie się poziomu dzietności kobiet,
- wzrastające migracje zagraniczne, zwłaszcza wśród młodej populacji.

Wskazane prawidłowości kształtują strukturę demograficzną ludności Zabrze, w tym zachodzące poważne zmiany w biologicznych grupach wieku. Zgodnie z prognozą według stanu na 2014 rok liczba ludności według wskazanego podziału była następująca: ludność w wieku 0–14 lat stanowiła 13% ludności ogółem, w wieku 15–64 lat 70,6% i w wieku 65 lat i więcej 16,4%. Zgodnie z prognozami ten rozkład w 2035 roku może być następujący: 10,5% – spadek o 2,5%, 61,6% – spadek o 9% oraz 27,9% – wzrost o 11,5%. Z kolei analizowany rozkład liczebności ludności miasta według biologicznych grup wieku w 2050 może ulec dalszej zmianie, według następujących prognozowanych wielkości: 10,1% – spadek o 0,4%, 53,5% – spadek o 8,1% oraz 36,4% – wzrost o 8,5% (rysunek 1)²⁷.



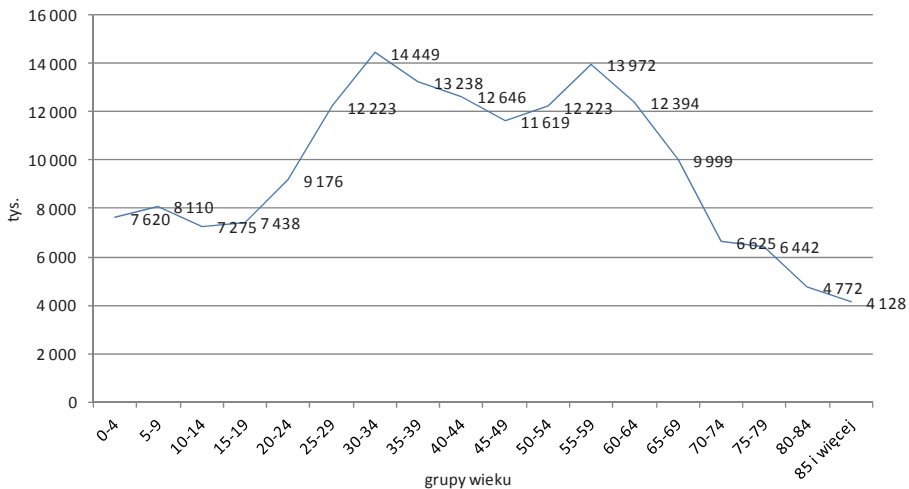
Rys. 1. Zmiany liczby ludności w biologicznych grupach wieku dla Zabrze według prognozy GUS na lata 2014–2050

Źródło: Prognoza ludności na lata 2014–2050. GUS, Warszawa 2014.

Analiza populacji zamieszkującej Zabrze w przekroju grup wieku pozwala na sformułowanie kilku kolejnych wniosków. W badanej strukturze najbardziej liczebnymi grupami były osoby w wieku od 30 do 34 lata, od 35 do 39 lat oraz od 55 do 59 lat. Z uwagi na ich liczebność (blisko 15,3% oraz 8% ludności ogółem) można przyjąć założenie, że są to grupy wiekowe, które z uwagi na swoją liczebność będą decydowały o przyszłej strukturze ilościowej i jakościowej ludności miasta. Jak się wydaje będą one najdynamiczniej kształtować procesy zachodzące na rynku pracy. W szczególności wiążące się z dwoma obszarami, do których można zaliczyć aktywność i bierność zawodową. Pierwsze zjawisko może w najbliższej dekadzie determinować

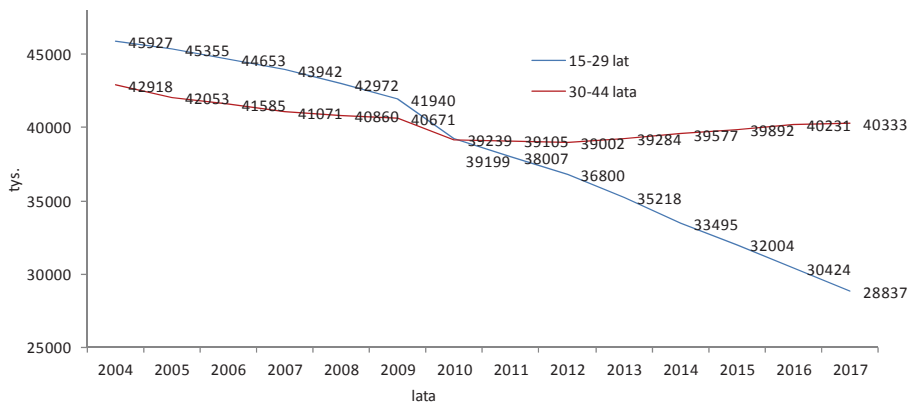
²⁷ Prognoza ludności na lata 2014–2050, GUS, Warszawa 2014 r.

wyraźnie wysoką podaż pracy w rocznikach najwyższej aktywności zawodowej ludności i związaną tym potrzebą utrzymywania wysokiego popytu na pracę. Druga grupa zabrzań będzie kształtowała presję na zaspakajanie świadczeń z obszaru zabezpieczenia społecznego. W odniesieniu do wskazanej prawidłowości ważnym jest przedział wieku w przypadku, którego obserwuje się wyraźne zmniejszanie populacji mieszkańców Zabrze. Tym przedziałem są roczniki w wieku od 70 do 74 i więcej lat. W tym kontekście należy zauważyć, że przesunięcia poszczególnych kohort w strukturze demograficznej ludności Zabrze mogą wywoływać wyraźne zwiększenie się populacji ludności w rocznikach wchodzących w wiek senioralny przy jednoczesnym spadku liczebności populacji w rocznikach charakteryzujących się młodością demograficzną oraz najwyższą aktywnością i mobilnością zawodową (rysunek 2).



Rys. 2. Ludność Zabrze według grup wieku na koniec 2017 roku.

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS. Dane zagregowane w tablicach predefiniowanych ogólnodostępnych. Stan ludności i ruch naturalny.



Rys. 3. Ludność Zabrze w grupach wieku 15-29 lat oraz 30-44 lata. Obserwacje za lata 2004-2017.

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS. Dane zagregowane w tablicach predefiniowanych ogólnodostępnych. Stan ludności i ruch naturalny.

Warto zauważyć, że populacja ludności w wieku od 30 do 44 lat z uwagi na jej liczebność będzie ulegać systematycznemu spadkowi na rynku pracy Zabrza w wyniku braku jej prostej zastępowalności przez wyraźnie mniejszą liczbowo populację ludzi najmłodszych w przedziałach wieku 15 do 29 lat, której udział w ludności ogółem wyniósł w końcu 2017 roku 13,7% przy ponad 23% udziale ludności w wieku od 30 do 44 lat. Przy spełnieniu się scenariusza prostej zastępowalności tych roczników na rynku pracy Zabrza populacja ludności w wieku najwyższej aktywności zawodowej, może ulec spadkowi o ponad 40% – rysunek 3.

Należy zauważyć, że wskazany rozkład liczby mieszkańców Zabrza według grup wieku będzie determinować na rynku pracy procesy, które są wypadkową dwóch zjawisk: drastycznego spadku ludności w wieku młodości demograficznej oraz wysokiej mobilności edukacyjnej, zawodowej i migracyjnej przy jednoczesnym wyraźnym wzroście liczebności ludności w wieku senioralnym.

W aspekcie terminu „wiek senioralny” warto podjąć refleksję na definicję starzenia się i/lub starości. Jak zauważa się w raporcie podejmującym problematykę sytuacji osób starszych w kraju terminy starość i starzenie się można definiować dwojako poprzez wymiar indywidualny lub odnosząc się do określonej zbiorowości²⁸. I tak, zjawisko starości postrzegane jest przez pryzmat cykli życia biologicznego²⁹. W innym ujęciu jest to proces postępującego zanikania funkcji życiowych organizmu, któremu towarzyszy osłabienie umiejętności adaptacji do zmian środowiskowych oraz wzrastające możliwości zgonu³⁰. Wobec powyższego uznaje się, że nieuchronną stadium starzenia się jest starość.

Natomiast starzenie się, jak podaje piśmiennictwo psychogerontologicznej identyfikuje jako proces mający wymiar dynamiczny, wobec starości identyfikowanej w wymiarze statycznym³¹. W teorii cyklu życia starość to jeden z okresów życia człowieka, który nie jest homogeniczny i dzieli się na kilka etapów³². W tej teorii etapy życia identyfikuje się przez obserwację zmian zachodzących w psychice człowieka oraz zachowań jednostki. W ten sposób wyodrębnia się kilka faz życia: uczenia się, zdobywania doświadczeń (obejmuje dzieciństwo i okres młodości), dorosłość to okres implementacji posiadanej wiedzy i starości związana z postępującym regresem. Należy zauważyć, że wskazane fazy nie są jednorodne dla każdej jednostki lecz ujawniają się w różnym czasie trwania życia. Odmienne analizuje i opisuje starzenie psychologiczna koncepcja cyklu życia – stworzona przez E. Eriksona³³. W tej teorii życie człowieka dzieli się na osiem faz. Ostatnią jest dorosłość ulokowana jako zjawisko odpowiadające przedziałowi wieku 60-65 lat. Ważnym determinantami kształtującymi dzieło wspomnianego już ostatniego etapu życia są jego wydłużanie się i polepszaniem jakości życia osób starszych. Piśmiennictwo anglosaskie opisuje starość według trzech faz. W pierwszej fazie starzenia występują tzw. młodzi starzy (young old). Są to osoby w wieku 60/65-74 lata. W drugiej fazie mamy do czynienia z populacją ludzi

28 Por. Raport na temat sytuacji osób starszych w Polsce, IPISS, Warszawa 2012, s. 15–18.

29 Zob. A. Zych, Moderacja rozwoju – wyzwaniem dla gerontologii edukacyjnej, „Gerontologia Polska” nr 12 z 2004 r.

30 Szerzej: T. B. Kirkwood, Human Senescence, „BioEssay” nr 18 z 1996 r.

31 Zob. K. Porzych, K. Kędziora-Kornatowska, M. Porzych, Psychologiczne aspekty starzenia się i starości, „Gerontologia Polska” nr 12 z 2004 r.

32 Zob. D. J. Levinson, A Conception of Adult Development, „American Psychologist” 1986, vol. 41(1).

33 Por. E. H. Erikson, Dopełniony cykl życia, wyd. Rebis, Warszawa 2002.

określanych terminem „starzy starzy” (old old), i są to osoby w wieku 75-84 lata. Najstarsi, czyli osoby stare (the oldest old) w wieku 85 lat i więcej lokują się w trzeciej fazie. Charakteryzując wskazane powyżej populacje warto zauważyć, że osoby określane terminem „młodzi starzy” najczęściej są jeszcze w pełni sprawne, zarówno fizycznie, jak i psychicznie. Z kolei populacja kształtująca zbiorowość „starzy starzy” składa się z osób potrzebujących wsparcia w wykonywaniu niektórych czynności życiowych związanych z codzienną egzystencją. Ostatnia zbiorowość czyli „najstarsi starzy: wymagają permanentnego wspierania w realizacji większości czynności. Są to najczęściej osoby będące pod stałą opieką instytucjonalną, którym udziela się wszelkich form pomocy. W odniesieniu do grupy the oldest old warto zauważyć, że w Polsce z uwagi na wiek jest to populacja wyraźnie młodsza lokowana w przedziale wieku 75-80 lat. Ten stan wynika z kilku przesłanek, którymi są: krótsze średnie trwanie życia niż w krajach zachodnioeuropejskich oraz gorszy stan zdrowia osób starszych.

I ostatnim z analizowanych podejść teoretycznych do starości jest koncepcja Simone de Beauvoir (1996), który zaprzeczał, iż starość to niepodzielny okres i dzielił ostatnie fazy życia na dwa etapy przyjmując w podziale kryterium wiek funkcjonalny definiowany jak możliwości psychofizyczne osoby starszej³⁴. Funkcjonalność osoby starszej w aspekcie jej samodzielności i brak tej cechy w wymiarze ekonomicznym według Beauvoir to pierwszy okres ostatniej fazy życia. W drugim okresie wspomniane cechy w obu przypadkach kojarzone są z brakiem samodzielności.

Jak wskazują prognozy demograficzne największe tempo wzrostu starzenia się społeczeństw będzie występować w tzw. grupie old-old, czyli w kategoriach najstarszych, w wieku 75 lat i więcej. Jak zostało już wcześniej zauważone w związku z intensywnym procesem starzenia się społeczeństwa, tworzenie większej liczby lepszych miejsc pracy jest nie tylko polityczną ambicją, ale też koniecznością z gospodarczego punktu widzenia. W skali kraju należy zauważyć, że w ciągu najbliższego dwudziestopięcioletcia Polska stanie w obliczu starzenia się społeczeństwa. Jak wynika z badań Z. Wiśniewskiego np., w województwie kujawsko-pomorskim przejawiać się to będzie między innymi spadkiem rozmiarów zasobów pracy. W 2035 roku kształtować się one będą na poziomie 1105,4 tys. osób, co oznaczać będzie spadek o 17,2% w stosunku do 2008 roku. Ten spadek liczby ludności w wieku zdolności do pracy w powiązaniu ze zmianami jej struktury według wieku spowoduje konieczność przeformułowania celów wielu polityk publicznych i problemów zarządzania w organizacjach. Już dzisiaj potrzebna jest zmiana podejścia do osób starszych i przeciwdziałanie szkodliwemu stereotypowi, że grupa ta jest nieprzydatna społecznie i stanowi ciężar dla społeczeństwa. Przewidywane zmiany demograficzne stawiają przed pracodawcami nowe wyzwania w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi³⁵. Coraz więcej

34 Zob. S. de Beauvoir, *The Coming of Age*, WW Norton & Company, New York 1996, 7.

35 Jak pisze A. Poczowski zagadnienie związane z pozyskiwaniem właściwych ludzi oraz efektywnym wykorzystaniem ich wiedzy i umiejętności w osiąganiu celów organizacji stanowią przedmiot badań oraz rozwiązań praktycznych od dawna. W ostatnich 20 latach myślenie o miejscu i roli ludzi w organizacji wyznacza podejście określone jako zarządzanie zasobami ludzkimi (human resources management). Powstało ono w latach 80. XX w. Stanach Zjednoczonych i wynikało z potrzeby reorientacji w dziedzinie funkcji personalnej spowodowanej zmianami w otoczeniu biznesowym, których wyrazem były m.in. nasilająca się i przybierająca globalne wymiary konkurencja, rosnące wymagania ze strony klientów odnośnie wysokiej jakości i równocześnie korzystnej ceny oferowanych produktów i usług, coraz szybsza dyfuzja innowacji, rosnący poziom edukacji społeczeństwa i związane z nim zmiany w systemach wartości. Por. A. Poczowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie, procesy, metody*, wyd. PWE, Warszawa 2008, s. 34.

organizacji podejmuje w ramach zarządzania wiekiem (age management) różnorodne działania skierowane do pracowników powyżej 45 roku życia. Zmierzają one do poprawy środowiska pracy w celu utrzymania osób starszych w miejscu pracy, pomimo osiągnięcia wieku emerytalnego³⁶.

Zgodnie z prognozami demograficznymi do 2030 roku liczba osób w wieku produkcyjnym w Unii Europejskiej spadnie o prawie 21 milionów. W ciągu najbliższych 20 lat populacja młodych Europejczyków zmniejszy się o 20%, a do roku 2050 osoby powyżej sześćdziesiątego piątego roku życia stanowiąc będą 20% ogółu ludności całej Europy. Niezależnie od przemian społecznych wywołanych tymi przeobrażeniami, spowoduje to również olbrzymią presję na systemy emerytalne i zabezpieczenia społeczne krajów członkowskich. W wypadku zlekceważenia tych procesów, grozi nam obniżenie potencjalnych stóp wzrostu zatrudnienia do skrajnie niskiego poziomu około 1% rocznie³⁷.

W aspekcie terminu „starsze roczniki” warto zauważyć, że proces starzenia się uznawanym jest za uniwersalny. Szczególnie zauważa się ten proces w krajach najwyżej rozwiniętych charakteryzujących się gospodarką dobrobytu. W tych krajach wyraźnie zauważa się zjawisko dynamicznego starzenia się społeczeństw, które jest determinowane drastycznie malejącym przyrostem naturalnym. Ten proces implikuje wydłużanie średniej trwania życia, dynamiczny postęp rozwoju cywilizacyjnego i wzrost stopy życiowej. Wraz z tymi pozytywnymi skutkami starzenia się społeczeństw skrajnie niebezpiecznym jest stały przyrost udziału osób starszych w populacji ogółem przy równoczesnym spadku liczby ludności w najmłodszych kohortach wieku³⁸.

Ludność w wieku senioralnym uznaje się za ogromnie cenny zasób w każdym społeczeństwie. Kwestią niezmiernie ważną jest umiejętne wykorzystanie tej populacji dla dobra ogółu społeczeństwa. Zależać to będzie przede wszystkim od właściwych programów, działań i rozwiązań, których celem jest nie tylko podtrzymywanie aktywności społecznej i zawodowej osób starszych ale wykorzystania ich doświadczenia i talentów. Dotyczy to w pierwszej kolejności młodego pokolenia, które może otrzymać w sytuacjach kryzysowych wsparcie i pomoc osób starszych. Przy wsparciu państwa poprzez odpowiednią politykę społeczną i senioralną więzi pokoleniowe mogą wpływać na sytuację i pozycje zarówno osób młodych jak i starszych w społeczeństwie oraz rodzinie³⁹.

Jak wskazują prognozy demograficzne – co zostało już wcześniej zauważone – największe tempo wzrostu starzenia się społeczeństw Zabrza będzie występować w tzw. grupie old-old⁴⁰, czyli w kategoriach najstarszych, w wieku od 70 do 74 lat. Warto w odniesieniu do wskazanej prognozy zauważyć, że proces starzenia się

36 Por. Z. Wiśniewski (red.), Zarządzanie wiekiem w organizacjach wobec procesów starzenia się ludności, wyd. Dom Organizatora, Toruń 2009, s. 9.

37 Zob. I. Krysiak, Wyzwania współczesnego rynku pracy, w: Rynek pracy a osoby bezrobotne. Szanse i szanse, J. Tokarz red., wyd. Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007, s. 82.

38 Więcej: A. Dragan, Starzenie się społeczeństwa polskiego i jego skutki. Biuro Analiz i Dokumentacji. Kancelaria Senatu, Warszawa 2011, s.4.

39 Szerzej: M. Kruk, Migracje jako czynnik aktywizujący życie rodzinne i społeczne osób, Międzynarodowe Studia Humanistyczne. Społeczeństwo i Edukacja, 17 (2) / 2015. Warszawa 2015, s. 255-264.

40 Zob. Raport na temat sytuacji osób starszych w Polsce, MPiPS, Warszawa 2012, s. 199.

społeczeństw, którego najgroźniejszym skutkiem jest odwracanie się piramidy wieku – co potwierdzają liczne badania - w sposób dynamiczny może zmieniać sytuację na rynku pracy i wpływać na gospodarkę. Szczególnie niebezpiecznym wynikiem starzenia społeczeństwa może okazać się spadek dynamik rozwoju gospodarczego prowadzący do recesji. To z kolei może skutkować utrwaleniem się niskiej podaży pracy, spadkiem elastyczności i mobilności zawodowej oraz wyhamowaniem rozwoju opartego na wiedzy. Dla Polski zmiana demograficzna jest niezmiernie niekorzystnym procesem. Jak wskazują badania i analizy szczególnie narażonymi na negatywne konsekwencje starzenia społeczeństwa są rynek pracy, finanse publiczne i system świadczeń emerytalnych⁴¹.

Ten proces został szczególnie zauważony w najnowszym rządowym dokumencie określającym ramy rozwojowe kraju jakim jest Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.). Wyraźnie w Strategii podkreśla się, że zgodnie z prognozami w wymiarze globalnym należy spodziewać się poważnych zmian w obecnie obowiązującym kształcie gospodarki światowej i gospodarek krajowych. Zmian demograficzna w wywoływane starzenie się społeczeństw, coraz, mniejsza liczba państw charakteryzujących się młodością demograficzną swoich społeczeństw, niekontrolowane o ogromnej skali migracje i gwałtowny wzrost współczynnika urbanizacji powodują potrzebę redefiniowania polityki społecznej i gospodarczej. Celem redefinicji polityki jest utrzymanie stopy życiowej w starzejących się społeczeństwach, wprowadzanie nowych dotychczas nieznanych usług i produktów oraz wspomnianej już potrzeby utrzymania właściwej do skali potrzeb skuteczności modeli zabezpieczenia społecznego oraz finansów publicznych. W efekcie zachodzących zmian malejąca podaż zasobów pracy i jakościowe oraz ilościowe uwarunkowania w popycie na pracę będą implikować dynamiczny wzrost już obecnie dużych i globalnych migracji. Wiąże się z tym wspomniany już wzrost współczynnika urbanizacji, który w licznych ocenach sprzyjając wzrostowi gospodarczemu równoległe będzie tworzył wzrastającą społeczną presję związaną z zaspokojeniem potrzeb żywieniowych; co w efekcie może prowadzić do napięć i niekontrolowanego wzrostu kosztów ekonomicznych w opisywanym obszarze zmian. Prognozy - w tym również dla Polski - wskazują szerokie spektrum oddziaływania zmiany demograficznej, którą można kojarzyć z systemowymi zmianami na rynkach pracy oraz strukturalnymi w obszarze gospodarczym - w efekcie mogącymi prowadzić do głębokiego impasu. Zmiana demograficzna to również ujemne zmiany w sferze produktywności oraz wspomniany już wzrost kosztów ekonomicznych związany z chociażby z ochroną zdrowia i długookresową opieką na seniorami na rzecz spadku nakładów inwestycyjnych. Jednocześnie - co szczególnie należy podkreślić - zmiana demograficzna to również rozwój nowych sektorów gospodarczych, technologii i usług (srebrna gospodarka)⁴².

W tym świetle na podstawie analiz populacji mieszkańców Zabrze w przekroju ekonomicznych grup wieku – w latach 2004-2017 – zaobserwowane zostały kolejne prawidłowości. Przede wszystkim w latach 2004-2017 liczebność ludności w wieku przedprodukcyjnym uległa wyraźnemu spadkowi, kształtując się w 2017 roku na

41 Zob. E. Gubernat, Rachunek kosztów starzejącego się społeczeństwa, w: Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zmian procesów demograficznych. Zeszyt nr 23. Sekcji Analiz Demograficznych. Polanica Zdrój 2009 r., s. 68-76.

42 Por. Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.). Warszawa 2017, s. 20-21.

Tabela 3. Dynamika spadku/wzrostu ludności województwa śląskiego i Zabrze według ekonomicznych grup wieku w latach 2004–2017. Stan w dniu 31 XII. Rok 2004 = 100%

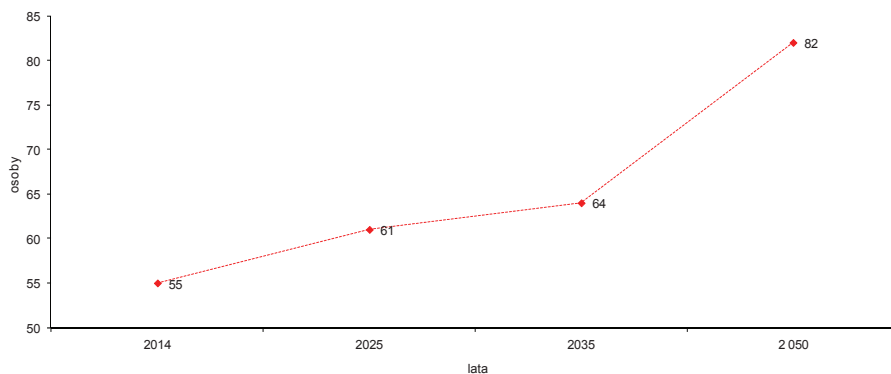
Ludność	LATA													
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
1	712 683	689 588	670 213	656 318	649 030	644 622	647 029	644 606	643 948	642 956	643 231	642 921	645 442	651 755
2	100	96,8	94,0	92,1	91,1	90,5	90,8	90,4	90,4	90,2	90,3	90,0	90,6	91,5
3	28 568	27 352	26 423	25 642	25 177	24 767	24 122	23 791	23 561	23 279	23 019	22 882	22 870	23 005
4	100	95,7	92,5	89,8	88,1	86,7	84,4	83,3	82,5	81,5	80,6	80,1	80,1	80,5
5	3 260 972	3 258 695	3 246 847	3 230 968	3 213 483	3 195 974	3 174 067	3 144 216	3 108 856	3 067 933	3 026 020	2 983 260	2 940 272	2 895 859
6	100	99,9	99,6	99,1	98,5	98,0	97,3	96,4	95,3	94,1	92,8	91,0	90,16	88,9
7	134 583	133 914	133 255	132 427	131 537	130 446	125 180	123 599	122 209	120 617	118 632	116 918	115 054	112 846
8	100,0	99,5	99,0	98,4	97,7	96,9	93,0	91,8	90,8	89,6	88,1	86,9	85,5	83,8
9	727 116	737 492	752 077	766 829	783 152	800 129	813 839	837 535	863 066	888 558	916 673	944 668	973 450	1 000 566
10	100	101,4	103,4	105,5	107,7	110,0	111,9	115,2	118,7	122,2	126,1	131	133,8	137,6
11	29 395	29 981	30 432	30 993	31 687	32 461	32 097	32 942	33 682	34 461	35 537	36 527	37 535	38 498
12	100,0	102,0	103,5	105,4	107,8	110,4	109,2	112,1	114,6	117,2	120,9	124,3	127,7	131,0

Źródło: Obliczenia własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS. Dane zagregowane w tablicach predefiniowanych ogólnodostępnych, Ludność w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym wg ptci.

Legenda: 1. Ludność w wieku przedprodukcyjnym w województwie śląskim (14 lat i mniej). 2. Dynamika wzrostu/spadku ludności w wieku przedprodukcyjnym w województwie śląskim (14 lat i mniej). 3. Ludność w wieku przedprodukcyjnym w Zabrzu (14 lat i mniej). 4. Dynamika wzrostu/spadku ludności w wieku przedprodukcyjnym w Zabrzu (14 lat i mniej). 5. Ludność w wieku produkcyjnym w województwie śląskim (15–59/64 lata). 6. Dynamika wzrostu/spadku ludności w wieku produkcyjnym w województwie śląskim (15–59/64 lata). 7. Ludność w wieku produkcyjnym w Zabrzu (15–59/64 lata). 8. Dynamika wzrostu/spadku ludności w wieku produkcyjnym w Zabrzu (15–59/64 lata). 9. Ludność w wieku poprodukcyjnym w województwie śląskim (60/65 lat i więcej). 10. Dynamika wzrostu/spadku ludności w wieku poprodukcyjnym w województwie śląskim (60/65 lat i więcej). 11. Ludność w wieku poprodukcyjnym w Zabrzu (60/65 lat i więcej). 12. Dynamika wzrostu/spadku ludności w wieku poprodukcyjnym w Zabrzu (60/65 lat i więcej).

poziomie 80,5% w stosunku do roku 2004 (spadek o 19,5%). Podobnie kształtowała się dynamika zmian ludności w populacji w wieku produkcyjnym. W tej grupie wiekowej również przeważał spadek ludności zarówno w Zabrzu i województwie śląskim, który wyniósł w analogicznym okresie 88,9 % wobec spadku populacji ludności w wieku produkcyjnym w Zabrzu do poziomu 83,8% w relacji do stanu z 2004 roku. W populacji ludności w wieku poprodukcyjnym zarówno w województwie śląskim oraz w Zabrzu w latach 2004–2017 zaobserwowany został dynamiczny wzrost ludności odpowiednio o 37,6% oraz 31% (tabela 2).

Kolejną ważną zmienną – opisującą strukturę ludności – jest wskaźnik obciążenia demograficznego⁴³. Według stanu na koniec 2017 roku na 100 osób w wieku produkcyjnym w Zabrzu przypadało 55 osób w wieku nieprodukcyjnym. Na przestrzeni lat 2004–2014 był to wzrost z liczby 53 do 55 osób. Prognoza jednoznacznie wskazuje, że w perspektywie roku 2050 obciążenie ludności w wieku produkcyjnym ludnością w wieku nieprodukcyjnym w Zabrzu może wzrosnąć z 55 w 2014 roku do 61 w 2025 roku, 64 w 2035 roku, 64 w 2035 roku i 82 osób w 2050 roku (rysunek 4).



Rys. 4. Zmiany wskaźnika obciążenia demograficznego dla Zabrza według prognozy GUS do 2050 roku

Źródło: Obliczenia własne na podstawie prognozy ludności na lata 2014–2050. GUS, Warszawa 2014.

Wskazany przyrost determinowany jest przede wszystkim bardzo wysokim prognozowanym wzrostem wskaźnika obciążenia demograficznego dla ludności w wieku poprodukcyjnym z 30 w roku 2014 do 60 osób w roku 2050. Należy zaznaczyć, że zgodnie z prognozą do roku 2050 można oczekiwać wyraźnej dominacji obciążenia ludności w wieku produkcyjnym ludnością w wieku nieprodukcyjnym w miastach⁴⁴.

Na kanwie zaprezentowanych powyżej prognoz – na co zwraca się szczególną uwagę – właściwe relacje między ludnością w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym należą do najważniejszych wyzwań rozwojowych Polski. Jak

43 Wskaźnik ten wyznaczany jest, jako stosunek liczby osób w wieku, gdy są one nieaktywne lub bierne zawodowo, czyli w wieku nieprodukcyjnym (liczba dzieci w wieku 0–14 lat, liczba osób w wieku 60 lub 65 lat i więcej) do liczby osób będących w wieku produkcyjnym (liczba osób w wieku 15–59 lub 64 lata). Zob. Główny Urząd Statystyczny. Portal informacyjny: www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-6132.htm (dostęp: 22.11.2017 r.).

44 Por. Prognoza ludności na lata 2014–2050. GUS, Warszawa 2014 r.

zauważają autorzy przywołanej już wcześniej Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju przed Polską stoją ogromne wyzwania wynikające z niezmiernie niekorzystnej obecnej sytuacji wiążącej się ze zmianą struktury demograficznej ludności i prognozowanymi jej kierunkami rozwoju. Przywołane wyzwania wiążą się z bardzo niskim poziomem (jednym z najniższych na świecie) o prognozowanym dalszym spadku współczynnikiem dzietności, zmniejszającą się liczbą osób wieku produkcyjnym oraz niekorzystnym rozkładem terytorialnym zmiany demograficznej. Prognozuje się, że ludność w wieku produkcyjnym zmaleje z poziomu 24,2 mln w 2014 roku do 19 mln w 2050 roku. Populacja ogółem Polaków w porównaniu do stanu z 2015 roku do 2030 roku zgodnie z prognozami zmniejszy się o milion obywateli. W ujęciu odpowiadającym całości polskich zasobów pracy prognozy przewidują do 2030 roku ubytek tej populacji o 1,5 mln osób. Największy ubytek zasobów pracy - co jest szczególnym zagrożeniem dla rynku pracy - będzie występował wśród ludności w wieku najwyższej aktywności i mobilności zawodowej, tj. w przedziale lat 18-45. Warto nadmienić, że osoby w tym przedziale wieku charakteryzują się najwyższą zdolnością adaptacyjną do nowych uwarunkowań społecznych i gospodarczych. Równie niebezpiecznym wynikiem zmiany demograficznej jest przewidywane zmniejszanie się osób aktywnych zawodowo w grupie charakteryzującej się młodością demograficzną (15-24 lata i 25-34 lata). W tych dwóch populacjach do 2025 roku można oczekiwać spadków wielkości 22,5% i 21,5%⁴⁵.

Wskazane powyżej zmiany istotnie przewartościują udziały populacji ogółem ludności w wieku poprodukcyjnym. O ile w 2010 roku była udział ludności w wieku 65 lat i więcej w populacji ogółem Polaków wynosił 13,5% to już w 2020 może stanowić odsetek 18,5% a w 2030 roku 22,3%. Równocześnie starzec się będą zasoby pracy - kobiet w wieku 50-59 i mężczyźni w wieku 50-64 zgodnie z prognozą zwiększą swój udział w populacji ogółem z poziomu 25,7% w 2020 roku do 30,4% w roku 2030. Istotnie wskazane procesy zmienią wielkość wskaźnika obciążenia biologicznego do 73 osób nieprodukcyjnych przypadających na 100 osób w wieku produkcyjnym w perspektywie 2030 roku⁴⁶.

Kontynuując wątek starzenia się społeczeństw należy zauważyć, że we współczesnej Europie i świecie rozsądny kompromis musi dotyczyć zrównoważonego rozwoju zarówno na płaszczyźnie społecznej, ekonomicznej, jak i technologicznej. Wysiłki związane z przeniesieniem zagadnień zrównoważonego rozwoju na sfery nie tylko środowiskowe, są podejmowane od dłuższego czasu przez instytucje europejskie, przykładem tych działań może być tworzenie strategii w tym zakresie. W odniesieniu do prognoz dotyczących starzejących się społeczeństw, cała społeczność międzynarodowa, wspólnoty regionalne takie jak UE oraz poszczególne państwa muszą zintensyfikować uczestnictwo osób starszych w obecnych procesach rozwojowych. Zmiany społeczno-ekonomiczne, również procesy społeczno-kulturowe dotyczące sfery świadomości, wymagają propagowania kontynuacji jak najdłuższego zaangażowania ludzi starszych tak, by postępujące procesy atomizacji rodzin, nie powodowały zwiększonej ich izolacji i marginalizacji. Potrzebny jest rozsądny kompromis, dostrzeżenie problemów starzejącego się świata, w tym Europy, zawarty pomiędzy pokoleniami oraz decydentami politycznymi, niezależnie od ich przynależności

45 Szerzej; Strategia na rzecz..., s. 148-149.

46 Zob. J. Józwiak, I. E. Kotowska, Procesy demograficzne w Polsce a wyzwania wobec polityki gospodarczej. Warszawa 2010.

partyjnych. Procesy migracyjne, zwłaszcza w obecnej sytuacji społeczno-politycznej, nie mogą i nie będą wydajne, jeśli chodzi o zahamowanie obecnych tendencji dotyczących starzenia się społeczeństw europejskich. Tylko wybrane państwa, dzięki swojej atrakcyjności społeczno-ekonomicznej są i będą zdolne do czerpania z wewnątrzunijnego kapitału ludzkiego. Dla jednych jest to duża szansa (Austria, Belgia, Norwegia), dla innych katastrofa demograficzna i zapaść systemowa w obszarze bezpieczeństwa socjalnego osób starszych (Litwa, Łotwa, Polska)⁴⁷.

Analizując ludność Zabrze według poziomu wykształcenia należy zauważyć, że w 2016 roku 34 989 mieszkańców Zabrze charakteryzowało się wiekiem odpowiadającym podjęciu nauki – 3-24 lata – (w tym 16 963 kobiety oraz 18 026 mężczyzn). Zgodnie z wynikami Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 roku 15,0% ludności posiadało wykształcenie wyższe, 3,1% wykształcenie policealne, 12,3% średnie ogólnokształcące, a 18,9% średnie zawodowe. Wykształceniu zasadniczemu zawodowemu odpowiadał odsetek 26,5% mieszkańców Zabrze, gimnazjalnym 5,2%, natomiast 18,2% podstawowym ukończonym. Jedynie 1% mieszkańców nie podjęło dalszej nauki po ukończeniu szkoły podstawowej⁴⁸.

Odnosząc do średniej krajowej należy zauważyć, że w 2016 roku mieszkańcy Zabrze posiadali porównywalny poziom wykształcenia. Kobiety zamieszkujące miasto Zabrze w największym odsetku charakteryzowały się wykształcenie podstawowe (21%) i zasadniczym zawodowym (19,9%). Z kolei najczęstszym wykształceniem odpowiadającym mężczyzną było zasadnicze (33,6%) oraz średnie zawodowe (20,8%). 854 dzieci w wieku przedszkolnym na 1000 korzystało z placówki wychowania przedszkolnego. Współczynnik skolaryzacji brutto (stosunek wszystkich osób uczących się w szkołach podstawowych do osób w wieku 7-12 lat) wynosił 91,96%. Ludność wieku odpowiadającym edukacji w szkołach wyższych (19-24 lat) stanowiła 30,8% mieszkańców Zabrze.

Uwzględniając strukturę wykształcenia ludności Zabrze warto zwrócić uwagę na znaczenie edukacji w kształtowaniu stosunków zachodzących na rynku pracy. Mobilność społeczeństwa, nowe zawody, zmiany na rynku pracy oraz otaczająca nas mnogość uwarunkowań społeczno-kulturalnych to elementy rzeczywistości, które nigdy jeszcze w historii nie odgrywały tak ważnej roli. Człowiek wydaje się jedynie wędrownym, który potrzebuje możliwości odnalezienia się w dynamice zmiennego świata. Możliwość tą oferować może jedynie posiadanie wiedzy - narzędzia umożliwiającego zrozumienie otaczającej rzeczywistości. Więc może rolę szkoły w dobie ponowoczesności będzie zaopatrzenie ucznia w umiejętności niezbędne do sprawnego poruszania się w skomputeryzowanym świecie, ale także w zdolności rozumienia siebie i innych w nieustannej zmianie. Jak zostało już zauważone zmieniający się dynamicznie świat, w wyniku wzrastającej globalnej konkurencji determinowanej zmianą technologiczną, wymusza potrzebę umiejętnego przewidywania ścieżki rozwoju zawodowego z chwilą wyjścia na rynek pracy z systemu edukacji w celu zwiększania swoich szans na rynku pracy. Elastyczność i mobilność poparte umiejętnościami, kompetencjami i talentami to cechy gwarantujące dojrzałe i świadome

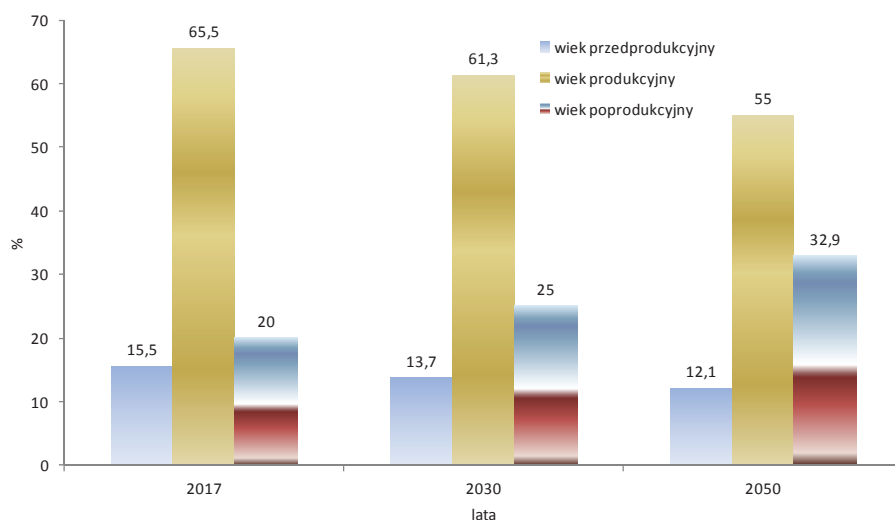
47 Zob. W. Nowiak, Starzenie się społeczeństw i migracja - dwa główne wyzwania Europy w II dekadzie XXI wieku. Czy jesteśmy gotowi na zmiany? *Rocznik Integracji Europejskiej* nr 9 z 2015 r., wyd. UAM w Poznaniu, s. 105.

48 Por. http://www.polskawliczbach.pl/powiat_zawierciański#ixzz4c8NxSLVM (dostęp, 27.06.2018 r.).

kształtowanie własnych wyborów na rynku pracy i gwarantujące w efekcie sukces zawodowy. Zauważa się, że ludzie pytani o to, czym kierują się przy wyborze miejsca pracy, najczęściej wybierają satysfakcję z wykonywanego zawodu oraz dobrą atmosferę. Wynika z tego, że potrzeba stabilności wyprzedziła chęć zarabiania dużych pieniędzy i otrzymywania bogatego pakietu socjalnego⁴⁹.

AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA LUDNOŚCI

Ze względu na aktywność ekonomiczną ludności Zabrze należy zauważyć, że zgodnie z prognozą Głównego Urzędu Statystycznego w 2017 roku 15,5% mieszkańców było w wieku przedprodukcyjnym, 65,5% w wieku produkcyjnym i 20% mieszkańców było w wieku poprodukcyjnym. Warto w tym miejscu podkreślić, że opisane proporcje mogą ulec poważnej deformacji⁵⁰. Jak wskazuje przywołana prognoza w 2030 roku ludność w grupie w wieku przedprodukcyjnym będzie stanowić 13,7% – spadek w stosunku do 2017 roku o 1,8%, w wieku produkcyjnym 61,3% – spadek o 4,2% i w wieku poprodukcyjnym 25% – wzrost o 5%. Jeszcze poważniejszy regres może wystąpić w 2050 roku, w którym powyższe grupy wieku mogą osiągnąć następujące poziomy udziały w ludności ogółem Zabrze: 12,1% – spadek o 1,4%, 55% – spadek o 11,3%, 32,9% – wzrost o 7,9%. (rysunek 5).



Rys. 5. Zmiany liczby ludności według ekonomicznych grup wieku dla Zabrze według prognozy GUS na lata 2017-2050

Źródło: Obliczenia własne na podstawie prognozy ludności na lata 2014-2050. GUS, Warszawa 2014.

Zasygnalizowane niekorzystne zmiany w strukturze ludności Zabrze z uwagi na aktywność ekonomiczną posiadają istotne konsekwencje dla gospodarki miasta i jego życia społecznego. Warto jeszcze raz zaznaczyć, że zmiany demograficzne to ważne i istotne wyzwanie zarówno dla polityki społecznej i gospodarczej krajów i całości

49 Szerzej: D. Kukła, Edukacja i rynek pracy w dobie globalizacji. Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie, Seria: Pedagogika 2009, z. XVIII, s. 70-71.

50 Zob. Prognoza ludności na lata 2014-2050. GUS, Warszawa 2014 r., Ludność według płci i funkcjonalnych grup wieku, stan w dniu 31.XII.

Unii Europejskiej⁵¹. Następstwa zmiany demograficznej – w szczególności determinowane przez nią zmiany społeczne i gospodarcze – są obszarem zainteresowania świata nauki i polityki. Ustalone teraźniejsze i przyszłe dylematy związane ze zmianą demograficzną to już wspomniane kilkakrotnie efektywność finansów publicznych, systemów świadczeń społecznych, skala finansowania ochrony zdrowia i usług społecznych dedykowanych starzejącym się społeczeństwom UE. Jak wskazują badania i doświadczenie wynikające z praktyki można rozróżnić politykę skierowaną do starzejącego się społeczeństwa i politykę stosowaną wobec ludzi starych. Politykę skierowaną do starzejącego się społeczeństwa definiuje poprzez systemowe działania, rozwiązujące lub ograniczające negatywne skutki wynikające z zwiększania się liczby ludzi starych⁵². Wśród tych problemów za główne uznaje się kwestie u wyzwania odpowiadające funkcjonowaniu i sytuacji na rynku pracy, modelom i rozwiązaniom z zakresu zabezpieczenia społecznego, głównie związanych z ochroną zdrowia, ubezpieczeniem społecznym i pomocą społeczną, jak również edukacją. Stąd przyjmuje się, że w polityce skierowanej do starzejącego się społeczeństwa dominują procesy związane z ustalaniem wyzwań uzależnionych wynikowo ze zmiany demograficznej i mogącymi ujawniać się w związku z nią napięciami społecznymi oraz trudnościami ekonomicznym. Z kolei polityka stosowana wobec osób starszych to kluczowo program działań dedykowanych osobom w wieku po 60 i 65 r. ż. oraz ich rodzinom⁵³. Tego typu programy mają na celu dawać uniwersalne i sprawne wsparcie ograniczające malejące wraz z upływem lat szanse na samodzielne zaspokojenie potrzeb i więzi z najbliższą w otoczeniu społecznością. Opisana syntetycznie polityka staje się pragmatyczna i ukierunkowana na sferę praktycznych i utylitarnych celów i działań.

Wskazane cele i działania głównie posiadają swoje źródła w badaniach potrzeb społecznych realizowanych w fazie zmiany demograficznej. Można je uporządkować w dwa niezależne i zarazem przenikające się zbiory. Cele i działania dostosowawcze, w których kluczową rolę odgrywają reagowanie na zidentyfikowane bieżące skutki zmiany demograficznej. I cele i działania aktywne, dzieląc je na pośrednie, np. związane z migracjami, i bezpośrednie np. odpowiadające polityce prorodzinnej i zarazem wpływające na kształtowanie procesów ludnościowych. Niezbędna potrzeba podejmowania celów i działań z obszaru polityk gospodarczej i społecznej odpowiadających procesom demograficznym jest realizowana przez rząd RP, w tym: świat nauki i instytucje społeczne⁵⁴.

Według danych GUS w Zabrzu w 2016 roku na 1000 mieszkańców pracowało 217 osób. Jest to wyraźnie mniej od wartości dla województwa śląskiego (265) oraz mniej od wartości dla Polski (240). Kobiety stanowiły 52,2% wszystkich pracujących, a 47,8% mężczyźni. W sektorze rolniczym pracowało 0,5% aktywnych zawodowo

51 Por. S. Kurek, *Typologia starzenia się ludności Polski w ujęciu przestrzennym*, Kraków 2008, s. 7.

52 jw.

53 Szerzej kwestię tą omowa się w: P. Błędowski, *Polityka wobec osób starych – cele i zasady*, „Studia BAS. Starzenie się społeczeństwa polskiego” 2012, nr 2. Za: G. Ciura, J. Szymańczak *Starzenie się społeczeństwa polskiego*. Indos Biuro Analiz Sejmowych, nr 12 z 2012 roku, s. 3.

54 Zob. P. Szukalski, *Aktywne starzenie się. Bezbolesna recepta na starzenie się ludności*, „Liberte!” z 12 września 2011r., <http://liberte.pl/aktywne-starzenie-siebezbolesna-recepta-na-starzenie-sie-ludnosci/> (dostęp: 14.08.2018 r.). Za: G. Ciura, J. Szymańczak *Starzenie się...*

mieszkańców Zabrza (rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo), 34,2% w przemyśle i budownictwie, a 21,5% w sektorze usługowym (handel, naprawa pojazdów, transport, zakwaterowanie i gastronomia, informacja i komunikacja) oraz 5% pracowało w sektorze finansowym (działalność finansowa i ubezpieczeniowa, obsługa rynku nieruchomości)⁵⁵.

Bezrobocie w Zabrzu systematycznie maleje z poziomu 12,5% w grudniu 2010 roku do 6,4% w końcu kwietnia 2018 roku⁵⁶. Cechą charakterystyczną bezrobocia w Zabrzu jest wyraźna przewaga w jego strukturze kobiet, których udział wyniósł na koniec grudnia 2017 roku blisko 60%⁵⁷. Analiza bezrobocia w Zabrzu według czasu pozostawiania osób bezrobotnych bez pracy wyraźnie wskazuje na dominację wyłącznie jednej grup bezrobotnych, którą są osoby bezrobotne od 1 do 3 miesięcy. Odsetek tej grup bezrobotnych w populacji ogółem osiągnął na koniec IV kwartału 2017 roku ponad 24%. Badanie struktury bezrobotnych w mieście według wieku wskazuje na kolejną prawidłowość. Pierwszą z nich bardzo wysokie bezrobocie wśród ludzi charakteryzujących się wiekiem najwyższej aktywności zawodowej (25–44 lata). Sumując bezrobotnych w grupach wiekowych 25-34 lata i 35-44 lata ich liczba wyniosła w IV kwartale 2017 roku 1 810 osób – co stanowiło w ogółem bezrobotnych odsetek wielkości blisko 50%. Oznacza to, że w analizowanym okresie co drugi bezrobotny było w wieku młodości demograficznej i najwyższej aktywności zawodowej. Z uwagi na poziom wykształcenia w Zabrzu dominowały osoby bezrobotne posiadające wykształcenie gimnazjalne i zasadnicze zawodowe. Sumując ponownie bezrobotnych z tych dwóch grup należy zauważyć, że była to zbiorowość stanowiąca w analizowanym okresie odsetek wielkości ponad 64%. Tym samym ponad sześciu na 10 bezrobotnych w Zabrzu charakteryzowało się najniższymi poziomami wykształcenia. Należy zauważyć również niepokojąco wysokie bezrobocie wśród osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym. Zbiorowość bezrobotnych o tym poziomie wykształcenia w końcu IV kwartału 2017 roku stanowiła w bezrobociu ogółem odsetek wielkości ponad 17%. Tak więc blisko dwóch na 10 bezrobotnych posiadało ten poziom wykształcenia. Uwzględniając kolejne kryterium analityczne, tj. staż pracy, zauważyć należy przewagę w Zabrzu bezrobotnych bez stażu, posiadających staż do 1 roku i od 1 do 5 lat. Osoby wywodzący się z tych grup stanowiły w bezrobociu ogółem odsetek wielkości ponad 46%. Szczególną uwagę należy zwrócić na grupę bezrobotnych bez stażu.

Wobec ustaleń wynikających z badań struktury pracujących i bezrobotnych należy zaznaczyć, że wśród aktywnych zawodowo mieszkańców Zabrza w 2016 roku do pracy do innych gmin wyjeżdżało 12 475 osób a do pracy w Zabrzu przyjeżdżało 9 079 osób spoza obszaru miasta. Saldo przyjazdów i wyjazdów do pracy było ujemne i wyniosło w 2016 roku – 3 396 osób⁵⁸.

Kolejną zmienną opisującą sytuację społeczno-gospodarczą miasta jest przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto, które wynosiło w analizowanym okresie 4 029, 87 PLN. W okresie lat 2005-2016 należy odnotować dynamiczny i wysoki wzrost

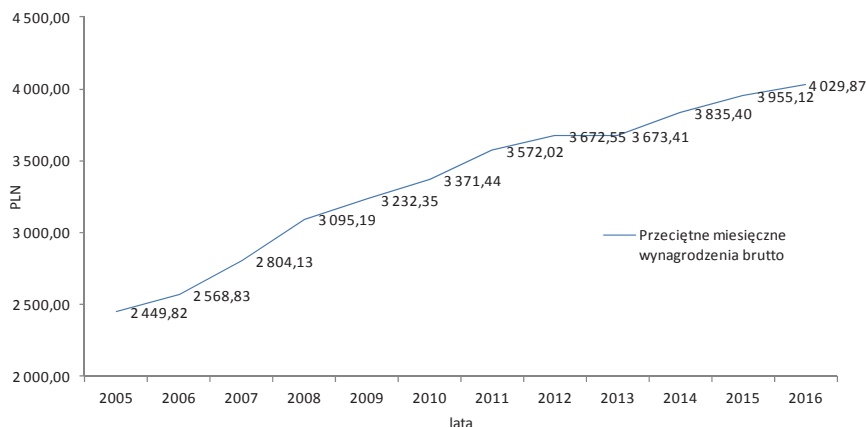
55 Por. <http://www.zabrzewliczbach.pl/> (dostęp, 27.08.2018 r.).

56 Zob. Informacja o sytuacji na rynku pracy w województwie śląskim według stanu na 31 sierpnia 2017 r. WUP w Katowicach.

57 Więcej: MRPiPS-01 Sprawozdanie o rynku pracy na koniec IV kwartału 2017 roku, Powiatowy Urząd Pracy w Zabrzu.

58 Por. Zabrze w liczbach ...

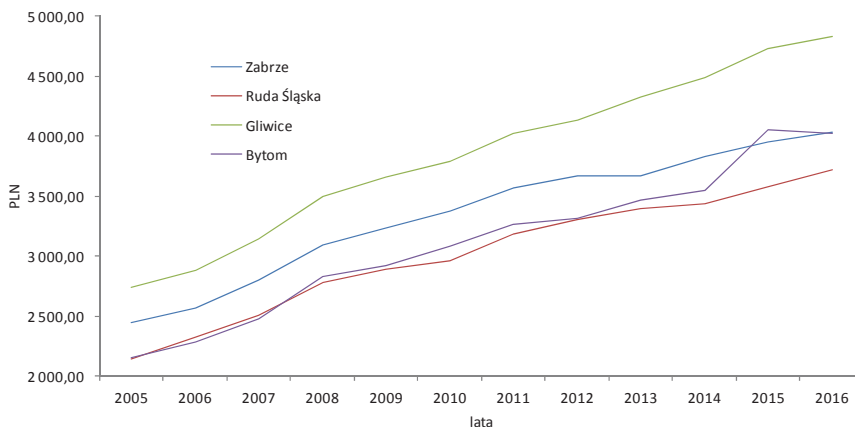
miesięcznego wynagrodzenie brutto o blisko 65%⁵⁹. Dowodzi to prawidłowość systematycznego wzrostu stopy życiowej mieszkańców powiatu (rysunek 6).



Rys. 6. Zmiany przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w Zabrzu w latach 2005-2016

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS. Dane zagregowane w tablicach predefiniowanych ogólnodostępnych. Wynagrodzenia i świadczenia społeczne

Analogiczne porównanie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w podregionie centralnym – na obszarze, którego występuje miasto Zabrze – wskazuje, że analizowana zmienna kształtowała się na wysokim drugim miejscu według dynamiki wzrostu wśród wybranych miast subregionu, za wyjątkiem gminy miejskich Gliwice, w której przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto było wyraźnie wyższe (rysunek 7)⁶⁰.



Rys. 7. Zmiany przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w wybranych gminach miejskich subregionu centralnego województwa śląskiego w latach 2005-2016

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS. Dane zagregowane w tablicach predefiniowanych ogólnodostępnych. Wynagrodzenia i świadczenia społeczne

⁵⁹ Zob. Bank Danych Lokalnych GUS, Wynagrodzenia i świadczenia społeczne, <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/tablica> (dostęp, 26.08.2018 r.).

⁶⁰ Por. Bank Danych Lokalnych. Jednostki terytorialne.

Tabela 4. Podmioty Gospodarki Narodowej w rejestrze REGON w 2004 r. w Zabrze. Stan w dniu 31 XII

Wyszczególnienie	Ogółem	Sektor publiczny	Sektor prywatny	Z liczby ogółem						osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą
				Osoby prawne i jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej						
				w tym						
				Razem	Spółki prawa handlowego		spółki cywilne	spółdzielnie	Fundacje, stowarzyszenia i organizacje społeczne	
razem	w tym z udziałem kapitału zagranicznego	razem	–							
Zabrze	14118	1566	12552	–	803	137	1200	–	–	9990

Źródło: Województwo Śląskie 2004 – Podregiony, Powiaty, Gminy. Wybrane dane o powiatach (NTS4) i gminach (NTS5) w 2003 r. Podmioty Gospodarki Narodowej w rejestrze REGON. wyd. Urząd Statystyczny w Katowicach, s. 8.

α Bez osób prowadzących gospodarstwa indywidualne w rolnictwie.
– brak danych.

Tabela 5. Podmioty Gospodarki Narodowej w rejestrze REGON w 2016 r. w Zabrze. Stan w dniu 31 XII

Wyszczególnienie	Ogółem	Sektor publiczny	Sektor prywatny	Z liczby ogółem						osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą
				Osoby prawne i jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej						
				w tym						
				Razem	Spółki prawa handlowego		spółki cywilne	spółdzielnie	Fundacje, stowarzyszenia i organizacje społeczne	
razem	w tym z udziałem kapitału zagranicznego	razem	–							
Zabrze	14118	1566	12552	–	803	137	1200	–	–	9990

Źródło: Województwo Śląskie. Podregiony, powiaty, gminy w 2015 roku, wyd. Urząd Statystyczny w Katowicach, Tabl. 1 (89), s. 431.

α Bez osób prowadzących gospodarstwa indywidualne w rolnictwie.

Badania struktury podmiotów gospodarczych lokujących swoją działalność w Zabrzu wyraźnie wskazują na dynamiczny wzrost ich liczby. Porównując dane o Podmiotach Gospodarki Narodowej według stanu na koniec 2004 i 2016 roku wyraźnie zauważa się ich wzrost o 2 360, w tym w sektorze publicznym zaledwie o 28 przy dominującym wzroście w sektorze prywatnym o 2 248 podmiotów. Szczególnie wysoki wzrost liczby podmiotów nastąpił w przypadku spółek prawa handlowego o 640 (tabela 3 i 4).

WNIOSKI

Na kanwie zrealizowanych analiz, badań i prognoz zostały ustalone czynniki społeczno-demograficzne, które można uznać za szczególnie kształtujące stan i determinujące przyszłość zabrańskiego rynku pracy. Wydaje się, że szczególnie ważnym jest wyraźnie zachwiany współczynnik feminizacji. Ta prawidłowość ogromnie wpływa na przyszłą sytuację demograficzną Zabrze. Warto przypomnieć, że w grupie wiekowej charakteryzującej się najwyższymi wskaźnikami dzietności tj. 25-29 lat w Zabrzu współczynnik feminizacji wykazuje poważne niedobory kobiet, kształtując się na poziomie 109 kobiet na 100 mężczyzn – aby w grupie wiekowej 20-24 lata zaznaczyć równowagę na poziomie 99 kobiet na 100 mężczyzn oraz w grupie wiekowej 30-34 lata wzrosnąć do 103 kobiet przypadających na 100 mężczyzn. Temu zjawisku towarzyszą liczne negatywne konsekwencje, takie jak trwały ujemny przyrost naturalny i spadek liczby zawieranych małżeństw. Na ten trend nakłada się również niekorzystne zjawisko jakim jest w Zabrzu bardzo wysoki udział mężczyzn w zgonach osób, które nie przekroczyły 65 r.ż. z powodu chorób układu krążenia na 100 tys. ludności w tym wieku - można przypomnieć, że wskazany udział wyniósł 116,2 w relacji do 48,7 wśród kobiet. W efekcie obserwuje się spadek liczby mieszkańców powiatu.

Przy regularnych urodzeniach żywych oraz tendencji wzrostu zgonów przyrost naturalny – co zostało podkreślone wcześniej – w Zabrzu jest wysoce ujemny. Wobec tej prawidłowości warto przypomnieć, że w efekcie w mieście w 2016 roku kluczowy dla reprodukcji ludności współczynnik dzietności ukształtował się na bardzo niskim poziomie 1,25 oraz na równie niskim poziomie ukształtował się współczynnik reprodukcji brutto, który wyniósł w analogicznym okresie czasu w Zabrzu 0,59 i współczynnik dynamiki demograficznej, który wyniósł 0,86. Wraz z tymi niekorzystnymi procesami obserwuje się wyraźne i trwałe ujemne saldo migracji. W efekcie w Zabrzu zauważalna jest trwała tendencją ubytku naturalnego ludności.

Wskazane przesłanki i procesy zdecydowanie w Zabrzu determinują dynamiczny proces starzenia się mieszkańców miasta. Jak zostało już zauważone zgodnie z prognozą w 2050 roku populacja ludności Zabrze w wieku 65 lat i więcej, może wzrosnąć o 20% – stanowiąc w prognozowanym okresie odsetek ponad 36% ogółu mieszkańców miasta. Ten stan będzie determinował w najbliższej dekadzie na zabrańskim rynku pracy wyraźny spadek podaży pracy i dynamiczny wzrost wskaźnika obciążenia demograficznego co wprost proporcjonalnie kształtować będzie presję na zaspakajanie świadczeń z obszaru zabezpieczenia społecznego. Jak zostało to już zauważone w wyniku przesunięcia poszczególnych kohort w strukturze demograficznej ludności Zabrze wyraźnie zmniejszać się będzie populacji ludności w najmłodszych rocznikach aktywności zawodowej i zwiększyć populacja ludności w rocznikach wchodzących w wiek senioralny. Przy spełnieniu się zakładanych powyżej prognoz

na rynku pracy Zabrza można – na co już wskazano – oczekiwać spadku populacji ludności w wieku najwcześniejszej aktywności zawodowej o ponad 40% i wzrostu w wieku 65-74 lata o 59%.

Wobec tych prawidłowości warto jeszcze raz zauważyć dynamiczny wzrost populacji ludności w wieku poprodukcyjnym, która kształtuje bardzo niekorzystnie wskaźnik obciążenia demograficznego. Prognoza jednoznacznie wskazuje, że obciążenie ludności w wieku produkcyjnym ludnością nieaktywną zawodowo w Zabrzu może wzrosnąć z 59 w 2014 roku do skrajnie wysokiego poziomu 87 osób w 2050 roku. W tym świetle należy również podkreślić niezbyt wysoki udział pracujących na 1000 mieszkańców Zabrza, który – jak zostało to już wcześniej zauważone – ukształtował się na poziomie 217 osób oraz głęboko ujemne saldo przyjazdów i wyjazdów do pracy. Nie bez znaczenia – na tym tle – zauważa się wciąż za niski odsetek mieszkańców Zabrza posiadających wykształcenie wyższe przy dużym udziale w populacji ludności powiatu kobiet z wykształcenie jedynie podstawowym oraz wysokim udziale w bezrobociu ogółem kobiet oraz osób nieposiadających doświadczenia zawodowego, charakteryzujących się wiekiem najwyższej aktywności zawodowej i zarazem najniższymi poziomami wykształcenia.

Wobec tych niekorzystnych uwarunkowań zabrzańskiego rynku pracy – co należy podkreślić ze szczególnym uznaniem – systematycznie i dynamicznie rośnie przeciętne wynagrodzenie brutto mieszkańca Zabrza warunkując postępujący w latach wzrost stopy życiowej. W relacji do tej prawidłowości wydaje się, że zidentyfikowane procesy kształtujące stan i przyszłość zabrzańskiego rynku pracy będą ulegały systematycznej poprawie. W świetle tego postulatu wyraźniej zauważa się wzrost nowo powstających podmiotów gospodarczych, liczby pracujących na 1000 ludności oraz dynamiczny spadek bezrobocia. Jednakże trwałym zagrożeniem – wręcz nieodwracalnym – z którym miasto musi szczególnie się liczyć pozostaje starzenie się społeczeństwa, które wiąże się szczególnie z depopulacją ludności miasta. W wyniku procesy starzenia – zgodnie z prognozą GUS – w 2050 roku ludność Zabrza zmniejszy się do 118 734 mieszkańców. Na tej płaszczyźnie rozważań w końcowej konkluzji za Łuczkiwiczem⁶¹ i Czarneckim⁶² można stwierdzić, że skutki depresji demograficznej w polskich miastach to w efekcie wynik łącznego oddziaływania suburbanizacji, na którą składa się bardzo wielu ważnych czynników i procesów, w tym m.in. postępująca segregacja przestrzenna mieszkańców, utrata znaczenia dzielnic śródmiejskich, degradacja przestrzenna obszarów podmiejskich, ograniczenie bazy ekonomicznej miasta, a także wpływów z podatków na korzyść gmin ościennych, przeciążenie infrastruktury transportowej, postępujące zmniejszanie gęstości zaludnienia. Skutkiem depresji demograficznej jest kluczowo depopulacja, w wyniku której traci ono swój największy potencjał jakim jest kapitał ludzki, a w efekcie opisanej już suburbanizacji jednostki o stosunkowo wyższych dochodach, bardziej dynamiczne i często lepiej wykształcone. Horyzontalnie – z uwagi na upływając czas – kształtuje ona potencjał i atrakcyjność miasta, jego możliwości rozwojowe i poziom dochodów jego mieszkańców. Skutkiem czego jest zmniejszanie się rynku nieruchomości, stagnacja rozwoju lub regres zachowań konsumpcyjnych i zmniejszanie się aktywnej części

61 Szerzej: S. Łuczkiwicz, Suburbanizacja Lubelskiego Obszaru Metropolitalnego, w: Inicjatywa Młodych Planistów, Konferencja w Białobrzegach 20-21 września 2007, MBPR, Warszawa 2008, s. 53.

62 Zob. B. Czarnecki, Przejawy i konsekwencje depopulacji polskich miast. Zarys problemu. *Architecturae et Artibus* - 4/2011, s. 16-17.

rynku pracy. Sumując, ten stan i opisane procesy wywołują liczne i istotne reakcje w obszarze zdolności oraz tempa rozwoju gospodarczego i społecznego, co przekłada się wprost proporcjonalnie na sferę zabezpieczenia potrzeb mieszkańców oraz zwiększenia szans na realizację ich aspiracji życiowych. W sytuacji ogólnej depopulacji nasila się rywalizacja między sąsiednimi ośrodkami miejskimi w działaniach na rzecz zwiększania liczby mieszkańców. Wiąże się to ze spadkiem gęstości zaludnienia (i tak relatywnie niskiej w polskich miastach), co skutkuje w praktyce wzrostem jednostkowych kosztów funkcjonowania miast, związanych głównie z funkcjonowaniem i inwestowaniem w rozwój infrastruktury miejskiej i zmniejszaniem wskaźników jej wykorzystania.

LITERATURA:

- Aktywność ekonomiczna ludności Polski. GUS. Warszawa 2014 r.
- Bank Danych Lokalnych. Stan ludności współczynnik feminizacji.
- Bański J., Rydz E., (red.). Społeczne problemy wsi. Studia Obszarów Wiejskich. nr 2. PTG, IGiPZ PAN. Warszawa 2002 r.
- Błędowski P., Polityka wobec osób starych - cele i zasady, „Studia BAS. Starzenie się społeczeństwa polskiego” 2012 r.
- Celińska-Janowicz D., Miszczuk A., Płoszaj A., Smętkowski M., Aktualne problemy demograficzne regionu Polski wschodniej, Centrum Europejskich Studiów Regionalnych i Lokalnych EUROREG, Warszawa 2010 r.
- Ciura G., Szymańczak J., Starzenie się społeczeństwa polskiego. Indos Biuro Analiz Sejmowych, nr 12 z 2012 r.
- Czarnecki B., Przejawy i konsekwencje depopulacji polskich miast. Zarys problemu. *Architecturae et Artibus* - 4/2011 r.
- Dach Z., Przemiany współczesnych rynków pracy, Zeszyty Naukowe Nr 6/2011. UE w Krakowie.
- De Beauvoir S., *The Coming of Age*, WW Norton & Company, New York 1996 r.
- Dragan A., Starzenie się społeczeństwa polskiego i jego skutki. Biuro Analiz i Dokumentacji. Kancelaria Senatu, Warszawa 2011 r.
- Dylematy współczesnego rynku pracy. „Studia Ekonomiczne” Zeszyty Naukowe Wydziałowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach. Katowice 2011 r.
- Erikson E. H., *Dopełniony cykl życia*, wyd. Rebis, Warszawa 2002 r.
- Gubernat E., Rachunek kosztów starzejącego się społeczeństwa, w: Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zmian procesów demograficznych. Zeszyt nr 23. Sekcji Analiz Demograficznych. Polanica Zdrój 2009 r.
- Holzer J., *Demografia*. PWE. Warszawa 1999 r.
- Informacja o sytuacji na rynku pracy w województwie śląskim według stanu na 31 sierpnia 2017 r. WUP w Katowicach.
- Józwiak J., Kotowska I. E., *Procesy demograficzne w Polsce a wyzwania wobec polityki gospodarczej*. Warszawa 2010 r.
- Kirkwood T. B., *Human Senescence*, „BioEssay” nr 18 z 1996 r.
- Kruk M., Migracje jako czynnik aktywizujący życie rodzinne i społeczne osób, *Międzynarodowe Studia Humanistyczne. Społeczeństwo i Edukacja*, 17 (2) / 2015. Warszawa 2015 r.
- Krysiak I., Wyzwania współczesnego rynku pracy, w: *Rynek pracy a osoby bezrobotne. Szanse i szanse*, J. Tokarz red., wyd. Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007 r.

- Kukła D., Edukacja i rynek pracy w dobie globalizacji. Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie, Seria: Pedagogika 2009 r.
- Kurek S., Typologia starzenia się ludności Polski w ujęciu przestrzennym, Kraków 2008 r.
- Levinson D. J., A Conception of Adult Development, „American Psychologist” 1986, vol. 41(1)
- Łuczkiwicz S., Suburbanizacja Lubelskiego Obszaru Metropolitalnego, w: Inicjatywa Młodych Planistów, Konferencja w Białobrzegach 20-21 września 2007, MBPR, Warszawa 2008 r.
- Marszowski R., Bytom wobec nowych wyzwań po restrukturyzacji kopalni Bobrek-Centrum w świetle opinii ekspertów, Przegląd Górniczy, 12/2016, wyd. SITG, Katowice.
- Marszowski R., Regres demograficzny w województwie śląskim. Źródła i następstwa, wyd. Międzynarodowe Studia Humanistyczno-Społeczne. HUMA-NUM 2/2017. Warszawa 2017 r.
- Mączyńska E., Przełom cywilizacyjny a wzrost gospodarczy. Niedoceniane aspekty demograficzne, w: Biuletynu Rządowej Rady Ludnościowej Nr 55 z 2010 r.
- MRPiPS-01 Sprawozdanie o rynku pracy na koniec IV kwartału 2017 roku, Powiatowy Urząd Pracy w Zabrze.
- Nowiak W., Starzenie się społeczeństw i migracja - dwa główne wyzwania Europy w II dekadzie XXI wieku. Czy jesteśmy gotowi na zmiany? Rocznik Integracji Europejskiej nr 9 z 2015 r., wyd. UAM w Poznaniu.
- Okólski M., Wyzwania demograficzne Europy i Polski, „Studia Socjologiczne” nr 4 z 2010 r.
- Perspektywy demograficzne jako wyzwanie dla polityki ludnościowej Polski, Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa 2016 r.
- Pocztowski A., Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie, procesy, metody, wyd. PWE, Warszawa 2008 r.
- Porzych K., Kędziora-Kornatowska K., Porzych M., Psychologiczne aspekty starzenia się i starości, „Gerontologia Polska” nr 12 z 2004 r.
- Prognoza ludności na lata 2014–2050. GUS, Warszawa 2014 r.
- Raport na temat sytuacji osób starszych w Polsce, MPiPS, Warszawa 2012 r.
- Review of the European Union Strategy for Sustainable Development, COM (2009)
- 400 final, 24.07.2009 r.
- Rocznik Demograficzny. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2010 r.
- Runge A., Encyklopedia Województwa Śląskiego, Tom: 1 (2014 r.).
- Runge J., Regionalne i lokalne konsekwencje współczesnych przemian demograficznych Polski - elementy metodologii badań. Przykład województwa śląskiego, w: Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach nr 223, Katowice 2015 r.
- Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.). Warszawa 2017 r.
- Szukalski P., Aktywne starzenie się. Bezbolesna recepta na starzenie się ludności, „Liberte!” z 12 września 2011 r.
- Van de Kaa D. J., Europe and its Population. The long View European Populations. Unity in Diversity. Dordrecht 1999 r.
- Wiśniewski Z. (red.), Zarządzanie wiekiem w organizacjach wobec procesów starzenia się ludności, wyd. Dom Organizatora, Toruń 2009 r.

- Wiśniewski Z., *Polityka zatrudnienia i rynku pracy w Republice Federalnej Niemiec*, UMK, Toruń 1994 r.
- Wiśniewski Z., Zawadzki K., (red.), *Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim*. Wojewódzki Urząd Pracy Uniwersytet Mikołaja Kopernika. Toruń 2010 r.
- *Zdrowie kobiet w Polsce w latach 2004-2009*, GUS, Kraków 2012 r.
- Zych A., *Moderacja rozwoju - wyzwaniem dla gerontologii edukacyjnej*, „Gerontologia Polska” nr 12 z 2004 r.



Paweł Kot

Katedra Psychologii Emocji i Motywacji
Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II

Związek nadziei na sukces
z skutecznością tranzycji z systemu
edukacji na rynek pracy – badania
podłużne absolwentów / *Relationship of
hope for success with the effectiveness
of school-to-work transition – longitudinal studies
on graduates*

Streszczenie

W artykule podjęto problem związku nadziei na sukces na skuteczność tranzycji z edukacji na rynek pracy. W badaniu z powtórzoną pomiarem wzięło udział 73 absolwentów (41 kobiet i 32 mężczyzn). Średnia wieku badanych wynosiła $M = 24,72$; $SD = 0,88$. Wykorzystano Kwestionariusz Nadziei na Sukces. Osoby posiadające pracę na różnych etapach tranzycji mają wyższy poziom nadziei na sukces. Zaobserwowano również zmiany w poziomie nadziei na poszczególnych etapach tranzycji. Dodatkowo poziom nadziei na etapie przygotowania pozwala przewidywać posiadanie zatrudnienia po pół roku od opuszczenia systemu edukacji.

Słowa kluczowe: tranzycja szkola-praca, nadzieja na sukces

Abstract

The article discusses the problem of the relationship of hope for success with the effectiveness of school-to-work transition. 73 graduates (41 women and 32 men) participated in the repeated measure study. The average age of the subjects was $M = 24.72$; $SD = 0.88$. The Hope for Success Questionnaire was used. People having jobs at various transition stages demonstrate a higher level of hope for success. Changes in the level of hope at individual stages of transition were also observed. In addition, the level of hope at the preparation stage allows for anticipating employment six months after graduation.

Key words: school-to-work transition, hope for success

1. TRANZYCJA Z EDUKACJI NA RYNEK PRACY

W psychologii terminem tranzycja określa się „*różne zjawiska zaburzeń ciągłości w życiu jednostek*” (Guichard, Huteau, 2005, s. 8). Tranzycja może wynikać z wchodzenia w nowe role społeczne oraz ze zmiany sytuacji życiowej, związanej z poszukiwaniem nowego sposobu realizowania siebie w nowych warunkach. Z taką sytuacją mamy do czynienia przy podjęciu przez młodych ludzi zatrudnienia po opuszczeniu systemu edukacji (Anderson, Goodman, Schlossberg, 2012; Lipińska-Grobelny, Ciesielska, 2018). Nicholson i West (1987) opracowali model procesu przechodzenia na rynek pracy w formie powtarzających się cykli. Jeden cykl składa się z czterech możliwych do wyróżnienia faz:

1. Przygotowanie – obejmuje tworzenie oczekiwań co do przebiegu tranzycji, kształtowanie celów i gromadzenie potrzebnych kompetencji, które będą przydatne po tranzycji na rynek pracy.
2. Starcie – rozpoczyna się, gdy osoba znajdzie się już w nowej sytuacji (np. skończy szkołę) i aby przetrwać ten trudny okres testuje nowe rozwiązania wcześniej nieznanych problemów.
3. Dostosowanie – dotyczy stopniowego zrozumienia warunków rynku pracy i stosowania rozwiązań adekwatnych do wymogów jakie on stawia. Zmiany odnoszą się do osobistych przekonań, budowania relacji społecznych, pozyskania wsparcia i zasobów usprawniających dalsze procesy adaptacyjne.
4. Stabilizacja – charakteryzuje się uspokojeniem i osiągnięciem pełnej skuteczności działania w nowej sytuacji. Stan stabilizacji nie jest trwały, ponieważ jednostkę mogą spotkać kolejne tranzycje podczas powraca do fazy przygotowania i musi od nowa gromadzić zasoby istotne dla kolejnego przejścia.

Pierwszy kontakt z rynkiem pracy ma istotne znaczenie dla przebiegu dalszej aktywności zawodowej. Od jego powodzenia zależy nie tylko znalezienie zatrudnienia, ale przede wszystkim wejście w dorosłość i realizacja innych planów życiowych (Rożnowski, Kot, 2018). Skuteczna tranzycja ma duże znaczenie dla budowania pozytywnych przekonań dotyczących siebie, umacniania poczucia sprawstwa, przekonania o umiejętności radzenia sobie mimo napotkanych przeszkód. Równocześnie im wyższe natężenie wymienionych zasobów indywidualnych posiada jednostka, tym bardziej rośnie jej szansa na powodzenie na rynku pracy (por. Avey, Luthans, Youssef, 2010; Łaguna, 2010; Anderson, Goodman, Schlossberg, 2012; Porzak, Sagan, 2013).

2. ROLA NADZIEI NA SUKCES W TRANZYCJI

Każdy człowiek posiada system własnych przekonań, które dotyczą świata fizycznego, innych ludzi i siebie samych (Łaguna, 2010). Sposób w jaki spostrzegamy samych siebie ma olbrzymie znaczenie dla różnych aspektów naszego funkcjonowania, również w warunkach realizacji kariery (Rożnowski, Kot, 2018).

Przekonanie o posiadaniu kompetencji, które umożliwią osiągnięcie sukcesu Snyder określa jako nadzieję (2002). Nadzieja wyraża przekonanie osoby, że jest ona w stanie sama znaleźć drogę do celu i zmobilizować energię, aby go zrealizować. Jest to pozytywny stan motywacyjny, który bazuje na dwóch rodzajach przekonań: przekonaniu

o umiejętności znajdowania rozwiązań, czyli przeświadczeniu o posiadaniu wiedzy i kompetencji intelektualnej, do poradzenia sobie z różnymi wyzwaniami oraz silnej woli, czyli przeświadczeniem o możliwości wykonania zaplanowanego działania, nawet w obliczu licznych przeszkód i zwątpienia (Trzebiński, Zięba, 2003). Super (1994) twierdził, że obraz siebie i posiadanych kompetencji w rozwoju zawodowym, ma ważniejszą rolę niż zainteresowania. W kontekście istotnych zmian, jakie zachodzą na rynku pracy wzrasta znaczenia cech i typów osobowości, które są związane z umiejętnością planowania i realizowania kariery w sytuacji permanentnych zmian (Briscoe, Finkelstein, 2009; Porzak, Sagan, 2013).

Podstawy nadziei na sukces kształtują się w dzieciństwie dzięki sukcesom odnoszonym w samodzielnym działaniu. Sprzyja jej również sposób wychowania, w którym pozwala się młodemu człowiekowi na kontrolowaną samodzielność i wzmacnia jego sukcesy. Uwieńczone powodzeniem działania wzmacniają przekonanie o sile własnej woli i posiadanych kompetencjach, ugruntowując nadzieję na sukces, ta zaś stymuluje aktywność i odnoszenie kolejnych osiągnięć (Snyder, 1994). W literaturze dostępnej jest wiele badań dotyczących nadziei na sukces (por. Snyder, 2002, Łaguna, Trzebiński, Zięba, 2005; Łaguna, 2010). Przedmiotem najczęstszych analiz jest wpływ poziomu nadziei na sukces na funkcjonowanie człowieka w różnych aspektach życia, również tych związanych z aktywnością zawodową (Łaguna, 2010; Porzak, Sagan, 2013; Zaleszczyk, Kot, 2015).

2. METODA

2.1. Hipotezy badawcze

Przedstawione badania podłużne dotyczą zmian, jakie mogą zachodzić w poziomie nadziei na sukces oraz jej komponentów przy przechodzeniu przez dwa etapy tranzycji: przygotowania i starcia. Hipoteza badawcza nr 1: Następują zmiany w poziomie nadziei na sukces u osób przechodzących przez fazy przygotowania i starcia tranzycji z edukacji na rynek pracy.

Jeżeli nadzieja na sukces kształtowana jest pod wpływem doświadczeń pochodzących z własnego działania, to sytuacja ciągłego barku pracy, utraty zatrudnienia, porażki w jego poszukiwaniu, a także fakt znalezienia pracy mogą mieć na nią wpływ. Można zatem oczekiwać, iż zmiany w nasileniu nadziei będą przebiegać w inny sposób u osób w różnej sytuacji na rynku pracy, stąd sformułowano cztery szczegółowe hipotezy badawcze:

H 1.1. Poziom nadziei na sukces utrzyma się na tym samym poziomie u osób, które pracowały w czasie przygotowania do tranzycji i etapie starcia nadal posiadają zatrudnienie.

H 1.2. Poziom nadziei na sukces wzrośnie u osób, które nie pracowały w czasie przygotowania do tranzycji, ale posiadają zatrudnienie w etapie starcia.

H 1.3. Poziom nadziei na sukces nie zmieni się u osób, które nie pracowały w czasie przygotowania do tranzycji i pozostają bez pracy na etapie starcia.

H 1.4. Poziom nadziei na sukces obniży się u osób, które pracowały w czasie przygotowania do tranzycji, ale nie posiadają zatrudnienia w etapie starcia.

Dodatkowo różnice w sposobie funkcjonowania osób charakteryzujących się niskim lub wysokim poziomem nadziei na mogą ujawniać się w różnych obszarach życia (Łaguna, 2010). Trwała skłonność odczuwania nadziei na sukces, może być kluczowym czynnikiem zwiększającym gotowość do podejmowania śmiałych decyzji również tych z świata zawodowego (Porzak, Sagan, 2013), stąd hipoteza badawcza nr 2: wyższy poziom nadziei na sukces będzie sprzyjał posiadaniu pracy na etapie przygotowania jak i starcia.

Weryfikacji wymaga również hipoteza nr 3: poziom nadziei na sukces wypracowany w okresie edukacji (przygotowania do transycji) wpływa na skuteczność transycji z systemu edukacji na rynek pracy.

2.2. Zastosowane metody badawcze.

Badania przeprowadzono z wykorzystaniem internetowej wersji Kwestionariusza Nadziei na Sukces (KNS) Snydera, w polskiej adaptacji Łaguny, Trzebińskiego, Zięby (2005). Kwestionariusz składa się z 12 pytań, na które badani odpowiadają na ośmiostopniowej skali. KNS oprócz wyniku ogólnego umożliwi ocenę 2 wymiarów nadziei, wyodrębnianych jako podskale narzędzia, czyli przekonanie o posiadaniu siły woli oraz przekonanie o posiadaniu umiejętności znajdowania rozwiązań w sytuacjach trudnych. Rzetelność skali wyniku ogólnego KNS szacowana współczynnikiem α Cronbacha wynosi $\alpha = 0,82$. Rzetelność skali przekonań o silnej woli jest równa $\alpha = 0,74$, a dla skali przekonań o umiejętności znajdowania rozwiązań współczynnik rzetelności wynosi $\alpha = 0,72$.

2.3. Osoby badane.

Grupę osób badanych stanowią absolwenci w trakcie transycji z szkoły wyższej na rynek pracy. Pierwszy pomiar przeprowadzono w czerwcu, czyli na miesiąc przed ukończeniem studiów wyższych, pomiar drugi odbył się pół roku później, czyli w styczniu roku. W pierwszej części badania wzięło udział 143 studentów piątego roku studiów magisterskich, z czego 73 osoby zdecydowało się wziąć udział w drugim etapie badania (poziom zwrotności 51,05%). W drugim etapie badania wzięło udział więcej kobiet niż mężczyzn: 41 kobiet i 32 mężczyzn. Wiek osób badanych zamyka się w przedziale od 23 do 27 lat. Średnia wieku wyniosła $M = 25,74$ przy odchyleniu standardowym równym $SD = 0,94$.

3. WYNIKI

3.1. Zmiany w poziomie nadziei na sukces w kolejnych etapach transycji z edukacji na rynek pracy.

Z uwagi na sytuację w jakiej mogli znaleźć się absolwenci po opuszczeniu uczelni wyżej wyróżniono cztery grupy osób: nie pracujących zarówno w czasie pierwszego jak i drugiego pomiaru, pracujących zarówno w czasie pierwszego jak i drugiego pomiaru oraz pracujących w czasie pierwszego pomiaru, ale niepracujących w chwili drugiego pomiaru oraz niepracujących w czasie przygotowania do opuszczenia uczelni, ale posiadających pracę w chwili badania ponownego badania po pół roku. Istotność różnic między wynikami pierwszego i drugiego pomiaru nadziei na sukces w czterech grupach absolwentów w różnej sytuacji na rynku pracy po opuszczeniu systemu edukacji przedstawia tabela 1.

Najliczniejsza grupa osób 35 (47,95%) pracowała zarówno przed opuszczeniem systemu edukacji jak i po pół roku od tego wydarzenia. Mimo stabilnej sytuacji zawodowej uzyskano istotne statystycznie zmiany w poziomie przekonania o umiejętności znajdowania rozwiązań jak i wyniku ogólnym nadziei na sukces po opuszczeniu systemu edukacji. W przypadku obydwu zmiennych jej poziom wzrósł.

Tabela 1. Istotność różnic między wynikami pierwszego i drugiego pomiaru (statystyka z dla testu T Wilcoxon) poziomowi nadziei na sukces w czterech grupach absolwentów

Cecha	Pomiar	Pracował - pracuje			Nie pracował - pracuje			Nie pracował - nie pracuje			Pracował - nie pracuje		
		M	Z	p	M	Z	p	M	Z	p	M	Z	p
Przekonanie o silnej woli	1	22,43			25,57			20,20			17,57		
	2	22,62	-0,88	0,38	26,84	-2,33	0,02	18,02	-3,17	0,02	16,28	-1,99	0,05
Przekonanie o umiejętności znajdowania rozwiązań	1	22,11			25,68			19,67			17,17		
	2	23,29	-1,85	0,05	27,05	-2,09	0,04	20,11	-0,73	0,47	16,14	-2,07	0,04
Wynik ogólny nadziei na sukces	1	44,54			51,26			39,66			34,71		
	2	46,23	-2,10	0,04	53,89	-3,04	0,01	38,63	-1,69	0,07	32,42	-2,25	0,03

Źródło: Opracowanie własne

Kolejna grupa składa się z 19 osób (26,03%). Są to absolwenci, którzy nie pracowali w trakcie badania pierwszego, ale po opuszczeniu uczelni znaleźli zatrudnienie. Również w przypadku tej grupy między pomiarami istotnie statystycznie wzrósł poziom przekonania o umiejętności znajdowania rozwiązań, podobnie jak poziom przekonania o silnej woli, jak i wynik ogólny nadziei na sukces.

Dla 12 osób (16,43%) sytuacja zawodowa nie uległa zmianie - nie pracowały zarówno pod koniec studiów wyższych jak i w chwili drugiego pomiaru. Jednak analiza wykazała, że w przypadku osób z tej grupy poziom przekonania o silnej woli istotnie statystycznie obniżył się między pierwszym, a drugim pomiarem.

Siedem osób (9,59%) mimo, iż kończąc studia pracowało, to do czasu drugiego pomiaru zaprzestało pracy. Z uwagi na bardzo małą liczebność tej podgrupy osób, do analiz statystycznych, które jej dotyczyły należy podejść szczególnie ostrożnie. W przypadku osób z tej grupy zarejestrowano istotny statystycznie spadek w poziomie przekonania o silnej woli, przekonania o umiejętności znajdowania rozwiązań oraz poziomie ogólnej nadziei na sukces.

3.2. Nadzieja na sukces, a posiadanie zatrudnienia.

W związku z tym, iż są to zmienne, których dokonano pomiaru na skali ilościowej i nominalnej, dychotomicznej zastosowano współczynnik korelacji η . Posiadanie zatrudnienia było pozytywnie skorelowane z nadzieją na sukces i jej komponentami ($N = 143$) przed opuszczeniem systemu edukacji: $\eta = 0,60$ dla przekonania o silnej woli, $\eta = 0,58$ przekonania o umiejętności znajdowania rozwiązań oraz

$\eta = 0,68$ poziomie ogólnej nadziei na sukces. Pół roku funkcjonowania na rynku pracy ($N = 73$) współczynniki korelacji obniżyły się, ale wynosiły $\eta = 0,42$ dla przekonania o silnej woli, $\eta = 0,44$ przekonania o umiejętności znajdowania rozwiązań oraz $\eta = 0,59$ przy poziomie ogólnej nadziei na sukces.

3.3. Wpływ nadziei na sukces na skuteczność transycji

W kolejnej analizie sprawdzono czy nadzieja na sukces i jej komponenty wypracowane w okresie edukacji wpływa na skuteczność transycji z edukacji na rynek pracy. Binarna regresja logistyczna ($\chi^2 = 23,69$ $df = 2$; $p = 0,01$), w której zmienną wyjaśnianą było posiadanie pracy w chwili drugiego pomiaru, a zmienną wyjaśniającą poziom nadziei na sukces oraz jej komponenty mierzone w chwili ukończenia studiów, pozwala przewidywać posiadanie pracy pół roku po opuszczeniu systemu edukacji ($Wald = 15,82$; $df = 2$; $p = 0,01$; $\text{Exp}(\beta) = 2,89$); w tym poczucie siły woli ($Wald = 6,81$; $df = 1$; $p = 0,04$; $\text{Exp}(\beta) = 1,53$) oraz przekonanie o umiejętności znajdowania rozwiązań ($Wald = 3,38$; $df = 1$; $p = 0,05$; $\text{Exp}(\beta) = 1,20$); Zależność ta wyjaśnia około 28% wariancji (R^2 Coxa i Snella = 0,28), a uwzględniając ograniczenia modelu nawet około 41% wariancji (R^2 Nagelkerkego = 0,41). Na podstawie modelu udało się przewidzieć 75,30% zmienną zależną: w 88,8% posiadanie pracy i 36,8% brak pracy.

4. Dyskusja wyników

W szczegółowej hipotezie 1.1 oczekiwano, iż poziom nadziei na sukces u osób, które pracowały w czasie przygotowania do transycji oraz posiadały zatrudnienie w chwili drugiego pomiaru utrzyma się. W przypadku absolwentów, którzy pracowali zarówno w etapie przygotowania jak i po pół roku od opuszczenia uczelni nie potwierdzono tej hipotezy. Aktualnie wśród osób studiujących coraz częściej mamy do czynienia z studentami, którzy posiadają pewne doświadczenia na rynku pracy, a praca po opuszczeniu systemu edukacji stanowi kontynuację zatrudnienia z okresu studiów (Anderson, Goodman, Schlossberg, 2012; Roźnowski, Kot, 2018). Osoby pracujące zanim opuściły system edukacji mogą nie oceniać tej transycji jako na tyle istotnej by wiązała się ze zmianą własnych nastawień poznawczych dotyczących siebie (Guichard, Huteau, 2005; Kot, 2018). Mimo stabilnej sytuacji zawodowej wzrósł ich poziom przekonania o umiejętności znajdowania rozwiązań jak i wynik ogólnym nadziei na sukces. Stabilna sytuacja zawodowa ciągle jeszcze mało sprzyjającym młodym ludziom polskim rynku pracy (BAEL, 2018) wpłynęła na podniesienie poziomu nadziei na sukces. W porównaniu do swoich rówieśników, którzy doświadczali różnych trudności w skutecznym wejściu na rynek pracy osoby utrzymujące zatrudnienie osiągnęły sukces (Świtek, Easterlin, 2016). Przekonanie o możliwości sprostania różnorodnym wymaganiom płynącym z rynku pracy przełożyło się na pozytywną ocenę własnych umiejętności w znajdowaniu rozwiązań w warunkach niepewnego rynku pracy i możliwości działania pomimo przeszkód (Porzak, Sagan, 2013). Niewątpliwie wzrost w szczegółowych komponentach przełożył się na wzrost globalnej nadziei na sukces na początku swojej aktywności zawodowej.

Wzrostu poziomu nadziei na sukces oczekiwano w grupie absolwentów, którzy po ukończeniu studiów wyższych podjęli pracę (Hipoteza 1.2). Hipoteza ta została potwierdzona i zaobserwowano wzrost poziomu nadziei na sukces oraz jej komponentów na przestrzeni czasu dzielącego pierwszy pomiar od drugiego. Doświadczenie sukcesu jakim było znalezienie zatrudnienia po opuszczeniu systemu edukacji to

istotne źródło kształtowania nadziei na sukces. Poszukiwanie pracy wymagało podjęcia aktywności i wykazania się wysokim zaufaniem co do siebie i swoich kompetencji jako wystarczających do znalezienia pożądanego zatrudnienia (Porzak, Sagan, 2013). Z drugiej strony sukces, jakim było znalezienie zatrudnienia, na zasadzie sprzężenia zwrotnego może umacniać wcześniej posiadany poziom nadziei.

W najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy są osoby, które nie pracowały zarówno w trakcie przygotowania do tranżycji i nie posiadają zatrudnienia po opuszczeniu systemu edukacji. Uzyskane rezultaty nakazują odrzucić hipotezę 1.3. zakładającą brak zmian w poziomie samooceny w tej grupie osób. Doświadczenie trudności w znalezieniu zatrudnienia, do którego młodzi ludzie przygotowywali się przez cały okres edukacji może powodować osłabienie siły woli (Łaguna, Trzebiński, Zięba, 2005). Wobec niemożliwości przezwyciężenia licznych przeszkód na rynku pracy może pojawiać się zwątpienie w skuteczność wybranych sposobów działania oraz zasadność ich kontynuowania. Zaistniała sytuacja może hamować u młodych ludzi motywację do podejmowania wysiłków zmierzających do poprawy ich sytuacji, np. podejmowania pracy w innym zawodzie, czy wybierania stażów oraz innych form zatrudnienia w celu zdobycia niezbędnego doświadczenia (Retowski, 2011).

W równie trudnej sytuacji na rynku pracy znalazły się osoby, które opuszczały system edukacji posiadające zatrudnienie, a w okresie pół roku jakie spędziły na rynku stały się bezrobotne. W tej grupie osób badanych nastąpił istotny statystycznie spadek w poziomie przekonania o silnej woli, przekonania o umiejętności znajdowania rozwiązań oraz poziomie ogólnej nadziei na sukces (potwierdza to hipotezę 1.4). Nie jest znany powód utraty zatrudnienia przez osoby badane, być może część osób zdecydowała się na założenie rodziny i poświęcenie swojej aktywności jej dobremu funkcjonowaniu. Posiadanie zatrudnienia jest istotnym, ale nie jedynym obszarem aktywności młodych ludzi (Kot, 2018). Niemniej, doświadczenie bezrobocia na początku ścieżki kariery zawodowej, a jeszcze bardziej niepowodzenie jakim była utrata zatrudnienia mogło odbić się na ocenie własnej osoby, ocenie posiadanych kompetencji a także szans na przyszłe funkcjonowanie zawodowe (Retowski, 2011, Kot, 2018).

Zachodząca dynamika zmian w poziomie nadziei na sukces oraz jej komponentów jest zgodna z modelem zmian w zasobach indywidualnych związanych z przechodzeniem przez kolejne etapy tranżycji w modelu Adamsa, Hayesa i Hopsona (1976). W modelu tym po doświadczeniu pierwszych zmian związanych z sytuacją tranżycji możliwy jest wzrost lub spadek poziomu zasobów indywidualnych. Choć podstawy nadziei kształtują się we wczesnym okresie życia (Snyder, 1994), to jest ona w pewnym stopniu dynamiczna, ponieważ kolejne doświadczenia życiowe mogą zmieniać jej poziom w kierunku pozytywnym jak i negatywnym. Jeżeli tranżycja i wiążące się z nią zmiany są spostrzegane pozytywnie następuje podwyższenie poziomu zasobów indywidualnych przy przechodzeniu przez jej pierwsze etapy. Analogicznie gdy zmiany te spostrzegane są jako negatywne może nastąpić obniżenie poziomu istotnych zmiennych indywidualnych.

Kolejna hipoteza zakładała związek wyższego poziomu nadziei na sukces i jej komponentów (przekonania o umiejętności znajdowania rozwiązań i przekonania o silnej woli) z posiadaniem zatrudnienia na etapie przygotowania do tranżycji i starcia. Analiza korelacji, wskazała, że istnieje dodatni, umiarkowanie silny związek nadziei na sukces oraz przekonania o umiejętności znajdowania rozwiązań i przekonania

o silnej woli z posiadaniem zatrudnienia zarówno na etapie przygotowania do transycji jak i na etapie starcia. Nadzieja na sukces, często rozpatrywana jest jako istotny czynnik motywacyjny przekładający się na podejmowanie różnych działań z większą wiarą w możliwość ich skutecznej realizacji (Avey, Luthans, Youssef, 2010; Porzak, Sagan, 2013). Zwiększa to skłonność do podejmowania zróżnicowanych działań w warunkach współczesnego rynku pracy (praca tymczasowa, prace dorywcze, straż, wolontariat studencki), ponieważ każda aktywność wydaje się nieść większą szansę powodzenia dotyczącą bieżących i przyszłych rezultatów (Łaguna, 2010).

W hipotezie numer trzy zakładano, że nadzieja na sukces posiadana w chwili opuszczenia systemu edukacji przekłada się na posiadanie zatrudnienia po pół roku funkcjonowania na rynku pracy. W wyniku binarnej regresji logistycznej, potwierdzono, że komponenty nadziei na sukces: poziom przekonania o umiejętnościach znajdowania rozwiązań i przekonania o silnej woli okazały się dobrym prognostykiem posiadania zatrudnienia po opuszczeniu systemu edukacji.

Nadzieja na sukces implikuje podejmowanie działań z większą wiarą w możliwość ich skutecznej realizacji (Snyder, 2002), przez co zwiększa skłonność do podejmowania zróżnicowanych działań na rynku pracy. Każde działanie wydaje się nieść szansę dotyczącą satysfakcjonujących rezultatów pierwszej transycji w postaci posiadania zatrudnienia na jej poszczególnych etapach. Oprócz przekonania o posiadaniu umiejętności znajdowania skutecznych rozwiązań, również drugi komponent nadziei na sukces, czyli przekonanie o silnej woli pozwala przewidywać skuteczność w radzeniu sobie z wyzwaniami pierwszej transycji na rynek pracy w kolejnych jej etapach. Przeświadczenie o możliwości skutecznego wykonania zaplanowanego działania, nawet w obliczu licznych przeszkód występujących na poszczególnych etapach transycji podtrzymuje wykonywanie działań przybliżających do efektywnego wejścia na rynek pracy (Trzebiński, Zięba, 2003). Odporność na zwątpienie zdaje się być czynnikiem chroniącym na niepewnym i niesprzyjającym młodym ludziom polskim rynku pracy (BAEL, 2018; Lipińska-Grobelny, Ciesielska, 2018). Wytrwałość działań związana z tym komponentem nadziei na sukces może mieć szczególne znaczenie w obszarach związanych z podejmowaniem długofalowych działań (Porzak, Sagan, 2013), a za takie należy bieżące zarządzanie swoją transycją na rynek pracy czy realizowaniu odległych zadań takich jak kształtowanie swojej kariery zawodowej.

Analiza relacji między nadzieją na sukces, a posiadaniem zatrudnienia na poszczególnych etapach transycji może pomóc w ocenie czynników sprzyjających efektywnemu przechodzeniu z systemu edukacji na rynek pracy. Umiejętność generowania rozwiązań, pewność przyjętych rozwiązań oraz podtrzymywanie ich mimo pojawiających się trudności zwiększa szanse młodych ludzi na skuteczną transycję z edukacji na rynek pracy (Nicholson, West, 1987). Pozytywne spostrzeżenie siebie okazało się zatem istotnym zasobem, który pozwala skutecznie radzić sobie kolejnymi etapami transycji. Pojawiające się przeszkody (bezrobocie, utrata zatrudnienia) są według młodych ludzi możliwe do przezwyciężenia (Zaleszczyk, Kot, 2015). Badana grupa była jednorodna pod względem formalnego poziomu wykształcenia, z podobną sytuacją mamy coraz częściej na rynku pracy, gdzie stale wzrasta liczba osób legitymujących się wyższym wykształceniem, dlatego by uzyskać przewagę nad resztą absolwentów ważne jest posiadanie wysokiej oceny własnej osoby, posiadanych kompetencji oraz przekonania co do skuteczności wybranych form działania (Świtek,

Easterlin, 2016; Lipińska-Grobelny, Ciesielska, 2018). W przypadku osób, o niskiej nadziei na sukces zalecana jest odpowiednio wczesna i regularna interwencja, która może zapobiegać wejściu w błędne koło kumulujących się zagrożeń, niepowodzeń związanych z niepowodzeniem pierwszej tranzycji na rynek pracy. Należy pamiętać, że pozostawanie poza rynkiem pracy uznawane jest za długotrwałe bezrobocie, co zmniejsza jeszcze bardziej szanse na znalezienie zatrudnienia i pogłębia utratę zasobów osobowych jednostki (Retowski, 2011).

Przeprowadzone badania mimo iż miały charakter badań z powtarzaniem pomiaru miały pewne ograniczenia, które należy rozważyć planując kolejne badania. Współcześnie coraz częściej mamy do czynienia z nieciągłymi modelami kariery, w których cyklicznie następuje powrót do wcześniejszych etapów tranzycji związanych z potrzebą uzupełnienia kapitału kariery (Briscoe, Finkelstein, 2009), przez co granice między poszczególnymi etapami tranzycji zacierają się. W związku z tym w przyszłych badaniach należy poszerzyć badaną próbę, by zwiększyć w niej udział osób z mniejszym doświadczeniem na rynku pracy oraz zwiększyć częstotliwość pomiarów, ponieważ zmiany na rynku pracy, szczególnie w przypadku młodych ludzi zachodzą bardzo szybko i uchwycenie ich dynamiki wymaga bardziej dokładnych badań.

LITERATURA:

- Adams J., Hayes J., Hopson B. (1976), *Transition – Understanding and Managing Personal Change*, Londyn, Martin Robertson.
- Anderson M. L., Goodman J. Schlossberg N. K. (2012), *Counseling adults in transition: Linking Schlossberg's theory with practice in a diverse World*, Nowy Jork: Springer Publishing Company.
- Avey J. B., Luthans F., Youssef C. M. (2010), The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors, *Journal of Management*, nr 36 (2), s. 430-452.
- BAEL (2018), *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2017 roku*, Warszawa, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy Wydział Analiz i Statystyki.
- Briscoe J. F., Finkelstein L. M. (2009), „The “new career” and organizational commitment: Do boundaryless and protean attitudes make a difference?“, *Career Development International*, nr 14 (3), s. 242-260.
- Guichard J., Huteau M. (2005), *Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego*, Kraków, Impuls.
- Kot P. (2018), Związek samooceny z skutecznością tranzycji z systemu edukacji na rynek pracy, *Forum Psychologiczne*, nr 23 (1), s. 172-187.
- Lipińska-Grobelny A., Ciesielska O. (2018), Zaangażowanie w pracę i przywiązanie do organizacji – analiza międzypokoleniowa i międzypłciowa, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, nr 3-4, s. 129-144.
- Łaguna M. (2010), *Przekonania na własny temat i aktywność celowa*, Gdańsk, GWP.
- Łaguna M., Trzebiński J., Zięba M. (2005), *Kwestionariusz Nadziei na Sukces. Podręcznik*, Warszawa, Pracownia Testów PTP.
- Nicholson N., West M. A. (1987), *Managerial Job Change: Men and Women in Transition*, Cambridge, Cambridge University Press.

- Porzak R., Sagan M. (2013), Nadzieja i przedsiębiorczość – psychologiczne aspekty zarządzania, *Zeszyty Naukowe WSEI*, nr 6 (1), s. 179-193.
- Retowski S. (2011), *Bezrobocie i odpowiedzialność*, Warszawa, Scholar.
- Rożnowski B., Kot P. (2018), Przekonania o własnej skuteczności na różnych etapach transycji z edukacji na rynek pracy, *Czasopismo Psychologiczne*, nr 24 (1), s. 133-142.
- Snyder C. R. (2002), Hope theory: rainbows in the mind, *Psychological Inquiry*, nr 13(4), s. 249-275.
- Snyder C. R. (1994), *The psychology of hope*, Nowy York, The Free Press.
- Super D. E. (1994), A life span, life-space perspective on convergence, w Savickas M. L., Lent W. (red.), *Convergence in career development theories*, California: CPP Books.
- Świtek M., Easterlin R. A. (2016), Life Transitions and Life Satisfaction During Young Adulthood, *Journal of Happiness Studies*, nr 19 (1), s. 297–314.
- Trzebiński J., Zięba M. (2003), *Kwestionariusz Nadziei Podstawowej – BHI-12*, Warszawa, Pracownia Testów PTP.
- Zaleszczyk A. K., Kot P. (2015), Nadzieja na sukces a trudności w podejmowaniu decyzji zawodowych, *Roczniki Psychologiczne*, nr 18 (4), s. 599-609.



Anna Lubosz

Politechnika Śląska
Wydział Górnictwa i Geologii

Wpływ kierujących pracownikami pod ziemią na zasoby ludzkie i motywacje do pracy w kopalniach węgla kamiennego

Streszczenie

W artykule autor porusza problem związany z bezpośrednim wpływem przełożonych na zasoby ludzkie w kopalniach węgla kamiennego. Motywowanie do bezpiecznych warunków pracy, pozwala na usprawnienie realizacji założeń wydobywczych oraz na organizację pracy. Okazuje się, że w wielu przypadkach sposób kierowania musi być dopasowany do konkretnej sytuacji, do oczekiwań, możliwości oraz zachowań pracowników. Kierujący pracownikami musi także uwzględniać sytuację panującą na rynku i w najbliższym otoczeniu. Wybór sposobu kierowania powinien gwarantować nie tylko bieżące sukcesy kopalni, ale także równomierny rozwój pracowników, poprzez podnoszenie ich kwalifikacji i mobilizowanie do podejmowania coraz to nowych i ambitniejszych działań.

Przełożony, wybierając odpowiedni dla sytuacji sposób kierowania, musi być nastawiony na współpracę z ludźmi, nie tracąc przy tym z oczu zasadniczych celów, które ma osiągnąć kopalnia.

Słowa kluczowe: Zasoby ludzkie, górnictwo, zakłady górnicze, bezpieczeństwo pracy.

1. WPROWADZENIE

Kierowaniem prac pod ziemią zajmuje się osoba doзору, który jest odpowiedzialna za efektywne zarządzanie podległym osobom. Znając potencjał swoich podwładnych za który odpowiada kierujący pracownikami pod ziemią racjonalnie dzieli zadania między poszczególnych pracowników wedle posiadanych kwalifikacji, tak aby wykonanie ich własnych planów było realne. Przekazuje pracownikom cele do realizacji i systematycznie egzekwuje ich wykonanie. Jeśli osoba doзору dobrze poprowadzi swój oddział to zwiększy efektywność pracy, a tym samym ogólne zyski kopalni. W ten sposób przyczyni się do sukcesu całego zakładu górniczego.

Egzekwowanie, kontrola i ocena pracy pracowników, to podstawowe i trudne zadanie dla osoby dozoru, ponieważ zawiera w sobie umiejętność godzenia różnych, niekiedy sprzecznych interesów organizacji i podległego oddziału. Dlatego tak istotne jest przygotowanie kierownika do prawidłowego stawiania wymagań podwładnym i skutecznego rozliczania ich z wyników pracy. Ważne jest podejmowanie i prowadzenie przez kierowników systematycznych działań kontrolnych w celu zwiększenia wydajności i efektywności pracy zespołu. Skuteczna osoba dozoru potrafi zwiększać poczucie odpowiedzialności i zaangażowanie pracowników w wykonywaną pracę. Potrafi rozpoznawać i stosować mechanizmy pobudzające pracowników do efektywnego działania i rozwijania nowych, pożądanych postaw. Kierowanie oddziałem jest procesem wymagającym doskonalenia swoich umiejętności. Doskonalenie należy rozumieć poprzez rozwijanie świadomości roli kierowniczej oraz dostarczenie narzędzi niezbędnych do pełnienia tej roli w sposób efektywny. Doskonalenie pozwoli kierownikom na: sprawne delegowanie zadań i obowiązków pracownikom, motywowanie, ocenianie i kontrolę ich pracy oraz budowanie efektywnej współpracy w oddziale.

2. OGÓLNE ZASADY MOTYWOWANIA PRACOWNIKÓW DO PRACY W PODZIEMNYCH ZAKŁADACH GÓRNICZYCH

Specyfika pracy pod ziemią wymusza konieczność stosowania zaawansowanych metod i form przekazu wiedzy związanej z danym stanowiskiem pracy do motywowania do bezpiecznych a zarazem korzystnych finansowo dla pracodawcy warunków pracy w kopalni. Jak mówią przepisy: Rozporządzenie Ministra Energii z dnia 23 listopada 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań dotyczących prowadzenia ruchu podziemnych zakładów górniczych, najważniejsze w podziemnych zakładach górniczych jest bezpieczeństwo pracowników pracujących na dole. Wobec powyższego w pierwszej kolejności motywuje się pracowników do bezpiecznego wykonywania zadań powierzonych na danym stanowisku pracy. Służba Bezpieczeństwa i Higieny Pracy zatrudniona na kopalniach, nieustannie motywuje do bezpiecznych zachowań między innymi poprzez prowadzenie kontroli dołowych pracowników i stosowania się do obowiązujących przepisów w danym zakładzie górniczym. Pracowników pracujących pod ziemią wynagradza się w postaci comiesięcznej premii, która jest ruchoma.

3. BADANIE ANKIETOWE

Forma delegowania zadań pracownikom pracującym pod ziemią nie zawsze pozwala na efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi. W celu weryfikacji problemu badawczego, wykonana została ankieta wśród pracowników pracujących pod ziemią w zakładach górniczych. Ankieta składała się z jedenastu pytań. Ankieta była anonimowa a ankietowani, których obejmowały pytania to pracownicy fizyczni oraz osoby dozoru, którym w pierwszej kolejności deleguje się zadania na stanowisku pracy.

1. **Którego dnia miesiąca kierownik deleguje Panu zadania do wykonania na dany miesiąc?** /proszę wybrać jedną odpowiedź/

- A. 1-5 dzień miesiąca
- B. W połowie miesiąca

- C. Ostatni dzień poprzedniego miesiąca
 - D. Wcale nie deleguje zadań
2. **Który z podanych wyżej okresów uważa Pan za optymalny ze względu na efektywność swojej pracy?** /proszę wybrać jedną odpowiedź/
- A. 1-5 dzień miesiąca
 - B. Połowa miesiąca
 - C. Ostatni dzień poprzedniego miesiąca
 - D. Nie mam zdania
3. **Proszę ocenić na ile przekazywane przez kierownika są dla Pana:** /proszę wybrać jedną odpowiedź/
- A. Bardzo zrozumiałe
 - B. Zrozumiałe
 - C. Słabo zrozumiałe
 - D. W ogóle niezrozumiałe
4. **Ile razy w miesiącu kierownik informuje Pana o postępie w realizacji delegowanych zadań?** /proszę wybrać jedną odpowiedź/
- A. Co tydzień
 - B. Co dwa tygodnie
 - C. Raz na miesiącu
 - D. Wcale
5. **Jaką formę przekazu używa kierownik Panu do przedstawienia postępu w realizacji zadań w danym miesiącu?** /proszę wybrać jedną lub więcej odpowiedzi, maksymalnie 2/
- A. Tabela z wynikami
 - B. Przekaz ustny
 - C. Mailem
 - D. Wcale
6. **W jaki sposób kierownik komunikuje się z Panem?** /proszę wybrać jedną lub więcej odpowiedzi, maksymalnie 2/
- A. Osobiście
 - B. Telefonicznie
 - C. Mailowo
 - D. Wcale

7. **Czy ma Pani/Pan możliwość bezpośredniego kontaktu z kierownikiem w przypadku problemów powstałych podczas wykonywania codziennej pracy?** /proszę wybrać jedną odpowiedź/
- A. Zawsze
 - B. Często
 - C. Czasami
 - D. Rzadko
 - E. Wcale
8. **Proszę wskazać preferowany sposób kontaktu Pan kontaktuje się z kierownikiem?** /proszę wybrać jedną odpowiedź/
- A. Telefonicznie
 - B. Mailowo
 - C. Osobiście
 - D. Wcale
9. **Jak często zgłasza Pan kierownikowi problemy związane z codziennym wykonywaniem powierzonych zadań?** /proszę wybrać jedną odpowiedź/
- A. Codziennie
 - B. Raz w tygodniu
 - C. Raz w miesiącu
 - D. Nie zgłaszam
10. **Proszę wskazać, który z wymienionych sposobów zarządzania czasem pracy ma wpływ na wysoką efektywność Pana pracy ?** /można wybrać co najmniej dwie odpowiedzi/
- A. Wcześniej przygotowany grafik/plan
 - B. Dyspozycje wydawane przez menadżera
 - C. Praca wykonywana na podstawie bieżących zleceń
 - D. Nie mam planu
 - E. Inne /proszę podać jakie/.....
11. **Jak Pan/Pani ocenia współpracę z kierownikiem?** /proszę wybrać jedną odpowiedź/
- A. Bardzo dobrze
 - B. Dobrze
 - C. Przeciętnie
 - D. Źle
 - E. Bardzo Źle

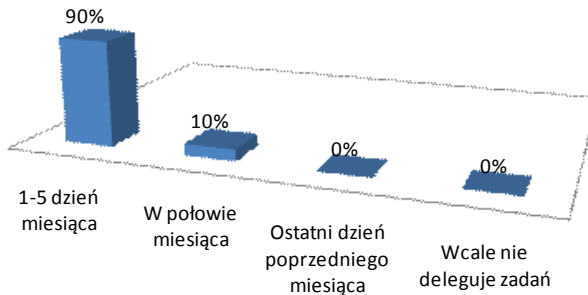
4. WYNIKI ANKIETY

W Ankiecie wzięło udział 100% mężczyzn. 30 % ankietowanych stanowili mężczyźni do 30 roku życia, 60 % ankietowanych to mężczyźni od 30 roku życia do 49 roku życia, 10 % ankietowanych stanowili mężczyźni powyżej 50 lat.

Analiza pierwszego pytania ankiety

Z analizy pytania pierwszego wynika, że 90% ankietowanych otrzymują od kierownika delegowane zadania maksymalnie do pięciu dni nowego miesiąca. Szczegółowe zestawienie dotyczące analizy pytania pierwszego ankiety przedstawia wykres 1

Którego dnia miesiąca kierownik deleguje Panu zadania do wykonania na dany miesiąc?

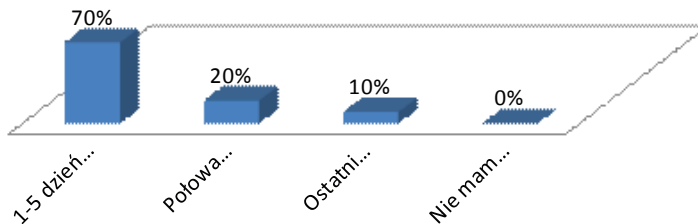


Wykres 1. Analiza pierwszego pytania ankiety.

Analiza drugiego pytania ankiety

90% respondentów uważa, że optymalnym czasem na wyznaczanie zadań przez kierownika ze względu na efektywność pracy jest okres od 1 do 5 dnia miesiąca. Szczegółowe zestawienie dotyczące analizy pytania drugiego ankiety przedstawia wykres 2.

Który z podanych wyżej okresów uważa Pan za optymalny ze względu na efektywność swojej pracy?



Wykres 2. Analiza drugiego pytania ankiety.

Analiza trzeciego pytania ankiety

Wszyscy pracownicy twierdzą, że przekazywane informacje przez kierownika są dla nich zrozumiałe.

Analiza pytania czwartego ankiety

75 % ankietowanych uważa, że kierownik co tydzień informuje ich o postępie w realizacji delegowanych zadań.

Analiza pytania piątego ankiety

80 % ankietowanych stwierdziła, że formą przekazu używaną przez kierownika do przedstawienia postępu w realizacji zadań w danym miesiącu jest przekaz ustny.

Analiza pytania szóstego ankiety

75% ankietowanych odpowiedziało, że komunikują się z kierownikiem osobiście, natomiast 25% pracowników telefonicznie.

Analiza pytania siódmego ankiety

W pytaniu ósmym 60% ankietowanych stwierdziło, że zawsze mają bezpośredni kontakt z kierownikiem w przypadku problemów powstałych podczas wykonywania codziennej pracy.

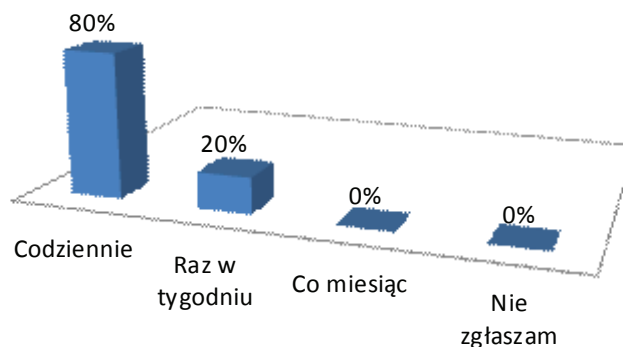
Analiza pytania ósmego ankiety

Wszyscy pracownicy stwierdzili, że najbardziej preferowaną przez nich formą kontaktu z kierownikiem jest kontakt osobisty.

Analiza pytania dziewiątego ankiety

W pytaniu dotyczącym częstości zgłaszania problemów kierownikowi związanymi z codziennym wykonywaniem powierzonych zadań aż 80% pracowników zgłasza takowe problemy codziennie natomiast 20% pracowników zgłasza raz w tygodniu. Szczegółowe zestawienie dotyczące analizy pytania dziesiątego ankiety przedstawia wykres 3.

Jak często zgłasza Pan kierownikowi problemy związane z codziennym wykonywaniem powierzonych zadań?

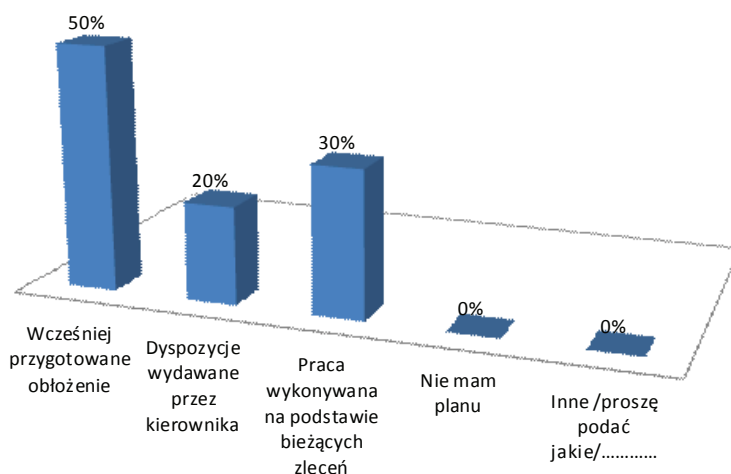


Wykres 3. Analiza pytania dziesiątego ankiety.

Analiza pytania dziesiątego ankiety

Według 50% pracowników, ocenia się, że to właśnie wcześniej przygotowane obłożenie ma wpływ na wysoką efektywność pracy. Szczegółowe zestawienie dotyczące analizy pytania trzynastego ankiety przedstawia wykres 4.

Proszę wskazać, który z wymienionych sposób zarządzania czasem pracy ma wpływ na wysoką efektywność Pana pracy ?



Wykres 4. Analiza pytania trzynastego ankiety.

Analiza pytania jedenastego ankiety

W pytaniu dotyczącym współpracy pracowników z kierownikiem, można zauważyć, że wszyscy ankietowani pracownicy ocenili w/w współpracę jako przeciętną.

6. PROFILAKTYKA ANKIETOWA

Dzisiejsi pracownicy kopalni nie oczekują już tylko od przełożonych instrukcji ale doboru takiej formy komunikacji, która poprawi relacje pomiędzy kierownikiem a pracownikiem oraz prawidłowym przepływem informacji w zakładzie pracy co poprawi jakość realizowanych usług oraz zwiększy efektywność ich pracy. Wobec powyższego proponuje się następującą formę profilaktyki: W celu poprawy jakości wykonywania codziennych zadań przez pracowników kopalni oraz dla wzmocnienia efektywności proponuje się wprowadzenie poniższego arkusza delegowania zadań:

Tabela 1. Arkusz delegowania zadań

ARKUSZ PRZYGOTOWAWCZY DO DELEGOWANIA ZADAŃ
Zadanie do delegowania – cele i oczekiwania:
Pokaż korzyści dla pracownika:
Uzgodnij terminy:
Przedstaw swoje wskazówki i sugestie:
Uzgodnij z pracownikiem zasady komunikacji i kontroli:

Arkusz delegowania zadań to narzędzie, które w jasny i przejrzysty sposób pozwoli kierownikowi wyznaczyć konkretnym pracownikom zadania (najpierw dzienny, potem tygodniowy). Kierownik powinien delegować zadania z swojego zakresu obowiązków przedstawicielom poszczególnego działu na kopalni, posiadającym odpowiednią wiedzę oraz doświadczenie w ramach delegowanego zadania. Kierownik kolejno przekazuje uprawnienia w postaci ustnej bądź telefonicznej w sytuacji pilnej bądź wymagającej natychmiastowej ingerencji przedstawiciela działu w momencie nieobecności kierownika bądź innej nieuzasadnionej absencji kierownika.

W arkuszu kierownik uzgodni z pracownikiem konkretny termin realizacji wykonania zadania (poda datę). W razie konieczności przedstawi swoje wskazówki i sugestie, które będą pomocne dla pracownika, uzgodni w sposób jasny i przejrzysty sposób komunikacji pomiędzy nim a pracownikiem oraz ustali sposób kontroli zadania.

Karta przygotowująca do rozmowy z danym pracownikiem to kolejne narzędzie, które ułatwi kierownikowi lepsze poznanie pracownika.. Pozwoli zweryfikować postępy danego pracownika oraz umożliwi dobór sposobu jego doskonalenia w przyszłości (plan korygujący). Karta pomoże w jasny sposób wyjaśnić pracownikowi co należy poprawić, do kiedy, w jaki sposób oraz jakimi kryteriami będzie to ocenione przez kierownika. Poniżej przedstawiono wzór karty przygotowującej do rozmowy.

Tabela 2. Karta przygotowująca do rozmowy z wybranym pracownikiem

KARTA PRZYGOTOWUJĄCA DO ROZMOWY Z WYBRANYM PRACOWNIKIEM		
PLAN KORYGUJĄCY		
Działania	Termin	Kryteria oceny

Dodatkowym narzędziem umożliwiającym kierownikowi przeprowadzenie ocen pracowniczych w celu poprawy jakości codziennej pracy kopalni, jest wprowadzenie arkusza oceny konkretnych zadań jakie kierownik deleguje poszczególnym pracownikom wszystkich działów. Arkusz oceny to prosty wzór, dzięki któremu kierownik oceni pracę danego pracownika wpisując w krótkich słowach co w danym zadaniu (czy też zadaniach) zostało wykonane dobrze a co jeszcze wymaga poprawy i zmiany. Taki arkusz oceny będzie podstawą do rozmowy z pracownikiem na temat indywidualnego sposobu rozwoju pracownika w przyszłości.

Tabela 3. Arkusz oceny

OCENA	
Dobrze	Można poprawić

Weryfikując problem badawczy związana z możliwością przekazania informacji poszczególnym pracownikom działów, proponuje się by każdą rozmowę zamknąć precyzyjnymi ustaleniami, które pozwolą przejść od decyzji do wdrożenia rozwiązania:

- ✓ co jest do zrobienia,
- ✓ kto to zrobi,
- ✓ na kiedy,
- ✓ w jaki sposób,
- ✓ kto to sprawdzi.

Proponuje się również, aby w sposobie komunikacji i przepływu informacji pomiędzy kierownikiem a pracownikiem ważne było prawidłowe rozwiązywanie powstałych między nimi problemów. Jako usprawnienie w kopalni wdroży się model rozwiązywania problemów:

1. sprecyzowanie problemu
2. pozyskiwanie informacji
3. podsumowanie
4. dyskusja nad rozwiązaniem
5. decyzja
6. szczegółowe ustalenia

Ponadto należy sprecyzować problem. Na tym etapie wiedza o problemie ogranicza się tylko do obserwowanych symptomów. Należy tutaj krótko opisać swoje obserwacje powiedzieć, że celem rozmowy jest rozwiązanie problemu.

Wspólnie z pracownikiem zająć się pozyskiwaniem informacji. Należy dotrzeć do przyczyn problemu i zadawać pytania. Nie należy żałować czasu na zadawanie pytań otwartych: co? Jak? Dlaczego? Jak i zadawać pytania precyzujące: co konkretnie? co dokładnie?. Należy parafrazować wypowiedzi swojego rozmówcy. W kopalni należało wprowadzić następujący arkusz do rozwiązywania problemów. W/w arkusz będzie wypełniany na spotkaniach indywidualnych pracownika z kierownikiem (raz lub dwa razy w roku –w zależności od potrzeby). Poniżej przedstawiono przykładowy arkusz do rozwiązywania problemów:

Tabela 4. Arkusz do rozwiązywania problemów

ARKUSZ PRZYGOTOWAWACZY DO ROZWIĄZYWANIA PROBLEMÓW
Problem do rozwiązania:
Przykłady zachowań lub działań pracownika, które są symptomami problemu:
Cel – zmiana, którą chcesz osiągnąć:
Zakres informacji potrzebnych do rozwiązania problemu:
Pytania, które chcesz zadać:
Uwagi:

7. PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Wśród wielu czynników mających wpływ na osiągnięcie sukcesu istotne znaczenie ma innowacyjność. Innowacyjność należy traktować jako proces ciągły, dotyczący nie tylko technologicznych aspektów, ale także społecznych: innowacyjność to nie tylko kombinacja materialnych form kapitału (fizycznego, finansowego itd.) ale także kombinacja niematerialnych form kapitału w szczególności kapitału społecznego.

Budowanie właściwej atmosfery w każdej organizacji, gdzie obowiązuje przestrzeganie norm, zasad, zwykła uczciwość w relacjach międzyludzkich, wzajemne zaufanie to podstawy tworzenia kapitału społecznego.

Jeżeli taki klimat istnieje to dopiero wtedy można mówić o uczestnictwie w sieciach, grupach działania, wzajemności, a w konsekwencji o generowaniu wiedzy i tworzenia społecznego kapitału innowacyjnego. W dzisiejszym otoczeniu sektora górnictwa węgla kamiennego, w sytuacji ciągłych zmian i braku pewności co do zatrudnienia i wynagrodzenia, to właśnie ludzie decydują o sukcesie zakładu pracy, ich wartość i zaangażowanie, kreatywność, elastyczność zależy głównie od jakości menadżerów, kierowników i kultury organizacji.

LITERATURA:

- James A. F. Stoner, 1996 Charles Wankel, Kierowanie, PWE, Warszawa.
- Peter F. Druker, 2004 Menedżer skuteczny, MT Biznes, Konstancin – Jeziorna.
- Peter F. Druker, 2005 Praktyka zarządzania, MT Biznes, Konstancin – Jeziorna.
- Michael Armstrong, 1997 Jak być lepszym menedżerem, ABC, Warszawa.
- Robert St. Bokacki. 2009 Ludzki kontekst przywództwa. Warszawa.s.53-88.
- Nido R. Qubein. 1999 Jak być przekonującym. Warszawa.s.69-79.



Janusz Siwiorek
Uniwersytet Śląski

Modele wypalenia zawodowego – ujęcie teoretyczne / *Models of professional burnout – theoretical approach*

Streszczenie

Artykuł przedstawia i analizuje różne modele wypalenia zawodowego. Przedstawione są źródła tego zjawiska, jego rozwój i najnowsze teorie z ich podstawowymi założeniami.

Słowa kluczowe: wypalenie zawodowe; model wypalenia zawodowego.

Abstract

This article presents and analyzes different models of professional burnout. The origins of the concept as well as its development and some recent theories with their basic principles are introduced and discussed.

Keywords: professional burnout; model of burnout.

WYPALENIE ZAWODOWE

Wypalenie zawodowe opisywane bywa jako „choroba nadmiernego zaangażowania”, która najczęściej powstaje w sytuacji porównania wartości, celów oraz psychicznych i fizycznych kosztów związanych z wykonywaną pracą. Wypalenie nie jest zwykłym zmęczeniem, ponieważ osoba może być bardzo zmęczona pracą, ale czerpać z niej satysfakcję (Bartkowiak 2009). Najczęściej sugeruje się, że proces wypalenia w zawodzie zaczyna się bardzo powoli i niezauważalnie, a ujawnia się nagle i z dużą siłą (Kozak 2009).

Perlman i Hartman (1982, za: Schaufeli, Enzmann, Girault 1993) stworzyli tak zwaną „syntetyczną definicję” wypalenia zawodowego będącego reakcją na przewlekły stres emocjonalny z trzema komponentami: emocjonalnym i/lub fizycznym wyczerpaniem, obniżoną wydajnością w pracy i nadmierną depersonalizacją (por. Anczewska i Roszczyńska 2004: 14; Sęk 2011: 113).

Pierwszy przykład zachowania, zakwalifikowanego jako wypalenie zawodowe pochodzi z 1953 roku, w którym opisano pielęgniarkę oddziału szpitala psychiatrycznego. Jej praca została opisana w pewnym momencie jako jedna wielka frustracja (por. Porczyk 2013: 68). W owym czasie zjawisko zostało określone po raz pierwszy mianem wypalenia zawodowego (ang. *professional burnout*) w artykule amerykańskiego psychiatry psychoanalityka Herberta Freudenbergera (por. Siwiorek 2015, 2016). Były to pierwsze próby badania relacji pomagania, w których zwracano uwagę na koszty i jej wpływ na pracownika (por. Santinello 2008). W Polsce zaczęto zajmować się tym problemem indywidualnym i społecznym pod koniec lat osiemdziesiątych (Sęk 2011).

Rozważania dotyczące różnorodnych ograniczeń konstruktów wypalenia zawodowego przyniosły nowe propozycje jego operacjonalizacji i przyczyniły się do rozwoju teorii. Jednakże liczne modele wypalenia w zawodzie początkowo miały charakter spekulacyjny i dotychczas nie powstał jeden uniwersalny model zespołu wypalenia zawodowego, a raczej różne podejścia teoretyczne (por. Santinello 2008; Ślęzyk-Sobol 2012).

KONCEPCJA WYPALENIA ZAWODOWEGO HERBERTA FREUDENBERGERA

Freudenberger (1974, 1975) w swoim ujęciu wypalenia zawodowego zwraca uwagę na indywidualne uwarunkowania tego zjawiska i koncentruje się przede wszystkim na niepowodzeniu dotyczącym prób utrzymywania pozytywnego wizerunku siebie, jako przyczynie pojawienia się pierwszych objawów wypalenia. Określił on wypalenie zawodowe jako krańcowy stan wyczerpania, który został spowodowany zbyt wysokim zapotrzebowaniem na energię i wszelkiego rodzaju zasoby, jakimi dysponuje jednostka.

Według Freudenbergera i Richelsona (1980) wypalenie zawodowe jest to „stan zmęczenia lub frustracji spowodowany poświęceniem się jakiejś sprawie, sposobowi życia lub związkowi, które nie przyniosły oczekiwanej nagrody” (s. 13) [tłum. wł.]. Wypalenie to wysoki koszt wysokich osiągnięć, a stan przewlekłego wypalenia zawodowego wpływa nie tylko na wykonywanie przez profesjonalistów pracy, ale i na ich samopoczucie (por. Santinello 2008; Pines 2011).

KONCEPCJA WYPALENIA ZAWODOWEGO JAKO NARASTAJĄCEGO ROZCZAROWANIA

Koncepcja wypalenia zawodowego Edelwicha i Brodsky’ego (1980) odnosi się do intrapsychicznych zmian, których doświadcza jednostka w wyniku rozczarowań spowodowanych pracą. Zadania silnie obciążające emocjonalnie, jakimi są niesienie pomocy i wspieranie potrzebujących oraz związana z nimi utrata sił prowadzi do narastania kolejnych symptomów wypalenia zawodowego.

Idealistyczne i szlachetne motywy, których jednostki nie są w stanie zrealizować, stają się główną przyczyną frustracji pracowników, a udaremnione dążenia prowadzą do zniechęcenia, rozczarowania i utraty zainteresowania obowiązkami zawodowymi. Jednakże główną rolę w powstaniu wypalenia zawodowego Edelwicha i Brodsky

(1980) przypisują czynnikom środowiskowym, którymi są między innymi: przeciążenie pracą, brak możliwości rozwoju, niski status społeczny wykonywanego zawodu i brak wsparcia ze strony organizacji.

Pracownicy na początkowym etapie swojej kariery zawodowej doświadczają tak zwanej fazy entuzjazmu będącej częścią procesu narastania coraz głębszego rozczarowania. Kolejnym etapem jest faza stagnacji (tak zwana faza „zawieszenia broni”), która związana jest z wyciszeniem wynikającym ze zdobytego doświadczenia i rozczarowań zawodowych oraz wzrostem krytycyzmu.

Kolejna faza – frustracji pojawia się w wyniku niezaspokojonych potrzeb i pragnień ściśle powiązanych z pracą zawodową. Tym wyższy jest poziom frustracji jednostki, im silniejsza jest doświadczana deprywacja. Faza frustracji traktowana jest tutaj jako kluczowa dla procesu wypalenia w zawodzie.

Kolejną fazą wypalenia zawodowego jest apatia, która objawia się tendencjami do izolowania się prowadzącymi do wycofywania się z aktywności zawodowej zarówno na płaszczyźnie fizycznej, jak i psychicznej. Faza apatii wymaga zewnętrznej interwencji w formie pomocy psychologicznej lub psychiatrycznej – stąd pojawia się ostatnia – piąta faza wypalenia zawodowego tak zwana faza interwencji i związana jest właśnie z podjęciem próby zmiany i odwrócenia sekwencji poprzednich etapów (Edelwich, Brodsky 1980).

KOGNITYWNO-BEHAWIORALNA KONCEPCJA WYPALENIA ZAWODOWEGO

Scott Meier (1983) stworzył swoją koncepcję wypalenia zawodowego na podstawie poznawczo-behawioralnej teorii uczenia się. Zgodnie z tą koncepcją jednostka kreuje trzy rodzaje oczekiwań i są to: oczekiwania związane ze wzmocnieniem – dotyczące poszukiwania pozytywnych informacji zwrotnych co do rezultatów pracy, oczekiwania związane z wynikami i postępami uczniów oraz podopiecznych, a także oczekiwania związane ze skutecznością – dotyczące odczuwania kompetencji. Wypalenie jest więc definiowane tutaj jako stan, w którym jednostka oczekuje od swojej pracy niewielkiej nagrody i znacznej kary z powodu braku cennego wzmocnienia, rezultatów dających się kontrolować i osobistej kompetencji (Meier 1983; por. Meier 1984).

Pomimo że brakuje empirycznych badań, które bazowałyby na kognitywno-behawioralnej koncepcji wypalenia zawodowego Meiera, to ujęcie wypalenia w zawodzie jako wzoru błędnych oczekiwań może służyć wytłumaczeniu zjawiska wyuczzonej bezradności, która powoduje, że jednostka nie podejmuje aktywnych strategii zapobiegających narastaniu symptomów (por. Ślęzyk-Sobol 2012).

MODEL WYPALENIA ZAWODOWEGO CHRISTINY MASLACH I SUSAN JACKSON

Według wielowymiarowego modelu wypalenia zawodowego Susan Jackson i Christiny Maslach (1981) wypalenie jest to „psychologiczny zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia dokonania osobistych, który może wystąpić u osób pracujących z innymi ludźmi w pewien określony sposób” (Maslach

2011: 15; por. Maslach 1993: 20; Maslach 2003: 2). Jest to zatem stan indywidualnego stresu w obrębie złożonej sieci relacji interpersonalnych, która również obejmuje koncepcję samego siebie i innych ludzi (Santinello 2008). W zrewidowanym ujęciu wypalenia składnik depersonalizacji został zastąpiony czynnikiem określonym jako cynizm (por. Maslach 2001; Maslach, Leiter 2008). Należy zaznaczyć, że powyższa definicja wypalenia nie została wyprowadzona z żadnej istniejącej teorii, ale została opracowana na podstawie badań eksploracyjnych (Maslach 2011).

Wypalenie zawodowe rozpoczyna się wyczerpaniem emocjonalnym, które przyczynia się do wywołania reakcji depersonalizacji, a poczucie dokonań osobistych słabnie w sposób autonomiczny, niezależnie od pozostałych dwóch wymiarów (por. Santinello 2008). Pomimo że niektórzy autorzy utrzymują, że zasadnicze znaczenie w generowaniu wypalenia zawodowego mają indywidualne cechy osobowości, to w licznych badaniach wykazano, że wskaźniki wypalenia zawodowego związane są w największym stopniu z czynnikami środowiska zawodowego (Maslach, Goldberg 1998; por. Santinello 2008).

MODEL OPARTY NA TEORII ZACHOWANIA ZASOBÓW

W modelu opartym na teorii zachowania zasobów Hobfolla (1988, 2006) twierdzi się, że stres psychologiczny, który w przypadku braku skutecznego radzenia sobie prowadzi do pojawienia się objawów wypalenia, może pojawić się w jednej z trzech sytuacji to jest zagrożenia posiadanych zasobów, utraty zasobów lub inwestowania zasobów bez uzyskania rezultatów adekwatnych do włożonego wysiłku (Hobfoll, Freedy 1993: 117).

Jednostki posiadają wrodzoną motywację do osiągnięcia i ochrony wartości postrzeganych przez nie jako wartościowe. Hobfoll wyróżnił cztery rodzaje zasobów: zasoby materialne (przedmioty określające status społeczno-ekonomiczny), zasoby osobiste (umiejętności oraz odpowiednia struktura osobowości), zasoby stanu (okoliczności umożliwiające dostęp do innych zasobów lub ich zdobycie, na przykład zdrowie, stała posada) oraz zasoby energii (pochodne własnej energii i pozostałych zasobów). Posiadanie tych zasobów wywołuje u człowieka zadowolenie, a ich brak prowadzi do narastania stresu (por. Terelak 2008).

W koncepcji tej wypalenie jest procesem rozwijającym się w czasie i wynikającym z wydatkowania, utraty lub wyczerpania zasobów, których nie można odbudować. W wyniku powtarzających się strat zasoby jednostki stają się zagrożone lub w niewystarczającym stopniu odbudowywane, co przy wydatkowaniu kolejnych zasobów osobistych prowadzi do wzmożonego odczucia straty. W wyniku tak zaburzonej równowagi jednostka nie jest w stanie skutecznie zarządzać własnymi zasobami, co prowadzi do narastania wypalenia (por. Hobfoll 1988; Hobfoll, Freedy 1993; Terelak 2008).

EGZYSTENCJALNY MODEL WYPALENIA ZAWODOWEGO

W perspektywie egzystencjalnej wypalenia zawodowego zasadniczą przyczyną wypalenia tkwi w ludzkiej potrzebie sensu życia. Człowiek chce wierzyć, że to, co robi jest pożyteczne i ważne (Pines, Aronson 1988).

Jednym z możliwych wyjaśnień wysokiej częstotliwości występowania wypalenia zawodowego w obecnych czasach jest sekularyzacja społeczeństwa (Pines 2011). W przeszłości to religia była najczęściej wybieranym „środkiem” spełniającym funkcję przewycięzania śmierci, natomiast w dzisiejszych czasach ci, którzy odrzucili religijne podejście do pytań egzystencjalnych, często wybierają alternatywną odpowiedź – pracę. Osoby, które dokonały takiego wyboru, próbują uzyskać dzięki swej pracy poczucie sensu całego swojego życia, a gdy pojawia się myśl, że zawiodły, pojawia się u nich wypalenie (por. Pines 2011).

Według Pines i Aronson (1988) wypalenie jest to „stan fizycznego, emocjonalnego i psychicznego wyczerpania spowodowany przez długotrwałe zaangażowanie w sytuacje, które są emocjonalnie obciążające” (Pines 1993: 35) [tłum. wł.]. Ich zdaniem to długotrwałe zaangażowanie w sytuacje obciążające pod względem emocjonalnym jest przyczyną wypalenia, a stan początkowy charakteryzuje wysokie poczucie dokończenia osobistych (por. Pines 2011).

U podstaw tego modelu leży założenie, że „tylko osoby wysoce zmotywowane mogą się wypalić [...] aby się wypalić, trzeba najpierw [„]płonąć” (Pines 1993: 41) [tłum. wł.]. Zgodnie z tym modelem osoby takie rozpoczynają pracę ze wzniosłymi celami (dla siebie samych) oraz wysokimi oczekiwaniami (dotyczącymi tego, co ma im zapewnić praca). Oczekiwania te sprowadzają się do tego, że praca będzie miała istotny wpływ i pozwoli danej osobie odnosić sukcesy. Spełnienie tych oczekiwań uwarunkowane jest natomiast środowiskiem pracy, które może być wspierające i stresujące (por. Pines 2011).

Egzystencjalny model wypalenia nie jest modelem statycznym – ludzie w każdym momencie mogą przechodzić z jednej części tego modelu do drugiej. Jeśli ktoś pracuje we wspierającym środowisku, może doświadczyć porażki oraz pierwszych oznak wypalenia i przeciwnie – gdy dana osoba pracuje w niedającym wsparcia i stresującym środowisku pracy, może osiągnąć ważny cel i doświadczyć sukcesu, co pozwoli czerpać z niego poczucie egzystencjalnego znaczenia. Ponadto wartym zaznaczenia jest, że w momencie, gdy proces wypalenia już się rozpoczął, może on zostać przerwany w różnych momentach, na przykład poprzez osiągnięcie jakiegoś celu (por. Pines 2011).

MODEL WYPALENIA ZAWODOWEGO BAZUJĄCY NA TEORII DZIAŁANIA

Matthias Burisch (1993: 76) twierdzi, że jeśli wypalenie jest „raczej niespecyficznym zjawiskiem, to wyjaśnienia zaproponowane przez różne teorie zapewne również będą bardzo niespecyficzne” [tłum. wł.]. Ponadto Burisch (2011) utrzymuje, że wypalenie zawodowe jest ogólną nazwą dla różnych typów kryzysu, które zostały błędnie zdefiniowane i że jest ono rozmytym zbiorem symptomów lub osób, które te symptomy ujawniają. Twierdzi on, że dotychczas nie było możliwe zdefiniowanie wypalenia zawodowego w zadowalający sposób i ta niemożność hamuje postęp w zrozumieniu tego zjawiska (por. Burisch 1993).

Burisch (2002) stworzył model wypalenia zawodowego w oparciu o teorię działania. Podstawowymi elementami analizy są w tym przypadku tak zwane „epizody działania”, którymi mogą być na przykład rozmowa trwająca minuty czy też budowanie

kariery zawodowej trwające dziesięciolecia. Epizody te tworzą pewnego rodzaju hierarchię, tzn. niektóre są nadrzędne w stosunku do innych. Występują cztery typy zaburzonych epizodów działania i są to: utrudnienie osiągnięcia celu, udaremnienie motywu, niewystarczająca nagroda oraz nieoczekiwane negatywne efekty uboczne, które mogą zniwelować część lub całość tego, co zostało osiągnięte. Pojedynczy zaburzony epizod działania powoduje tak zwany „stres pierwotny” i raczej nie prowadzi do wypalenia. Jednak nieudane próby poradzenia sobie z tą sytuacją prowadzą do utraty autonomii i powodują tak zwany „stres wtórny”. Podczas gdy skuteczne radzenie sobie ze stresem wtórnym prowadzi do pozytywnych rezultatów to jest rozwoju osobowości i zwiększenia własnych kompetencji zaradczych, powtarzające się porażki mogą skutkować wypaleniem (Burisch 2011; por. Anczewska 2006).

MODEL OPARTY NA PSYCHOLOGICZNEJ TEORII SYMETRYCZNYCH RELACJI

Buunk i Schaufeli dokonali integracji wielowymiarowego modelu wypalenia z teorią porównań społecznych i stworzyli model oparty na psychologicznej teorii symetrycznych relacji (teorii równości) (por. Buunk, Schaufeli 1993; por. Maslach 2011). Według tej koncepcji ludzie mają silną skłonność do szukania wzajemności w relacjach z otoczeniem i oceniają je w kategoriach kosztów, inwestycji, nagród i zysków; oczekuje się więc, że inwestycje i zyski po obu stronach relacji powinny być proporcjonalne. Brak równości w relacji jest przyczyną stresu i w związku z tym ludzie dążą do jej przywrócenia.

Wypaleniu sprzyjają dwa typy nierówności: w relacjach pracownika z osobami, którym świadczy usługi oraz w relacjach z instytucją, która go zatrudnia. Profesjonalności zajmujący się pomaganiem wydają się więc oczekiwać za swój wysiłek pewnych gratyfikacji, na przykład, żeby klienci okazywali wdzięczność, pacjenci stosowali się do zaleceń (por. Anczewska 2006: 24). Niejednokrotnie uzyskanie takich nagród jest trudne lub wręcz niemożliwe, na przykład w przypadku pacjentów przewlekłe chorych, co prowadzi w konsekwencji do braku wzajemności i równości w relacji. Pracownicy w konsekwencji, aby temu zaradzić, skłonni są zwiększać swój wysiłek, a jeśli to nie przynosi oczekiwanych rezultatów, odczuwana nierówność pogłębia się i prowadzi do emocjonalnego wyczerpania. W tym modelu depersonalizacja jest sposobem zmniejszenia własnych inwestycji i próbą przywrócenia równowagi. Jest to strategia, która pogarsza relację w coraz większym stopniu i prowadzi do obniżonego poczucia dokonania osobistych (por. Buunk, Schaufeli 1993; Anczewska 2006).

Podobne procesy zachodzą w relacjach z instytucją zatrudniającą – pracownicy oczekują „nagrody” za swój wysiłek i pracę na jej rzecz. Brak wzajemności i równości w tej relacji może wynikać z dysproporcji pomiędzy oczekiwaniami pracownika a rzeczywistymi warunkami pracy, wsparciem ze strony współpracowników i przełożonych, czy też wynagrodzeniem (por. Buunk, Schaufeli 1993; Anczewska 2006).

FAZOWY MODEL WYPALENIA ZAWODOWEGO

W fazowym modelu wypalenia zawodowego (Golembiewski, Scherb, Boudreau 1993; Golembiewski, Boudreau, Munzenrider, Luo 1996) zwraca się dodatkowo uwagę na negatywne konsekwencje dla instytucji, które wynikają z faktu „wypalania się”

pracowników. Wypalenie w zawodzie jest przedstawione tutaj jako zjawisko fazowe, które spowodowane jest pracą w przeciążających warunkach i objawia się w sposób bezpośredni pogorszeniem jakości pracy.

Na podstawie badań empirycznych został zaproponowany odmienny przebieg procesu wypalenia zawodowego – początkowo obserwuje się u pracownika obniżenie satysfakcji z pracy, następnie podwyższenie napięcia w pracy, w późniejszym etapie pogorszenie oceny jakości pracy, obniżającą się samoocenę, tendencje do zmiany pracy, pojawianie się fizycznych symptomów i wzrost negatywnych stanów afektywnych oraz nasilenie niepsychotycznych objawów psychiatrycznych. Należy zaznaczyć, że nie wszystkie wypalone osoby przechodzą przez wyszczególnione fazy. Jednakże podkreśla się znaczącą utratę kondycji u wszystkich badanych podczas pogłębiania się zjawiska. Tak więc w przypadku wypalenia zawodowego w modelu fazowym w początkowym stadium pojawia się depersonalizacja, prowadząca do obniżonego poczucia dokonań osobistych, które z kolei wywołuje emocjonalne wyczerpanie (Golembiewski, Boudreau, Goto, Murai 1993; Golembiewski, Scherb, Boudreau 1993; Golembiewski, Boudreau, Sun, Luo 1998; por. Anczewska 2006; por. Ślazyk-Sobol 2012).

POZNAWCZY MODEL WYPALENIA ZAWODOWEGO

Wypalenie w podejściu społeczno-poznawczym zdefiniowane jest jako zespół objawów pojawiających się u osób wykonujących zawody, w których bliski, pełen zaangażowania kontakt interpersonalny oraz cechy osobowości profesjonalisty stanowią podstawowe instrumenty czynności zawodowych decydujące o poziomie wykonywania zawodu, o sukcesach i porażkach zawodowych (Sęk 2011: 84).

Zgodnie z poznawczym modelem wypalenia zawodowego pojawia się ono w sytuacji działania przewlekłego stresu charakterystycznego dla zawodów społecznych. Stres ten zależy od realnego kontekstu wykonywania zawodów o podobnej, ale zróżnicowanej między sobą strukturze (stres zaangażowania osobistego i stres interakcji społecznej). Obiektywnie działający stres pracy i organizacji wraz ze stresem makrospołecznym, który wynika, na przykład z przemian polityczno-ekonomicznych i różnych reform, jest interpretowany przez poszczególne osoby i poddany ocenie pierwotnej na trzy sposoby – jako wyzwanie, zagrożenie lub strata. Wykorzystując własne strategie podmiot próbuje sobie radzić ze stanem stresu i uczuciami frustracji, rozczarowania, poczucia braku sukcesu, a często również zagrożenia i straty w życiu zawodowym (Sęk 2011).

W miejsce racjonalnej i realistycznej oceny sytuacji oraz głębokiego namysłu nad własnym zawodem, pojawiają się już pierwsze oznaki nadmiernego, obronnego dystansowania się. Tego typu zachowania są w różnym stopniu tolerowane społecznie. Jednakże zazwyczaj klienci, nie godząc się na ten typ zachowań, reagują zwrotnie negatywnie oceniając poziom przygotowania lub motywację i kompetencje zawodowe osób świadczących usługi. Gdy tym procesom zaczyna towarzyszyć coraz większe poczucie niekompetencji, niezadowolenia i pokrzywdzenia oraz poczucie utraty sensu pracy, można wtedy mówić o pełnym zespole wypalenia zawodowego, którego efektem może być chęć zmiany zawodu lub staranie się o przejście na rentę. W stadium pełnego rozwoju wypalenia zawodowe charakteryzuje się objawami takimi jak: wyczerpanie emocjonalne i psychofizyczne, depersonalizowanie podmiotów

interakcji zawodowej i cynizm oraz obniżona satysfakcja zawodowa, aż do poczucia braku sensu i rezygnacji (Lauderdale 1982; Pines, Aronson 1988; Burisch 1989, za: Sęk 2011; por. Maslach 2003).

DYNAMICZNY MODEL WYPALENIA ZAWODOWEGO

Dynamiczny model Chernissa podkreśla znaczenie konfrontacji wyobrażeń i oczekiwań z rzeczywistością zawodową, czynników organizacyjnych oraz poczucia własnej skuteczności (por. Cherniss 1993; Schaufeli, Enzmann 1998; por. Anczewska 2006). Według Chernissa głównym źródłem wypalenia jest niezdolność profesjonalistów do wytworzenia poczucia kompetencji i własnej skuteczności (por. Pines 1993).

W modelu Chernissa zjawisko wypalenia zawodowego przedstawione jest jako wielofazowy proces, w którym zachodzą negatywne zmiany postaw i zachowań pod wpływem napięcia wywołanego pracą. Natomiast jako przyczynę wypalenia zawodowego model ten uwzględnia brak kompetencji zaradczych pracownika. Proces wypalenia charakteryzuje się poczuciem rozczarowania i utratą żywionych przez jednostkę oczekiwań związanych z pracą. Pierwszym etapem wypalenia jest faza napięcia – czyli brak odpowiedniości i występowanie sprzeczności między posiadanymi przez jednostkę zasobami a wymaganiami stanowiska pracy. Fazą drugą jest faza przeciążenia, która pojawia się stosunkowo szybko po pierwszej fazie i charakteryzuje się epizodami emocjonalnego napięcia oraz poczuciem wyczerpania i zmęczenia. Ostatnim etapem jest faza trzecia – zachowanie defensywne i wypalenie, która charakteryzuje się zmianą postaw i zachowań w stosunku do innych osób a objawia się dystansem i skłonnością do cynicznego zaabsorbowania własnymi potrzebami (Cherniss 1980a).

Bazując na rezultatach podłużnych badań Cherniss wyprowadził wnioski, że osoby, które we wczesnych etapach kariery zawodowej doświadczyły symptomów wypalenia zawodowego, ale posiadały odpowiednie przygotowanie zawodowe i podnosiły swoje kwalifikacje poprzez adekwatne szkolenia, wzmacniając swoje poczucie kompetencji i profesjonalizmu, doświadczały mniej symptomów wypalenia zawodowego w perspektywie długoterminowej, a nawet samodzielnie potrafiły poradzić sobie z symptomami wypalenia w zawodzie (Cherniss 1992).

CZTEROSTOPNIOWY MODEL WYPALENIA ZAWODOWEGO

Czesław Noworol i Tadeusz Marek zaproponowali czterostopniowy model wypalenia zawodowego, w którym uwzględnili jego dynamikę powiązaną z różnym natężeniem objawów. Ujęcie to przedstawia wypalenie zawodowe jako zjawisko o progresywnym charakterze, które może pojawić się w każdej grupie zawodowej i jest przeżywane przez wszystkie jednostki w zbliżony sposób. Jednakże każdy zawód posiada własną mikrościeżkę wypalenia o odmiennym charakterze od pozostałych, a samo wypalenie zawodowe związane jest z wykonywaniem pracy niezgodnej z własnymi kompetencjami i cechami osobowości (Noworol, Marek 1993). W modelu tym poszczególne fazy wypalenia zawodowego zaproponowane przez Golembiewskiego zostały przyporządkowane do czterech etapów (A-D) o zróżnicowanej dynamice, gdzie ogólnie każdy z kolejnych etapów oznacza większą szkodliwość i ostrość występujących symptomów.

Model wypalenia zawodowego Noworola i Marka jest komplementarny wobec modelu wypalenia w zawodzie Christiny Maslach i modelu wypalenia Roberta Golembiewskiego, a wypalenie jest przedstawione jako zjawisko, które przebiega w każdym jednostkowym przypadku według indywidualnego wzoru. Zarówno zindywidualizowany przebieg jak i wzór wypalenia może zostać określony poprzez przyporządkowanie jednostki do grupy osób o zbliżonym poziomie wypalenia zawodowego (por. Ślęzyk-Sobol 2012). Tak więc każda jednostka może zostać scharakteryzowana jako posiadająca dany poziom rozwoju wypalenia i zostać przyporządkowana do określonej grupy osób, których poziom rozwoju syndromu wypalenia, na podstawie wyników uzyskanych poprzez zastosowanie kwestionariusza MBI, jest zbliżony.

ILOŚCIOWO-JAKOŚCIOWY MODEL WYPALENIA ZAWODOWEGO

Model ilościowo-jakościowy Michaela Leitera bazuje na modelu Christiny Maslach i przedstawia wypalenie zawodowe jako zjawisko składające się z wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji i obniżonego poczucia dokonań osobistych (Leiter, Robichaud 1997). Dodatkowo autor wykazał, że zmiany w dynamice wypalenia zawodowego są sekwencyjne, a sam proces ma swój początek w wyczerpaniu emocjonalnym będącym bezpośrednią odpowiedzią organizmu na aspekty środowiska organizacyjnego związane z zagrożeniem zasobów jednostki.

Pracowników danej organizacji zaczyna charakteryzować cyniczna postawa wobec pracy, która jest bezpośrednią reakcją na wyczerpanie. Następnie jednostki utwierdzają się w tej postawie, jako że taki zabieg jest mechanizmem obronnym wobec wymagań przekraczających zasoby danej osoby. Cynizm z kolei jest pozytywnie skorelowany ze zmniejszeniem poczucia skuteczności osoby w środowisku zawodowym. W modelu Leitera wyczerpanie emocjonalne, które pojawia się jako pierwszy objaw wypalenia, prowadzi do depersonalizacji. Natomiast obniżenie poczucia dokonań osobistych rozwija się niezależnie od pozostałych dwóch komponentów, które są powiązane ze sobą sekwencyjnie (por. Maslach 1993).

Leiter w swojej koncepcji przedstawia ilościowe i jakościowe strategie ochrony jednostki przed wypaleniem w zawodzie. Te pierwsze – wymogi ilościowe – związane ze środowiskiem pracy dotyczą głównie wkładu pracy jednostki, którego zbyt wysoki poziom prowadzi do przeciążenia zawodowego. Wymogi jakościowe natomiast dotyczą relacji interpersonalnych, których jakość oddziałuje w sposób bezpośredni na pierwszy składnik wypalenia zawodowego to jest wyczerpanie emocjonalne. Tym co prowadzi do wzrostu depersonalizacji i obniżenia poczucia dokonań osobistych jest natomiast brak autonomii, wsparcia społecznego i rozwoju własnych umiejętności (por. Maslach 1993; Leiter, Robichaud 1997; por. Ślęzyk-Sobol 2012).

OGÓLNY MODEL WYPALENIA ZAWODOWEGO WILMARA SCHAUFELIEGO I DIRKA ENZMANNNA

Ogólny model wypalenia w zawodzie Schaufeliego i Enzmannna jest modelem zintegrowanym reprezentującym społeczne podejście do problematyki wypalenia zawodowego. Analizowany model określany jest przez jego twórców nie jako teoria psychologiczna, ale jako model heurystyczny. Według autorów wypalenie zawodowe

jest przewlekłym i negatywnym stanem psychicznym wywołanym przez pracę zawodową, który pojawia się u jednostek będących w normie (Schaufeli, Enzmann 1998; por. Tucholska 2009).

Schaufeli i Enzmann dokonali pewnego rodzaju pogrupowania wszystkich teorii związanych z wypaleniem zawodowym i wyróżnili cztery typy teorii przyczyn powstawania wypalenia – teorie indywidualne, które przyczyn wypalenia poszukują w czynnikach i procesach zachodzących w osobowości pracownika, teorie interpersonalne, które przyczyny wypalenia znajdują w obciążających relacjach z innymi w miejscu pracy, teorie organizacyjne, które jako przyczyny przedstawiają nakład pracy, brak autonomii i kontroli, brak nagród, niespójne cele oraz brak wsparcia społecznego czy też więzi wspólnotowych oraz teorie społeczne, które dopatrują się przyczyn wypalenia w strukturalnych, obiektywnych czynnikach, które wyznaczają funkcjonowanie człowieka w świecie (Schaufeli, Enzmann 1998; por. Szmagałski 2009).

Autorzy sugerują również, że nie jest możliwym przedstawienie w ramach jednego modelu lub koncepcji wszystkich korelacji między komponentami wypalenia i zmiennymi istotnymi dla tego zjawiska. W związku z tym w swoim podejściu do wypalenia w zawodzie skupiają się na podsumowaniu wiedzy teoretycznej dotyczącej problematyki wypalenia. Wypalenie w zawodzie prowadzi do redukcji zasobów jednostki i zmniejszenia efektywności radzenia sobie z trudnymi sytuacjami, a elementami sprzyjającymi wystąpieniu wypalenia są: środowisko zewnętrzne, brak wsparcia społecznego i strategii radzenia sobie.

Wypalenie zawodowe utrudnia osiąganie celów zawodowych, prowadzi do obniżenia umiejętności niezbędnych do radzenia sobie ze stresem, a ponadto jest zjawiskiem samowzmacniającym się. Zależności te określane są jako tak zwana „spirala strat”, ponieważ wypalenie prowadzi do zmniejszenia zasobów niezbędnych do poradzenia sobie w innych niż zawodowych dziedzinach życia. Mechanizm ten zostaje zastąpiony tak zwaną „spirala wzrostu” w przypadku zwiększenia się efektywności zawodowej jednostki w wyniku osiągnięcia celów, co dodatkowo wzmacnia strategię zaradcze jednostki (por. Schaufeli, Enzmann 1998; por. Ślęzyk-Sobol 2012).

ORGANIZACYJNA KONCEPCJA WYPALENIA ZAWODOWEGO

Ujęcie wypalenia zawodowego przez Christinę Maslach i Michaela Leitera (2005, 2008, 2011, por. 2010) koncentruje się na relacji dopasowania osoba – praca zawodowa. Nie jest to więc jedynie relacja „usługodawca” – „usługobiorca” w zawodach społecznych. Ponadto w ujęciu tym, podkreśla się fakt, że wypalenie zawodowe niejako łączy aspekt osobowościowy (predyspozycje) – doświadczany stres i aspekt społeczny – między innymi nadmierne wymagania ze strony pracy zawodowej. Wypalenie zawodowe dotyczy więc przedstawicieli różnych zawodów, jako że wynika z nieodpowiedniego wzajemnego dopasowania pracownika i miejsca pracy. To z kolei powoduje wyczerpanie emocjonalne i dalsze objawy (por. Ślęzyk-Sobol 2012).

Przyczyna wypalenia zawodowego leży w braku harmonii pomiędzy jednostką a jej pracą zawodową. Maslach i Leiter zaliczyli do przyczyn wypalenia: brak kontroli (niemożność dokonywania wyborów i podejmowania decyzji), przeciążenie pracą (małe zasoby i duża liczba czynności w krótkim czasie), konflikt wartości (dysonans

wywołany różnicami w zakresie wartości firmy i wartości osobistych), brak sprawiedliwości, brak uznania i nagrody.

Zrewidowana koncepcja autorów przedstawia wypalenie zawodowe jako problem nie tylko jednostek, ale przede wszystkim otoczenia społecznego, w którym wykonują one swoją pracę. To struktura i sposób funkcjonowania danej organizacji nadają kształt relacjom interpersonalnym w miejscu pracy i wpływają na sposób oraz jakość wykonywanej pracy przez jednostki. Ponadto dowodzi się, przyczyną wypalenia zawodowego „[...] nie jest wada charakteru czy brak ambicji. [Wypalenie] [n]ie jest defektem osobowościowym czy zespołem klinicznym. Jest problemem zawodowym” (Maslach, Leiter 2011: 54).

Organizacyjny model wypalenia wydaje się mieć również swoje ograniczenia, a mianowicie ujmując wypalenie zawodowe jako niedopasowanie osoby do środowiska pracy aspekt podmiotowy w powstawaniu wypalenia traktuje w sposób stosunkowo marginalny poprzez przesunięcie środka ciężkości na aspekt organizacyjny. Dodatkowo pewne zastrzeżenia wzbudza sam termin „cynizm” zastępujący dotychczasową „depersonalizację”, ponieważ wzbudza pejoratywne konotacje związane z oceną moralną (Tucholska 2009; por. Ślęzyk-Sobol 2012).

MODEL WYPALENIA ZAWODOWEGO – MASSIMO SANTINELLO

Podstawą wypracowania nowego modelu wypalenia zawodowego (Massimo Santinello) i stworzenia kwestionariusza do pomiaru wypalenia są refleksje dotyczące ograniczeń narzędzia MBI (Maslach, Goldberg 1998; por. Santinello 2008). Ponownie opracowane zostały trzy wymiary uwzględnione w MBI i przeformułowane pozycje, tak aby uzyskać skale najbardziej spójne z definicjami teoretycznymi. Jeśli chodzi o koncepcję, model Christiny Maslach i Susan Jackson poszerzono poprzez dodanie nowego wymiaru, to jest rozczarowania, do trzech tradycyjnie branych pod uwagę, uzyskując finalnie cztery wymiary wypalenia zawodowego (Santinello 2008).

Poczucie wyczerpania zasobów psychofizycznych jest jedną z centralnych cech syndromu. W stosunku do oryginalnej definicji więcej uwagi zostało poświęcone aspektom fizycznym. Stan wyczerpania psychofizycznego ma istotne konsekwencje zarówno dla klienta, który nie otrzymuje adekwatnego wsparcia i opieki, jak również dla pracownika, który nie jest już zdolny do dostarczania adekwatnych usług ani do rozumienia potrzeb i wymagań klientów.

Termin „brak zaangażowania” opisuje jakość relacji między pracownikiem a klientem. W najpoważniejszych przypadkach pracownik staje się niezdolny do poświęcenia uwagi konkretnym potrzebom każdego klienta, jego sposobowi ujawniania i wyrażania potrzeb – klient staje się bezosobową jednostką, której prośby spełniane są z możliwie najmniejszym wysiłkiem (por. Santinello 2008).

Doświadczenie wypalenia zawodowego sprawia, że pracownicy coraz trudniej dostrzegają postępy, jakie dzięki ich pracy czynią klienci; trudniej jest im odczuwać satysfakcję i zadowolenie z własnej pracy. Spostrzeganie siebie jako osoby skutecznej i będącej w stanie realizować cele w swojej pracy jest głównym aspektem dobrostanu psychologicznego jednostki, jako że wymiar ten wpływa na poczucie własnej

wartości i przyszłe zaangażowanie w wykonywanie zawodu (Santinello 2008). Tak więc poczucie braku skuteczności zawodowej jest to wymiar odnoszący się do oceny własnych kompetencji zawodowych (Jaworowska 2014).

Rozczarowanie natomiast przybiera formę utraty entuzjazmu dla codziennych zadań, które przestają wzbogacać znaczenie i wartość życia powszedniego. Wypalenie zawodowe jest stanem końcowym długiego procesu rozczarowania. Na przejawy rozczarowania składają się z jednej strony rozczarowanie związane z oczekiwaniami odnoszącymi się do aktywności zawodowej, znaczenia, jakie ma ona w codziennym życiu, oraz możliwości realizowania poprzez pracę wartości i ideałów, w jakie się wierzy, z drugiej strony – są to utrata pasji i entuzjazmu, które były obecne w początkowych oczekiwaniach (Santinello 2008).

Podsumowując modele wypalenia zawodowego należy zaznaczyć, że zjawisko to prowadzi do negatywnych konsekwencji zarówno w przypadku jednostki (wyczerpanie psychofizyczne, obniżenie poczucia skuteczności, objawy somatyczne) jak i organizacji, z którą pracownik jest związany (na przykład obniżenie wydajności i jakości usług) (por. Ślęzyk-Sobol 2012). Liczba i różnorodność ujęć teoretycznych dotyczących problematyki wypalenia zawodowego wskazuje na wiele możliwości konceptualizacji tego zjawiska jak i możliwości analizowania wypalenia na różnych płaszczyznach: indywidualnej, interpersonalnej i organizacyjnej.

LITERATURA

- Anczewska M., Stres i wypalenie zawodowe u pracowników psychiatrycznej opieki zdrowotnej, Warszawa 2006.
- Anczewska M., Roszczyńska J., Jak uniknąć objawów wypalenia w pracy z chorymi, Warszawa 2004.
- Bartkowiak G., Człowiek w pracy. Od stresu do sukcesu w organizacji, Warszawa 2009.
- Burisch M., Das Burnout-Syndrom, Berlin 1989.
- Burisch M., In Search of Theory: Some Ruminations on the Nature and Etiology of Burnout, in: Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research, ed. W. B. Schaufeli, Ch. Maslach, T. Marek, Washington, DC 1993.
- Burisch M., A longitudinal study of burnout: the relative importance of dispositions and experiences, "Work & Stress" Vol. 16 Issue 1, 2002, p. 1-17.
- Burisch M., W poszukiwaniu teorii – przemyślenia na temat natury i etiologii wypalenia, w: Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie, red. H. Sęk, Warszawa 2011.
- Buunk B.P., Schaufeli W.B., Burnout: A Perspective from Social Comparison Theory, in: Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research, ed. W. B. Schaufeli, Ch. Maslach, T. Marek, Washington, DC 1993.
- Cherniss C., Professional Burnout in Human Service Organizations, New York 1980a.
- Cherniss C., Long-term consequences of burnout: An exploratory study, "Journal of organizational behavior" Vol. 13, 1992, p. 1-11.
- Cherniss C., Role of Professional Self-Efficacy in the Etiology and Amelioration of Burnout, in: Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research, ed. W. B. Schaufeli, Ch. Maslach, T. Marek, Washington, DC 1993.

- Edelwich J., Brodsky A., Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professionals, New York 1980.
- Freudenberger H.J., Staff Burn-Out, "Journal of Social Issues" Volume 30, Issue 1, 1974, p. 159-165.
- Freudenberger H.J., The staff burn-out syndrome in alternative institutions, "Psychotherapy: Theory, Research and Practice" Vol 12 (1), 1975, p. 73-82.
- Freudenberger H.J., Richelson G., Burnout: The High Cost of High Achievement, Garden City, NY 1980.
- Golembiewski R.T., Boudreau R.A., Goto K., Murai T., Transnational perspectives on job burnout: replication of phase model results among Japanese respondents, "The International Journal of Organizational Analysis" Vol. 1, No. 1, 1993, p. 7-27.
- Golembiewski R.T., Boudreau R.A., Munzenrider R.F., Luo H., Global Burnout: A Worldwide Pandemic Explored by the Phase Model, Greenwich, CT 1996.
- Golembiewski R.T., Boudreau R.A., Sun B.C., Luo H., Estimates of Burnout in Public Agencies, "Public Administration Review" 58 (1), 1998, p. 59-65.
- Golembiewski R.T., Scherb K., Boudreau R.A., Burnout in Cross-National Settings: Generic and Model-Specific Perspectives, in: Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research, ed. W. B. Schaufeli, Ch. Maslach, T. Marek, Washington, DC 1993.
- Hobfoll S.E., The ecology of stress, New York 1988.
- Hobfoll S.E., Stres, kultura i społeczność. Psychologia i filozofia stresu, Gdańsk 2006.
- Hobfoll S.E., Freedy J., Conservation of Resources: A General Stress Theory Applied to Burnout, in: Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research, ed. W. B. Schaufeli, Ch. Maslach, T. Marek, Washington, DC 1993.
- Jaworowska A., LBQ Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego. Massimo Santinello. Podręcznik. Polska Normalizacja, Warszawa 2014.
- Kozak S., Patologie w środowisku pracy. Zapobieganie i leczenie, Warszawa 2009.
- Lauderdale M., Burnout, Austin, TX 1982.
- Leiter M. P., Maslach Ch., Banishing Burnout. Six Strategies for Improving Your Relationship with Work, San Francisco 2005.
- Leiter M.P., Robichaud L., Relationships of occupational hazards with burnout: an assessment of measures and models, "Journal of Occupational Health Psychology", 2(1), 1997, p. 35-44.
- Maslach Ch., Burnout. The Cost of Caring, Cambridge 2003.
- Maslach Ch., Burnout: A Multidimensional Perspective, in: Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research, ed. W. B. Schaufeli, Ch. Maslach, T. Marek, Washington, DC 1993.
- Maslach Ch., Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej, w: Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie, red. H. Sęk, Warszawa 2011.
- Maslach Ch., Goldberg J., Prevention of burnout: New perspectives, "Applied and Preventive Psychology", 7, 1998, p. 47-62.
- Maslach Ch., Jackson S., The measurement of experienced burnout, "Journal of occupational behavior" Vol. 2, 1981, p. 99-113.
- Maslach Ch., Leiter M.P., Early predictors of job burnout and engagement, "Journal of Applied Psychology" 93 (3), 2008, p. 498-512.
- Maslach Ch., Leiter M.P., Pokonać wypalenie zawodowe. Sześć strategii poprawienia relacji z pracą, Warszawa 2010.

- Maslach Ch., Leiter M. P., Prawda o wypaleniu zawodowym. Co robić ze stresem w organizacji, Warszawa 2011.
- Meier S.T., Toward a Theory of Burnout, "Human Relations" Vol. 36, Issue 10, 1983, p. 899-910.
- Meier S.T., The construct validity of burnout, "Journal of Occupational Psychology" Vol. 57, Issue 3, 1984, p. 211-219.
- Noworol C., Marek T., Typology of burnout: Methodology modelling of the syndrome, "Polish Psychological Bulletin", 24 (4), 1993, p. 319-326.
- Pines A. M., Burnout: An Existential Perspective, in: Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research, ed. W. B. Schaufeli, Ch. Maslach, T. Marek, Washington, DC 1993.
- Pines A.M., Wypalenie w perspektywie egzystencjalnej, w: Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie, red. H. Sęk, Warszawa 2011.
- Pines A.M., Aronson E., Career burnout: Causes and cures, New York 1988.
- Porczyk S., Co to jest wypalenie zawodowe (czyli: gdy praca staje się niewykonalną misją), „Ja my oni. Jak pracować z sensem zyskiem i sukcesem. Poradnik Psychologiczny POLITYKI” nr 11, 2013, s. 68-70.
- Santinello M., LBQ Link Burnout Questionnaire. Manuale, Firenze 2008.
- Schaufeli W.B., Enzmann D., The burnout companion to study and practise: A Critical Analysis, London 1998.
- Schaufeli W.B., Enzmann D., Girault N., Measurement of Burnout: A Review, in: Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research, ed. W. B. Schaufeli, Ch. Maslach, T. Marek, Washington, DC 1993.
- Sęk H., Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej, w: Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie, red. H. Sęk, Warszawa 2011.
- Siwiorek J., Wypalenie zawodowe wśród psychologów, „Społeczeństwo i Edukacja. Międzynarodowe Studia Humanistyczne” 17 (2), 2015, s. 125-145.
- Siwiorek J., Wypalenie zawodowe wśród nauczycieli polskich szkół publicznych, „Społeczeństwo i Edukacja. Międzynarodowe Studia Humanistyczne” 21 (2), 2016, s. 383-397.
- Szmagałski J., Stres i wypalenie zawodowe pracowników socjalnych, Warszawa 2009.
- Ślęzyk-Sobol M., Podmiotowe i organizacyjne uwarunkowania zjawiska wypalenia zawodowego. Nieopublikowana rozprawa doktorska, 2012.
- Terelak J.F., Człowiek i stres. Koncepcje – źródła – reakcje – radzenie sobie – modyfikatory, Bydgoszcz 2008.
- Tucholska S., Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań, Lublin 2009.



Monika Ostrowska

Krakowska Akademia im. A. F. Modrzewskiego

Janusz Ziarko

Krakowska Akademia im. A. F. Modrzewskiego

Ograniczanie ryzyka wypaleniem zawodowym w pracy nauczyciela – polityka i praktyka szkoły / *Reducing the risk of occupational burnout in teachers – school policies and practices*

Streszczenie

W artykule, w kontekście zagrożeń psychospołecznych związanych ze środowiskiem i z pracą nauczyciela, przedstawiono założenia modelu zarządzania ryzykiem zawodowym w sferze zagrożeń wywołujących problem wypalenia zawodowego. Dokonano empirycznej weryfikacji modelu oceny ryzyka na przykładzie problemu wypalenia zawodowego występującego w pracy nauczycieli przedmiotu edukacja dla bezpieczeństwa. Podkreślono znaczenie zarządzania ryzykiem zawodowym dla identyfikowania zagrożeń i ich skutków w środowisku pracy oraz dla promowania i rozwijania działań redukujących ryzyko.

Słowa kluczowe: zarządzanie ryzykiem zawodowym, wypalenie zawodowe, środowisko pracy

Abstract

This article presents an occupational risk management model of the possible causes of occupational burnout in teachers, and their connection with the psychological and social factors present in the teaching environment. The described risk-management model was assessed empirically on the basis of the example of occupational burnout in safety education teachers. The importance of occupational risk-management was stressed in terms of its role in identifying the causes and results of occupational risks in the working environment, as well as the promotion and development of measures aimed at reducing such risks.

Key words: occupational risk-management, occupational burnout, working environment

WPROWADZENIE

Problematyka stresu i wypalenia zawodowego stanowi we współczesnych czasach wyodrębnioną dziedzinę badań na gruncie nauk społecznych. Zagadnienia te doczekały się licznych modeli teoretycznych wyjaśniających etiologię, dynamikę i mechanizmy wypalenia, a także umożliwiających planowanie działań na rzecz przeciwdziałania temu zjawisku.

Nazwę wypalenia zawodowego wzięto z języka kolokwialnego i cechuje się symbolicznym charakterem (Anczewska, Świątaj, Roszczyńska, 2005, s. 67-77). Jest zjawiskiem opisywanym przez badaczy od lat siedemdziesiątych ubiegłego wieku. Jednak już dużo wcześniej, niezależnie od siebie, powstawały kliniczne i literackie opisy ludzi stopniowo tracących energię i motywację do pracy, sfrustrowanych, wyczerpanych, czasem porzucających z tego powodu swój zawód.

Termin „wypalenie” (burnout) został wprowadzony do języka naukowego przez amerykańskiego psychiatrę Herberta Freudenberga. W 1974 roku ukazał się artykuł zatytułowany *Staff burn – out*, będący owocem doświadczeń autora z pracy w ośrodku dla osób uzależnionych od narkotyków.

Po raz pierwszy definicja wypalenia zawodowego powstała w 1974 roku przez Freudenberga i Richelsona. Naukowcy określili wypalenie zawodowe jako „stan zmęczenia czy frustracji wynikający z poświęcenia się jakiejś sprawie, sposobowi życia lub związkowi, co nie przyniosło oczekiwanej nagrody” (Freudenberg, Richelson, 1980, s. 13).

Do rozwoju nauki o zjawisku wypalenia zawodowego najwięcej wniosła Christina Maslach (1976) wraz ze współpracownikami z Uniwersytetu Berkley. Skonstruowany przez nią model syndromu wypalenia opierał się na wynikach przeprowadzonych badań empirycznych osób wykonujących pracę w zawodach usług społecznych m.in. pielęgniarek, nauczycieli, pracowników socjalnych. Niektóre z tych osób po długotrwałym okresie wykonywania pracy polegającej na pomaganiu innym, przejawiały wyczerpanie emocjonalne, doznawały poczucia przeciążenia pracą oraz uwidaczniały się u nich negatywne postawy, zarówno w stosunku do siebie, jak i innych (Piotrowski, 2000, s. 9).

W ostatnim czasie nastąpił rozwój koncepcji wypracowanych także przez polskich naukowców, gdzie bardzo duże znaczenie mają opracowania Heleny Sęk.

Niemal od samych początków badań nad zjawiskiem wypalenia zainteresowano się pracą nauczycieli. Należy bowiem ona do grupy zawodów, które charakteryzuje bezpośredni kontakt z ludźmi oraz związane z relacjami interpersonalnymi zaangażowanie i wymiana emocjonalna. Tu także podobnie jak w innych profesjach pomocowych istnieje asymetria między psychologicznymi kosztami związanymi z wysiłkiem podejmowanym przez pracownika, a gratyfikacją uzyskiwaną wskutek realizacji swojej roli. Osoby wykonujące zawód nauczyciela obarczane są dużymi wymaganiami ze strony uczniów i ich rodziców, dyrektora szkoły, a także rozmaitych instytucji z którymi współpracują. Wiele z tych stawianych przez nauczycielem wymagań często trudno pogodzić, lub nawet nie jest to możliwe (Hreciński 2016, s. 10-11).

ANALIZA WYNIKÓW BADAŃ WŁASNYCH

Badania przeprowadzono wśród nauczycieli przedmiotu Edukacja dla Bezpieczeństwa w szkołach ponadgimnazjalnych na terenie województwa małopolskiego. Celem prowadzonych badań było przedstawienie zjawiska stresu występującego wśród nauczycieli przedmiotu Edukacja dla Bezpieczeństwa w szkołach ponadgimnazjalnych.

W badaniach wykorzystano kwestionariusz poczucia stresu (KPS) do badania osób w różnym wieku i o różnych celach (w tym placówkach edukacyjnych).

Konstrukcja kwestionariusza oparta została na założeniach teoretycznych, zakładających zasadność badania wielowymiarowej struktury doznań stresowych. Analiza teorii, jak i prowadzonych przez wiele lat różnych badań empirycznych uzasadnia sprowadzenie badań nad stresem do trzech zasadniczych obszarów: doświadczanego napięcia emocjonalnego, stresu intrapsychnicznego (wynikającego z konfrontacji z samym sobą) i stresu zewnętrznego (wynikającego z konfrontacji jednostki z obciążeniami dostrzeganymi w świecie społecznym, zewnętrznym).

Biorąc pod uwagę fakt, że kwestionariusz będzie służył do badania osób w różnym wieku i w różnych celach (w organizacjach, placówkach edukacyjnych, zdrowotnych, penitencjarnych), wprowadzono jako dodatkowy wymiar – skalę kłamstwa, mogącą służyć jako wiarygodne narzędzie do wstępnej weryfikacji wypowiedzi osób badanych. Można przypuszczać, że nie którzy respondenci mogą ujawniać tendencyjny sposób odpowiadania związany bądź to ze skłonnościami autoprezentacyjnymi, bądź ze specyficznym rozumieniem treści pozycji kwestionariusza KPS.

Badania nad stresem sprowadzono do trzech podstawowych obszarów dodając skalę kłamstwa, tj;

- napięcie emocjonalne – poczucie niepokoju, nadmiernej nerwowości. Często występujące trudności w odprężeniu się w różnych codziennych sytuacjach. Brak energii do działania połączony z tendencją do rezygnacji z podejmowania różnych zadań, realizacji, planów. Występowanie nadmiernej drażliwości w różnych relacjach interpersonalnych.
- stres zewnętrzny – poczucie bycia niesprawiedliwie ocenianym przez inne osoby w różnych kontekstach społecznych (w domu, w pracy). Poczucie bezradności, narastającego wyczerpania w obronie swojego punktu widzenia (swoich racji) w patrzeniu na różne sprawy. Doświadczenie niepokoju wynikającego z poczucia bycia wykorzystywanym przez inne osoby.
- stres intrapsychniczny – obawy, zamartwianie się, obniżone poczucie sensu życia z powodu odczuwania trudności w realizacji celów, zadań, wyzwań dnia codziennego wynikające z poczucia bycia słabym psychicznie, mało zdolnym, posiadającym zbyt małe zasoby. Poczucie, że ma się problemy ze sobą, ciągłe żywymi doświadczeniami przeszłości dające obawy osamotnienia, niepokoju. Myślenie o przyszłości wzbudza niepokój, tendencje rezygnacyjne, pesymizm w ocenie siebie i świata.
- skala kłamstwa.

W obrębie każdego wymiaru zawartych zostało 7 stwierdzeń. Wyniki surowe dla każdego z nich należą do przedziału 7 – 35 punktów. Przy skali kłamstwa umieszczonych zostało 6 stwierdzeń, co daje maksymalny wynik 30 punktów (z przedziału 6 – 30). Ogólny wynik zawiera się w przedziale 21 – 105 punktów i jest sumą punktów trzech wymiarów, tj stresu emocjonalnego, zewnętrznego i intrapsychicznego (bez wliczania skali kłamstwa).

Suma wyników w poszczególnych kolumnach jest wynikiem surowym przeliczanym na steny (dla każdej płci oddzielnie).

Stwierdzenia przyporządkowane poszczególnym wymiarom:

- napięcie emocjonalne – przypisane stwierdzenia: 1, 5, 9, 13, 17, 21, 26;
- stres zewnętrzny – zawiera stwierdzenia: 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26;
- stres intrapsychiczny – obejmuje stwierdzenia z punktów: 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27;
- skala kłamstwa – 6 stwierdzeń: 4, 8, 12, 16, 24;
- wynik ogólny – suma wszystkich poprzednich stwierdzeń (bez uwzględniania skali kłamstwa: 4, 8, 12, 16, 20, 24) czyli: 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 26, 25, 26;

Przyjęta skala, wynikająca z przeliczenia wyniku surowego na steny¹, składa się z 10 różnych jednostek, od wartości bardzo niskich (steny 1 – 2) do bardzo wysokich (steny 9 – 10). W kolejności pozostałe: steny 3 – 4 wyniki niskie, 5 – 6 wyniki przeciętne, 7 – 8 wyniki wysokie i 9 – 10 wyniki bardzo wysokie.

Tabela 1. Płeć respondentów

Kobieta	60	74
Mężczyzna	21	26
Ogółem	81	100

Źródło: Opracowanie własne

Tabela 2. Wiek ankietowanych

Wiek	Ilość ankietowanych	% ankietowanych
do 25	3	4%
26-35	26	32%
36-45	22	27%
46-55	22	27%
powyżej 55	8	10%
Ogółem	81	100%

Źródło: Opracowanie własne

¹ Wyrażają stopień nasilenia badanej cechy w pożądanym lub niepożądanym kierunku (uwarunkowania psychologiczne).

Badaniami objętych zostało 100 nauczycieli szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych woj. Małopolskiego (miasta Krakowa). Ze względu na niedopuszczalne w badaniach braki w udzielanych odpowiedziach ostatecznie analizie poddanych zostało 81 prawidłowo wypełnionych ankiet. W grupie badanych przeważały kobiety (patrz tabela 1).

Na podstawie przeprowadzonych badań dokonano normalizacji Kwestionariusza Poczucia Stresu różnicując grupę pod względem płci i wieku tj. zmiennych istotnie różnicujących badania. Wykorzystując empiryczne rozkłady wyników opracowano normy stenowe dla poszczególnych zmiennych.

Tabela 3. Poziomych wyników analizowanych skal ogółem

Wyniki	Wynik ogólny bez skali kłamstw		Wynik – wymiar napięcie emocjonalne		Wynik – wymiar stres zewnętrzny		Wynik – wymiar stres intrapsychiczny		Wynik – skala kłamstw	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Niskie (I-III)	44	54,32	40	49,38	50	61,73	48	59,26	1	1,23
Średnie (IV-VII)	37	45,68	38	46,91	30	37,04	32	39,51	33	40,74
Wysokie (VIII-X)	0	0,00	3	3,70	1	1,23	1	1,23	47	58,02

Źródło: Opracowanie własne

Wynik ogólny KPS bez skali kłamstw u żadnego z ankietowanych nie przyjął wartości wysokiej. Niewiele ponad połowa czyli 54,32% przypadków to wyniki niskie a pozostałe 45,68% przypadków to wyniki średnie.

W przypadku napięcia emocjonalnego najczęściej czyli 49,38% ankietowanych wykazywało wyniki niskie a 46,91% miała wynik na średnim poziomie. Jedynie 3,7% ankietowanych miało wysoki wynik tej skali.

W przypadku stresu zewnętrznego większość czyli 61,73% ankietowanych wykazywało wyniki niskie a 37,04% miała wynik na średnim poziomie. Jedynie jedna osoba miała wysoki wynik tej skali.

W przypadku stresu intrapsychicznego większość czyli 59,26% ankietowanych wykazywało wyniki niskie a 39,51% miała wynik na średnim poziomie. Jedynie jedna osoba miała wysoki wynik tej skali.

W przypadku skali kłamstwa tylko jedna osoba miał niskie wyniki. Wyniki średnie miało 40,74% ankietowanych a większość czyli 58,02% ankietowanych wykazywało wysokie wyniki skali kłamstw.

Tabela 4. Wyniki analizowanych skal ogółem i z podziałem na płeć ankietowanych

Skala		Grupa	Średnia arytmetyczna	Odchylenie standardowe	Minimum	Dolny kwartyl	Mediana	Górny kwartyl	Maksimum	Test t-studenta (df=79)
Wynik ogólny bez skali kłamstw	[ws]	Ogółem	50,48	15,93	21,0	38,0	49,0	61,0	88,0	t=-0,4417 p=0,6599
		Kobiety	50,02	15,88	21,0	37,5	48,0	61,3	80,0	
		Mężczyźni	51,81	16,38	25,0	40,0	53,0	57,0	88,0	
	[sten]	Ogółem	3,33	1,80	1,0	2,0	3,0	4,0	7,0	t=-0,5602 p=0,5770
		Kobiety	3,27	1,79	1,0	2,0	3,0	4,3	7,0	
		Mężczyźni	3,52	1,86	1,0	2,0	4,0	4,0	7,0	
Wynik - wymiar napięcia emocjonalne	[ws]	Ogółem	18,07	6,84	7,0	13,0	17,0	23,0	35,0	t=0,1311 p=0,8960
		Kobiety	18,13	6,85	7,0	12,8	16,5	23,3	32,0	
		Mężczyźni	17,90	6,95	8,0	13,0	18,0	23,0	35,0	
	[sten]	Ogółem	3,99	2,12	1,0	2,0	4,0	6,0	10,0	t=0,2065 p=0,8369
		Kobiety	4,02	2,09	1,0	2,0	3,5	6,0	8,0	
		Mężczyźni	3,90	2,28	1,0	2,0	4,0	6,0	10,0	
Wynik - wymiar stresu zewnętrznego	[ws]	Ogółem	16,11	5,12	7,0	13,0	16,0	19,0	31,0	t=-0,9229 p=0,3589
		Kobiety	15,80	5,06	7,0	12,0	15,5	19,0	28,0	
		Mężczyźni	17,00	5,33	7,0	14,0	16,0	19,0	31,0	
	[sten]	Ogółem	3,10	1,64	1,0	2,0	3,0	4,0	8,0	t=-1,2291 p=0,2227
		Kobiety	2,97	1,60	1,0	2,0	3,0	4,0	7,0	
		Mężczyźni	3,48	1,72	1,0	2,0	3,0	4,0	8,0	
Wynik - wymiar stresu intrapsychicznego	[ws]	Ogółem	16,30	5,84	7,0	12,0	16,0	20,0	32,0	t=-0,5525 p=0,5822
		Kobiety	16,08	5,58	7,0	11,8	15,5	20,3	27,0	
		Mężczyźni	16,90	6,63	7,0	12,0	16,0	19,0	32,0	
	[sten]	Ogółem	3,11	1,70	1,0	2,0	3,0	4,0	8,0	t=-0,6956 p=0,4887
		Kobiety	3,03	1,62	1,0	1,8	3,0	4,0	6,0	
		Mężczyźni	3,33	1,93	1,0	2,0	3,0	4,0	8,0	
Wynik - skala kłamstw	[ws]	Ogółem	22,43	3,23	14,0	20,0	22,0	25,0	30,0	t=0,0058 p=0,9954
		Kobiety	22,43	3,02	16,0	20,0	22,0	25,0	30,0	
		Mężczyźni	22,43	3,85	14,0	20,0	23,0	25,0	29,0	
	[sten]	Kobiety	8,03	1,71	4,0	7,0	8,0	10,0	10,0	t=0,0719 p=0,9428
		Mężczyźni	8,00	2,14	3,0	7,0	9,0	10,0	10,0	
		Ogółem	8,02	1,82	3,0	7,0	8,0	10,0	10,0	

Źródło: Opracowanie własne

Wynik ogólny bez skali kłamstw [ws] w całej grupie ankietowanych wynosił średnio 50,48 z odchyleniem 15,93 a zakres wyników to od 21 do 88. W grupie kobiet średnia to 50,02 z odchyleniem 15,88 a zakres wyników to od 21 do 80. Natomiast wśród mężczyzn średnia to 51,81 z odchyleniem 16,38 a zakres wyników to od 25 do 88. Nie stwierdzono istotnej ($p > 0,05$) różnicy między płciami.

Wynik ogólny bez skali kłamstw [sten] w całej grupie ankietowanych wynosił średnio 3,33 z odchyleniem 1,8 a zakres wyników to od 1 do 7. W grupie kobiet średnia to

3,27 z odchyleniem 1,79 a zakres wyników to od 1 do 7. Natomiast wśród mężczyzn średnia to 3,52 z odchyleniem 1,86 a zakres wyników to od 1 do 7. Nie stwierdzono istotnej ($p>0,05$) różnicy między płciami.

Wynik – wymiar napięcie emocjonalne [ws] w całej grupie ankietowanych wynosił średnio 18,07 z odchyleniem 6,84 a zakres wyników to od 7 do 35. W grupie kobiet średnia to 18,13 z odchyleniem 6,85 a zakres wyników to od 7 do 32. Natomiast wśród mężczyzn średnia to 17,9 z odchyleniem 6,95 a zakres wyników to od 8 do 35. Nie stwierdzono istotnej ($p>0,05$) różnicy między płciami.

Wynik – wymiar napięcie emocjonalne [sten] w całej grupie ankietowanych wynosił średnio 3,99 z odchyleniem 2,12 a zakres wyników to od 1 do 10. W grupie kobiet średnia to 4,02 z odchyleniem 2,09 a zakres wyników to od 1 do 8. Natomiast wśród mężczyzn średnia to 3,9 z odchyleniem 2,28 a zakres wyników to od 1 do 10. Nie stwierdzono istotnej ($p>0,05$) różnicy między płciami.

Dla wymiaru „stres zewnętrzny” wynik 7 – 10 stena wiąże się z doświadczaniem frustracji i przekonania o wyczerpaniu własnych zasobów do realizacji stawianych im zadań. To również poczucie bycia wykorzystywanym i niesprawiedliwie traktowanym przez przełożonych, współpracowników. Bezradność i narastające zmęczenie w obronie własnych racji. W badanej grupie jest to znikoma liczba. Największa liczba badanych uzyskała wynik (w przeliczeniu) w granicach 1 – 4 stena (1-2 bardzo niski i 3-4 niski) co oznacza brak doświadczania stresorów w relacji ze światem zewnętrznym i 5-6 stena jako przeciętne doświadczanie stresu zewnętrznego

Wynik – wymiar stres intrapsychiczny [ws] w całej grupie ankietowanych wynosił średnio 16,3 z odchyleniem 5,84 a zakres wyników to od 7 do 32. W grupie kobiet średnia to 16,08 z odchyleniem 5,58 a zakres wyników to od 7 do 27. Natomiast wśród mężczyzn średnia to 16,9 z odchyleniem 6,63 a zakres wyników to od 7 do 32. Nie stwierdzono istotnej ($p>0,05$) różnicy między płciami.

Wynik – wymiar stres intrapsychiczny [sten] w całej grupie ankietowanych wynosił średnio 3,11 z odchyleniem 1,7 a zakres wyników to od 1 do 8. W grupie kobiet średnia to 3,03 z odchyleniem 1,62 a zakres wyników to od 1 do 6. Natomiast wśród mężczyzn średnia to 3,33 z odchyleniem 1,93 a zakres wyników to od 1 do 8. Nie stwierdzono istotnej ($p>0,05$) różnicy między płciami.

Obawy i zmartwienia wymiaru „stresu intrapsychicznego” przy wyniku 7 – 10 stena. Ponadto poczucie trudności w realizacji celów jak i wyzwań dnia codziennego, przekonanie o byciu słabym psychicznie, jak i niewielkich zasobach zawodowych. Ożywają doświadczenia, problemy z dalekiej przeszłości ale i te obecne. Problemy w konfrontacji z samym sobą, rezygnacja, pesymizm w ocenie własnej i otaczającej rzeczywistości. Obwinianie siebie za pojawiające się problemy. W grupie badanych steny 1 – 4 wymienione wskaźniki stresu znajdują się na bardzo niskim (1-2 stena) i niskim poziomie (3-4 stena).

Wynik – skala kłamstw [ws] w całej grupie ankietowanych wynosił średnio 22,43 z odchyleniem 3,23 a zakres wyników to od 14 do 30. W grupie kobiet średnia to 22,43 z odchyleniem 3,02 a zakres wyników to od 16 do 30. Natomiast wśród mężczyzn średnia to 22,43 z odchyleniem 3,85 a zakres wyników to od 14 do 29. Nie stwierdzono istotnej ($p>0,05$) różnicy między płciami.

Wynik – skala kłamstw [sten] w całej grupie ankietowanych wynosił średnio 8,03 z odchyleniem 1,71 a zakres wyników to od 4 do 10. W grupie kobiet średnia to 8 z odchyleniem 2,14 a zakres wyników to od 3 do 10. Natomiast wśród mężczyzn średnia to 8,02 z odchyleniem 1,82 a zakres wyników to od 3 do 10. Nie stwierdzono istotnej ($p>0,05$) różnicy między płciami.

Na podstawie analizy danych zawartych w tabelach widoczne są istotne różnice w zakresie doświadczania stresu między kobietami a mężczyznami, które wykazują tendencje do odczuwania stresu zewnętrznego i intrapsychnicznego na wyższym poziomie a przypadku mężczyzn napięcie emocjonalne. Częściej pojawia się niepokój czy zwiększona nerwowość, pobudliwość. Napięcie emocjonalne związane jest trudnościami w odprężaniu się w codziennych sytuacjach zawodowych. Najbardziej niepokojącą może być rezygnacja z podjętych planów przy pojawieniu się trudności w samodzielnym ich rozwiązaniu. Również nadmierna drażliwość znalazła swoje miejsce jako wynik zaburzenia relacji interpersonalnych w rym przypadku na niemalże równym poziomie.

Tabela 5. Normy stenowe dla kobiet

Sten	Napięcie emocjonalne	Stres zewnętrzny	Stres intrapsychniczny	Skala kłamstwa	Skala ogólna
1	7-9	7-12	7-11	6-21	21-37
2	10-12	13-15	12-15	13-14	38-45
3	13-16	16-18	16-18	15	46-54
4	17-19	19-21	19-21	16	55-62
5	20-22	22-23	22-24	17-18	63-70
6	23-25	24-26	25-27	19	71-78
7	26-29	27-29	28-30	20-21	79-87
8	30-32	30-32	31-33	22	88-95
9	33-34	33-34	34	23-24	96-103
109	35	35	35	25-30	104-105

Źródło: Pracownia testów psychologicznych Wyższej Szkoły Finansów i Zarządzania w Warszawie

Tabela 6. Normy stenowe dla mężczyzn

Sten	Napięcie emocjonalne	Stres zewnętrzny	Stres intrapsychniczny	Skala kłamstwa	Skala ogólna
1	7-10	7-10	7-10	6-12	21-35
2	11-13	11-13	11-13	13	36-44
3	14-16	14-17	14-17	14-15	45-52
4	17-20	18-20	18-20	16	53-61
5	21-23	21-23	21-23	17-18	62-70
6	24-26	24-26	24-27	19	71-78
7	27-29	27-29	28-30	20-21	79-87
8	30-33	30-32	31-33	22	88-96
9	34	33-34	34	23	97-104
109	35	35	35	24-30	105

Źródło: Pracownia testów psychologicznych Wyższej Szkoły Finansów i Zarządzania w Warszawie

Poza doświadczeniem napięcia emocjonalnego, stres zewnętrzny ma istotne miejsce w ocenie badanych. niesprawiedliwe ocenianie i niepokój wynikający z bycia wykorzystywanym, często bezradność, frustracja i przyszłość wzbudzająca niepokój to główne zagrożenia stabilizacji zawodowej prowadzące do wypalenia.

SPOSOBY RADZENIA SOBIE ZE STRESEM

Radzenie sobie z problemem to podstawowy mechanizm adaptacyjny. Radzenie sobie ze stresem to regulacja – utrzymywanie stałej równowagi pomiędzy wymaganiami i obowiązkami w pracy a własnymi możliwościami, umiejętnościami, zdolnościami oraz wiedzą. Codzienne pokonywanie problemów jest naturalne. Akceptujemy ten stan zarówno my sami jak i nasz organizm (Bartkowiak, 2009, s. 27). Silny lub permanentny stres negatywnie wpływa na człowieka. Jego szybka identyfikacja i ocena daje większe szanse na jego pokonanie. Ważne jest, aby być świadomym przeżywanego stresu i odpowiednio na niego reagować.

Niestety nie ma jednego, określonego lekarstwa ani recepty na stres. Wszystko jest zależne od czynników biologicznych i psychicznych każdego człowieka oraz reakcji na stres całego układu nerwowego. Sposób, jaki wybieramy, by zwalczyć stres, zależy zawsze od sytuacji, osobistych właściwości człowieka oraz od nasilenia stresu. Podstawową czynnością w radzeniu sobie ze stresem jest świadomość, że przeszkody i trudności zaczynają nas pokonywać. Początkiem drogi w walce ze stresem jest przyznanie, że mamy z nim problem.

Folkman i Lazarus opisują radzenie sobie ze stresem, jako „stale zmieniające się poznawcze i behawioralne wysiłki, mające na celu opanowanie określonych, zewnętrznych i wewnętrznych wymagań, ocenianych przez osobę jako obciążające lub przekraczające jej zasoby” (Terekak, 2001, s. 75). Aktywność człowieka, która ma za zadanie poradzić sobie ze stresującymi sytuacjami i wydarzeniami określana jest pojęciem radzenia sobie ze stresem (coping) i traktowana może być jako proces lub styl radzenia sobie:

- a) Radzenie sobie ze stresem jako proces — ujęcie transakcyjne (Waszkowska, Potocka, Wojtaszek 2010, s. 33-34):

Lazarus w swoich rozważaniach uwzględnił dwie podstawowe funkcje radzenia sobie ze stresem:

- instrumentalną, czyli zadaniową – skupienie, koncentracja na danym problemie. Polega na zmianie sytuacji na lepsze, albo przez zmianę działania, albo przez zmianę środowiska, które jest zagrażające.

Chodzi o zmianę elementów otoczenia lub przekształcenie dotychczasowych relacji z nim.

Metodami oddziałującymi bezpośrednio na obiektywną sytuację są:

- aktywne radzenie sobie tj. podjęcie prób eliminacji stresora przez usunięcie go lub odejście od niego, obniżenie skutków jego działania, wyszukiwanie i wprowadzanie w życie tylko konstrukcyjnych rozwiązań,
- planowanie, czyli dyskusja najlepszych rozwiązań w radzeniu sobie z sytuacjami stresowymi, przygotowanie skutecznego sposobu dalszego działania,

- ograniczenie konkurencyjnych działań – skupienie się na stresorze, selekcja docierających informacji i odłożenie na bok innych czynności,
 - odsunięcie problemu, czyli cierpliwe czekanie na sprzyjający czas i warunki do efektywnego działania,
 - szukanie wsparcia społecznego.
- regulującą emocje – obniżanie napięcia emocjonalnego (negatywnego) oraz innych negatywnych stanów emocjonalnych.

b) Radzenie sobie ze stresem jako style:

Radzenie sobie ze stresem jest uważane za specyficzną, stałą tendencję typową dla danej osoby, która postanawia o przebiegu aktywności. Strategia to sposób, który pomaga nam walczyć z przeciwnościami i trudnościami. Styl radzenia sobie ze stresem ma odpowiedni i charakterystyczny dla każdej osoby zbiór strategii. Parker i Endler, opierając się na transakcyjnej teorii stresu, opublikowali style radzenia sobie ze stresem:

- styl skoncentrowany na zadaniu – działania, które mają za zadanie pozbycie się stresora, poszukiwanie innowacyjnych rozwiązań, planowanie, wsparcie, uzgodnienie priorytetów (koncentracja na sytuacji stresowej), kontrola, weryfikacja źródła stresu,
- styl skoncentrowany na emocjach – ma związek ze zniewoleniem napięcia emocjonalnego, które powstaje w wyniku subiektywnej oceny sytuacji (zagrożenie) oraz bodźców stresowych,
- styl skoncentrowany na unikaniu - podejmuje działania, które nie są powiązane z daną sytuacją stresową lub nie podejmuje żadnych działań i biernie oczekuje na zakończenie działania danego stresora. Jest to naprawa kłopotliwych i niechcianych efektów działania stresorów.

c) Radzenie sobie ze stresem jako strategia (Terelak, 2005, s. 393-395):

- strategię zorientowane problemowo – skupione głównie na konsekwentnej realizacji celu mimo stresu. Mają dwie formy:
 - konfrontacyjną – ochronę swojego stanowiska oraz walkę o wyznaczone cele,
 - planowego rozwiązywania problemu – przemyślanych działań wobec narastających trudności,
- strategię zorientowane emocjonalnie – skupione głównie na zmniejszaniu złych, negatywnych emocji, które są powiązane z uczuciem porażki, a nie realizacji początkowego celu. Mają sześć form:
 - dystansowania się – działań mających za zadanie odsunięcie problemu i unikanie myśli z nim związanych,
 - ucieczki w świat fantazji – unikania, odsunięcia niepowodzeń, często „znieczulania się” alkoholem,
 - samoobwiniania się – autoagresji i samokrytyki
 - nadmiernej samokontroli – „pozytywne myślenie za wszelką cenę”, wstrzymywanie negatywnych uczuć,

- pozytywne przewartościowanie – zmniejszenie poczucia porażki lub straty, zauważanie dobrych stron sytuacji stresowej,
- poszukiwanie wsparcia – próba zdobywania współczucia lub pomocy ze strony instytucji lub jednostek.

Nina Ogińska-Bulik wyróżniła dodatkowo inteligencję emocjonalną jako osobisty zasób w zapobieganiu negatywnym skutkom stresu zawodowego. Składają się na nią cztery grupy zdolności, takie jak: zdolność do spostrzegania i wyrażania emocji, do emocjonalnego wspomagania myślenia, do rozumienia i analizowania emocji oraz wykorzystywania wiedzy emocjonalnej, do kontrolowania i regulowania emocji własnych i cudzych (Ogińska-Bulik, 2006, s. 101-102). Nie mniej ważne w procesie radzenia sobie ze stresem jest wsparcie społeczne. Chodzi o zaspokojenie takich potrzeb jak aprobaty, bezpieczeństwo, przynależność. Efektywnymi rozwiązaniami są przede wszystkim skierowanie do osób ogarniętych stresem swojej sympatii, zrozumienia, akceptacji. Niektóre osoby mogą udzielać rad, angażować się w poszczególne sprawy, przekazywać pewne informacje, pomagać w problemach.

PODSUMOWANIE

Zawód nauczyciela postrzegany jest jako wysoce stresogenny. W badaniach OBOP znalazł się na drugim miejscu (Korczyński, 2014, s. 67).

Stres nauczycieli zależy od wielu czynników, z którymi stykają się w codziennej pracy. Jest wynikiem zachwiania równowagi wewnątrzustrojowej w związku z pojawiającymi się bodźcami, zdarzeniami postrzeganymi jako przeciążające i trudne do przezwyciężenia, albowiem efektywne pełnienie roli zawodowej nauczyciela wymaga coraz bardziej złożonych zadań, ciągłego zdobywania nowych kompetencji i ustawicznego samokształcenia. Stres nauczycielski wynika również z tego, że zawód ten wymaga dużego zaangażowania umysłowego, dużej odpowiedzialności wynikającej z nieustannie rosnącego zakresu obowiązków, realizowania coraz bardziej złożonej funkcji kształcącej i wychowawczej, wysokiej aktywności interpersonalnej w relacjach podmiotowych. Oprócz poczucia przeciążenia rolą zawodową, które często skutkuje zaburzeniami relacji w różnych układach interpersonalnych, często dochodzi do konfliktu roli powodowanej wieloma niejasnościami i ciągłymi zmianami organizacyjnymi. Dla nauczycieli starszych utrudnieniem może być przechodzenie od zadań znanych i dobrze utrwalonych do nowych, które wymagają zmodyfikowanego podejścia, dostosowania się do wymogów współczesności. Dotyczy to zarówno metod pracy, jak i sposobów komunikowania się z uczniami, które przez długie lata nie ulegały zbyt dużym zmianom. Stres wywołuje też ograniczanie autonomii, gdyż szkoły podlegają różnym organom prowadzącym, które narzucają określone wymagania, dodatkowo kierujący często nie uwzględniają opinii nauczycieli (Korczyński, 2014, s. 149-150). Dlatego tak ważne w pracy nauczyciela jest poznanie sposobów ograniczania i radzenia sobie ze stresem czy reakcjami na sytuację stresową, jej postrzeganie, ocenianie, interpretowanie i przezwyciężanie.

Podsumowując rozważania na temat ograniczania występowania zjawiska stresu, należy podkreślić, że najlepszym antidotum na stres i wypalenie zawodowe nauczycieli jest postawa autokreacyjna. Znajduje ona wyraz z samokontroli działań pedagogicznych, permanentnym doskonaleniu zawodowym, usprawnieniu swoich

umiejętności pedagogicznych, doskonaleniu osobowości empatycznej, wspomaganie rozwoju uczniów i wykazywaniu troski o ich bezpieczeństwo fizyczne i moralne oraz zachowanie własnego zdrowia (Herciński, 2016, s. 148).

Zarządzanie ryzykami psychospołecznymi w szkole to obecnie jeden z ważniejszych elementów w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy. Zadbanie o ten aspekt, jest nie tylko prawnym obowiązkiem pracodawcy – dyrektora szkoły, jest także szansą na poprawienie efektywności pracy. Dlatego w szkołach powinny być opracowywane programy mające na celu identyfikację ryzyk i zarządzanie nimi, w celu ograniczenia możliwości ich wystąpienia.

Warto się zastanowić nad wdrożeniem prewencyjnego zarządzania stresem. Można wyróżnić **trzy jego etapy**. Prewencja pierwszego stopnia poświęcona jest usuwaniu potencjalnych przyczyn stresu. Prewencja drugiego stopnia koncentruje się na modyfikacji reakcji nauczyciela na pojawiające się sytuacje stresowe. Prewencja trzeciego stopnia ma za zadanie obniżyć poziom negatywnych skutków stresu (zarówno na poziomie indywidualnym jak i organizacyjnym), które pojawiły się w wyniku nieskutecznej kontroli na etapie pierwszym i drugim.

BIBLIOGRAFIA:

- Anczewska M., Świątaj P., Roszczyńska J. (2005), *Wypalenie zawodowe, w Postępy Psychiatrii i Neurologii*, tom 14, zeszyt 2.
- Bartkowiak G. (2009), *Człowiek w pracy. Od stresu do sukcesu w organizacji*, Warszawa, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Freudenberg H. J., Richelson G., Burnout. (1980), *The high cost of high achievement. Garden City, NY: Doubleday*.
- Herciński P. (2016), *Wypalenie zawodowe nauczycieli*, Warszawa, Difin.
- Korczyński S. (2014), *Stres w pracy zawodowej nauczyciela*, Kraków, Impuls.
- Ogińska-Bulik N. (2006), *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła-konsekwencje- zapobieganie*, Warszawa, Difin.
- Piotrowski S. (2000), *Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej*, Warszawa, Difin.
- Terekak J. (2001), *Psychologia stresu*, Bydgoszcz, Oficyna Wydawnicza BRANTA.
- Terelak J. F. (2005), *Psychologia organizacji*, Warszawa, Difin.
- Waszkowska M., Potocka A., Wojtaszek P. (2010), *Miejsce pracy na miarę oczekiwań: poradnik dla pracowników socjalnych*, Łódź, Oficyna Wydawnicza Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera.



Marzena Będkowska-Obłąk

Politechnika Śląska

Wacław Miodek

Uniwersytet Śląski

Europa jako wspólnota wielu języków
i kultur. Problematyka kształcenia
wielojęzycznego - koncepcje, modele,
projekty / *Europe as a community of many
languages and cultures. The issue of multilingual
education – concepts, models, projects*

Streszczenie

W artykule prouszona została problematyka kształcenia wielojęzycznego, które było przedmiotem dyskusji i wielu opracowań naukowych szczególnie pod koniec lat 90-tych ubiegłego wieku. Dziś z racji zmian migracyjnych kształcenie wielojęzyczne staje się znów tematem aktualnym. Autorzy artykułu omówili najbardziej rozpowszechnione modele i koncepcje tego typu programów kształcenia, które znalazły swoje zastosowanie w wielu krajach europejskich, takich jak Niemcy, Szwecja, Francja, czy Polska, w których z uwagi na aktualną specyfikę i politykę migracyjną właściwe staje się zastosowanie nieco odrębnych modeli. Elementem towarzyszącym wypracowaniu właściwego programu kształcenia mogą być wszelkie projekty, których celem praktycznym jest wzbudzenie wśród grup młodzieży studenckiej świadomości ważności problemu i rozpowszechnianie, tzw. dobrych praktyk, które zostały już wypracowane, m.in. przez Niemcy.

Słowa kluczowe: kształcenie wielojęzyczne, modele, koncepcje, projekty wspierające programy kształcenia.

Abstract:

The article discusses the issue of multilingual education, which was the subject of discussion and of many scientific studies especially in the late '90s of the last century. Today, due to migration changes, multilanguage education is becoming an important topic again. The authors of the article discuss the most widespread models and concepts of this type of an educational program, which have found their application in many European countries, such as Germany, Sweden, France and Poland, where due to the current specifications and migration policy, it is appropriate to apply slightly separate

models. The element accompanying the formulation of the appropriate education program can be any project whose practical purpose is to raise the awareness among student groups of the importance of the problems and to promote the so-called good practices that have already been developed, among others by Germany.

Key words: multilingual education, models, concepts, projects supporting learning programs.

1. WSTĘP

Problematyka kształcenia wielojęzycznego jest tematem dyskusji i publikacji naukowych od wielu już lat (por. m.in. Wode 1988, Wolff 1993, Iluk 2002, Będkowska-Oblak 2013). Raz przyczynkiem do dyskusji stają się mniejszości narodowe i ich prawo do rozwoju w kulturze i języku przodków, innym razem jest to wynik sytuacji społeczno-ekonomicznej, spowodowanej migracją ludzi, czy po prostu chęć wszechstronnego rozwoju kompetencji językowej młodzieży i oferowania jej szerokiego wachlarza możliwości. W każdym z przypadków celem nadrzędnym staje się stworzenie możliwie jak najefektywniejszych programów kształcenia.

Pojęcie kształcenia wielojęzycznego obejmuje niezwykle szeroką gamę różnych form organizacji zajęć czy to lekcyjnych w warunkach szkolnym, kursów i innych form, w których używa się dwóch języków z reguły w trakcie nauki jednego przedmiotu. Język może być zatem nie tylko przedmiotem zajęć, ale również instrumentem, za pomocą którego przekazywana jest dodatkowo wiedza teoretyczna, czy merytoryczna (por. Cillia 1994: 12). W literaturze przedmiotu i praktyce stosuje się tą formę nauczania dla osiągnięcia różnych celów i stąd też wynika konieczność definicji tego złożonego pojęcia.

2. ZINTEGROWANE NAUCZANIE PRZEDMIOTOWO-JĘZYKOWE JAKO, TZW. *BILINGUAL EDUCATION*

Na obszarze stanów Zjednoczonych, czy w wielu krajach Europy, takich jak Francja, Niemcy, Szwecja pod pojęciem *bilingual education* rozumie się zasadniczo model przejściowy, w którym używa się dwóch języków, ale wyłącznie po to, żeby uczniowie, najczęściej pochodzący z grup mniejszości narodowych, czy migracyjnych mogli opanować język docelowy i w pełni przystosować się do systemu szkolnictwa kraju (L2) niestety kosztem zaniedbania języka ojczystego (L1). W pierwszych latach kształcenia ponad 50% zajęć odbywa się w języku ojczystym danej grupy językowej, tzw. *early transition*, jednak w ciągu kolejnych lat zmniejsza się sukcesywnie jego udział na korzyść języka docelowego. Nauczyciel prowadzący zajęcia używa w zależności od potrzeb jednego lub drugiego języka. W większości przypadków nauczanie w języku ojczystym jest kontynuowane w około zaledwie 20% całości zajęć w przypadku dzieci w wieku szkolnym do klasy szóstej lub ósmej włącznie, tzw. *full bilingual program* (por. Horn 1990: 47 i n.). Z perspektywy poziomu opanowania języka trudno mówić w przypadku tego rozwiązania o skoordynowanym rozwoju dwujęzyczności, gdyż język wyjściowy (L1) jest właściwie traktowany marginalnie (por. Venohr 2018: 68):

Schaut man sich mögliche schulische Modelle von Zweisprachigkeit an, dann ist zunächst die „koordinierte Zweisprachigkeit“ zu nennen, bei der beide Sprachen

parallel nebeneinander existieren, ohne dass explizit Bezüge zwischen den beiden geschaffen werden. Bei der „kombinierten Zweisprachigkeit“ hingegen wird die Verbindung zwischen den Sprachen explizit hergestellt, um Interferenzen zu vermeiden und zwar durch den kontrastiven Ansatz des Sprachvergleichs. Beide Varianten zielen auf den Ausbau einer weitgehend parallelen Zweisprachigkeit, um eine „subordinative Zweisprachigkeit“ zu vermeiden (Weinreich 1977 zitiert in Rösch 2001: 30).

Z doniesień ostatnich lat wynika, iż niestety ta forma kształcenia wielojęzycznego staje się coraz bardziej popularna w takich krajach Europy jak w/w Francja, Niemcy, czy też Szwecja, gdzie to ze względu na aspekt finansowy i w większej mierze socjalizacyjny, w polityce migracyjnej zakłada się konieczność możliwie szybkiej i efektywnej asymilacji ludności napływowej do społeczności kraju docelowego. Tak dzieje się również w przypadku Polski, gdzie zaistniała konieczność rozwoju kompetencji w zakresie języka polskiego wśród coraz liczniej napływającego do naszego kraju potencjału pracowniczego różnego szczebla narodowości Europy Wschodniej, czy też Azji. Z tego też powodu coraz bardziej popularne stają się licznie powstające przy uniwersytetach i szkołach wyższych różnego typu szkoły języka polskiego. Za wzorcowy przykład intensywnej współpracy międzynarodowej może posłużyć Szkoła Języka Polskiego (działająca również jako Letnia Szkoła Języka Polskiego) przy Uniwersytecie Śląskim. Szkoła ta zatrudnia grono świetnych fachowców z dziedziny nauczania języka polskiego jako języka obcego, którzy swoim wieloletnim doświadczeniem i sprawdzonymi metodami nauczania gwarantują nauczanie języka polskiego skuteczne i efektowne przyciągając rokrocznie do siebie rzesze studentów z całego świata. Całoroczne zajęcia odbywają się w Katowicach, natomiast letnie kursy prowadzone są w Filii Uniwersytetu Śląskiego w Cieszynie. Szkoła znana jest na całym świecie i zyskała doskonałą renomę.

3. ZINTEGROWANE NAUCZANIE PRZEDMIOTOWO-JĘZYKOWE W MODELU ZACHOWAWCZYM I ADDYTYWNYM

Zintegrowane nauczanie przedmiotowo-językowe w *modelu zachowawczym* (niem. Spracherhaltungsmodell) ma w przeciwieństwie do modelu przejściowego za zadanie, dążenie do rozwoju języka prymarnego (L1) w środowisku obcojęzycznym. Celem tego rozwiązania jest stworzenie możliwie jak najlepszych warunków do ochrony, pielęgnowania i rozwoju języka kraju pochodzenia, np. w przypadku grup etnicznych. W tym też celu organizowane są na poziomie elementarnym klasy, w których językiem zajęć jest język ojczysty uczniów, dopiero w wyższych klasach do programu włączony jest drugi, względnie trzeci język obcy, w którym prowadzone są zajęcia (por. Graf 1987: 36 in.). Jako przykład godny uwagi może być w tym miejscu wymieniony model szwedzki. Już bowiem w konstytucji tego kraju zagwarantowano wszystkim imigrantom i innym grupom obcokrajowców przebywającym w Szwecji przez dłuższy okres czasu nauczanie w ich języku ojczystym. Jest to ewenement na skalę światową, jak państwo zabezpiecza edukację w języku ojczystym. Zadaniem jednostek administracji państwowej w Szwecji jest zapewnienie tego nauczania na etapie szkolnym.

W *modelu addytywnym* (niem. Bereicherungsmodell) natomiast pod tym pojęciem rozumie Weber (1993: 25) równoległe przyswajanie i użycie języka ojczystego oraz wybranego języka obcego na zajęciach w szkole. Model ten różni się od modelu

przejściowego tym, że celem nie jest dążenie, by dzieci zapomniały swój język ojczysty na korzyść języka większości. Uczniowie powinni wzbogacić swoją znajomość języków obcych o drugi język (L2) i jednocześnie rozwijać język ojczysty (L1). Wobec powyższego zakłada się bardziej intensywną naukę języków obcych w porównaniu z tradycyjną formą kształcenia. Ważnym aspektem *modelu addytywnego* jest silna motywacja uczniów do nauki, gdyż przystępują oni do programu dobrowolnie z zamiarem rozwoju kompetencji komunikacyjnych w języku obcym.

Synonimicznym pojęciem zintegrowanego nauczania przedmiotowo-językowego w modelu addytywnym jest *imersja*, którą Wode (1995:12) definiuje jako metodę zastosowania języka obcego jako języka zajęć w zakresie innego przedmiotu z programu kształcenia. Imersja to całkowite zanurzenie w języku obcym (L2) uczniów, rozpoczynających naukę szkolną. Oznacza to, iż od pierwszego dnia nauki wszyscy uczniowie uczestniczą w zajęciach, prowadzonych w języku obcym (L2), nawet jeśli nie znają podstaw w tym języku – jest to *wczesna, pełna imersja*, lub przynajmniej 50% całkowitego tygodniowego pensum uczniów odbywa się w języku obcym (L2) - jeśli jest to *częściowa imersja*.

Model addytywny jest był z pewnością w latach 90-tych XX wieku najszerzej stosowaną formą kształcenia wielojęzycznego w Europie. W wydaniu europejskim przybierał on formę *zintegrowanego nauczania przedmiotowo-językowego*. Jest to forma nauczania, której celem jest opanowanie języka obcego jako międzynarodowego środka komunikacji, tzw. *lingua franca* lub przyswajanie języka obcego w duchu partnerstwa. Pod tym pojęciem Mäscher (1998: 3) rozumie generalnie rozwój kompetencji interkulturowych. Ten aspekt uczenia się jest realizowany w głównej mierze poprzez perspektywę komparatywnego postrzegania rzeczywistości. Treści omawiane na wybranych przedmiotach prowadzonych dwujęzycznie, np. na zajęciach historii powszechnej, są przedstawiane zarówno z perspektywy własnej, jak i z punktu widzenia obcej kultury. Dotyczy to przede wszystkim przedmiotów z dziedziny nauk społecznych i humanistycznych, za pomocą których uczeń może rozwijać się w kierunku od ojczystej kultury dnia codziennego w kierunku do kultury fachowej (por. Wolff 2002: 142). Nie wyklucza to jednak możliwości prowadzenia dwujęzycznie przedmiotów ścisłych, takich jak matematyka, chemia, czy fizyka, gdzie wprawdzie nie mamy do czynienia z czynnikami interkulturowymi, ale w porównaniu z przedmiotami humanistyczno-społecznymi wymagania co do zasobu używanych struktur językowych są znacznie mniejsze. Z tego też tytułu obserwujemy w programach kształcenia wielu szkół średnich dawnych gminazjów, czy aktualnie liceów w Polsce widnieje oferta kształcenia dwujęzycznego właśnie w zakresie tychże przedmiotów.

Aby stopień opanowania języka obcego (L2) osiągnął poziom zbliżony do poziomu rodzimych użytkowników języka, wykląda się przynajmniej jeden przedmiot niejęzykowy w języku obcym. Fundamentalna różnica w porównaniu z *imersją* polega jednakże na tym, że rozwój kompetencji merytorycznych jest możliwy także w języku ojczystym (por. Mäscher 1998a: 55). Umożliwia to swobodne komunikowanie się ustnie i pisemnie w zakresie tematów społecznych, państwowych, gospodarczych i kulturalnych, z możliwością wyrażenia w odpowiedni sposób własnego zdania.

Oczywiście w odniesieniu do tej formy kształcenia wielojęzycznego pojawiają się krytyczne opinie (Iluk 2002:64). W pierwotnych założeniach nauczania dwujęzycznego połowa zajęć prowadzona jest w jednym (języku obcym), a druga połowa

w drugim języku (języku ojczystym). Ta forma kształcenia okazała się jednakże mało efektywna. Forsowanie języka obcego sprawia, że udział języka ojczystego jest zredukowany do minimum, tj. do pojęć fachowych i omawiania tematów zbyt skomplikowanych dla danego poziomu rozwoju języka docelowego. Niemożliwy jest zatem rozwój kompetencji merytorycznej i językowej oraz opanowanie dyskursu naukowo-dydaktycznego w języku prymarnym oraz obcym na zadawalającym poziomie. Z tej też przyczyny Wolff (2002) rezygnuje z określenia nauczanie dwujęzyczne, ponieważ dostrzega, że jest to nauczanie w głównej mierze w języku obcym. Proponuje on zastąpić to pojęcie pojęciem *CLIL*, które definiuje w następujący sposób:

CLIL refers to any educational situation in which an additional language (second or foreign), and therefore not the most widely used language of the environment (the majority language), is used for teaching and learning subjects other than the language itself.

(Wolff 2002:89)

Jest to zatem taka forma kształcenia wielojęzycznego, w której język obcy jest językiem komunikacji i służy do przekazywania informacji. W nazwie *CLIL* istotne jest to, że rozwój językowy następuje nie poprzez mówienie o banalnych treściach, tylko na bazie werbalizacji treści merytorycznych z danego przedmiotu. To co rozumiane jest pod kształceniem dwujęzycznym jest w zasadzie *CLIL-em*, czyli zintegrowanym nauczaniem przedmiotowo-językowym, którego uwaga skierowana jest bardziej na rozwój kompetencji języka obcego niż języka ojczystego.

4. PROJEKTY

Jedną z ciekawszych form doskonalenia języka obcego są projekty. Mamy tu na myśli różnego rodzaju projekty międzynarodowe realizowane w ramach funduszy europejskich oraz funduszy narodowych. Za bardzo efektywny uważany i doceniany jest sposób realizacji projektów proponowany przez Niemiecką Centralę Wymiany Akademickiej (Deutscher Akademischer Austauschdienst), która oferuje obok stypendiów naukowych szereg propozycji dla studentów. Pragniemy poniżej zaprezentować kilka takich projektów zrealizowanych przez studentów filologii germańskiej Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach.

Pierwszy z szeregu projektów zrealizowany został w roku 2011. Jego hasłem przewodnim był temat „Na tropach niemieckiej kinematografii“ (Auf den Spuren des Deutschen Films in Deutschland). Studenci mieli możliwość w ciągu dziesięciu dni poznać historię kinematografii niemieckiej, przebywając w miejscach związanych z tą działalnością. Odwiedzali oni najważniejsze studia filmowe w Berlinie, Poczdamie, Ludwigsburgu i Kolonii. W trakcie spotkań w studiach filmowych mogli dyskutować z reżyserami, scenarzystami ale również ze studentami kierunków filmowych na tematy związane z ich pracą oraz studiami. Oprócz doskonalenia języka niemieckiego nabywali wiedzę na tematy kinematografii. Mogli obserwować pracę na planie filmowym i brać udział w nagraniach filmowych.

Następnym zrealizowanym projektem był wizyta pod hasłem „Instytucje kultury jako droga międzykulturowego dialogu“ (Kulturinstitutionen als Weg zur interkulturellen Dialog). Projekt ten został zrealizowany w roku 2013. Tym razem studenci

odwiedzali różne szkoły i instytucje, które mają duży wkład w integrację wielokulturową na terenie Republiki Federalnej Niemiec. Jest sprawą wiadomą, że na terenie Niemiec zamieszkują od wielu dziesiątek lat różne narodowości, tworząc mieszankę etniczną, kulturową oraz religijną. Współistnienie tak różnorodnego środowiska jest tematem bardzo trudnym, wymagającym jednak współpracy i zaangażowania nie tylko osobistego ale i instytucjonalnego. Studenci na spotkaniach mogli sami zaobserwować, w jaki sposób odbywa się ta integracja na terenie Niemiec. Pragniemy zauważyć, że projekt realizowany był jeszcze przed ogromną falą uchodźców, którzy w następnych latach przybyli do Europy, a przede wszystkim do Niemiec. W trakcie realizacji projektu studenci zapoznawali się z problemami mniejszości etnicznych i religijnych na obszarze Niemiec.

Trzecim projektem był pobyt pod nazwą „Metody i techniki uczenia się i nauczania jako droga podnoszenia poziomu wykształcenia w Europie“ (Methoden und Techniken des Lernens und Lehrens als Weg zur Erhöhung des Bildungsniveaus in Europa) zrealizowany w roku 2015. W trakcie realizacji tego projektu studenci doskonalili swoje umiejętności językowe ale przede wszystkim poznawali ciekawe i nowatorskie techniki i metody nauczania w systemie szkolnictwa niemieckiego. Miejscem spotkań były szkoły typu podstawowego, szkoły średnie oraz uniwersytety. Istniała możliwość porównania i poznania różnych systemów nauczania. Niemiecki system szkolnictwa pozwala poszczególnym krajom związkowym realizować własną politykę edukacyjną na wszystkich szczeblach nauczania. Studenci rozpoczęli swoją „edukację“ od spotkań w ministerstwach odpowiedzialnych za edukację kilku krajów związkowych, zapoznając się z programem ramowym edukacji i założeniami teoretycznymi, a następnie weryfikowali te dane z praktyką szkolną, wizytując konkretne szkoły na wszystkich poziomach nauczania. Była to bardzo korzystna koncepcja, ponieważ po zapoznaniu się z modelem teoretycznym można było skonfrontować jego realizację na poziomie szkolnym. Oprócz świetnej praktyki językowej studenci mogli nabyć wiedzę na temat wyzwań nowoczesnej szkoły niemieckiej, która oprócz nauczania wychowuje w duchu tolerancji i interkulturowości. Bez podejmowania tych trudnych tematów już na poziomie wczesnoszkolnym nie jest możliwa akceptacja inności, budowa współpracy i współzycia w tak zróżnicowanym społeczeństwie. Już w szkołach podstawowych organizowano wtedy akcje niesienia pomocy ofiarom wojny oraz osobom w trudnej sytuacji. Prowadzono spotkania z uciekinierami z terenów objętych wojną oraz prześladowanymi. Szkolnictwo niemieckie już wtedy stanęło przed problemami nauczania dzieci uchodźców, które nie mówiły w języku niemieckim, a obowiązek szkolny zmuszał je do uczestnictwa w zajęciach szkolnych.

Ostatnim ze zrealizowanych projektów był temat „Integracja a zajęcia z języka niemieckiego wśród młodych migrantów w Niemczech“ (Integration und Deutschunterricht für junge Migranten in Deutschland), który został zrealizowany w roku 2017. Nowa sytuacja w Europie, a szczególnie w Niemczech skłoniła studentów do zaproponowania tematu projektu bardzo trudnego, wręcz drażliwego w sytuacji „szturmu“ imigrantów na Europę i Niemcy. Nie można jednak unikać pewnych tematów tylko dlatego, że są trudne i niewygodne. Jest to pewien rodzaj wyzwania i wymaga gruntownego przygotowania, przemyślenia i jednak pewnej odwagi. W okresie od 23 marca do 4 kwietnia 2017r. grupa piętnastu studentów germanistyki odbyła wyjazd studyjny do Niemiec. W trakcie podróży studenci odwiedzili Norymbergę, Monachium i Augsburg. Projekt został sfinansowany tak jak i poprzednie w całości przez

Niemiecką Centralę Wymiany Akademickiej (Deutscher Akademischer Austauschdienst). W ciągu jedenastu dni studenci germanistyki gościli w wielu instytucjach, których wspólnym celem jest pomoc migrantom przybyłym do Niemiec. Wśród odwiedzonych instytucji znalazły się m.in.: Federalny Urząd ds. Migracji i Uchodźców (BAMF), mający swoją siedzibę w Norymberdze. Uniwersytety w Monachium oraz Augsburgu, stowarzyszenie *Hilfe von Mensch zu Mensch*, SchlaU-Schule, Münchner Volkshochschule oraz organizacja *Tür an Tür*, działająca w Augsburgu. W czasie spotkań studenci mogli zapoznać się z teoretycznymi oraz praktycznymi aspektami pracy z młodymi migrantami, poznając programy nauczania, podręczniki, jak również ciekawe metody wspierające naukę języka niemieckiego na różnych stopniach zaawansowania. Uczestnicy programu mieli też okazję wziąć udział w zajęciach z uchodźcami, jak i spotkać się z dziećmi w żłobku dla dzieci migrantów – *Sonilla-Krippe*. Grupa pomagała także podczas jednego z cosobotnich spotkań z uchodźcami, poszukującymi pomocy w nauce niemieckiego w ramach projektu *Sprachcafé* organizowanego przez organizację *Tür an Tür* w Augsburgu, gdzie wsparła także lektorkę w prowadzeniu kursu alfabetyzującego. Oprócz spotkań z instytucjami i szkołami studenci wzięli udział w Dniach Bałkańskich, na które składały się m.in. spotkanie z autorami książek podejmujących problematykę uchodźców, otwarcie wystawy zdjęć z okazji 25-lecia organizacji *Hilfe von Mensch zu Mensch* oraz wieczór filmowy. W ramach projektu studenci zetknęli się również z problematyką polską, odwiedzając *Towarzystwo Niemiecko – Polskie* w Monachium, które od lat dba o dobre kontakty sąsiedzkie między Polską i Niemcami poprzez wymianę doświadczeń, informacji, organizację spotkań oraz szerzenie kultury obu państw. Ponadto zorganizowane zostało spotkanie z przedstawicielami *Stowarzyszenia Polskich Studentów i Absolwentów* w Monachium, mające na celu integrację Polaków na emigracji na terenie Bawarii, organizując wspólne spotkania, wyjazdy czy też przedsięwzięcia propagujące polską kulturę. Studenci odwiedzili także Konsulat Generalny Rzeczypospolitej Polskiej w Monachium, gdzie mogli dowiedzieć się więcej na temat działania polskiej placówki dyplomatycznej oraz specyfiki jej zadań.

Realizacja projektu umożliwiła studentom odwiedzenie miejsc, które zwykle pozostają zamknięte dla osób niezwiązanych z ich pracą oraz spotkanie ludzi, którzy są bezpośrednio zaangażowani w pomoc migrantom. Jedną z największych zalet projektu było też niewątpliwie spotkanie się z samymi uchodźcami. Studenci zdobyli dzięki temu wiedzę u źródła, co pozwala na lepsze zrozumienie skomplikowanego procesu, jakim jest integracja migrantów. Zebrane podczas podróży doświadczenie dało także sposobność uporania się z uprzedzeniami i uwarżliwiło studentów na konieczność pomocy drugiemu człowiekowi, bez względu na jego religię, język czy kraj pochodzenia. Czyli oprócz funkcji praktyki językowej spełniło funkcję poznawczą, a przede wszystkim wychowawczą. Wychowywanie młodzieży nie powinno się bowiem kończyć na etapie szkolnym, ważne zadanie stoi tutaj również przed szkołami wyższymi.

5. WNIOSKI

Celem niniejszego artykułu było podjęcie problematyki wielokulturowości i wielojęzyczności. Autorzy nakreślili modele teoretyczne edukacji oraz przedstawili kilka propozycji rozwiązań problemów związanych z wymienionymi powyżej zagadnieniami. Nie można unikać tematów trudnych, czy niewygodnych. Żyjemy w Europie

wielu narodów, a co za tym idzie kultur i języków. Jest rzeczą oczywistą szanowanie i dbanie o własne dobra kulturowe i językowe, ale nie można nie zauważać innych wartości. Drogą dyskusji, wspólnych poszukiwań i kompromisów należy wypracowywać optymalne modele edukacji kulturowej oraz językowej, uczyć tolerancji i poszanowania inności. Przede wszystkim jednak należy odpowiednio profilować systemy edukacyjne oraz wdrażać w programy szkolne problematykę wielokulturowości i wielojęzyczności, ponieważ żaden radykalizm polityczny nie uchroni nas od obecności przedstawicieli innych kultur i języków w naszym społeczeństwie. Europa już jest wielokulturowa i wielojęzyczna, Polska nie stanowi tu wyjątku. Być może ta wielość kultur i języków jeszcze nie jest w naszym kraju tak transparentna, jednak istnieje. Powinniśmy być przygotowani do wyzwań, które niesie przyszłość. To przygotowanie winno obejmować polski system edukacyjny, instytucje edukacji publicznej i administrację państwową, a przede wszystkim polskie społeczeństwo w sferze mentalnej.

LITERATURA:

- Będkowska-Obłąk M., Zintegrowane nauczanie przedmiotowo-językowe i jego efektywność w Polsce, Katowice, 2013.
- de Cillia R., Was heißt hier eigentlich bilingual? Formen und Modelle bilingualen Sprachunterrichts. W: Koschat F., Wagner G. (red.), Bilinguale Schulen. Lernen in zwei Sprachen, Wien, 1994, S. 11-22.
- Graf P., Frühe Zweisprachigkeit und Schule. Empirische Grundlagen zur Erziehung von Minderheitenkindern, München, 1987.
- Horn D., Aspekte bilingualer Erziehung in den USA und Kanada. Interkulturelle Erziehung in Praxis und Theorie, Bd. 11, Baltmannsweiler, 1990.
- Iluk J., Nauczanie bilingwalne. Modele, koncepcje, założenia metodyczne, Katowice, 2000.
- Mäsch N., Zielsprache als Partnersprache. W: Problemy i możliwości nauczania dwujęzycznego w Polsce. Dokumentacja konferencji w Krokowej k. Gdańska, 1998, 21-44.
- Mäsch N., Bilingualer Bildungsgang mit Deutsch als Fremdsprache. Motive, Ziele, Herausforderungen. W: K. Kuhs K., Steinig W. (red.): Pfade durch Babylon. Konzepte und Beispiele für den Umgang mit sprachlicher Vielfalt in Schule und Gesellschaft. Freiburg im Breisgau, 1998a, 49-86.
- Venohr E., Mehrsprachigkeit als Herausforderung für Schule und Gesellschaft - Mehrsprachigkeitsdidaktik in europäischer Perspektive. W: Będkowska-Obłąk M., Jackiewicz A. (red.), Freundschaft in der Sprache und Literatur, Kraków, 2018, S. 63-79.
- Wode H., Einführung in die Psycholinguistik. Theorien, Methoden, Ergebnisse, Ismaning, 1988.
- Wolff D., Dokumentation. Eure'cole- L'Europe au Coeur de Paris: Ein Bericht über eine mehrsprachige Schule in Frankreich. W: Weller F.R., Wolff D. (red.), Die Neueren Sprachen. Themenheft: Bilingualer Unterricht, Bd. 92, H 1,2, 1993 162-166.
- Wolff D., Tworzenie curriculum i kształcenie nauczycieli w dwujęzycznym nauczaniu przedmiotów niejęzycznych. W: Dakowska M., Olpińska M. (red.): Edukacja dwujęzyczna. Przedszkole, szkoła podstawowa i średnia, terażniejszość i przyszłość, Warszawa, 2002, 128-154.



Maria Banaś

Kolegium Nauk Społecznych i Filologii Obcych
Politechniki Śląskiej w Gliwicach

Spoistość więzi w obrębie
mikrostruktury społecznej – szkic
z zakresu socjologii literatury / *The
cohesion of bonds within social microstructure –
a study in the field of the sociology of literature*

Streszczenie

Materiałem badawczym dla przedstawionych w artykule analiz jest społeczność „Bożych Ogrodników” zarysowana przez Margaret Atwood w trylogii MaddAddm. Zapis literacki ilustruje tu specyficzną formę mikrostruktury społecznej, działającej w świecie nowoczesnej utopii; krystalizuje się w niej jak w soczewce złożony charakter poziomów strukturalnych rzeczywistości społecznej. Niniejsze studium stanowi próbę analizy tak wyróżnionej społeczności w perspektywie ontologicznych założeń strukturalizmu socjologicznego – ze szczególnym uwzględnieniem zależności wynikających z przyjęcia kategorii bliskiego i dalekiego dystansu. Autorka odnosi się także do teorii więzi społecznych Emile Durkheima podkreślającej znaczenie solidarności mechanicznej i organicznej jako szczególnych właściwości organizujących funkcjonowanie zbiorowości.

Słowa kluczowe: mikrosocjologia, socjologia literatury, dystopia, więź społeczna.

Abstract

The research material for the analyzes presented in the article is “The Gardeners” community outlined by Margaret Atwood in MaddAddam trilogy. The literary record illustrates here the specific form of social microstructure operating in the world of modern utopia; it illustrates the complex nature of the structural levels of social reality. The aim of the study is to analyze the distinguished community in the perspective of the ontological assumptions of sociological structuralism – with particular emphasis being given on the dependencies resulting from the adoption of the close and distant categories of perspective. The author also refers to Emile Durkheim’s theory of social ties, emphasizing the importance of mechanical and organic solidarity as special properties organizing the functioning of the community.

Key words: microsociology, sociology of literature, dystopia, social bond.

1. WSTĘP

Materiałem badawczym dla przedstawionych w artykule analiz jest społeczność „Bożych Ogrodników” zarysowana przez Margaret Atwood w trylogii *MaddAddam*. Zapis literacki ilustruje tu specyficzne formy mikrostruktur społecznych, działających w świecie nowoczesnej utopii; krystalizuje się w nim jak w soczewce złożony charakter poziomów strukturalnych rzeczywistości społecznej. Niniejsze studium stanowi próbę analizy porównawczej tak wyróżnionej społeczności w perspektywie ontologicznych założeń strukturalizmu socjologicznego – ze szczególnym uwzględnieniem zależności wynikających z przyjęcia kategorii bliskiego i dalekiego dystansu. Autorka odnosi się także do teorii więzi społecznych Émile’a Durkheima podkreślającej znaczenie solidarności mechanicznej i organicznej jako szczególnych właściwości organizujących funkcjonowanie zbiorowości.

2. DURKHEIMOWSKA TEORIA WIĘZI

Zagadnienie więzi społecznej zajmuje znaczące miejsce w dyskursie szeroko rozumianych nauk społecznych¹, stanowiąc jedną z zasadniczych kategorii analizy społeczeństwa i jego struktury. Stanisław Ossowski zdaje się nawet przekonywać, iż „pojęcie więzi społecznej i zagadnienia z nim związane wyprzedziły na wiele stuleci powstanie nowoczesnej socjologii” (Ossowski 1967: 153). Już w czasach starożytnej refleksji filozoficzno-społecznej pytanie o stosunek między człowiekiem a społecznością było jednym z zasadniczych zagadnień, wokół którego ogniskowała się uwaga pierwszych filozofów.

Bogactwo wielości stanowisk teoretycznych w polskiej literaturze dowodzi, iż problematyka wzajemnych relacji jednoczących poszczególne jednostki cieszy się niesłabnącym zainteresowaniem badaczy społecznych upatrujących właśnie w tym elemencie decydujący czynnik konstruujący poczucie przynależności do zbiorowości. Dla Floriana Znanieckiego więź to intencjonalne, celowe, zamierzone współdziałanie (Znaniecki 1973: 46–49). Wspomniany wcześniej Ossowski definiuje tę szczególną zależność pomiędzy członkami wspólnoty jako czynnik świadomości członków grupy, wyrażający świadomość łączności społecznej, objawiającą się w zachowaniach (Ossowski 1967: 157). Trudno mówić o procesie tworzenia jakiegokolwiek zbiorowości bez właściwości scalającej działania autonomicznych jednostek, która zasadniczo, w opinii Malinowskiego, „[...] przesądza o integracji lub dezintegracji wspólnot, od rodziny poczynając, do rodziny rodzin, czyli narodu” (Malinowski 1979: 41). Pytanie, które wydaje się być zasadne w świetle tak zarysowanej problematyki, dotyczy stopnia zaawansowania poczucia wspólnoty przy uwzględnieniu wskaźnika kontinuum „grupowości”, jakie charakteryzuje poszczególne zbiory ludzkie (Szatka 1989: 48). Rację mieli zapewne Hare Rom oraz Olmsted Michael, argumentując, iż skupisko widzów zebranych przed klatką tygrysa w zoo nie może być uznane za grupę społeczną nawet tę najbardziej ulotną (Olmsted i Hare 1978: 11). To tylko zbiór zgromadzonych osób tworzących swego rodzaju widownię. Jeżeli natomiast w obliczu zaistniałych okoliczności, którymi może być na przykład ucieczka tygrysa z klatki, działania pojedynczych jednostek zjednoczyłaby świadomość istniejącego zagrożenia i potrzeba

¹ Filozoficzne aspekty zakresu, trwałości i kształtowaniu się więzi podejmuje B. Russel (1997).

skoordynowania działań w celu zminimalizowania niebezpieczeństwa, można by wtenczas rozpatrywać tę garstkę osób jako grupę społeczną, choć budzącą poważne wątpliwości co do trwałości więzi łączących poszczególnych członków. Dlatego też Jacek Szmatka słusznie zaznacza, że byłaby to „[...] grupa lokująca się właśnie na «najsłabszym» końcu kontinuum «grupowości», albowiem tego typu zbiorowość jest grupą niezwykle ulotną i amorficzną” (Szmatka 1989: 48).

Ten specyficzny aspekt charakteru zależności pomiędzy jednostką a zbiorowością stał się wiodącym tematem rozległych horyzontów badawczych Émile’a Durkheima, jednego z najwybitniejszych przedstawicieli francuskiej szkoły socjologów. Niezwykłą mozaikę badawczych poszukiwań Durkheima charakteryzuje szerokie spektrum refleksji socjologicznych, jednakże z perspektywy niniejszej analizy na plan pierwszy wysuwa się problem relacji jednostka – zbiorowość. Zasadnicze pytanie, jakie towarzyszy Durkheimowi w analizie aspektów rzeczywistości społecznej, brzmi: jak to się dzieje, iż jednostka, stając się coraz bardziej autonomiczną, jest zarazem w coraz większym stopniu zależna od społeczeństwa? Jakiego typu jest to zależność, a ponadto: dla czego poczucie wolności osobistej tak głęboko odczuwanej przez jednostkę towarzyszy tak samo mocno przeżywane doświadczenie uzależnienia od społeczeństwa?

Spróbujmy ten problem umieścić w nieco szerszym kontekście historyczno-społecznym, gdyż dopiero wtedy zyska on właściwą klarowność i wyrazistość. Durkheim, przyglądając się kondycji społeczeństwa współczesnych mu czasów, zaobserwował, iż coraz większej emancypacji jednostki i indywidualizacji potrzeb towarzyszy wzrastający stopień podporządkowania zbiorowości społecznej, co w ostateczności prowadzi do poczucia wyobcowania i głębokiej alienacji, a w krańcowych przypadkach do samobójstwa. Należy pamiętać, iż powyższa konstatacja Durkheima sytuowała się wbrew powszechnemu wizerunkowi samobójcy, jaki funkcjonował w świadomości społeczeństwa francuskiego w XIX wieku. Powszechne było przekonanie, iż osoba dokonująca desperackiego aktu pozbawienia się życia podejmuje ten krok świadomie na skutek emocjonalnego impulsu, znajdując się pod wpływem własnych pesymistycznych przemyśleń (Lieberman 1991: 611–629). W opozycji do tego stanowiska autor *Le suicide* dowodził, iż wzrastająca liczba czynów ostatecznych jest dowodem postępującej dezintegracji społeczeństwa, bowiem, jak pisze: „(...) zdarzenia życia prywatnego, które zdają się być bezpośrednimi powodami samobójstwa, są w rzeczywistości jedynie przyczynami okazjonalnymi. Jeśli jednostka załamuje się pod najsłabszym naporem okoliczności, świadczy to, że stan społeczeństwa przygotował ją do samobójstwa” (Durkheim 1960 cyt. za: Szacki 1964: 171). Im społeczeństwo spójniejsze, bardziej zintegrowane, tym rzadsze przypadki samobójstw. Zdaniem Durkheima to anomiczne społeczeństwo, o niespójnym systemie aksjonoramtywnym, budzącym poczucie niepewności i bezcelowości podejmowanych działań, jest odpowiedzialne za przygotowanie jednostce warunków do popełnienia gwałtownego czynu kończącego jej życie. Człowiek, decydując się na ten akt desperacji, nie jest świadomy jego prawdziwych przyczyn ani wpływu, jaki na niego wywiera zbiorowość, i myli się co do swoich intencji (Durkheim 2006: 49–50). Z całą pewnością głos Durkheima należy również odczytywać jako istotny argument w dyskusji na temat roli indywidualizmu w dezintegracji społecznej. Jerzy Szacki, odnosząc się do tendencji rozwojowych społeczeństwa francuskiego po burzliwych czasach Rewolucji, zaznacza, iż: „Społeczeństwo porewolucyjne jawiło się swym przeciwnikiem

jako bezładne zbiorowisko egoistycznych jednostek, z których każda goni za własną korzyścią bez oglądania się na swoich bliźnich” (Szacki 1964: 142). Kształtujący się nowoczesny model społeczeństwa kapitalistycznego, w którym stosunki między kapitalistą a robotnikiem są układem opartym wyłącznie na interesie, umową kupna-sprzedaży, i w którym podstawę stanowią doraźne partykularne interesy jednostek, jest całkowitym przeciwieństwem systemu tradycyjnego, w którym relacja pana do chłopca, podwładnego do zwierzchnika jest zależnością bardziej osobową, wynikającą z konieczności zachowania ciągłości hierarchii i organizacji społeczności zmierzającej do osiągnięcia pewnych celów (Szacki 1964: 142). Durkheim akcentuje, iż pogłębiające się zróżnicowanie społeczeństwa prowadzi do gruntownego przekształcenia solidarności społecznej – solidarności rozumianej przez francuskiego badacza jako sieci wzajemnych powiązań i zależności między poszczególnymi członkami tych zbiorowości. Warto wspomnieć, że w społeczeństwie nowoczesnym istota ludzka jest człowiekiem elementarnym, odrębnym „atomem”, celem nadrzędnym staje się dążenie do indywidualnego szczęścia, zbiorowość w tak definiowanej strukturze to zaś jedynie środek, by ten cel osiągnąć. Inaczej dzieje się w modelu tradycyjnym, tutaj każdy człowiek przyczynia się do globalnego ładu, nie istnieje pojęcie jednostki, a społeczeństwo rozumiane jest jako człowiek zbiorowy. Kluczowym ogniwem tak funkcjonującej zbiorowości jest bezpośrednia więź oparta na tradycji i obyczajach konstytuująca jakość wpływającą na spoistość grupy. Niezwykle sugestywnie tę kluczową zależność definiującą miejsce jednostki w łańcuchu społecznym uchwycił Alexis de Tocqueville, opisując właściwość indywidualizmu charakterystyczną dla demokracji i przeciwstawiając jej obraz społeczeństwa arystokratycznego, w którym członkowie doskonale znali swoich przodków, a myślami wybiegali w przyszłość, ciesząc się z perspektywy posiadania wnuków (Tocqueville 1996: 107–109). Ludzie czuli się odpowiedzialni za siebie i za innych, gdyż bliska im była świadomość budowania spójnego łańcucha dziejów, którego byli nieodłączną częścią. To hierarchia społeczna, tak bardzo zarysowująca się w społeczeństwie arystokratycznym, wyznaczała pozycję i określała, „że każdy ma zawsze ponad sobą człowieka, którego wsparcia potrzebuje, a poniżej siebie ludzi, od których może domagać się pomocy” (Tocqueville 1996: 107–109). A zatem warstwa społeczna w systemie arystokratycznym stawała się dla każdego członka małą ojczyzną, o którą zabiegał bardziej niż o kraj pochodzenia. Identyfikował się z rodem, wspólnotą mu bliską – definiował siebie przez pryzmat całości. Ten stan ducha, tak pojmowane rozumienie rzeczywistości społecznej Louis Dumont nazywa percepcją socjologiczną:

(...) człowiek nie jest już szczególnym wcieleniem jakiejś abstrakcyjnej natury ludzkiej, ale mniej lub bardziej autonomicznym wyrazem specyficznej ludzkiej zbiorowości – społeczeństwa. By w uniwersum indywidualistycznym taki punkt widzenia został zrealizowany, powinien przyjąć formę doświadczenia, wręcz osobistego objawienia (Dumont 2009: 52).

Tak powraca zagadnienie Durkheimowskiej refleksji nad więzią odgrywającą kluczową rolę w opisie zjawisk społecznego uniwersum. Rodzi się pytanie, jak zatem badać ową zależność, solidarność społeczną. Jakie obiektywne kryterium miary przyjąć, by określić naturę i stopień zażyłości, tym bardziej, iż jednym z podstawowych założeń charakteryzujących strategię analityczną Durkheima stał się postulat metodycznej niewiedzy. Píše Durkheim:

Trzeba, aby socjolog, wchodząc w świat społeczny, miał świadomość tego, że wkra-
cza w świat nieznaną. Trzeba, by czuł, że znajduje się w obliczu faktów, których pra-
wa są tak samo nieodgadnione jak prawa życia w czasach, gdy nie istniała jeszcze
biologia. Trzeba, aby był przygotowany na dokonanie odkryć, które zaskoczą go i
zakłopotają (Durkheim 2000: 12).

Durkheim uważał, że socjologia opiera się przede wszystkim na „zasadzie podsta-
wowej: obiektywnej rzeczywistości faktów społecznych” (Durkheim 2000: 23), a fak-
ty społeczne, czyli w rozumieniu francuskiego socjologa zjawiska, należy badać jak
rzeczy, co oznacza, że należy je analizować jako zdarzenia zewnętrzne w stosunku do
jednostki, trzeba odrzucić wszelkie uprzedzenia i założenia na ich temat.

Tym konkretnym wskaźnikiem umożliwiającym rzetelną ocenę związków lub ina-
czej wiązań łączącym jednostkę ze społeczeństwem stało się dla badacza prawo, gdyż
jak pisał: „Wszędzie tam, gdzie życie społeczne istnieje trwale, w nieunikniony spo-
sób zmierza do przybrania określonej formy i do zorganizowania się, a prawo to nic
innego niż ta organizacja i jej najbardziej trwałe i określone właściwości” (Durkheim
1999: 85). Na podstawie dwóch odmiennych rodzajów przepisów karnych Durkheim
stworzył dychotomiczną klasyfikację społeczeństw. Badacz konstatuje, że z jednej
strony mamy do czynienia ze zbiorowością, w której dominują surowe normy re-
presyjne, czyli karne skrupulatnie egzekwowane i przestrzegane. Z drugiej zaś, jak
zaznacza, istnieje zbiorowość wyróżniająca się przewagą zapisów o charakterze ko-
operacyjnym, nie tyle karcących za czyn naganny, co wzywających do naprawienia
wyrządzonej szkody. Ta typologia, zdaniem Durkheima, prowadzi do zdefiniowa-
nia dwóch rodzajów solidarności społecznej, nazywanych mechaniczną i organiczną.
W społeczeństwach, w których zbiorowość kontroluje i reguluje każdy aspekt
życia obywateli, dominuje solidarność mechaniczna. Podstawą tych powiązań jest
podobieństwo jednostek, struktura społeczna definiowana jest zaś jako „(...) system
jednorodnych i podobnych do siebie segmentów” (Durkheim 1999: 232). Drugi wa-
riant znajdujący się na przeciwległym biegunie to społeczeństwo, w którym przewa-
ża prawo kooperacyjne, a wzajemne zależności wynikają nie z podobieństwa jego
członków, lecz są efektem podziału pracy. Ludzi łączy świadomość, że są różni, ale –
w następstwie tego zróżnicowania – potrzebni sobie nawzajem. Solidarność ce-
chującą tak zdefiniowane zbiorowości nazywamy organiczną. W ujęciu tym spo-
łeczeństwo to „(...) system różnych organów, z których każdy ma swoją specjalną rolę
i składa się ze zróżnicowanych części” (Durkheim 1999: 232). Mamy oto do czynienia
z dwoma rodzajami solidarności działającymi, z różną dynamiką i w nierównych
proporcjach, w każdej zbiorowości.

Durkheim był niewątpliwie skrajnym zwolennikiem dominacji społeczeństwa nad
jednostką i podzielał niejako zdanie ideologicznego przywódcy rewolucji francu-
skiej, J.J Rousseau, iż człowieka trzeba wychowywać, a państwo organizować tak, by
sprostało wyznaczonym funkcjom (Durkheim 1968: 123). To w pewien sposób po-
wrót do ideału platońskiego *polis*, doskonałego modelu, w którym należy uformować
odpowiednio wszystkie warstwy hierarchii społecznej, poczynając od ukształtowa-
nia nowego człowieka. Zadanie procesu edukacji Durkheim pojmował zaś jako goto-
wość przekształcenia jednostek w obywateli przygotowanych do moralnego uczest-
niczenia w społeczeństwie.

3. STRUKTURALIZM ONTOLOGICZNY JAKO PERSPEKTYWA BADAWCZA

Cały czas pozostaje jednak otwarte pytanie o to, jak ma być zorganizowane to społeczeństwo, w jaki sposób, stosując perspektywę ontologiczną, wyodrębnić różne poziomy rzeczywistości społecznej. W tak przyjętej optyce rzeczywistość społeczna jest zawsze zewnętrzna w stosunku do jednostki, to otoczenie, w które jednostka wkracza i następnie przyswaja w procesie socjalizacji. Jak wobec tego badać w płaszczyźnie ontologicznej stosunek między człowiekiem a społeczeństwem? Jakie teoretyczne instrumentarium zastosować, by odkryć złożoną postać tego układu?

Jedną z możliwości stwarza skonstruowanie strukturalistycznego paradygmatu analizy zjawisk zachodzących w rzeczywistości społecznej. Zagadnieniu temu sporo miejsca w refleksji badawczej poświęca Jacek Szmatka, przyjmując, iż „Najogólniejszą ontologiczną cechą świata społecznego jest jego emergencyjność, jakościowa różnorodność”, nie można więc opisywać rzeczywistości społecznej w ogóle jako jednej niepodzielnej konstrukcji (Szmatka 1989: 32). W konsekwencji tym, co istotne i kluczowe w analizie zjawisk zachodzących w obrębie tego świata, jest wyodrębnienie obszarów, inaczej poziomów, i przyjęcie założenia o wewnętrznej jednorodności właściwości charakteryzujących wyróżnione fragmenty (Szmatka 1989: 40). Struktura świata społecznego w takim ujęciu obejmuje trzy różne poziomy integracji zjawisk społecznych. Pierwszą, najbardziej elementarną i podstawową konfigurację stanowią działające jednostki. To indywidualni aktorzy na scenie funkcjonujący w otoczeniu, w którym priorytetem jest to, co jednostkowe, pojedyncze, izolowane, nietworzące żadnych zwartych struktur (Szmatka 1989: 41). Drugi, jakościowo odmienny poziom tworzą małe struktury społeczne ze specyficzną wewnętrzną mechaniką funkcjonowania, nowymi zależnościami i typami konfliktów. Mikrostruktura jako układ odniesienia składa się z wymiaru dominacji, przyjacielskich działań oraz orientacji instrumentalnej. Ostatni wyodrębniony, najbardziej złożony, fragment układu strukturalnego tworzą zaś wielkie zbiorowości – makrostruktury. Zasadniczym aspektem tak wyróżnionych ontologicznie poziomów integracji zjawisk rzeczywistości społecznej jest ich emergencyjny charakter. Jakościowa odmienność właściwa poszczególnym konfiguracjom determinuje zjawiska zachodzące w ich obrębie i wyklucza kumulowanie się właściwości pomiędzy poziomami. To poziomy wzajemnie się warunkujące i determinujące, mające jednak ostre, trwałe granice i demonstrujące jakościową szczelinę i rozłączność między sobą. Jak przekonuje Szmatka, „Głębsze poznanie struktur małych grup nie przynosi i nie może przynieść żadnych sugestii dotyczących rozstrzygnięć w dziedzinie makrosocjologii” (Szmatka 1989: 18). Ontologiczny strukturalizm w swym teoretycznym instrumentarium zawiera – oprócz emergencyjności zjawisk społecznych – jeszcze jedną ważną tezę. Chodzi mianowicie o założenie mówiące o jednorodności zjawisk charakterystycznych dla wyszczególnionych poziomów, przy czym właściwość ta nie jest widoczna z dowolnie obranego punktu obserwacji. Wybór właściwej perspektywy poznawczej zależy zatem od rodzaju dystansu bądź też odległości, z jakiej badacz analizuje dane zjawisko. Pisze bowiem Simmel: „(...) poznaniem musi rządzić zupełnie inna zasada strukturalna, zasada, która z pewnego zewnętrznego kompleksu zjawisk wyprowadza szereg różnorodnych, ale zarazem uznanych za jednakowo ostateczne i jednolite, przedmiotów poznanie” (Simmel 1975: 8–9). Kryterium przyjęcia odpowiedniego dystansu, z którego badacz prowadzi obserwację, jest warunkiem rozstrzygającym o trafności

oglądu zjawiska poddawanego analizie (Szmatka 1989: 46). Przyglądając się więc jakiemuś mechanizmowi ze znacznej odległości, znajdując się gdzieś na peryferiach, mamy możliwość dostrzeżenia, iż dana struktura jest pewnym geometrycznym układem i stanowi ogólną formę. Otrzymujemy wówczas widok całościowy z wyraźną siatką powiązań pomiędzy poszczególnymi elementami, nie jesteśmy jednak w stanie rozróżnić i opisać relacji łączących pojedyncze ogniwa łańcucha. Powiązania te nabiorą wyrazistości i skrytalizują się, gdy przyjrzymy im się z niewielkiej odległości, stosując perspektywę bliższego dystansu. Wtedy właśnie ostrości nabiorą dystynktywne komponenty siatki powiązań, wewnętrzny szkielet określonego obiektu społecznego. Jak słusznie kontestuje Szmatka: „Struktura bliskiego dystansu jest układem stosunków, zależności i wzajemnych oddziaływań między elementami danego przedmiotu społecznego” (Szmatka 1989: 43). Dla uzyskania pełnego obrazu danego zjawiska społecznego jest więc niezwykle istotne zastosowanie odpowiedniej perspektywy poznawczej – dystansu – gdyż tylko wtedy jesteśmy w stanie precyzyjnie wskazać i opisać strukturę oraz właściwe tylko jej cechy.

4. BOŻY OGRODNICY – EKOLOGICZNA SEKTA DZIAŁAJĄCA W OBRĘBIE MIKROSTRUKTUR SPOŁECZNYCH

Obraz rzeczywistości, jaki wyłania się z dystopijnej narracji Margaret Atwood, jest zatrważający. To świat społecznie i ekonomicznie głęboko podzielony – w pierwszej kolejności na tych, którzy zajmują współczesne miasta nędzy zwane plebsopoliami, wykazującymi wszelkie negatywne cechy skupisk wielkomiejskich, oraz na resztę społeczeństwa mieszkającą w bogatych dzielnicach osiedli korporacyjnych. Ta druga strona tego świata tylko z pozoru wydaje się rajem. Mieszkańcy Kompleksów należą do zamożnej warstwy społeczeństwa, ale niektórzy z nich są świadomi, dla kogo pracują i jakie mogą być skutki tej współpracy. Poznajemy rodziców jednego z głównych bohaterów, Jimmy’ego. Jego ojciec to dobrze zapowiadający się naukowiec przeprowadzający badania na zlecenie korporacji OrganSa, której głównym produktem jest zmodyfikowana genetycznie świnia zwana wieloorganownikiem. Jak zauważa Jimmy, „celem tego projektu było wyhodowanie niezawodnych ludzkich organów w świnii transgenicznej – organów, które będzie można łatwo transplantować bez ryzyka odrzutu i które zdołają odeprzeć atak mnożących się z roku na rok opornych mikro-bów i wirusów” (Atwood 2003: 26). Ojciec Jimmy’ego jest dumny z sukcesów, jakie odnosi na polu nauki, jego matka natomiast wydaje się przytłoczona i zdruzgotana świadomością tak wielkiej ingerencji człowieka w naturę i przewiduje, iż działanie to przyniesie wkrótce katastrofalne konsekwencje dla ludzkości. Ostatecznie ucieka od męża, a następnie w porywie szaleńczej rozpacz popelnia samobójstwo. Życie w luksusowych dzielnicach korporacyjnych jest skoszarowane, nie wolno przemieszczać się poza granice strzeżonych osiedli, a całkowitą kontrolę nad wszystkimi dziedzinami życia obywateli sprawuje KorpuSOKorp, dawniej firma ochroniarska, teraz organ policyjny na usługach wielkich korporacji. W tak wewnętrznie rozdartym świecie działa wiele alternatywnych ruchów odnowicielskich, a wśród nich sekta Bożych Ogrodników pod przewodnictwem Adamów i Ew. Ekologiczna społeczność głosi konieczność naprawy świata natury, sprzeciwia się degradacji zasobów naturalnych, manipulacjom genetycznym i wzywa do moralnej odnowy, gdyż, jak przewiduje, ludzkości zagraża zagłada wraz z nadejściem Bezwodnego Potopu. Ta pandemia zniszczy świat, który znamy – zdegenerowany, moralnie zły, unicestwiający wszystko to, co dobre.

Zobaczmy zatem, stosując perspektywę dalekiego i bliskiego dystansu, jak ta wspólnota jest zorganizowana, jaką posiada wewnętrzną strukturę i jakiego typu więzi, zgodnie z Durkheimowską typologią, dominują w tej zbiorowości. Posługując się strukturą poznawczą dalekiego dystansu, zauważamy ogólną geometrię układu społeczności Bożych Ogrodników. Widzimy, iż na czele stoi Adam Pierwszy – duchowy przywódca, sprawujący kontrolę nad sprawną organizacją życia codziennego wspólnoty, właściwym wywiązywaniem się z powierzonych zadań, a także troskliwie dbający o atmosferę przyjaźni i wzajemnego zrozumienia. Adam Pierwszy często wygłasza kazania nawołujące do odnowy życia duchowego. To on zajmuje się popularyzowaniem ogrodniczej doktryny i upowszechnianiem wyznawanych reguł. Często w swoich wystąpieniach przestrzega, że: „Dążąc do przekroczenia samych siebie, upadliśmy nisko i nieustannie spadamy (...) upadek trwa nieustannie. Nasz Upadek jest upadkiem w chciwość: jakim prawem uważamy, że wszystko, co jest na Ziemi, należy do nas, gdy w rzeczywistości to my należymy do Wszystkiego?” (Atwood 2003: 65). W opisywanej zbiorowości rysuje się też określona hierarchia, szczególny typ stratyfikacji społecznej. Z jednej strony bowiem społeczność tę wyróżnia właściwość równości, którą badacze społeczeństw odnoszą do społeczeństw nowoczesnych, z drugiej jednak w obrębie tej osobliwej mikrostruktury uwyrażnia się swego rodzaju dychotomia, podział na tych u góry i tych na dole, swoista opozycja binarna wyodrębniająca dominujących i zdominowanych, rządzących i rządzonych, jak można by to nazwać. Jak zauważa Toby, jedna z głównych postaci narracji:

Adam Pierwszy stanowczo podkreślał, że na płaszczyźnie duchowej wszyscy Ogrodnicy są równi. Pod względem materialnym było już inaczej: Adamowie i Ewy stali wyżej, chociaż ich numery wskazywały na dziedziny specjalizacji, nie na pozycję. Toby miała wrażenie, że pod wieloma względami jest tu jak w klasztorze: kapituła, a przy niej bracia bez święceń (Atwood 2003: 57).

Odwolując się do Durkheimowskiej typologii solidarności mechanicznej i organicznej, zauważmy, iż w obrębie sekty Bożych Ogrodników z różną intensyfikacją oddziaływają oba typy związków. Mikrostruktura ta charakteryzuje się niewątpliwie podziałem pracy, każdy z członków ma przydzielone określone zadania, zajmuje się wyodrębnioną specjalizacją, wąską dziedziną wiedzy. I tak Katuru jest odpowiedzialny za sprawnie funkcjonujący system wodno-kanalizacyjny, Stuart produkuje meble z odzysku, Nuala sprawuje pieczę nad właściwym śpiewem chóru, a Pilar dogląda pszczelich uli, troszcząc się o wytwarzany miód. Poszczególne jednostki dokładają wszelkich starań, aby należycie wywiązywać się z powierzonych zadań, przynajmniej takie wrażenie odnosimy, stosując perspektywę dalekiego dystansu. Przyjęty ogląd badawczy pozwala wyodrębnić grupę stanowiącą sieć wzajemnych powiązań, pojedyncze jednostki wiąże ze sobą jednak nie to, że są do siebie podobne, lecz fakt, że są różne, a spełniając odmienne funkcje, są sobie wzajemnie potrzebne. Każdy z osobna przyczynia się do dobra wspólnego, stanowiąc nieodzowny element długiego łańcucha scalającego poszczególne części w całość. Warto dodać, iż tę mikrostrukturę cechuje także drugi typ solidarności zdefiniowany przez Durkheima, czyli solidarność mechaniczna. Niech egzemplifikacją oddziaływania tej siły będzie spostrzeżenie Toby, która jako przybysz z zewnątrz dostrzega właściwość jednorodności charakteryzującej grupę. Bohaterka zauważa, że Ogrodnicy: „Działali i myśleli, jakby byli jedną całością” (Atwood 2003: 214), funkcjonowali jako swoisty system jednorodnych

i podobnych do siebie segmentów, tworząc jednolitą mozaikę. Toby wspomina okoliczność, w której, dążąc do wypracowania konsensusu, „Adamowie i Ewy siadali przy okrągłym stole, jak wymaga tego każde tajne zebranie, i negocjowali wspólne stanowiska – w kwestiach teologii i codziennego życia – bezwzględnie niczym średniowieczni mnisi” (Atwood 2003: 214). Dla wnikliwego obserwatora z zewnątrz grupa ta stanowi monolit, wszyscy jej członkowie przestrzegają obowiązujących zasad, współpracują ze sobą w realizacji wyznaczonych funkcji, w grupie panuje także powszechna zgoda co do przyjętej polityki działania. Ponadto, co zasługuje na uwagę, społeczność ta nie ma charakteru hermetycznego. Tutaj ktokolwiek chce, może przyłączyć się do wspólnoty, ale może też po jakimś czasie odejść, nie narażając się na uszczypliwe uwagi ze strony przywódcy Adama Pierwszego. Wspomniana wcześniej Toby dostrzega dużą rotację wśród Ogrodników, nowi przybysze, choć zachęceni do aktywnego uczestnictwa w życiu społeczności, często „nie zostawali wśród nich zbyt długo. Zatrzymywali się na pewien czas, ubierali się w te same workowate, zakrywające stroje co reszta, wykonywali najpodlejsze prace, i jeśli to były kobiety, od czasu do czasu popłakiwały. A potem odchodzili. Byli jak cienie i Adam Pierwszy pozwalał im pozostawać w cieniu” (Atwood 2003: 118).

Tak oto dochodzimy do punktu niniejszej analizy, w którym proponuję, aby stosując bliski dystans, poddać analizie te zjawiska i relacje, które stają się dostrzegalne z takiej właśnie perspektywy. Pytanie, które w świetle poniższych rozważań wydaje się jak najbardziej zasadne, dotyczy charakteru sieci powiązań pomiędzy poszczególnymi jednostkami, a także jednorodności obrazu tej społeczności, jaki uzyskujemy. Czy zmieniając odległość analizy zjawisk społecznych, otrzymujemy odmienny obraz omawianych relacji? Jakie zależności wysuwają się na pierwszy plan, a jakie właściwości tracą na ostrości? Niewątpliwie bliższa odległość obserwacji wyostrza te konfiguracje relacji jednoznacznie wskazujące na rysy pojawiające się na spójnej kompozycji charakteru grupy. Oto bowiem dowiadujemy się, iż zakazy i reguły, choć powszechnie uznawane i obowiązujące, nie zawsze są przestrzegane. I tak na przykład bardzo często łamana jest reguła zabraniająca kontaktu dzieci społeczności ogrodniczej z plebszczurami czy też regulacja zastrzegająca stosowanie środków halucynogennych wyłącznie dla celów religijnych, co nawet bardziej zaskakujące w drugiej części cyklu w *Rok potopu* jesteśmy świadkami aresztowania jednego z Ogrodników – Burta, który, jak się okazuje, prowadzi plantację marihuany „celem osiągnięcia zysków na czarnym rynku” (Atwood 2003: 171). Co ciekawe, Burt zostaje wydany w ręce KorpusoKorpu z powodu doniesień własnej żony Veeny, która pod wpływem usłyszanych plotek, targana uczuciami zazdrości o męża, przekazuje poufne informacje organowi nadzoru policyjnego. Powyższe okoliczności ilustrują, jak bardzo zbiorowość, która z zewnątrz, z dalszej perspektywy wydaje się tworzyć monolit, jest wewnętrznie podzielona, niespójna, a bezpośrednie doświadczenia jednostek różnią się od wizerunku budowanego przez duchowego przywódcę Adama. Realne, autentyczne związki pomiędzy jednostkami działającymi w obrębie tej mikrostruktury, wzajemne siły napięć i oddziaływań wskazują na dużo większe rozproszenie więzi, niż jest to zauważalne w perspektywie dalekiego dystansu. Kolejną obserwacją wynikającą z przyjęcia „bliskiego” spojrzenia jest dostrzegalne budowanie poczucia sympatii opartego na podobieństwie postaw, a także umacnianie poczucia antypatii pomiędzy poszczególnymi jednostkami działającymi w obrębie tej mikrostruktury. Otóż podobieństwo doświadczeń i interesów wyraźnie zbliża do siebie dwie główne postaci trylogii, Amandę i Ren, która wspomina, że: „Z Amandą

mieszkało mi się jak z siostrą, tylko że lepiej” (Atwood 2003: 97). Obydwie są uciekinierkami – Amanda po śmierci rodziców znalazła schronienie w obozie dla uchodźców, w którym handlowano dziećmi, więc z niego uciekła, Ren, natomiast została zmuszona do opuszczenia domu w Kompleksach, w momencie kiedy jej matka postanowiła związać się z Zebem. Zarówno Ren, jak i Amandę zbliża do siebie także poczucie wewnętrznej samotności i braku rodzicielskiej troski. Odwołując się do Goffmanowskiej teorii dramaturgicznej (Goffman 2008: 52), można powiedzieć, iż często tworzą zespół, aranżując występy na scenie Ogrodniczej społeczności, współpracują ze sobą, by przedstawić swoją działalność w określonym świetle i wyrzeć na obserwatorach zamierzone wrażenie.

Podsumowując niniejsze rozważania, zauważmy, iż dążąc do uzyskania rzetelnego oglądu rzeczywistości społecznej, niezmiernie ważne jest uwzględnienie kryterium emergencyjności zjawisk zachodzących na wyróżnionych poziomach, a także zastosowanie bliskiej i dalekiej perspektywy badawczej. Analiza społeczności Bożych Ogrodników jest doskonałym przykładem na to, iż określone właściwości danej mikrostruktury są zauważalne przy zastosowaniu dalekiego dystansu, lecz z bliższej odległości zyskują na wyrazistości zgoła odmienne cechy. Dopiero wówczas, gdy uwzględnimy w opisie wszystkie wyróżnione elementy, uzyskany ogląd rzeczywistości możemy uznać za komplementarny, zbliżający nas, badaczy, choć trochę do pełnego zrozumienia funkcjonowania świata społecznego.

LITERATURA:

- Atwood M., *Oryks i Derkacz*, przeł. M. Hesko-Kołodzińska, Poznań 2003.
- Dumont L., *Homo hierarchicus*, przeł. A. Lebeuf, Kraków 2009.
- Durkheim E., *Samobójstwo. Studium z socjologii*, przeł. K. Wakar, Warszawa 2006.
- Durkheim E., *Education and sociology*, New York 1968.
- Durkheim E., *O podziale pracy społecznej*, przeł. K. Wakar, Warszawa 1999.
- Goffman E., *Człowiek w teatrze życia codziennego*, przeł. H. Datner-Śpiewak i P. Śpiewak, Warszawa 2008.
- Liberman L., *Romanticism and culture of suicide in nineteenth-century France*, “Comparative Studies in Society and History” 33/3, 1991, p. 611–629.
- Malinowski M., *Pojęciowo-teoretyczne aspekty kontrowersji wokół istoty więzi społecznej*, „Studia Socjologiczne” nr 4, 1979.
- Olmsted M.S., Hare A.P., *The Small Group*, New York 1978.
- Ossowski S., *Wielogłowy Lewiatan a grupa społeczna*, w: *Dzieła*, t. IV, Warszawa 1967.
- Ossowski S., *Dzieła*, t. IV, Warszawa 1967.
- Russel B., *Władza i jednostka*, przeł. H. Jankowska, Warszawa 1997.
- Simmel G., *Socjologia*, przeł. Małgorzata Łukasiewicz, Warszawa 1975.
- Szacki J., *Historia myśli socjologicznej*, Warszawa 2005.
- Szmatka J., *Małe struktury społeczne*. Warszawa 1989.
- Tocqueville A., *O demokracji w Ameryce*, przeł. B. Janicka i M. Król, Kraków 1996.
- Znaniecki F., *Socjologia wychowania*, t. I, Warszawa 1973.



Justyna Krawczyk

Politechnika Śląska

Istota zjawisk językowych a komunikacja

Streszczenie

Celem artykułu jest próba systematyzacji teorii na temat komunikacji i języka w szczególności z perspektywy lingwistycznej. Omówione zostaną wybrane teorie, które na trwałe wpisały się w rzeczywistość naukową: model C. Shannona i W. Weaver'a, teoria komunikacji R. Jakobsona, teoria F. de Saussure'a, teoria Triera, teoria Porziga oraz teoria aktów językowych J. Austina.

TYTUŁEM WSTĘPU: KOMUNIKACJA NA PRZESTRZENI WIEKÓW

Sięgając do etymologii, termin *komunikacja* znajduje swe źródło w łacińskim czasowniku *communico, communicare* (uczynić wspólnym, połączyć; przekazać wiadomości). Definicja komunikacji językowej jest ściśle powiązana z łacińskim pochodzeniem słowa gdyż jest szczególnego rodzaju współpracą w celu przekazania wiadomości. Warto również zauważyć, iż słowo komunikacja brzmi podobnie w wielu językach korzystając z tego samego, łacińskiego źródłosłowu: *comunicazione* (język włoski), *komunikacja* (język polski), *communication* (język francuski), *communication* (język angielski), *kommunikation* (język niemiecki), *comunicaciones* (język hiszpański), *komunikace* (język czeski), *kommunikasiya* (język azerbejdżański).

Komunikaty były i są kodowane bądź dekodowane w formie werbalnej bądź niewerbalnej. W obrębie komunikacji niewerbalnej można rozróżnić mimikę, pantomimikę, wokalizację, wygląd fizyczny, kontakt wzrokowy, chronemikę oraz proksemikę.

W niniejszej pracy, skoncentrujemy się na komunikacji werbalnej. Od zarania wieków narzędziem komunikacji był język; z definicji zastrzeżonym tylko dla ludzi. Biorąc pod uwagę specyfikę mediów, zdaniem jednego z najwybitniejszych znawców teorii komunikowania masowego, kanadyjskiego socjologa i filozofa Marshalla McLuhana, rozróżnia się następujące epoki¹ w dziejach ludzkości: epokę plemienną,

1 Po raz pierwszy M. McLuhan dokonuje takiego podziału w pracy *Galaktyka Gutenberga* z 1962 r.

w której słowo mówione stanowiło jedyne medium i dlatego dominującym zmysłem w komunikacji był słuch; epokę alfabetu fonetycznego, a więc już nie słuch, już nie słowo mówione, lecz słowo pisane staje na piedestale, to wzrok staje się najważniejszym zmysłem; epokę druku, zwaną również epoką Gutenberga, w której to wynalezienie ruchomej czcionki przyczynia się do jeszcze większej dominacji wzroku w komunikacji oraz epokę mediów elektronicznych, w której m.in. telewizja przyczyniła się do powstania tzw. globalnej wioski². To chyba najbardziej znane pojęcie dotyczące mediów wprowadzone zostało właśnie przez M. McLuhana. Ten oksymoron jest figurą retoryczną oznaczającą, iż świat, dzięki niewyobraźalnie szybkiemu postępowi nowych technologii stał się mały niczym owa wioska, ponieważ komunikacja odbywa się w rzeczywistym czasie: wiadomość możemy przekazać praktycznie od razu, wszędzie i każdemu³.

Zatem, w zależności od epoki dominowały różne sposoby komunikowania. Począwszy od kultury oralnej aż do obecnej, epoki Internetu. Po tym socjologicznym wstępie, zamierzamy przyrzeć się bliżej wybranym teoriom językoznawczym, które wywarły znaczący wpływ na naszą wiedzę o działaniach komunikacyjnych.

KOMUNIKACJA A MODEL SHANNONA I WEAVER`A

Najstarszy model komunikacji z 1948 pierwotnie był oparty na pracy cybernetycznej. W tym modelu system komunikacji składa się z sześciu elementów, z których każdy odgrywa specyficzną rolę w procesie nadawania komunikatu: źródło informacji, komunikat, nadajnik, kanał, przez który przechodzi sygnał, odbiornik i odbiorca. (Shannon C., Weaver W. 1948: 379 – 423). Wybór odpowiedniego kanału ma zasadnicze znaczenie aby działania komunikacyjne były skuteczne. Gdyż właśnie w tym miejscu mogą pojawiać się elementy zakłócające, które powodują hałas i w konsekwencji utrudniają lub uniemożliwiają nawet proces dekodowania. Kolejną istotną teorią jest model komunikacji Jakobsona.

KOMUNIKACJA A TEORIA JACOBSONA

Otwierając wolumin z literatury sprzed kilku wieków, jak i zanurzając się w dzisiejszej komunikacji, znajdziemy nadawcę, odbiorcę, kanał, kontekst, kod i komunikat. R. Jakobsonowi, rosyjskiemu lingwiście, zawdzięczamy sześć funkcji, które przypisał poszczególnym elementom komunikacji (Jakobson 1989:82). Funkcję fatyczną związaną z kanałem realizujemy, m.in. w pytaniach, np: *Podążasz za mną?* Natomiast, funkcję konatywną odnoszącą się do odbiorcy wyrażoną najczęściej w trybie rozkazującym, można odnaleźć m.in. w sloganach reklamy społecznej, nawołującej do zmiany postawy społecznie nagannej, lub reklamy komercyjnej, skłaniającej konsumenta do zakupu produktu. Funkcja metajęzykowa z kolei jest realizowana przez kod i mamy z nią do czynienia gdy język jest skupiony właśnie na tym elemencie

2 Gdy słyszy się o globalnej wiosce, *ipso facto* na myśl przychodzą słowa Umberto Eco: "I social media danno diritto di parola a legioni di **imbecilli**" („Media społecznościowe pozwalają mówić legionom głupków” – tł. własne) (<http://www.ilgiornale.it/news/cultura/umberto-eco-spara-zero-internet-e-patria-degli-scemi>). Wybitny włoski pisarz zachęca nas do filtrowania informacji by nie stać się wyżej wspomnianymi „**imbecilli del villaggio**”.

3 Warto przypomnieć, że McLuhan zmarł w 1980 roku. Dziś *globalna wioska* kojarzy nam się głównie z możliwościami komunikowania się dzięki World Wide Web, które staje się zjawiskiem masowym dopiero od 1991 roku, zatem ponad 10 lat po śmierci M. McLuhana.

modelu komunikacji językowej. Funkcja, która jest ściśle związana z formą komunikatu jest nazywana funkcją estetyczną i znajduje swój wyraz m.in. w tomikach poezji. A funkcja ekspresywna odnosi się do nadawcy komunikatu.

I wreszcie, gdy bardziej uwydatniamy kontekst, realizowana jest funkcja denotatywna.

Krytycy teorii R. Jakobsona zarzucają lingwiście, iż nie wspomina ani o niewerbalnym oddziaływaniu na odbiorcę ani o szumach komunikacyjnych.

Mimo tych zarzutów model komunikacji przedstawiony przez rosyjskiego lingwistę przeszedł do historii językoznawstwa. Również wkład szwajcarskiego lingwisty, o którym w następnej sekcji, w opis języka i jego struktury jest nieoceniony.

KOMUNIKACJA A TEORIA F. DE SAUSSURE'A

Relacje syntagmatyczne versus relacje paradygmatyczne (asocjacyjne)

Le lexique “est le pivot d'acquisition autour duquel s'organise la syntaxe et plus tard la morphosyntaxe. Cela explique aisément par le fait que le lexique, haut porteur d'information, contribue (...) à donner rapidement (...) l'accès à la communication” (Jeanine Courtillon; cytowana za Bogaards 1994:9). Cytat, który otwiera niniejszy paragraf, potwierdza fakt, iż jeśli nie znamy słów, nie uda nam się komunikować (abstrahujemy, w tym miejscu od komunikacji niewerbalnej). Przekaz komunikatu zostanie wówczas całkowicie lub w pewnej części zablokowany. Dlatego w niniejszej pracy skupimy się na leksyce i semantyce.

Termin „semantyka” (grecka etymologia „semainein”, czyli „oznaczać”) zawdzięczamy francuskiemu uczonemu XX wieku (Beccaria 1996:646), chociaż temat tej dziedziny językoznawstwa pojawił się już w pismach Platona i Arystotelesa (Crystal 1987:100). W 1897 roku w Paryżu został opublikowany „L'essai de sémantique, science des significations” Michela Bréala (Berruto 1992:15) i rok ten zostaje uznany za datę narodzin semantyki.

Z czasem koncepcja semantyki Bréala została zastąpiona semantyką strukturalną. Przedmiotem jej badań jest m.in. analiza zarówno paradygmatycznych jak i syntagmatycznych relacji pomiędzy znaczeniami. Już etymologia relacji syntagmatycznych (Crystal 1987:105, Dardano i Trifone 1995:12, Lyons 1984:234-235, Polański 1993:517) wyjaśnia jej znaczenie i pokazuje nam, jak leksemy łączą się w zdaniach. Ten rodzaj relacji językowej został opisany przez F. de Saussure'a (Polański 1993:517).

Tytułem przykładu: Jestem – głodny. Wydaje się łatwo odgadnąć brakujące słowo: jestem bardzo głodny lub trochę głodny.

Teraz przyjrzyjmy się pokrótce relacjom paradygmatycznym, które są relacjami „zastępczymi” (Crystal 1987:105, Dardano i Trifone 1995:12, Lyons 1984:235, Polański 1993:516-517), które również zawdzięczamy autorowi słynnego *Kursu Lingwistyki Ogólnej* (Polański 1993:517). Jednak, F. de Saussure nie nazwał ich relacjami paradygmatycznymi, lecz - asocjacyjnymi. Jako przykład relacji paradygmatycznych przytoczmy:

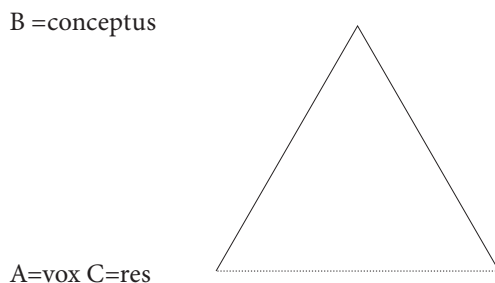
- Kupuję samochód sportowy
- Sprzedaję
- Wypożyczam

Proponujemy, zatem, przyrzeć się teraz licznym typom relacji paradygmatycznych, do których należą: koncepcja trójkąta semiotycznego oraz koncepcja pola semantycznego.

KOMUNIKACJA A TEORIA TRÓJKĄTA SEMIOTYCZNEGO OGDENA I RICHARDSA

Zacznijmy od omówienia koncepcji trójkąta semiotycznego zaproponowanego w 1923 roku przez Ogdena i Richardsa (Beccaria 1996:739-740, Berruto 1992:31-33, Dardano 1996:68, Galisson 1979:176, Grzegorzczkova 2001:15, Kurcz 2000:109, Lyons 1984:98, Tabakowska 2001:49)⁴. Przedstawmy ją w formie schematu poniżej:

Schemat 1.: Trójkąt semiotyczny Ogdena e Richards'a (Dardano 1996:68) ⁵



Słynny trójkąt semiotyczny, którego autorami są Ogden i Richards, a którym zawdzięczamy również słynny *Basic English* (Galisson 1979:176), używając nazewnictwa F.de Saussure'a należy wyjaśnić w następujący sposób: *vox i conceptus*, dwa pierwsze elementy trójkąta semiotycznego, stanowią znak językowy. Patrząc powyżej na schemat trójkąta semiotycznego, widzimy przerywaną linię, która łączy *vox* (na przykład: zegar) i *res* (przedmiot: „zegar”).

Linia ta wyraża relację pomiędzy *vox* i *res*, która absolutnie nie jest bezpośrednia, wręcz przeciwnie, zależy od znaczenia (pojęcie zegara). Znaczenie jest definiowane jako obraz, który zawdzięczamy *res* (desygnatowi rzeczywistości lub wyobrażonemu), przekazywany przez kulturę i ideologię czasu.

4 Metoda audio-oralna (Galisson 1979:176) jest oparta na koncepcji trójkąta semiotycznego gdyż jest to najbardziej tradycyjna teoria znaku językowego.

5 Poniższa tabelka przedstawia opis liter A, B, C zawartych w schemacie nr 1 dotyczącym teorii trójkąta semiotycznego, a które możemy odnaleźć w różnych źródłach.

	język włoski (Dardano 1996:68) (Beccaria 1996:739)	język francuski (Vanoye 1973:30)	język angielski (Beccaria 1996:739)	łacina (Beccaria 1996:739)	język polski (Kurcz 2000:109)
A	significante/simbolo	signifiant	symbol	vox	znak/słowo
B	significato/pensiero/ riferimento	signifié	thought/ reference	conceptus	pojęcie/myśl
C	referente	référent	referent	res	Desygnat/ odnośnik

Ullmann (Beccaria 1996:740) twierdzi, że językoznawstwo musi badać tylko lewą stronę trójkąta semiotycznego, tj. lewą stronę odnoszącą się do znaków językowych, podczas gdy prawa strona należy do badań filozofii.

Jeśli więc chodzi o lewą stronę trójkąta semiotycznego, zdarza się, że ten sam *signifiant* może odnosić się do licznych *signifié*.

To właśnie kontekst pomaga uniknąć nieporozumień. Znak językowy jest arbitralny; konwencjonalny - powiedział Arystoteles (Crystal 1987:101). Nie ma innego związku między *significante* a *significato* niż ten, który wynika z pewnej konwencji między ludźmi posługującymi się tym samym językiem. *Charakterystyczne i istotne dla znaku jest to, że bez znajomości uzusu semiotycznego nie można go trafnie zrozumieć; to właśnie mamy na myśli mówiąc, że znaki są konwencjonalne* (Dakowska 2007:55). Znak językowy można porównać do banknotu (Dardano 1996:14). *Signifiant* jest prostokątną karteczką z rysunkami i kolorami, podczas gdy *signifié* to wartość, którą przypisuje się tej karcie wykonanej z papieru. Związek pomiędzy prostokątną kartą, tj. banknotem, a jego wartością jest arbitralny, tzn. zależy od konkretnej konwencji/umowy.

Pozostając w obszarze semantyki, proponujemy przedstawienie teorii pól semantycznych.

KOMUNIKACJA A TEORIA PÓL SEMANTYCZNYCH

W latach 30 XX wieku w Niemczech Jos Trier (Beccaria 1996: 739,740, Berruto 1992:23, Crystal 1987:104, Dardano, Trifone 1995:23, Grzegorzczkova 2001:62,63, Lyons 1984: 250) zauważył, że w XIII wieku w ówczesnym języku niemieckim znajdowało się pole semantyczne składające się z trzech rzeczowników: „wîsheit”, „kunst” i „list” (Lyons 1984:250). „Kunst” odnosił się do cech rycerstwa, a „list” do wiedzy burżuazji.

Sto lat później nastąpiła zmiana znaczenia: „wîsheit” był związany z domeną duchową, „kunst” wskazywał na sztukę, a ponadto pojawił się nowy termin „wizzen”, który wyeliminował „list” i który od tego czasu znajduje się w innym polu semantycznym. Warto zauważyć, że nowy element „wizzen” nie zastąpił „list”, ale wpłynął na zmianę znaczeń innych elementów. Wszystkie te cztery leksemy można znaleźć we współczesnym języku niemieckim: „weisheit” (mądrość), „kunst” (sztuka), „list” (spryt), „wissen” (wiedza). Jest to ciekawy i najbardziej znany przykład diachronicznego przemieszczenia znaczenia.

W badaniach Triera odnajdujemy z jednej strony idee Humboldta (Berruto 1992:23), według których język porządkuje świat, a z drugiej strony de Saussure'a, według których każde słowo ma wartość w polu semantycznym.

Warto zauważyć, iż teoria pól językowych koresponduje z hipotezą Sapir - Whorf (Berruto 1992:24, Lyons 1984:253) według której język wpływa na sposób postrzegania świata.

Zilustrujmy to przykładem pola semantycznego dotyczącego koloru (Crystal 1987:106, Grzegorzczkova 2001:62, Lyons 1975: 470,473, Lyons 1984:239, 240), który był analizowany przez kilku uczonych, ponieważ potwierdza to, co mówią:

Humboldt, de Saussure i Sapir (Lyons 1975:470). Leksyka różnych języków nie jest izomorficzna; modele użycia leksykalnego różnią się w przejściu z jednej społeczności do drugiej.

I tak, tytułem przykładu, w języku włoskim istnieje dziewięć podstawowych przymiotników reprezentujących kolor („biały, czarny, szary, brązowy, żółty, czerwony, zielony, niebieski, fioletowy” Crystal 1987:106), lecz w innych kulturach nie zawsze spotykamy się z analogicznym podziałem. W navaho, języku Indian Arizony (Grzegorzczakowa 2001:62) brakuje dwóch słów „niebieski” i „zielony”; jest tylko jedno. Natomiast, w hanunoo (Lyons 1975:473), języku Filipin, kolory są zorganizowane według poziomów rozróżnienia: „jasne”, „ciemne”, „mokre”, „suche”. I tak, kolor światła obejmuje głównie kolor biały i jasne odcienie innych kolorów, kolor mokry odpowiada zazwyczaj jasnozielonemu, żółtemu, jasnemu brązowi, itp. Z kolei, łacina dokonała rozróżnienia między nieprzezroczystą bielą (albus) i błyszczącą bielą (candidus), a nieprzezroczystą czernią (ater) i błyszczącą czernią (niger). Natomiast, w języku Homera, nawiązując również do świetlistości, „klōros” z kolei wyrażał różne odcienie zieleni: wszystko było rozumiane jako świeże, młode ecc. (Katerinov, 1991:28)

Wnioski J. Triera zostały rozszerzone o odkrycia W. Porziga, o których w następnej części.

KOMUNIKACJA A TEORIA W. TRIERA

Teoria Waltera Porziga (1934) (Lyons 1984:253, Beccaria 1996 : 122, Miodunka 1989:112) jest zorganizowana wokół relacji znaczeniowych, które zachodzą pomiędzy leksemami związanymi relacjami syntagmatycznymi (tego typu relacji nie ma w teorii Triera). Definicja ta nie wydaje nam się wystarczająca do wyjaśnienia założeń teorii Porziga. Rozważmy, więc, teraz relacje znaczenia, o których mówi Porzig i które składają się z rzeczownika i czasownika lub rzeczownika i przymiotnika.

To, co łączy dwa leksemy w syntagmie, jest związkiem znaczeniowym. Posłużmy się przykładami: *Czym patrzymy? Oczami. Kto beczy? Owce. Co jest brązowego koloru? Włosy.*

Jeśli przeanalizujemy pary leksemów połączonych syntagmatycznymi związkami (patrzeć: oczy; beczeć: owce; brązowy: włosy), to zdaniem Porziga (Lyons 1984:254) rodzi to wiele problemów. Zatrzymajmy się by zauważyć, iż nie jest możliwe opisanie leksemu ograniczonego poprzez kolokację bez uwzględnienia leksemów, z którymi jest on związany relacją znaczeniową.

KOMUNIKACJA A PRAGMATYKA

Wchodzimy w interakcje z otaczającym nas światem. Wpływamy na niego. Czasami nim manipulujemy. Pragmatyka zajmuje się aspektami znaczenia, które zostały pominięte przez semantyków. W jej centrum znajduje się teoria aktów mowy (Akmajian 1996: 316). W innych językach: *atto linguistico* (język włoski), *speech act* (język angielski), *acte de parole* lub *acte de langage* (język francuski), *sprechakt* (język niemiecki). Teorię, o której mowa, zawdzięczamy Johnowi Austin (1962). W latach

następnych J. Searle i P. Grice rozszerzyli jego koncepcję, lecz my pochylimy się nad najbardziej znaną, czyli teorią z 1962 roku. Każdy akt mowy posiada trzy poziomy: **akt lokucyjny, akt illokucyjny i akt perlokucyjny**. Pierwszy odnosi się do formy; do respektowania reguł fonetycznych, syntaktycznych i semantycznych. Nie bierze pod uwagę takich czynników jak: nadawca, odbiorca, sytuacja i kontekst. Natomiast, akt illokucyjny wyraża intencję komunikacyjną; zatem odnosi się do znaczenia. Jest to akt, który uwzględnia nadawcę. Ostatni akt mowy wyróżniony przez J. Austina to perlokucja, czyli *grosso modo* skuteczność nadawcy.

Podsumowując te rozważania, podkreślmy, iż język jest najdoskonalszym narzędziem używanym w celach komunikacyjnych. Komponentami kompetencji językowej są: fonologia, semantyka oraz pragmatyka. Jest to temat niezwykle obszerny i w niniejszej pracy nie został w pełni wyczerpany gdyż skupiliśmy naszą uwagę na wybranych aspektach semantycznych i pragmatycznych komunikacji. Rozpoczęliśmy od rozważań natury socjologicznej, a następnie zagłęбилиśmy się w strukturę języka. Naszą pracę zamykamy opisem udziału pragmatyki w komunikację ludzką.

BIBLIOGRAFIA:

- Akmajian A., Demers R., Farmer A., Harnish R., (1996), *Linguistica*. Bologna: Mulino.
- Beccaria G.L., (1996), *Dizionario di linguistica e di filologia, metrica, retorica*. Torino: Einaudi.
- Berruto G., (1992), *La semantica*. Bologna: Zanichelli.
- Bogaards P., (1994), *Le vocabulaire dans l'apprentissage des langues étrangères*. Paris: Hatier.
- Crystal D., (1998), *Enciclopedia Cambridge delle scienze del linguaggio*. Edizione italiana a cura di Pier Marco Bertinetto. Bologna: Zanichelli.
- Dakowska M., (2007), *Psycholingwistyczne podstawy dydaktyki języków obcych*. Warszawa: PWN.
- Shannon C., Weaver W. (1948), A Mathematical Theory of Communication, (in:) *Bell System Technical Journal*. No. 27, 379 – 423.
- Dardano M., (1996), *Manualetto di linguistica italiana*. Bologna: Zanichelli.
- Dardano M., Trifone P., (1985), *Parole e frasi. Grammatica italiana*. Bologna: Zanichelli.
- Dardano M., Trifone P., (1995), *Grammatica italiana con nozioni di linguistica*. Bologna: Zanichelli.
- Galisson R., Coste D., (1976), *Dictionnaire de didactique des langues*. Paris: Hachette.
- Grzegorzczkova R., (2001), *Wprowadzenie do semantyki językoznawczej*. Warszawa: PWN.
- Jakobson R., (1989), *Poetyka w świetle językoznawstwa, tom2*. Warszawa: PiW.
- Kurcz I., (1992), *Język a psychologia. Podstawy psycholingwistyki*. Warszawa: WSiP.
- Kurcz I., (2000), *Psychologia języka i komunikacji*. Warszawa: Scholar.
- Kurcz I., (1995), *Pamięć, uczenie się i język*. Warszawa: PWN.
- Lyons J., (1975), *Wstęp do językoznawstwa*. Warszawa: PWN.
- Lyons J., (1984), *Semantyka 1*. Warszawa: PWN.
- Lyons J., (1989), *Semantyka 2*. Warszawa: PWN.

- McLuhan. M. (2004) *Zrozumieć media. Przedłużenia człowieka*, Warszawa: Wydawnictwa Naukowe-Techniczne.
- McLuhan. M. (2017) *Galaktyka Gutenberga*, Warszawa: Narodowe Centrum Kultury.
- Miodunka W., (1989), *Podstawy leksykologii i leksykografii*. Warszawa: PWN.
- Polański K., (1993), *Encyklopedia językoznawstwa ogólnego*. Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Tabakowska E., (2001), *Kognitywne podstawy języka i językoznawstwa*. Kraków: Universitas.
- Vanoye F., (1973), *Expression communication*. Paris: Armand Colin.

WEBOGRAFIA:

- <http://www.ilgiornale.it/news/cultura/umberto-eco-spara-zero-internet-e-patria-degli-scemi/> data dostępu: 10/09/2017



Joanna Czogała-Kiełboń

Politechnika Śląska
Kolegium Nauk Społecznych i Filologii Obcych

Komunikowanie obcości w przekładzie w kontekście odbiorcy docelowego: elementy kulturowe w dwóch polskich tłumaczeniach „Matyldy” Roalda Dahla

Streszczenie

Celem niniejszego artykułu jest ukazanie problemów przekładu literackiego jako środka komunikacji międzykulturowej na przykładzie istniejących dwóch polskich tłumaczeń powieści Roalda Dahla pt. „Matylda” w kontekście odbiorcy docelowego przekładu, którym w przypadku analizowanej powieści Dahla jest młody czytelnik. Jako że współcześnie przekład literacki postrzegany jest jako sposób kontaktu pomiędzy dwoma kulturami, tłumacz za każdym razem staje przed dylematem: czy przybliżyć kulturę oryginału czytelnikowi, ułatwiając mu tym samym lekturę, czy też przeciwnie, przenieść czytelnika w świat obcych realiów, dając mu sposobność poszerzenia horyzontów poprzez kontakt z nieznanym. Dylemat ten zaznacza się szczególnie wyraźnie w przypadku, gdy odbiorcą przekładu jest młody czytelnik, czyli ktoś, kto z założenia posiada mniejszą wiedzę o świecie niż osoba dorosła. W niniejszym artykule, po analizie wybranych elementów kulturowych w dwóch polskich przekładach „Matyldy” R. Dahla, podjęta zostaje próba odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób i do jakiego stopnia oba przekłady komunikują obcą kulturę odbiorcy docelowemu, czyli młodemu czytelnikowi.

1. „MATILDA” ROALDA DAHLA I POLSKIE PRZEKŁADY POWIEŚCI – POTRZEBA RETRANSLACJI

Powieść „Matilda” powstała w 1988 r. Pierwszego przekładu na język polski, autorstwa Mariusza Arno Jaworowskiego, doczekała się osiem lat później, w 1996 r., a kolejne tłumaczenie powstało w roku 2016, wykonane przez Karolinę Kopczyńską-Rojek. Powieść przeznaczona jest dla młodego czytelnika, co może wpływać na strategię translatorską przyjętą przez tłumacza. Nie należy dopatrywać się niczego szczególnego w fakcie, że po dwudziestu latach książka została przetłumaczona ponownie dla kolejnego pokolenia czytelników; jak zauważa Lipiński

(2004), przekład zazwyczaj starzeje się szybciej niż oryginał, pomimo faktu, iż proces ten nie zawsze występuje, gdyż uzależniony jest od wielu czynników, takich jak rodzaj tekstu, dana para języków (język źródłowy i język docelowy) czy też przyjęta przez tłumacza strategia translatorska. Newmark (1991) z kolei twierdzi, że arcydzieła literatury powinny być w zasadzie ponownie tłumaczone dla każdego pokolenia, uwzględniając język współczesny danej generacji. Tezę tę potwierdza Landers (2001), rekomendując retranslację tekstów co kilkadziesiąt lat, gdyż wraz z upływem czasu tracą one możliwość przekazywania treści czytelnikowi ze względu na starzenie się języka; stąd konieczność ponownych tłumaczeń, jeśli dzieło ma funkcjonować jako pomost pomiędzy kulturami.

2. ELEMENTY KULTUROWE

Elementy nacechowane kulturowo stanowią niewątpliwie jedno z największych wyzwań, z jakimi boryka się tłumacz tekstów literackich. Niemniej jednak to właśnie te elementy najlepiej świadczą o obcym pochodzeniu tekstu źródłowego; dzięki nim czytelnik uświadamia sobie, że ma do czynienia z tekstem, który powstał w innej kulturze, do której on, jako odbiorca docelowy przekładu, ma dostęp dzięki pośrednictwu tłumacza. Elementy te obejmują między innymi takie kategorie jak nazwy własne, czyli np. imiona i nazwiska lub nazwy geograficzne, jednostki metryczne, jednostki monetarne, szeroko rozumiane odniesienia do zjawisk kulturowych, jak np. odniesienia do faktów historycznych, nazwy roślin i zwierząt typowych dla regionów kraju kultury źródłowej, marki samochodów, nazwy potraw i produktów spożywczych charakterystycznych dla kultury źródłowej, nazwy i zwroty związane z ustrojem politycznym, systemem oświaty, obyczajami i tradycjami, a także odniesienia intertekstualne¹. Napotykając na tego typu element nacechowany kulturowo, tłumacz staje przed wspomnianym już wyborem: czy zachować taki element w tekście źródłowym, a jeśli tak, to w jaki sposób, czy też wręcz przeciwnie, „ukryć” przed czytelnikiem istnienie takiego odniesienia w tekście źródłowym. Decyzja tłumacza, jaką procedurę zastosuje on w danym przypadku, w dużej mierze zależeć będzie od przyjętej przez niego globalnej strategii tłumaczeniowej².

3. PROCEDURY TŁUMACZENIOWE A GLOBALNA STRATEGIA TŁUMACZA

Decyzję dotyczącą globalnej strategii translatorskiej tłumacz podejmuje zazwyczaj jeszcze przed rozpoczęciem pracy nad przekładem, dostosowując do niej swoje wybory dotyczące przekładu konkretnych wyrażen kulturowych napotkanych w tekście³. W przypadku literatury przeznaczanej dla młodego czytelnika tłumacz, podejmując decyzję co do globalnej strategii, musi wziąć pod uwagę kategorię odbiorcy docelowego. Decyzja ta podyktowana może być ogólnym wizerunkiem dziecka i dzieciństwa, który nosi w sobie każdy dorosły człowiek i który tłumacz literatury dla dzieci także wnosi do swojej pracy (Oittinen 2000). Jeśli tłumacz postrzeżga dziecko lub młodego czytelnika jako istotę bystrą, chłonną, obdarzoną wyobraźnią, ciekawą świata i otwartą, istnieje duże prawdopodobieństwo, że zastosuje on strategię egzotyzacji (*foreignization*), czyli przeniesie młodego czytelnika w świat obcych realiów,

1 Por. Adamczyk-Garbowska 1988, Belczyk 2009, Hejwowski 2004.

2 Por. Aixelá 1996.

3 Por. Piotrowska 2007, Hejwowski 2004.

przybliżając mu kulturę źródłową. Jeśli natomiast tłumacz nosi w sobie wizerunek dziecka jako istoty, której głównymi cechami charakterystycznymi są ignorancja, niewiedza, brak otwartości na świat i niemożność zrozumienia tekstu osadzonego w kulturze innej niż ta, którą zna i w której się wychowuje, wówczas prawdopodobnie tłumacz zastosuje strategię naturalizacji (*domestication*)⁴, czyli podejmie próbę ukrycia obcego pochodzenia tekstu, dostosowując elementy obcej kultury i realiów do możliwości percepcyjnych dziecka i do świata, który jest mu znany.

Jak już wspomniano, decyzja tłumacza co do wyboru procedury translatorskiej w przypadku, gdy w tekście źródłowym pojawi się odniesienie kulturowe, w dużej mierze podyktowana będzie przyjętą przez niego globalną strategią tłumaczeniową. Jak zauważa Newmark (1991), ogólnie rzecz ujmując tłumacz ma do wyboru trzy ścieżki: pozostawienie elementu obcej kultury w tekście docelowym, zamianę elementu obcej kultury na ekwiwalent pochodzący z kultury docelowej lub użycie terminu neutralnego kulturowo, który nie nawiązuje ani do kultury źródłowej, ani do kultury docelowej.

Wybór ten jest realizowany przez tłumacza poprzez zastosowanie *procedury tłumaczeniowej*⁵; termin ten odnosi się do konkretnych decyzji tłumacza podejmowanych w miarę pojawiania się poszczególnych problemów związanych z obecnością wyrażeń nacechowanych kulturowo w tekście źródłowym. Jak wynika z poprzednich rozważań, skutkiem tych decyzji może być przybliżenie kultury źródłowej czytelnikowi lub ukrycie obcego pochodzenia tekstu poprzez zastąpienie elementów kultury źródłowej odniesieniami do kultury docelowej lub neutralizację wyrażeń nacechowanych kulturowo obecnych w tekście źródłowym.

4. TŁUMACZENIE WYBRANYCH ELEMENTÓW KULTUROWYCH W POLSKICH PRZEKŁADACH „MATYLDY”

Akcja powieści „Matilda” rozgrywa się w Anglii, stąd można w niej wyodrębnić wiele odniesień odnoszących się do kultury anglosaskiej. W powieści znaleźć można wiele obcych imion i nazwisk, zarówno postaci fikcyjnych, jak również znanych osób, np. pisarzy czy postaci historycznych. Dahl używa również odniesień do nazw geograficznych – dwa miasta wspomniane w powieści są autentycznymi nazwami miejscowości w Anglii; w tekście znajdują się również jednostki metryczne używane w systemie imperialnym, jednostki monetarne, odniesienia do szeroko rozumianych zjawisk kulturowych, w tym nazwy potraw i produktów spożywczych, oraz odniesienia intertekstualne.

Imiona i nazwiska

Pomimo fikcyjnego wątku i całego szeregu fikcyjnych postaci występujących w powieści, imiona i nazwiska bohaterów mogłyby być niewątpliwie noszone przez obywateli Wielkiej Brytanii, niemniej jednak należy zwrócić uwagę na fakt, że przeważająca część nazwisk użytych w powieści jest „znacząca”, czy raczej *intencjonalna* (Hejrowski 2004), czyli niesie za sobą konotacje, oczywiste dla czytelnika oryginału, a niezrozumiałe dla odbiorcy obcojęzycznego.

4 Terminy użyte za Venuti 1999.

5 Por. Piotrowska 2007.

Tłumacz stojący w obliczu problemów związanych z przekładem imion i nazwisk postaci fikcyjnych w tekście literackim ma do wyboru co najmniej kilka procedur: pozostawienie imienia i / lub nazwiska w niezmienionej formie; modyfikacja imienia i / lub nazwiska np. poprzez zapis fonetyczny imienia z tekstu źródłowego lub dodanie końcówek fleksyjnych; zastąpienie imienia jego ekwiwalentem z języka docelowego lub innym imieniem z kultury docelowej; tłumaczenie imienia lub nazwiska intencjonalnego w języku źródłowym w celu odtworzenia konotacji w języku docelowym⁶. W literaturze przeznaczony dla młodych czytelników częstą praktyką wydaje się także zastąpienie imienia ekwiwalentem z języka docelowego i pozostawienie nazwiska w niezmienionej formie (Adamczyk-Garbowska 1988, Van Coillie 2006). Jak jednak zauważa Van Coillie (2006), tłumacze, którzy decydują się na pierwszą wspomnianą procedurę polegającą na transferze bezpośrednim, czyli pozostawieniu imion i nazwisk w oryginalnej formie, a także na zachowanie innych odniesień kulturowych, najczęściej mają na celu stworzenie młodemu czytelnikowi możliwości kontaktu z inną kulturą poprzez obcowanie z przekładem. Dzięki temu przekładane dzieła pozwalają odbiorcy na uzyskanie szerszej perspektywy postrzegania świata, a także siebie i swojej własnej kultury.

Tabela 1. Oto jak z wybranymi imionami i nazwiskami postaci fikcyjnych postąpili tłumacze:

Tekst źródłowy	Przekład M. A. Jaworowskiego	Przekład K. Kopczyńskiej-Rojek
Matilda Wormwood	Matylda Piołun	Matylda Wormwood
Harry Wormwood	Henio Piołun	Harry Wormwood
Michael Wormwood	Michał Piołun	Michael Wormwood
Miss Jennifer Honey	pani Winia Miodek	panna Jennifer Honey
Miss Trunchbull	Pałka	panna Trunchbull
Ollie Bogwhistle	Oliwer Bagnoświst	Ollie Bogwhistle
Julius Rottwinkle	Julo Stęchlak	Julius Rottwinkle
Amanda Thrripp	Amanda Mszyca	Amanda Thrripp
Bruce Bogtrotter	Brzuś Truchcik	Bruce Bogtrotter
Rupert Entwistle	Rupert Wplecionek	Rupert Entwistle
Nigel Hicks	Nikodem Kmiotek	Nigel Hicks
Eric Ink	Eryk Tusz	Eryk Atrament
Maximilian	Maksymilian	Maksymilian
Agatha	Agata	Agata
Hortensia	Hortensja	Hortensja
Fred	Franek	Fred
Lavender	Lawenda	Lavender
Prudence	Prudencja	Prudence
Wilfred	Wilfred	Wilfred
Fiona	Fiona	Fiona
Magnus	Magnus	Magnus

⁶ Zob. Van Coillie 2006, Adamczyk-Garbowska 1988, Hejwowski 2004.

Analiza powyższych przykładów wykazuje, że tłumacze obrali zupełnie inną drogę, jeśli chodzi o tłumaczenie imion oraz nazwisk fikcyjnych postaci i pomimo faktu, że żaden z nich nie wykazuje stuprocentowej konsekwencji, jeśli chodzi o przyjętą strategię translatorską, wyraźnie wyodrębnić można tendencję wykazywaną przez każdego z tłumaczy w kwestii podejścia do przekładu imion i nazwisk.

M. A. Jaworowski w większości przypadków decyduje się na spolszczenie imion bohaterów, a w przypadku nazwisk niosących konotacje – na tłumaczenie ich, udostępniając w ten sposób polskiemu czytelnikowi aluzję, jaką zawierają. Takie podejście sprawia jednak, że czytelnik traci możliwość obcowania z inną kulturą, gdyż postacie z tłumaczonej powieści noszą takie imiona i nazwiska, jakie mogłyby mieć postacie z jego własnej kultury. K. Kopczyńska-Rojek z kolei w prawie wszystkich przypadkach wybiera procedurę transferu bezpośredniego, czyli pozostawia imię i nazwisko w formie oryginalnej, co powoduje, że czytelnik wie, że ma do czynienia z obcą kulturą, natomiast nie znając dobrze języka oryginału, traci możliwość zaznajomienia się z konotacjami, które niesie za sobą większość nazwisk bohaterów powieści. Wybory translatorskie obu tłumaczy wyraźnie obrazują konflikt wspomniany przez Hejwowskiego (2004), który dotyczy przekładu intencjonalnych imion i nazwisk: z jednej strony należałoby je przetłumaczyć, by przekazać odbiorcy docelowemu ich sens, a z drugiej strony w obcym kontekście kulturowym nie powinny przecież występować swojsko brzmiące imiona i nazwiska.

W powieści znajduje się także wiele odniesień intertekstualnych, a co za tym idzie, pojawiają się imiona i nazwiska sławnych osób, w szczególności pisarzy, oraz tytułów napisanych przez nich dzieł literackich. Jak zauważa Hejwowski (2004), tłumacz ma w takim przypadku niewielkie pole manewru: imiona i nazwiska sławnych osób zazwyczaj pozostawia się bez zmian (procedura transferu bezpośredniego), a w nielicznych przypadkach używa się uznanego ekwiwalentu, jeśli taki istnieje. Van Coillie (2006) z kolei twierdzi, że przekładając tekst, którego odbiorcą jest młody czytelnik, tłumacz może również wpleść w tekst docelowy dodatkową informację na temat sławnej osoby lub zastąpić imię i nazwisko osoby, która może być czytelnikowi docelowemu nieznaną, imieniem i nazwiskiem innej osoby pochodzącej z kraju czytelnika docelowego lub osoby powszechnie znanej na arenie międzynarodowej. W skrajnych przypadkach tłumacz może zastosować procedurę opuszczenia takiego imienia i nazwiska.

Jak wynika z analizy powyższych przykładów, tłumacze stosują procedury, które zostały wspomniane powyżej: transfer bezpośredni lub uznany ekwiwalent. Warto jednak zauważyć, że M. A. Jaworowski wykazuje tendencję do spolszczania imion i nazwisk w przypadkach, gdy w języku polskim funkcjonują dwie wersje (Karol Dickens, Józef Conrad, Szekspir), natomiast K. Kopczyńska-Rojek konsekwentnie używa angielskiej wersji imienia i nazwiska w każdym przypadku. M. A. Jaworowski stosuje również w niektórych przypadkach procedurę dodawania informacji, co K. Kopczyńskiej-Rojek zdarza się tylko raz (bracia Grimm).

W powieści znaleźć można również tytuły słynnych dzieł literackich; w takich przypadkach obaj tłumacze stosują procedurę, którą rekomenduje np. Aixelá (1996) lub Hejwowski (2004), czyli przekładają je za pomocą uznanych ekwiwalentów – oficjalnych tytułów, pod jakimi dzieła te funkcjonują w języku docelowym. Jak zauważa Hejwowski (2004), tłumacz ma obowiązek sprawdzić, czy dane dzieło było wcześniej

Tabela 2. Poniższe zestawienie pokazuje wybory tłumaczy powieści w stosunku do wybranych imion i nazwisk znanych pisarzy oraz dzieł przez nich napisanych:

Tekst źródłowy	Przekład M. A. Jaworowskiego	Przekład K. Koczyńskiej-Rojek
Charles Dickens <i>Nicholas Nickleby</i> <i>Oliver Twist</i> <i>Great Expectations</i>	Karol Dickens <i>Życie i przygody Nicholasa Nickleby</i> <i>Oliver Twist</i> <i>Wielkie złudzenia</i>	Charles Dickens <i>Życie i przygody Nicholasa Nickleby</i> <i>Oliver Twist</i> <i>Wielkie nadzieje</i>
Charlotte Brontë <i>Jane Eyre</i>	Charlotte Brontë <i>Dziwne losy Jane Eyre</i>	Charlotte Brontë <i>Jane Eyre</i>
Thomas Hardy <i>Tess of the d'Urbervilles</i>	Thomas Hardy <i>Tessa d'Urberville</i>	Thomas Hardy <i>Tessa d'Urberville</i>
Mary Webb <i>Gone to Earth</i>	Mary Webb <i>Otchłani ziemi</i>	Mary Webb <i>Otchłani ziemi</i>
John Steinbeck <i>The Red Pony</i>	John Steinbeck <i>Kasztanek</i>	John Steinbeck <i>Kasztanek</i>
Joseph Conrad	Józef Conrad	Joseph Conrad
Ernest Hemingway <i>The Old Man and the Sea</i>	Ernest Hemingway <i>Stary człowiek i morze</i>	Ernest Hemingway <i>Stary człowiek i morze</i>
George Orwell <i>Animal Farm</i>	George Orwell <i>Folwark zwierzęcy</i>	George Orwell <i>Folwark zwierzęcy</i>
Shakespeare	Szekspir	Shakespeare
C. S. Lewis <i>The Lion, the Witch and the Wardrobe</i>	Clive Lewis <i>Lew, czarownica i stara szafa</i>	C. S. Lewis <i>Lew, czarownica i stara szafa</i>
Grimm	bracia Grimm	bracia Grimm
Hans Andersen	Hans Christian Andersen	Andersen

przełożone na język docelowy i wykorzystać już istniejące tłumaczenie tytułu, a gdy istnieje kilka przekładów, należy wybrać ten najbardziej znany. W większości przypadków obaj tłumacze „Matyldy” stosują się do powyższej zasady, jednakże w kilku przypadkach pojawia się niewłaściwy ekwiwalent, np. *Oliver Twist*, *Wielkie złudzenia* (M. A. Jaworowski), *Jane Eyre* (K. Koczyńska-Rojek).

Nazwy geograficzne

Tabela 3. Tłumacze zachowują owe odniesienia w tekście docelowym, stosując procedurę transferu bezpośredniego lub uznany ekwiwalent:

Tekst źródłowy	Przekład M. A. Jaworowskiego	Przekład K. Koczyńskiej-Rojek
Aylesbury	Aylesbury	Aylesbury
Reading	Reading	Reading
Wellington (<i>the Duke of Wellington</i>)	Wellington (<i>książę Wellington</i>)	Wellington (<i>książę Wellington</i>)
Canterbury (<i>the Archbishop of Canterbury</i>)	-----	Canterbury (<i>arcybiskup Canterbury</i>)
an English village	małe angielskie miasteczko	małe miasteczko gdzieś w Anglii
England	Anglia	Anglia

Pomimo faktu, iż powieść jest fikcją literacką, jej akcja umiejscowiona jest w Anglii; aluzje do tego faktu widoczne są m.in. w odwoływaniu się przez autora w kilku miejscach do istniejących w rzeczywistości nazw miejscowości.

Zachowując nazwy miejscowości w formie oryginalnej lub stosując uznany ekwiwalent danej nazwy geograficznej, tłumacze uświadamiają czytelnikowi docelowemu, że ma on do czynienia z przekładem; że tekst źródłowy powstał w innej kulturze, a jego akcja toczy się w innym kraju.

Jednostki metryczne i monetarne

Jak wspomniano wcześniej, akcja powieści „Matylda” umiejscowiona jest w Wielkiej Brytanii, zatem należy się spodziewać, że jednostki metryczne zostaną podane w systemie imperialnym, czyli w milach, jardach, calach i stopach. Tłumacz może w takim przypadku zastosować jedną z dwóch dróg: przeliczenie jednostek podanych w systemie imperialnym na stosowany w Polsce układ metryczny lub pozostawienie odniesienia do jednostki użytej w tekście źródłowym, np. stosując uznany ekwiwalent nazwy jednostki metrycznej⁷. Jak zauważa Newmark (1988), w tekstach literackich decyzja tłumacza zależeć będzie w dużej mierze od tego, jak ważne jest w konkretnym tekście zachowanie lokalnego kolorytu i atmosfery oryginału, Belczyk (2009) natomiast rekomenduje pozostawienie w tekstach literackich odniesień do oryginalnie użytych jednostek układu imperialnego, gdyż stanowią one o realizmie. Jednostki monetarne używane w krajach anglosaskich mają zazwyczaj swój uznany ekwiwalent w języku polskim i tego ekwiwalentu używa tłumacz, jeśli decyduje się na pozostawienie tych odniesień w tekście docelowym.

Tabela 4. Tabela przedstawia decyzje tłumaczy dotyczące przekładu nazw jednostek metrycznych oraz jednostek monetarnych

Tekst źródłowy	Przekład M. A. Jaworowskiego	Przekład K. Kopczyńskiej-Rojek
inches	cale	centymetry
miles	mile	kilometry
feet	stopy	centymetry / metry
pounds	funty	funty
pence	pensy	pensy

Obaj tłumacze wykazują stuprocentową konsekwencję, jeśli chodzi o podejście do tłumaczenia nazw jednostek metrycznych i monetarnych: M. A. Jaworowski stosuje uznany ekwiwalent, dzięki czemu odbiorca ma świadomość obcego pochodzenia tekstu docelowego, niemniej jednak tłumaczenie takie pozostawia młodego czytelnika z informacją pozorną⁸, gdyż w większości przypadków nie jest on w stanie wyobrazić sobie faktycznego rzędu wielkości w momencie, gdy jednostki podane są w stopach czy calach. Decyzja K. Kopczyńskiej-Rojek jest inna: jednostki systemu imperialnego zostały przeliczone na układ metryczny, przez co do pewnego stopnia utracony zostaje realizm tekstu źródłowego, natomiast czytelnik otrzymuje informację, która jest dla niego o wiele bardziej zrozumiała.

7 Por. Belczyk 2009, Newmark 1988.

8 Por. Belczyk 2009.

Odniesienia do zjawisk kulturowych

Odniesienia do szeroko rozumianych zjawisk kulturowych, które zostały wyodrębnione w powieści „Matylda”, charakteryzują się „kulturową specyficznością” (Hejwowski 2004), czyli występują tylko w kulturze źródłowej albo są w tej kulturze lepiej znane niż w kulturze docelowej. Ich wspólną cechą jest fakt, że są przyczyną problemów tłumaczeniowych, ponieważ za każdym razem tłumacz musi podjąć decyzję, jaką procedurę zastosuje w danym przypadku; co za tym idzie, tłumacz decyduje o stopniu, do jakiego elementy obcej kultury zostaną udostępnione czytelnikowi docelowemu. Wachlarz procedur może obejmować transfer bezpośredni, uznany ekwiwalent, dodanie informacji, element neutralny kulturowo, element pochodzący z kultury docelowej, a także całkowite opuszczenie elementu kulturowego.

Tabela 5. Oto rozwiązania tłumaczy w kwestii odniesień do zjawisk kulturowych

Tekst źródłowy	Przekład M. A. Jaworowskiego	Przekład K. Kopczyńskiej-Rojek
fish and chips	ryba z frytkami	ryba z frytkami
fried eggs and bacon	jajka na bekonie	jajka i bekon
peanut butter	masło z orzeszków ziemnych	masło orzechowe
TV dinners in floppy aluminium containers	gotowe dania w miękkich aluminiowych pojemnikach	kupne mrożone danie odgrzane w mikrofalówce na miękkich aluminiowych tackach
in the lunch-hour	podczas przerwy obiadowej	w czasie obiadu
Bovril	-----	bulion na mięsie ze słoiczka
Ovaltine	koktajle mleczne	mleko smakowe
Liquorice Allsorts	cukierki	mieszanka cukierków lukrecyjnych
Golden Syrup	syrop od kaszlu	Złocisty Syrop
Elizabeth Arden face powder	puder Elizabeth Arden	puder od Elizabeth Arden
Georgian building	georgiański domek	budyneczek wzniesiony w dziewiętnastym wieku
Teachers' Training College	Studium Nauczycielskie	college dla nauczycieli
the American soap-opera	amerykański serial	amerykańska opera mydlana
into the next county	za granicę	do sąsiedniego kraju

Powyższe przykłady pokazują, że obaj tłumacze starają się w jakiś sposób zasygnalizować w swoich przekładach fakt, że w tekście źródłowym pojawił się element obcej kultury. Nazwy potraw charakterystycznych dla kultury źródłowej przełożone zostały za pomocą uznanego ekwiwalentu, natomiast żaden z tłumaczy nie zdecydował się na pozostawienie w tekście docelowym znaków towarowych nieznanymi odbiorcy docelowemu (Bovril, Ovaltine) – obaj tłumacze wybrali odpowiednik neutralny kulturowo, a w jednym przypadku podjęta została decyzja o zastosowaniu procedury opuszczenia. Zaobserwować można również, że M. A. Jaworowski częściej niż K. Kopczyńska-Rojek stosuje ekwiwalent neutralny lub pochodzący z kultury docelowej. Obaj tłumacze popełniają także ten sam błąd, myląc słowo „county” z „country”.

Analiza decyzji tłumaczy, którzy podjęli się przekładu powieści Roalda Dahla „Matilda” w odniesieniu do elementów kulturowych obecnych w powieści pozwala na wyciągnięcie co najmniej kilku wniosków dotyczących globalnego podejścia obu tłumaczy do kwestii egzotyzyacji lub naturalizacji tekstu docelowego. Wydaje się, że zarówno M. A. Jaworowski, jak i K. Kopczyńska-Rojek skłaniają się ku strategii egzotyzyacji, mając na celu edukację młodego czytelnika i udostępnienie mu jak najwięcej aluzji do obcej kultury znajdujących się w tekście źródłowym. Obaj tłumacze osiągnęli jednak ten cel w różny sposób. M. A. Jaworowski decyduje się na zachowanie prawie wszystkich elementów obcej kultury, wydaje się jednakże, że tłumacz ma na celu edukację młodego czytelnika w większości przypadków poprzez wyjaśnianie elementów obcej kultury pojawiających się w powieści, stąd tłumaczenie nazwisk intencjonalnych, dodawanie informacji do tekstu docelowego czy stosowanie elementów neutralnych kulturowo. W pojedynczych przypadkach stosowana jest też procedura zastąpienia elementu obcej kultury odniesieniem do kultury docelowej czy też procedura opuszczenia, aczkolwiek nie wpływa to znacząco na globalnie stosowaną przez tłumacza na strategię egzotyzyacji. K. Kopczyńska-Rojek z kolei stara się zachować większość elementów kulturowych, szczególnie imion i nazwisk, w niezmięnionej formie; również stosowane przez tłumaczkę ekwiwalenty częściej wydają się nawiązywać do kultury źródłowej, co sprawia, że młody czytelnik nie ma wątpliwości co do pochodzenia tekstu źródłowego. W przekładzie K. Kopczyńskiej-Rojek również wyodrębnić można elementy neutralne kulturowo, które opisują zjawisko, nie nawiązując ani do kultury źródłowej ani docelowej, jednakże fakt ten nie wpływa w dużej mierze na wyraźną widoczną decyzję tłumaczki dotyczącą zastosowania strategii egzotyzyacji.

Zaobserwowane różnice w podejściu obu tłumaczy z pewnością spowodowane są okresem czasu, który dzieli oba przekłady. W przeciągu dwudziestu lat, które minęły pomiędzy pojawieniem się pierwszego i drugiego przekładu, nastąpił przełom w kwestii dostępności informacji i postępującej globalizacji, co z pewnością wpływa na decyzje tłumaczy dzieł literackich, w tym literatury dla dzieci i młodzieży. Wydaje się, że znacznie zmniejsza się potrzeba „chronienia” młodego czytelnika przed obcością z obawy, że mało zrozumiałe odniesienia zniechęcą go do lektury; decyzje tłumaczki tekstu z 2016 r. wydają się potwierdzać tezę, że młody czytelnik jest obecnie na tyle zaznajomiony z kulturą anglosaską, że większość odniesień zrozumie lub będzie w stanie sam dotrzeć do ich znaczenia.

BIBLIOGRAFIA

- Adamczyk-Garbowska M., 1988. *Polskie tłumaczenia angielskiej literatury dziecięcej. Problemy krytyki przekładu*. Wrocław: Zakład narodowy im. Ossolińskich – Wydawnictwo.
- Aixelá J. F., 1996. *Culture-Specific Items in Translation*, w R. Alvarez, M. C. A. Vidal (red.), 1996: *Translation, Power and Subversion*. Clevedon/Philadelphia/Adelaide: Multilingual Matters Ltd., str. 52-78.
- Belczyk A., 2009. *Poradnik tłumacza*. Kraków: Wydawnictwo IDEA.
- Czogała-Kiełboń J., 2010. *Foreignization and domestication in the Polish translations of Roald Dahl's books for children*. Niepublikowana praca doktorska, Katowice: Uniwersytet Śląski, Wydział Filologiczny.
- Dahl R., 2004. *Matilda*. New York: Penguin Books.

- Dahl R., 2002. *Matylda*, przeł. Mariusz Arno Jaworowski. Poznań: Zysk i s-ka Wydawnictwo.
- Dahl R., 2016. *Matylda*, przeł. Karolina Kopczyńska-Rojek. Kraków: Wydawnictwo Znak sp. z o.o.
- Hejwowski K., 2004. *Kognitywno-komunikacyjna teoria przekładu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Landers C. E., 2001. *Literary Translation: A Practical Guide*. Clevedon: Multilingual Matters Ltd.
- Lipiński K., 2004. *Mity przekładoznawstwa*. Kraków: Wydawnictwo EGIS.
- Newmark P., 1988. *A Textbook of Translation*. New York: Prentice Hall.
- Newmark P., 1991. *About Translation*. Clevedon: Multilingual Matters Ltd.
- Oittinen, R., 2000. *Translating for Children*. New York: Garland Publishing, Inc.
- Piotrowska M., 2007. *Proces decyzyjny tłumacza: Podstawy metodologii nauczania przekładu pisemnego*. Kraków: Wydawnictwo Naukowe Akademii Pedagogicznej.
- Van Coillie J., 2006. *Character Names in Translation: A Functional Approach*, w J. Van Coillie i W. P. Verschueren (red.), 2006: *Children's Literature in Translation: Challenges and Strategies*. Manchester: St. Jerome Publishing, str. 123-139.
- Venuti L., 1999. *The Translator's Invisibility: A History of Translation*. London and New York: Routledge.



Paweł Marcinkiewicz

Instytut Filologii Angielskiej, Uniwersytet Opolski

Daniel Pietrek

Instytut Filologii Germańskiej, Uniwersytet Opolski

Współczesna metropolia: tożsamość i formy bycia razem jej mieszkańców / *The Contemporary Metropolis: The Identity and Forms of Togetherness of Its Inhabitants*

Abstract

The following paper examines the Baumanian “forms of togetherness” in the space of the contemporary metropolis, both in the West (Europe, the USA), and the developing world (China). Zygmunt Bauman understands *togetherness* as a totality of interhuman actions, occurring in the city space. Paradoxically, the contemporary metropolis which often seems hostile towards traditional bourgeois urban life opens up new possibilities of mutual relations between contemporary citizens. The space in the contemporary city is neither fully artificial, nor natural, but it merges some features of both. Although its infrastructure is governed by effectiveness of molecular capitalism, it is not fully predictable in terms spatial design. This enables contemporary urbanites to experience unpredictable encounters with the Other, which has a potential to develop a new type of “liquid” identity in city dwellers.

Key words:

The contemporary metropolis, Zygmunt Bauman, forms of togetherness, the generic city, disintermediation, liquid identity

W niniejszym szkicu chcielibyśmy bliżej przyjrzeć się współczesnym metropoliom pod kątem tego, co Zygmunt Bauman nazywa formami „bycia razem” (patrz rozdział pod tytułem „Forms of Togetherness” ze zbioru esejów *Life in Fragments*). Główna teza, którą stawiamy, jest tyle przekorna, co optymistyczna: wbrew naszym utyskiwaniom, współczesna metropolia jest prawdopodobnie lepszym miejscem do życia niż miasto z początku dwudziestego wieku. Daje nam ona możliwość konfrontacji z Innym/ Obcym, co niestety wymaga od nas stałego wysiłku akceptacji i przedefiniowania naszej tożsamości.

Baumanowskie formy bycia razem wiążą się z szeregiem zagadnień z pogranicza historii architektury, socjologii, a także filozofii, zatem pragnęlibyśmy zastrzec sobie przywilej dość swobodnego wędrowania po tych dziedzinach, bez sztywnego trzymania się wytyczonych akademickich ścieżek. Współczesna metropolia to wielopoziomowa, dynamiczna struktura, której nie sposób ogarnąć za pomocą jednej metodologii. Dlatego proponujemy zbliżenie się do niej z wielu stron jednocześnie, bo tak można zobaczyć ją pełniej i wyraźniej.

Na początku wydaje nam się konieczne ogólne zdefiniowanie tego, czym jest dziś wielkie miasto. Wśród teoretyków architektury panują na jego temat dość skrajne opinie. Według Jeana Attali'ego miasto istnieje już nie jako obiekt, ale jako stan, „początkowa, nieprzekraczalna wartość dana”, której nie da się kontrolować (269). Taka wizja urbanistyczna bierze swoje centralne pojęcia z filozofii Deleuze'go: nie ma w niej wnętrza i zewnątrz miasta; nie ma przywiązania do domu jako miejsca zamieszkania, lecz odurzenie ruchem, w wyniku którego „architektura jest w swojej istocie figurą ruchu w przestrzeni” (ibid.).

Inni teoretycy, Stanford Kwinter i Daniela Fabricius, posługują się pojęciem „miasta generycznego” (“Generica” 525). Łączy on je przede wszystkim z architekturą i kulturą amerykańską, ironicznie nazywając Amerykę „Generyką”. Miastem generycznym rządzi pragmatyzm efektywności: składa się ono ze tanich, powtarzalnych i nietrwałych elementów połączonych zgodnie z pseudo-minimalistyczną racjonalnością, w której nie ma miejsca na sztukę projektowania. Etosem takiego miasta okazuje się spontaniczny ruch sił ekonomicznych, bo każde miasto jest „stałe tworzącym się polem sił w ruchu” (“Urbanism: An Archivist Art?” 495). Zdaniem Kwintera i Fabricius istnieje ścisła relacja między strukturami biurokracji związanymi z ustrojem ekonomicznym miasta, a jego infrastrukturą. Miasto początku dwudziestego wieku rządziło się racjonalnymi, czy wręcz newtonowskimi zasadami organizacji i procedur, ustalonymi przez narodowe państwo. Mniej więcej w połowie wieku pojawiły się w mieście nowe racjonalizujące siły, które zmieniły jego biurokrację oraz infrastrukturę. Umożliwiły one wprowadzenie elektronicznej obróbki danych i ostatecznie doprowadziły do powstania Internetu. Ten ostatni przyczynił się do kryzysu tradycyjnej biurokracji, a zarazem rozpowszechnił rynkowy model organizacji społecznej. Jednym z pierwszych skutków tych wszystkich procesów była dysintermediacja, czyli eliminowanie przez internetowe technologie i protokoły bogatej kultury pośredniczącej w transakcjach społecznych i ekonomicznych. Ta kultura składała się z brokerów, agentów, urzędników, sprzedawców, a także ze wszelkich instytucji, które nadają transakcjom większą wartość czy wymiar. Ale dysintermediacja nie oznaczała jedynie zwiększenia efektywności. Doprowadziła ona do zaniku tkanki miasta, w której funkcjonowała owa pośrednicząca kultura: zaczęto likwidować sklepy, placówki usługowe, kawiarnie, a nawet chodniki. W ten sposób dysintermediacja wygenerowała „rozproszone” miasto, w którym nie funkcjonują reguły zgodności między jego sąsiadującymi elementami: domy jednorodzinne budowane są obok hangarów, małe fabryczki obok wielkich centrów handlowych, a placówki usługowe przy parkach i terenach rekreacyjnych. Co najważniejsze, takie rozproszone miasto rozwija się według własnej, nieprzewidywalnej logiki, a nie według z góry określonego planu.

Ostatni teoretyk, którego zamierzamy przywołać, Saskia Sassen, twierdzi, że mamy obecnie do czynienia z miastem „globalnym, które przekracza struktury państwa” (105). Jest ono coraz bardziej niezależne od państwowego zaplecza czy nawet

narodowej ekonomii. Miasto nie jest już miejscem zamieszkania, nie zajmuje się już wytwarzaniem dóbr czy oferowaniem usług, ale łączeniem kapitału i potencjału ludzkiego, oraz finalizowaniem transakcji. Bycie w mieście równa się dziś przebywaniu w niezwykle gęstej sieci informatycznej, której nie daje się na razie odtworzyć w przestrzeni komputerowej.

Jak widać z powyższych wypowiedzi, niełatwo zdefiniować współczesne miasto. Większość badaczy podkreśla zdecentralizowany i nieprzewidywalny charakter jego struktury. Miasto w coraz większym stopniu przypomina deleuzjańskie kłącze: dowolny jego punkt łączy się z innymi punktami, które tworzą bezpodmiotową wielość, reprodukcją się w nieskończoność. Co więcej, dochodzi w nim do powiązań porządków odmiennego rodzaju, jak architektura i, na przykład, polityka, dzięki czemu jest ono „regionem ciągłej intensywności”, którego wibracje nie poddają się organizującej orientacji (Banasiak 17).

Być może jeszcze udatniej niż powyższa analogia do kłacza, mogłoby opisać współczesne miasto porównanie do sieci informatycznej. Sieć implikuje pewną wspólnotę użytkowników, a miasto przecież wciąż pozostaje wspólnotą jego mieszkańców. Sieć organizuje przepływ informacji, podobnie jak miasto organizuje przepływ ludzi i kapitału. Wreszcie sieć jest niematerialna, co koresponduje z coraz bardziej eterycznym charakterem infrastruktury miasta. Przenosząc się w „cyfrowe” obszary, miasto zachowuje wiele ze swoich fizycznych atrybutów: jego cyberprzestrzeń, której projektowaniem zajmują się architekci, można zabudowywać i sprzedawać. Odbywa się w niej ruch mieszkańców *online*, podobny do ruchu ulicznego. I wreszcie coraz częściej mieści ona siedziby instytucji i biur. Sieciowy charakter współczesnego miasta wynika również z faktu, że brak w nim centralnych struktur społecznych czy ekonomicznych: jest ono raczej luźną konfederacją centrów przemysłowych, placówek handlowych i instytucji finansowych. Ponieważ nie ma przepisów regulujących ich rozwój, dzielnice miasta to często samodzielne jednostki urbanistyczne, których właścicielami są pojedyncze korporacje.

Dobrym przykładem takiego miasta-sieci jest Houston w Teksasie. Według Stanfora Kwintera i Daniela Fabriciusa, żadne miasto w USA nie jest równie „dzikie” pod względem braku ograniczeń rozbudowy („Houston” 545). Socjologowie amerykańscy ukuli nawet termin „hustonizacja” na określenie procesów, które najpierw miały miejsce w Houston, a później rozprzestrzeniły się w innych miastach amerykańskich, europejskich i azjatyckich. Houston z pewnością nie jest miastem w tradycyjnym sensie tego słowa: składa się z kilkunastu osobnych, całkiem sporych miast, które łączy infrastruktura i więzy ekonomiczne: większość z nich zorientowana jest na zaawansowane technologie związane z medycyną i eksploracją przestrzeni kosmicznej. Należą do nich Centrum Lotów Kosmicznych NASA, Tekskańskie Centrum Medyczne, West Houston Energy Corridor (jeden z największych w USA producentów energii elektrycznej), The Houston Galleria (jedno z największych centrów handlowych na świecie), Clearlake (osiedle pracownicze Exxon Corp.), oraz wiele innych.

Houston jest obecnie trzecim pod względem wielkości miastem w Ameryce, po Nowym Jorku i Los Angeles. Jego całkowita powierzchnia wynosi sześćset siedemnaście mil kwadratowych, tyle, co powierzchnia Chicago, Filadelfii, Baltimore i Detroit razem wziętych. Houston jest ponadto największą strefą wolnego handlu na świecie i posiada więcej powierzchni biurowej niż Londyn, co dowodzi, że główną racją jego

bytu jest szybkie przynoszenie zysków. W zamian za zerową stawkę podatku miejskiego i stanowego, Houston ma proporcjonalnie mniej parków, ulic, chodników, gorszą wodę i powietrze niż jakiegokolwiek inne miasto w USA.

Te niedostatki infrastruktury tworzą w Houston pewien szczególny typ przestrzeni, która nie jest ani zanadto miejska, ani naturalna. Obszary zabudowy są przecięte przez nieużytki i pustkowia, które faktycznie scalają miasto i jednocześnie rozładują architektoniczne napięcie wytworzone przez wysoką zabudowę. To tamtędy prowadzą gazociągi, kanalizacja i linie elektryczne. Odbywa się tam nawet na niewielką skalę działalność rolnicza: uprawia się warzywa i wypasa bydło. Z punktu widzenia tradycyjnej urbanistyki, pustkowia rozcinają miejski krajobraz, tworząc wysepki bezużytecznej przestrzeni. Ale z innego punktu widzenia, tworzą one racjonalny „zapas” przestrzeni, który w każdej chwili może się stać funkcjonalny. Holenderski architekt i teoretyk architektury, Rem Koolhaas, określa tę właściwość współczesnej metropolii jako dążność do „pogłębiającego się zróżnicowania” jej elementów:

Tradycyjne miasto dąży do harmonii, równowagi i pewnego stopnia homogeniczności. Miasto współczesne wprost przeciwnie, opiera się na jak największym zróżnicowaniu jego elementów, które się uzupełniają albo ze sobą współzawodniczą. W ogólnym poczuciu strategicznej paniki, miasto nie dąży do osiągnięcia stanu idealnego, ale oportunistycznie wykorzystuje urbanistyczne zbiegi okoliczności, przypadkowość i niedoskonałość (334).

W mieście coraz częściej natura sąsiaduje z technologią bez żadnego stanu przejściowego. Historycznie autonomiczne systemy, jak prymitywne rolnictwo i zaawansowana architektura, istnieją w obrębie jednej urbanistycznej całości. To zróżnicowanie odpowiada coraz większemu zróżnicowaniu ekonomicznemu świata, za którym stoi bardziej niż kiedykolwiek nierównomierny podział pracy i zysków. Przywoływani już przez nas Stanford Kwinter i Daniela Fabricius twierdzą, że w rezultacie pojawia się zupełnie nowy typ krajobrazu miasta, w którym Pierwszy i Trzeci Świat istnieją obok siebie, czy nawet w obrębie siebie, w niepokojącej i niespotykanej w dziejach urbanistyki bliskości:

[Miasta] w coraz większym stopniu przypominają patchwork: rozproszone, ogrodzone, homogeniczne enklawy względnego dobrobytu są otoczone nieuporządkowanymi obszarami zanieczyszczonego środowiska, nędzy i przestępczości. Relacja między tymi dwoma ekologiami jest zupełnie symboliczna: druga z nich wchłania entropię – czy też nieład – bezmyślnie, ale też nieuchronnie produkowany przez pierwszą („Contract with America” 571).

Taki nowy miejski krajobraz rozprzestrzenia się nie tylko w Houston, ale niemal we wszystkich większych miastach USA.

Mimo pewnych historycznych i społecznych różnic, środowisko miasta europejskiego w wielu aspektach bardzo przypomina miasto amerykańskie. Jaką dowodzą Stefano Boeri i jego współpracownicy w ich wspólnym projekcie badawczym „Niepewne stany Europy” (“USE. Uncertain States of Europe”), znaczne połacie zurbanizowanych obszarów Starego Kontynentu wyglądają jak jedna konurbacja bez wyraźnych granic. Taką właśnie miejską przestrzenią jest Benelux czy Zagłębie Rury. Opisując ją, należy porzucić takie kategorie jak „centrum”, „peryferie”, „przestrzeń

publiczna” czy „przestrzeń prywatna”. Boeri proponuje kilka bardziej adekwatnych metafor. Pierwszą z nich są „obiekty o przyciąganiu linearnym” (linear attractors), jak handlowe ulice, zakłady produkcyjne przy drogach czy obiekty sportowe. Drugą – „wyspy” (islands), jak ogrodzone osiedla mieszkaniowe czy tereny zakładów przemysłowych. Trzecią – „obszary klonujące się” (cloning zones), które stanowią spontanicznie powtarzające się, identyczne formy urbanistyczne, jak szeregi bloków czy domków jednorodzinnych. Czwartą – „szczepki” (grafts), czyli niewielkie elementy przestrzenne wtłoczone w większe homogeniczne całości. Piątą – „obszary metamorfozy”, czyli większe połacie miasta objęte transformacją, jak dzielnice, które gwałtownie zmieniają swój charakter. Tak różnorodnie rozwijająca się tkanka miasta coraz częściej bezpośrednio graniczy z naturą. Wysoce wyspecjalizowane fabryki i osiedla zbudowane według najnowszych technologii rozrzucone są w dziewiczym krajobrazie. Taka struktura miejska funkcjonuje jako ekonomiczna całość zarządzana przez rozproszoną sieć. Miasto nie tyle jest zdominowane przez naturę, ale również zachowuje się jak byt biologiczny: nigdy nie można w nim określić, co jest naturalne, a co sztuczne, co jest miastem, a co częścią krajobrazu. Miasto jest wszędzie. Krajobraz jest w stu procentach miejski i w stu procentach naturalny.

Co ciekawe, podobny typ miasta pojawia się obecnie nie tylko w USA czy w Europie, ale także w zupełnie innych kulturach, na innych kontynentach. Dobrym przykładem mogłyby być takie miasta afrykańskie jak Lagos, czy azjatyckie, jak jedna z największych obecnie konurbacji świata „Delta Rzeki Perłowej” w południowych Chinach. Ta ostatnia składa się z sześciu miast: Hong Kongu, Makao, Szenszenu, Donguanu, Gangzou i Zuhai. Jej budowa rozpoczęła się w 1978 na polecenie rządu Chin. Powstały tam dwie Specjalne Strefy Ekonomiczne i w 1980 roku rozpoczęła się największa budowa świata. W ciągu piętnastu lat populacja Szenszenu wzrosła od zera do trzech i pół miliona mieszkańców, podobnie jak Donguanu, który wykorzystuje obecność tego pierwszego miasta, oferując niższe podatki i ceny. Natomiast Zuhai stara się być bardzo eleganckim, zielonym miastem, próbując przyciągnąć businessmanów ze starych ośrodków miejskich Hong Kongu i Macao. W całej konurbacji w ciągu kilkunastu lat zbudowano ponad tysiąc pięćset kilometrów autostrad, tysiąc dwieście mostów i kilka wielokilometrowych, podmorskich tuneli. Ale infrastruktura „Delt Rzeki Perłowej” nie przypomina bynajmniej tradycyjnie rozumianej infrastruktury. Jak zauważa cytowany już przez nas Rem Koolhaas, infrastrukturę buduje się tam po to, aby zainicjować rozwój urbanistyczny:

W modernistycznym rozumieniu miasta budowanie infrastruktury było próbą poprawienia pewnego stanu rzeczy w mieście – jak na przykład przyspieszenia ruchu ulicznego. W nowym mieście takie podejście już nie obowiązuje. Lepiej zrozumiemy infrastrukturę, jeśli wyobrazimy sobie, że jej głównym zadaniem jest przepowiadanie przyszłej sytuacji. Infrastruktura nie ulepsza funkcjonalnych całości urbanistycznych, **ale je wytwarza** [wyróżnienie P.M. i D.P.]. Nie spaja organizmu miasta, ale umożliwia tworzenie enklaw i parazytycznych kolonii (332).

Przykładem takiej infrastruktury jest autostrada „Gordon Wu”, nazwana od imienia jej właściciela, businessmana z Hong Kongu, który ma raczej sceptyczny stosunek do chińskiego rządu. Na całej swej stukilometrowej długości jego autostrada unosi się na betonowych słupach. Znajduje się na niej wiele skrzyżowań i zjazdów, które prowadzą do nikąd. Taka infrastruktura może stać się narzędziem do stworzenia w najbliższej przyszłości kilkunastu mniejszych miast.

Jeśli chodzi o architekturę „Deltę Perłowej Rzeki” teoretycy często określają ją mianem „architektury photoshopu” (od nazwy programu komputerowego do edycji obrazów). Wynika to stąd, że aby obniżyć koszty, chińscy architekci często poddają swe projekty „recyclingowi”, wykorzystują wielokrotnie niektóre ich części. W wyniku tego formy biurowców i domów mieszkalnych są dość przewidywalne, ale niekoniecznie nudne. Co je urozmaica, to nieoczekiwane i często radykalne zmiany: czterdziestopiętrowa wieża może zostać ucięta w połowie bez żadnej modyfikacji oryginalnego projektu. Ponadto każdy budynek może spełniać nieskończenie wiele funkcji: oryginalnie zaprojektowany, piętrowy garaż może stać się szpitalem, a biuro może się zamienić w fabrykę. Dzięki temu ich forma architektoniczna jest w stanie permanentnej transformacji.

Po tej wstępnej analizie współczesnej metropolii, pora aby spróbować odpowiedzieć na pytanie, w jaki sposób jej mieszkańcy są razem. Co to w ogóle znaczy „być razem” w środowisku współczesnego miasta? W swoim eseju „Forms of Togetherness”, który przywołaliśmy na samym początku tych rozważań, Zygmunt Bauman wymienia podstawowe formy i modalności „bycia razem”. Taką najbardziej typową formą bycia razem we współczesnym mieście jest „mobilne” bycie razem (mobile togetherness), charakterystyczne dla wielkomiejskiej ulicy bądź centrum handlowego. Jego logiką rządzi płynny ruch. Obecność innych ludzi rozmyta jest ruchem tak, że nie wychodzi ona poza peryferie naszego postrzegania. Tylko niektóre kształty, które mijamy mają szansę zamienić się w „obcych”. Lecz kiedy przecinają oni pole naszej uwagi, stają się także przeszkodami w naszym ruchu, które staramy się ominąć. Mobilne bycie razem polega na tym, aby unikać spotkań z obcymi, wystrzegając się kontaktu wzrokowego.

Inną formą bycia razem jest bycie „stacjonarne” (stationary togetherness), charakterystyczne dla środków komunikacji publicznej, w tym dworców i przystanków, ale także wszelkiego rodzaju poczekalni. Również ono polega na unikaniu zetknięcia się z obcymi czy innymi, których obecność jest przypadkowa i zupełnie nieistotna. W utrzymaniu do nich dystansu pomaga często samo projektowanie wnętrza: fotele lub ławki zwrócone są w jedną stronę, z głośników wylewa się muzyka, a wszędzie w zasięgu ręki są gazety czy broszury, których lektura skutecznie odgradza nas od nawiązywania kontaktów.

W miejscach publicznych, w których wykonuje się określoną pracę, takich jak biura, urzędy czy zakłady przemysłowe, panuje dość podobny typ bycia razem, określany przez Baumana jako bycie „utemperowane” (tempered togetherness). Ten typ bycia razem podporządkowany jest wspólnemu dla jakiejś grupy celowi i odbywa się według rutynowych procedur. Utemperowane spotkanie jest krótkie, treściwe i dotyczy z góry określonej sprawy czy problemu. Niejako przeciwieństwem tych trzech typów bycia razem jest bycie „manifestowane” (manifest togetherness), charakterystyczne dla tłumu na meczu piłkarskim czy dyskotecie. Tego typu bycie razem jest swoistą maskaradą, a jego jedynym celem jest rozładowanie brzemienia indywidualnej tożsamości poprzez monotonną, intensywną stymulację dźwiękowo-wizualną. Składają się na nią głośne okrzyki lub muzyka granicząca z hałasem. Na tym dźwiękowym tle identyczne ciała poruszają się w rytmie mechanicznej solidarności. Również ten typ bycia razem tak naprawdę uniemożliwia nam spotkanie z Innym/ Obcym.

Zupełnie odmiennym typem bycia razem jest bycie „postulowane” (postulated togetherness), które nie dotyczy sfery fizycznej rzeczywistości miasta, ale jest dziełem imaginacji napędzanej przez nostalgię za „przynależnością do grupy” i byciem „u siebie w domu”. Do tego typu bycia razem należą idealne projekty dotyczące braterstwa narodów, ras, klas czy płci, i podobnych nieokreślonych społeczności z pogranicza sfery zbiorowej podświadomości.

Powyższym typom współlistnienia, których lista z pewnością nie jest kompletna, odpowiadają trzy modalności bycia razem: bycie obok kogoś, bycie z kimś i bycie dla kogoś. W pierwszej z nich spotykający się są dosłownie obok siebie, nie zwracając na siebie uwagi: ich spotkanie trwa ułamek sekundy, ponadto nie ma w nim żadnych intencji, ani nie przynosi ono żadnych konsekwencji. Modalność ta jest typowa dla mobilnego i stacjonarnego bycia razem. W drugiej modalności mamy do czynienia ze autentycznym kontaktem z inną osobą. Ci, którzy biorą w nim udział, przekroczyli modalność bycia obok i uznali swoją wzajemną obecność. Ich spotkanie ma określony temat i jest przedmiotem ich myśli i świadomych decyzji. Jednakże ma ono nieuchronnie charakter powierzchowny: biorą w nim udział tylko niezbędne dla danej sytuacji elementy ich osobowości. Bycie z kimś jest spotkaniem niepełnych i ułomnych istot, które ukrywają swoją prawdziwą naturę. Ta modalność charakteryzuje bycie utemperowane i manifestowane. W trzeciej modalności mamy do czynienia z byciem, które obejmuje całą naszą jaźń i jest stałe. Bycie dla kogoś to przeskok z izolacji do jedności, ale nie w kierunku mistycznej fuzji, ale raczej uznania wszystkich składników odmienności Innego i wzięcia za niego odpowiedzialności. Inaczej niż bycie obok kogoś czy bycie z kimś, bycie dla kogoś nie daje się empirycznie wytłumaczyć. Nie istnieje żadna zależność przyczynowa między nim, a niższymi modalnościami. Przejście do bycia dla kogoś nie opiera się na osądzie, ani nie jest wynikiem wyboru. Nie odbywa się świadomie z jakiegoś określonego powodu, na przykład dlatego, że jest bardziej użyteczne, rozsawniejsze, czy daje nam więcej satysfakcji. Ta modalność nie odpowiada w zasadzie żadnym formom bycia razem, które możemy zaobserwować we współczesnej metropolii, poza postulowanym byciem razem, ale ono występuje jedynie w sferze społecznej mitologii.

Baumanowskie formy bycia razem, które opisaliśmy powyżej, były charakterystyczne dla miasta sprzed „przełomu dysintermediacyjnego” (co nie znaczy, że nie są wciąż obecne w pewnej formie w takich miastach jak Houston). Ba, były one nawet niezbędne do jego prawidłowego funkcjonowania. Jeśli miasto początku dwudziestego pierwszego wieku jest kłęczastą siecią komputerową, miasto sprzed stu lat było produkującą i dystrybuującą maszyną. Jego *logosem* (przenoszę ten termin metaforycznie z retoryki Arystotelesa, gdzie oznaczał logiczny argument spajający tekst) było sprawne funkcjonowanie wszystkich jego części. Dlatego w sferze społecznych interakcji naturalnie ewoluowało ono w kierunku modalności bycia obok siebie, gdzie tarcie między jego ludzkimi „trybikami” było najmniejsze. Jego urbanistyczny projekt identycznych ulic i kwartałów oparty na perspektywie planimetrycznej skutecznie tłumził indywidualność i nieprzewidywalność. Odpowiadał on architektonicznej jednolitości tego miasta. Początkowo panował w nim styl secesyjny. Ulica Broadway w Nowym Jorku (ulicę o tej nazwie miało bodaj każde miasto amerykańskie) nie różniła się zbytnio od Kaiser-Willhelm StraÙe (obecnie Powstańców Śląskich) w ówczesnym Wrocławiu. Dolne kondygnacje bogato zdobionych kamienic zajmowały sklepy, restauracje i banki. Ruch uliczny stanowiły głównie wozy, tramwaje (najpierw

konne, później elektryczne) bicykle oraz, niebył jeszcze popularne, automobile. Ten typ przestrzeni miejskiej stopniowo ustępował miejsca luźniejszej zabudowie eklektycznej, również bardzo jednorodnej, która była jednak architektonicznie ciekawsza. W Nowym Jorku zostawiła ona takie arcydzieła architektury jak Woolworth Building, a w Chicago Tribune Tower. W latach czterdziestych i pięćdziesiątych dwudziestego wieku zamienił się on w tak zwany „styl międzynarodowy” (international style) – hybrydyczną, rozproszoną zabudowę betonowych konstrukcji i szklanych fasad typową dla wszystkich większych miast połowy dwudziestego wieku.

Konieczna dla funkcjonowania miasta maszyny była sprawna infrastruktura. Niezwykle dynamicznie rozwijający się przemysł samochodowy sprawił, że większość miast w Europie i w Ameryce potrzebowała zupełnie nowego systemu dróg. Sposób, w jaki została przeprowadzona rewolucja infrastrukturalna w największych amerykańskich miastach, budzi dziś wiele kontrowersji i przypomina kilka dekad wcześniejszą, radykalną przebudowę wielu stolic Europy, jak Paryża (przez Barona Haussmanna) czy Londynu (w związku z budową metra). Przykładem jak niszczyielskie były zapędy urbanistów może być Nowy Jork, za którego przebudowę w latach 1920-1940 był odpowiedzialny Robert Moses, komisarz do spraw dróg publicznych (Sennett, *Flesh and Stone* 310).

Skala przedsięwzięć, które rozpoczął Moses była ogromna: budował on mosty, nabrzeża, porty i autostrady. Rozciągnął miasto w kierunku wschodnim, aż po wielkie farmy ziemniaczane na Long Island, oraz zachodnim, tworząc przedmieścia na terenach dobrze prosperujących gospodarstw rolnych. Jego urbanistycznym ideałem było niewielkie osiedle mieszkaniowe dla klasy średniej i tworzeniu takich osiedli podporządkował zabudowę włączonych do Nowego Jorku obszarów. Nie rozumiał jednak, że tworząc nowe, zamożne osiedla, tworzył de facto nowe strefy ekonomiczne, które szybko zaczęły przyciągać biedną siłę roboczą, ale według innego klucza, niż starsze, etnicznie różnorodne, ubogie dzielnice centrum. Otóż w nowych dzielnicach osiedlali się najczęściej mieszkańcy tej samej narodowości lub rasy. Co więcej, podobny proces homogenizacji kulturowej objął także dzielnice w centrum miasta, jak Harlem, gdzie jeszcze na początku lat dwudziestych mieszkało więcej Żydów i Greków niż czarnoskórych Amerykanów. Wynika to z faktu, że przebudowa Nowego Jorku zbiegła się w czasie z Wielką Depresją: w poczuciu ogólnej paniki ekonomicznej i zagrożenia społecznego najsilniejsze okazały się więzy krwi. Już w następnej dekadzie pogłębił się rasowy i, w rezultacie, ekonomiczny podział miasta. Podobne zjawisko objęło nie tylko w Nowym Jorku, ale większość mniejszych miast USA i Europy: biedne dzielnice stały się gettami odgrodzonymi od centrum miasta ruchliwymi arteriami komunikacyjnymi. Ich mieszkańcy niemal zupełnie zatracili umiejętność życia w różnorodnym kulturowo środowisku i akceptacji inności.

Zdaniem Richarda Sennetta wyżej opisany proces był przyczyną wytworzenia się „oczyszczonej” tożsamości mieszkańców miasta, która wynika z ich ograniczonego doświadczenia:

[Nasze miejskie] doświadczenie ulega procesowi oczyszczenia: odmawiamy dostępu do siebie wszystkim jego groźnym czy nieprzyjemnym dysonansom, przez co chronimy image'u nas samych i naszego miejsca w świecie. To sprawia, że tracimy poczucie siebie jako istot historycznych. W konfrontacji z niepokojącą terażniejszością, nasza świadomość wybiera znaną nam i bezpieczną przeszłość (*The Uses of Disorder* 11-12).

Wydaje się, że ta oczyszczona tożsamość jest odpowiedzialna za dominację bycia obok siebie w mieście końca dwudziestego wieku. Ma ona również wpływ na szereg zachowań społecznych na pierwszy rzut oka niezwiązanych z urbanistyką, które Sennett określa ogólnym mianem „nieumiejętności do przeżywania młodości” (inability to experience adolescence, *ibid.* 12) u mieszkańców miast. Według najnowszych badań młodzi Amerykanie nie eksperymentują ze swoją karierą: większość z nich rozpoczynając naukę w college’u ma jasną wizję swojego przyszłości, w której nie ma miejsca na alternatywy. Większość z nich nie zmienia środowiska życia poza to charakterystyczne dla ich rasy czy klasy. I wreszcie większość z nich żyje samotnie, nie potrafiąc znaleźć partnera, bezskutecznie poszukując ideału, który tak naprawdę jest ich projekcją samych siebie.

Fakt, że baumanowskie bycie obok kogoś stało się dominującą formą współistnienia mieszkańców miasta jest naszym zdaniem bezpośrednim rezultatem ograniczenia naszego doświadczenia przez homogeniczny, miejski krajobraz. Czy nowe, „kłaczące”, „generyczne” i „zdysintermediowane” miasto może pomóc nam otworzyć się na heteroglossję inności? Jak dowodzi Ewa Rewers w „Niepewnym uroku tożsamości”, z pewnością tak. Przede wszystkim potrzebne nam zupełnie inne określenie tego, czym jest tożsamość – takie, które byłoby wolne od piętna kultury zachodu i jej metafizyki. Rewers proponuje palimpsest jako figurę ponowoczesnego miasta oraz ponowoczesnej koncepcji tożsamości. Palimpsest kwestionuje samą postać konstruktora czy posiadacza, ponieważ należy do wszystkich, którzy zostawili na nim swój ślad. Odwracając naszą uwagę od centrum, wskazuje rozproszenie posiadania (tożsamości i miasta) i jego nieciągły charakter. Taka tożsamość nie jest pewną wiedzą o charakterze kumulatywnym, lecz pełną wątpliwości umiejętnością zadawania pytań. Wybiega ona nieustannie ku przyszłości, w której chce znaleźć dla siebie miejsce. Według Rewers przestrzenią dla niej może stać się to, co niektórzy teoretycy nazywają *la société des flux* – „płynnym” społeczeństwem:

La société des flux nie uznaje żadnego stałego, uniwersalnego porządku bądź powszechnej hierarchii wartości. Przeciwnie, jest to społeczeństwo wspólnot o statusie przejściowym, które same dla siebie organizują swój własny porządek. To, co wydaje mi się najbardziej charakterystyczne, to nieustające w tym społeczeństwie poszukiwanie odpowiednich dla danej chwili i miejsca proporcji między wiedzą i niewiedzą, przeszłością i przyszłością, kontynuacją i zerwaniem, ciągłością i nieciągłością, pamięcią oraz zapomnieniem (3).

To właśnie społeczeństwo przejściowych wspólnot ma szansę przełamać lód bycia obok siebie i odrodzić się w byciu ze sobą i dla siebie. Aby to uczynić, każda z takich wspólnot będzie musiała stanąć twarzą w twarz z Innymi/ Obcymi. Do takiej konfrontacji z pewnością łatwiej będzie mogło dojść w zdecentralizowanym mieście, niezarządzanym przez pionowe struktury biurokratyczne – a co najważniejsze mieście, którego plan nie opiera się na dziewiętnastowiecznej koncepcji porządku.

Baron Haussmann, który przebudował Paryż w drugiej połowie dziewiętnastego wieku, tak jak Robert Moses, który pół wieku później przebudowywał Nowy Jork, sądzili, że miasto jest bezładną strukturą wymagającą uporządkowania. Idea ta, jak już dowodziliśmy, wywodzi się z koncepcji miasta jako produkującej i dystrybuującej maszyny, której społeczny i architektoniczny porządek gwarantuje, że będzie można utrzymać nad nią kontrolę. Dlatego wytyczano i planowano jej funkcjonalne

części, jak dzielnice mieszkaniowe czy przemysłowe. W mieście początku dwudziestego pierwszego wieku nie będzie można wkrótce tego robić. Zanika w nim centralna kontrola i planowanie, dzięki czemu przestrzeń miasta można wykorzystywać na wiele sposobów i wykorzystanie to może się zmieniać w czasie: dzielnice przemysłowe zamieniają się w mieszkalne, przemysłowe w handlowe, itp., itd. Przestrzeń nowego miasta jest dzięki temu bardziej różnorodna i stwarza więcej możliwości kontaktu z Innością/ Obcością. Tylko w takiej przestrzeni możemy tak naprawdę zobaczyć, kim jesteśmy.

LITERATURA:

- Attali J., A Surpassing Mutation, w: *Mutations*. red. R. Koolhaas, Bordeaux 2000, s. 269-279.
- Banasiak B., Nomadologia Gillesa Deleuze'a, w: *Hybris*. <http://www.filozof.uni.lodz.pl/hybris/Archiwum/Artykuly/Banasiak.htm>. (Data dostępu: 05.06.2018).
- Bauman Z., Forms of Togetherness, w: *Life in Fragments: Essays in Postmodern Morality*, Oxford i Cambridge 1995, s. 44-71.
- Boeri S., USE. Uncertain States of Europe, w: *Mutations*, red. R. Koolhaas, Bordeaux 2000, s. 338-474.
- Koolhaas R., Pearl River Delta, w: *Mutations*, red. R. Koolhaas, Bordeaux 2000, s. 309-335.
- Kwinter S., D. Fabricius, Contract with America, w: *Mutations*, red. R. Koolhaas, Bordeaux 2000, s. 524-545.
- _____, Generica, w: *Mutations*, red. R. Koolhaas, Bordeaux 2000, s. 524-545.
- _____, Houston w: *Mutations*, red.: R. Koolhaas, Bordeaux 2000, s. 547-561.
- _____, Urbanism: An Archivist Art?, w: *Mutations*. red. R. Koolhaas, Bordeaux 2000, s. 496-503.
- Rewers E., Niepewny urok tożsamości, w: *Kongres Kultury Polskiej 2000*. <http://www.wtk.poznan.pl/Orw/Archiwum/20001019/Rewers.html>. (Data dostępu 05.06.2018).
- Sassen, S., The Global City, w: *Mutations*, red. R. Koolhaas, Bordeaux 2000, s. 104-114.
- Sennett, R., *Flesh and Stone: The Body and the City in Western Civilization*. Nowy Jork i Londyn 1994.
- _____, *The Uses of Disorder: Personal Identity & City Life*. Nowy Jork i Londyn 1970.



Ryszard Marszowski
Główny Instytut Górnictwa

Powiat zawierciański wobec wyzwań strategicznych. Stan i perspektywy / *Zawierciański Powiat towards new strategic challenges. Status and perspectives*

*Wiedzę możemy zdobywać od innych,
ale mądrości musimy nauczyć się sami.*

Adam Mickiewicz

Streszczenie

W artykule podjęta została próba określenia wyzwań strategicznych oraz wizji rozwoju – ważnego dla województwa śląskiego i kraju ośrodka społecznego i gospodarczy – jakim jest powiat zawierciański. Podstawowym źródłem wiedzy umożliwiającym opracowania wyzwań strategicznych oraz wizji rozwoju są ankietowe badania i eksperckie wywiady zrealizowane w IV kwartale 2017 i I kwartale 2018 roku w gminach powiatu zawierciańskiego.

Słowa kluczowe: człowiek, gmina, gospodarka, edukacji, strategia, metoda.

*We can acquire knowledge from others,
but we must learn wisdom ourselves.*

Adam Mickiewicz

Abstract

In the article attempt was made to identify the strategic challenges and development vision – important social and economic center for the Silesia Voivodeship and the country – which is the Zawiercie powiat. The primary source of knowledge required to develop a strategic challenges and vision for the development are survey research and expert interviews carried out at the turn in the fourth quarter of 2017 and the first quarter of 2018 in communes of Zawiercie powiat.

Key words: human being, commune, economy, education, strategy, method.

WPROWADZENIE

Niniejszy artykuł jest syntetyczną próbą określenia wyzwań strategicznych oraz wizji rozwoju – przed którym stoi ważny dla województwa śląskiego i kraju ośrodek społeczny i gospodarczy – jakim jest powiat zawierciański. Kluczowym źródłem determinującym treść artykułu są wyniki badań, które w 2017 i 2018 roku w powiecie zawierciańskim przeprowadzili eksperci z Głównego Instytutu Górnicstwa (dalej GIG). Uzyskane z badań wyniki łączą obszar analityczny jak i praktyczne zastosowanie zgromadzonej wiedzy. Badania z uwagi na ich skalę, jakość i metodologię, obejmowały spójne obszary poznawcze: ogólny bilans i ruch naturalny ludności w powiecie zawierciańskim, analizę struktury gospodarczej powiatu, diagnozę sytuacji na powiatowym rynku pracy oraz próbę opracowania scenariusza rozwoju powiatu do 2020 roku. Charakter analizowanych obszarów badawczych wymagał zastosowania ilościowych i jakościowych metod badawczych, w tym analiz literaturowych, analiz statystycznych, badań ankietowych oraz wywiadów eksperckich. Z kolei kompleksowość zastosowanych metod pozwoliła na wiarygodne wnioskowanie na poszczególnych etapach prowadzonych analiz, a także na prowadzenie konsultacji eksperckich w ramach procesu badawczego. Wyniki prowadzonych analiz, badań i konsultacji pozwoliły na opracowanie rekomendacji służących modernizacji i rozwojowi powiatu zawierciańskiego.

METODYKA, PRÓBA BADAWCZA I ZAKRES BADAŃ

Jak już zostało wcześniej wspomniane dla opracowania wyzwań strategicznych oraz wizji rozwoju powiatu zawierciańskiego głównym źródłem wiedzy są ankietowe badania i eksperckie wywiady realizowane w IV kwartale 2017 i I kwartale 2018 roku w gminach powiatu zawierciańskiego.

Ankietowe badania zostały przeprowadzone na losowo-kwotowej próbie¹ 71 małych, średnich, dużych i wielkich przedsiębiorstwach prowadzących swoją działalność gospodarczą na obszarze powiatu zawierciańskiego. Do konstrukcji próby badawczej zastosowano statystyki bazy REGON² – dane za rok 2016 z Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego. Operatem losowania próby jest wykaz firm działających na terenie wybranych lokalizacji powiatu zawierciańskiego, pobrany z baz komercyjnych. W oparciu o operator losowania oraz dane statystyczne z systemu REGON dokonano metodą random route³ doboru zakładanej do badań

1 Próbą losowo-kwotowa oparta jest na losowaniu dwustopniowym, w którym najpierw losuje się miejscowości (wiejskie i miejskie), a następnie wykonuje próbę kwotową. Ma wszystkie wady próby zespołowej i próby kwotowej, choć efekt jest nieco lepszy dzięki zapewnieniu właściwych proporcji miast i wsi. Zob. J. Sztumski, *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, wyd. „Śląsk”, Katowice 2010.

2 Krajowy rejestr urzędowy podmiotów gospodarki narodowej REGON funkcjonuje na podstawie art. 41 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz. U. z 2012 r., poz. 591). Szczegółowe zasady prowadzenia i aktualizacji rejestru określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 lipca 1999 r. w sprawie sposobu i metodologii prowadzenia i aktualizacji rejestru podmiotów gospodarki narodowej, w tym wzorów wniosków, ankiet i zaświadczeń oraz szczegółowych warunków i trybu współdziałania służb statystyki publicznej z innymi organami prowadzącymi urzędowe rejestry i systemy informacyjne administracji publicznej – Dz. U. z 1999 r. nr 69, poz. 763 z późn. zm.

3 Random router (ustalona ścieżka). Dobór próby badawczej polegający na tym, że ankier otrzymuje wybrany adres (punkt startowy) i rozpoczyna realizację badania, przeprowadzając kolejne wywiady w co n-tym mieszkaniu, od punktu startowego poczynając. Por. E. Babbie, *Podstawy badań społecznych*, PWN, Warszawa 2009.

kwotowo-losowej próby o wielkości 100 przedsiębiorstw według następujących kryteriów: wielkość przedsiębiorstwa, liczba pracujących oraz lokalizacja przedsiębiorstwa. Na podstawie powyższych kryteriów uzyskano końcową próbę losowo-kwotową 71 przedsiębiorstw, które przyjęły zaproszenie do udziału w badaniu. W oparciu o udział procentowy badanej próby przedsiębiorstw, który w ogółem Podmiotach Gospodarki Narodowej posiadających osobowość prawną w powiecie zawierciańskim wyniósł 7,8% i na podstawie wielkości zatrudnienia, które w dniu badania wyniosło 7513 pracowników, co stanowiło odsetek 27,4% pracujących ogółem, należy uznać że uzyskane z badań wyniki w pełni uprawniają podjęcie prac analitycznych i odzwierciedlają cechy populacji ogólnej⁴.

Respondentami badań były wyłącznie osoby będące właścicielem przedsiębiorstwa lub odpowiedzialne za zatrudnianie i szkolenia w przedsiębiorstwie. Wybór przedsiębiorstw podyktowany został przede wszystkim celem i zakresem problemowym opracowanej na potrzeby badań ankiety i złożonością zawartych w niej pytań. W tym świetle tylko firmy zatrudniające powyżej 9 osób – co wykazał pilotaż narzędzia badawczego – mogły odnieść się w pełni do postawionych w badaniu zagadnień i problemów, takich jak np. zmiany zachodzące w sprzedaży, plany związane z rozszerzeniem działalności przedsiębiorstwa, planowane inwestycje, kształtowanie polityki zatrudnieniowej, szkoleniowej, etc. W przypadku firm mikro, wśród których dominującym jest zatrudnienie w przedziale 0-1 pracownika uzyskanie odpowiedzi na tak sformułowane pytania byłoby niemożliwe⁵.

W badaniach zastosowany został kwestionariusz ankiety, który był głównym narzędziem wykorzystanym do diagnozy rynku pracy powiatu zawierciańskiego. Ukształtowano go zgodnie z zadaniem przekrojem poznawczym, na który składają się cztery zasadnicze części. W pierwszej części ankiety znajdowały się pytania metryczkowe, w drugiej pytania odpowiadające przekrojowi funkcjonalnemu, jakim jest ocena sytuacji ekonomicznej badanej firmy oraz wpływowi otoczenia na jej działalność. Trzecia część ankiety obejmowała kwestie związane z polityką kadrową, a czwarta część zagadnienia dotyczące polityki szkoleniowej. Piąta część ankiety skupiła się na zagadnieniach współpracy zawierciańskich przedsiębiorców z instytucjami rynku pracy i korzystaniu przez nich z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Ankieta kończy część zawierająca elektroniczne informacje kontrolne i dołączony do niej poprzedzający badanie list przewodni.

W kwestionariuszu ankiety zostały zawarte pytania ukierunkowane na określone obszary problemowe obejmujące:

- wpływ obecnej i przyszłej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa na możliwości rozwojowe związane z polityką zatrudnienia oraz wpływem otoczenia na kierunek rozwoju,
- ocenę polityki kadrowej przedsiębiorstwa w aspekcie zaspakajania potrzeb zatrudnieniowych w przekroju zawodowo-kwalifikacyjnym,

4 Według danych Urzędu Statystycznego w Katowicach na koniec 2016 roku w powiecie zawierciańskim liczba podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON posiadających osobowość prawną wyniosła 913. Natomiast liczba ogółem pracujący wyniosła 27 771. Por. Województwo Śląskie Podregiony, Powiaty, Gminy, wyd. Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2015, s. 434. tabl. 1 (89). Bank Danych Lokalnych. Pracujący w 2016 r.

5 Por. A. Żołątniowski, *Innowacyjność polskich mikro przedsiębiorstw*, Warszawa 2005, s. 11.

- kwestie dotyczące polityki szkoleniowej ze szczególnym uwzględnieniem zapotrzebowania na różnego typu szkolenia, kursy, studia podyplomowe, egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
- współpracę z instytucjami rynku pracy i motywatory kształtujące korzystanie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

W badaniach, zastosowana została metoda sondażu ankietowego, z wykorzystaniem techniki wywiadu CATI⁶.

Po pilotażu, który został przeprowadzony na próbie trzech przedsiębiorstw, ankieta składała się z dziewięciu pytań dotyczących charakterystyki respondenta, czterech pytań kontrolnych i 27 pytań zasadniczych, zamkniętych i otwartych. Pytania odnoszące się do charakterystyki respondenta dotyczyły:

- pozycji zawodowej respondenta w przedsiębiorstwie (właściciel lub osoba odpowiedzialna za zatrudnienie i szkolenia w przedsiębiorstwie),
- liczby osób pracujących w dniu badania w przedsiębiorstwie⁷,
- rodzaju działalności gospodarczej prowadzonej przez przedsiębiorstwo,
- lokalizacji przedsiębiorstwa.

Pytania kontrolne dotyczyły:

- zasięgu terytorialnego działalności przedsiębiorstwa⁸,
- roku powstania przedsiębiorstwa,
- sektora gospodarczego, w którym działa przedsiębiorstwo⁹,
- formy prawnej przedsiębiorstwa¹⁰.

Pytania zasadnicze – co zostało zaznaczone wcześniej – obejmowały zagadnienia dotyczące:

- sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa i wpływu otoczenia na jego działalność,
- polityki kadrowej,
- polityki szkoleniowej,

6 Technika CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing) opiera się na wywiadzie telefonicznym realizowanym z zastosowaniem specjalistycznego oprogramowania komputerowego. Jej zaletą jest krótki czas trwania i relatywnie niski koszt realizacji. Por. E. Babbie, *Badania społeczne w praktyce*, PWN, Warszawa 2005, s. 297–298.

7 Zastosowany w badaniach podział przedsiębiorstw wynika z definicji małego i średniego przedsiębiorstwa – dalej MŚP, która jest zawarta w ustawie o swobodzie działalności gospodarczej z dnia 2 lipca 2004 roku (Dz. U. 2010, nr 220, poz.1447).

8 W tym obszarze przyjęto następujący podział: rynek lokalny (gmina lub powiat), regionalny (województwo), krajowy oraz międzynarodowy. Zob. Ministerstwo Gospodarki, [http://www.mg.gov.pl/Wspieranie+ przedsiębiorczości/Polityki+przedsiębiorczości+i+ innowacyjności/Definicja+MSP](http://www.mg.gov.pl/Wspieranie+przedsiębiorczości/Polityki+przedsiębiorczości+i+innowacyjności/Definicja+MSP) (dostęp: 23.11.2017 r.).

9 Podział przedsiębiorstw z uwagi na sektor gospodarczy został przeprowadzony na podstawie Polskiej Klasyfikacji Działalności PKD. Zob. Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 24.12.2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD). Dz. U. 2009 r. nr 59, poz. 489).

10 Podział przedsiębiorstw z uwagi na formę prawną został przeprowadzony na podstawie ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych. Dz. U. nr 94, poz. 1037.

- współpracy badanego przedsiębiorstwa z instytucjami rynku pracy,
- motywatorów kształtujących korzystanie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

W ramach pilotażu weryfikacji zostały poddane następujące elementy kwestionariusza:

- techniczna poprawność: analiza pod kątem reguł przejścia, logiki i kolejności zadawanych pytań, instrukcji dla ankierów itp. (uwagi techniczne),
- poprawność językowa: analiza pod kątem złożoności i logiki zdań, zrozumiałość używanego słownictwa oraz skrótów (uwagi językowo-redakcyjne),
- merytoryczna poprawność: analiza doboru (trafność, zasadność, kompletność) pytań (np. kontrolnych) i wskaźników (kafeterii) do pytań zamkniętych (uwagi merytoryczne).

Testowanie kwestionariusza pozwoliło w praktyce zaobserwować także reakcje respondentów na badanie, poszczególne pytania i alternatywne odpowiedzi. Na bazie tego zostały sformułowane uwagi przekazywane ankierom. Średni czas trwania wywiadu z respondentami wyniósł 16 minut.

Na podstawie uwag i opinii uzyskanych w pilotażu doprecyzowano strukturę kwestionariusza, pytań i kafeterii oraz ujednolicono pytania pod względem językowym i dokonano standaryzacji stosowanych kategorii odpowiedzi. W efekcie uzyskano narzędzie badawcze poprawne pod względem technicznym, językowym i merytorycznym. Narzędzie to zostało wykorzystane do badań właściwych, jako źródło materiału badawczego do analiz.

Wyniki badania ankietowego zostały opracowane z podziałem na przyjęte wcześniej grupy problemowe, według bloków tematycznych, pytań zamkniętych oraz otwartych, z zastosowaniem techniki wnioskowania statystycznego. W technikach wnioskowania statystycznego zostały wykorzystane tablice krzyżowe i statystyki opisowe. Główne miary i parametry zastosowane w statystykach opisowych to: średnia arytmetyczna, odchylenie standardowe, mediana oraz modalna.

Badani przedsiębiorcy wyrażali swoje opinie, wybierając odpowiedzi: „Tak” lub „Nie” oraz „Trudno odpowiedzieć” w oparciu o rozbudowaną skalę ocen, według poziomu znaczenia: bardzo wysokie, wysokie, średnie, niskie i nie ma znaczenia oraz uzasadnienia udzielonych odpowiedzi. Taka skala ocen stwarzała możliwość zastosowania w kategoryzacji znaczenia czynnika uśrednionej oceny punktowej. Ponieważ istniała możliwość zafałszowania znaczenia końcowej oceny punktowej, z uwagi na fakt, że dla przedsiębiorców zadany operator mógł stanowić barierę lub determinantę wzrostu zadanego w pytaniu czynnika, zrezygnowano z tego podejścia. W celu uzyskania właściwej kategoryzacji zostało zastosowane podejście, w którym zsumowano odpowiedzi ze wskazaniem na znaczenie bardzo wysokie i wysokie oraz odpowiedzi ze wskazaniem średnie, niskie i nie ma znaczenia.

Indywidualne wywiady zostały zrealizowane według poniżej opisanego schematu. Po opracowaniu kwestionariusza wywiadu w formie papierowej został on przetransponowany do formy zapisu elektronicznego. W kolejnej fazie został on „umieszczony”

na wydzielonym linku zbudowanej do realizacji badań strony internetowej w formule „otwórz-zapisz-wyślij do nadawcy”¹¹. Wspólnie ze specjalistami zlecającego badania Powiatowego Urzędu Pracy w Zawierciu (dalej PUP) eksperci Głównego Instytutu Górnictwa opracowali listę kilkunastu ekspertów instytucjonalnych, którzy zostali wytypowani do roli respondentów badania. Każdy z respondentów otrzymał list zapraszający do udziału w badaniu, które dodatkowo zostało zaaranżowane w drodze rozmowy telefonicznej. W kolejnym etapie prac respondent badania drogą e-mailową otrzymał login umożliwiający mu dostęp do kwestionariusza wywiadu wraz ze szczegółową instrukcją jego wypełniania. Dodatkowo każdy uczestnik badania posiadał możliwość indywidualnych konsultacji z ekspertem reprezentującym zleceniobiorcę GIG.

Każde z pytań zawartych w kwestionariuszu wywiadu eksperckiego było otwarte. Kwestionariusz pod każdym pytaniem posiadał wydzielone „okno”, w które ekspert badania wpisywał treść odpowiedzi. Treść odpowiedzi była ograniczona ilością znaków w liczbie 700 dla każdego pytania. Przyjęcie tej liczby znaków było wynikiem ustaleń zespołu realizującego projekt i pilotażu kwestionariusza wywiadu. W sumie wykonano trzy badania pilotażowe.

Kwestionariusz wywiadu został podzielony na trzy autonomiczne i jednocześnie uzupełniające się części poznawcze, którymi są:

- lokalna gospodarka,
- lokalny rynek pracy,
- przewidywane zmiany do 2020 roku.

Ogółem kwestionariusz wywiadu zawiera 31 pytań otwartych, jedno pytanie metryczkowe i jedno ogólne, podsumowujące całość badania, w którym postawione zostało respondentom pytanie dotyczące szans odwrócenia negatywnych tendencji migracyjnych oraz starzenia się ludności powiatu zawierciańskiego.

Bogaty materiał analityczny pozyskany z wywiadów eksperckich w pierwszej fazie prac został uporządkowany. Jak zostało już podkreślone wcześniej zgodnie z przyjętą metodyką badań wypowiedzi eksperckie zostały przyporządkowane wskazanym powyżej trzem obszarom poznawczym.

W drugiej fazie prac wypowiedzi eksperckie podzielone zostały na trzy wynikające z obszarów tematycznych zbiory. Pierwszy zbiór to wypowiedzi opisujące sytuację gospodarczą powiatu zawierciańskiego w kontekście potrzeb szkoleniowych i zatrudnieniowych. W drugim zbiorze znalazły się pytania diagnozujące sytuację na zawierciańskim rynku pracy. Trzeci zbiór obejmuje wypowiedzi wskazujące perspektywne kierunki rozwoju powiatu zawierciańskiego do 2020 roku. Na podstawie tak ukształtowanego materiału poznawczego opracowane zostały rekomendacje i wnioski podsumowujące badania.

Do udziału w wywiadach eksperckich zostali zaproszeni lokalni eksperci (liderzy instytucjonalni), reprezentujący głęboko zróżnicowane środowiska społeczne, wykonywane zawody i doświadczenia zawodowe. Budując metodologię badania zostało przyjęte założenie, że eksperci będą posiadać wykształcenie wyższe, będą się

¹¹ Zob. <http://ankieterek.pl/wywiad-zawiercie>.

charakteryzować dużym doświadczeniem życiowym i zawodowym, uznaniem w swoim środowisku społeczno-zawodowym oraz przez wykonywany zawód pośrednio lub bezpośrednio kreują wizerunek społeczno-gospodarczy powiatu.

W założeniach pierwotnych aspiracją prowadzących badanie było dotarcie i przekonanie do udziału w wywiadach ekspertów reprezentujących sektor małej i średniej przedsiębiorczości, instytucje rynku pracy, samorząd lokalny, związki zawodowe, samorząd gospodarczy, fundacje, szkolnictwo, naukę i badania oraz media. Doprecyzowując, eksperci uczestniczący w badaniach, w których wywiady z uwagi na poprawność merytoryczną zostały zakwalifikowane do analiz – w kontekście zajmowanego stanowiska pracy związani byli z:

- instytucjami publicznymi,
- lokalnym szkolnictwem,
- lokalnymi organizacjami i stowarzyszeniami.

Wszyscy respondenci zajmowali kierownicze stanowiska.

OMÓWIENIE WYNIKÓW BADAŃ

Wobec przeprowadzonych analiz, badań i prognoz ważną staje się ustalenie determinant i barier rozwoju zawierciańskiego rynku pracy, który w latach 2004–2016 charakteryzował się licznymi prawidłowościami. Pierwszą i chyba najbardziej zauważalną jest wyraźnie zachwiany współczynnik feminizacji. Ten fakt posiada ogromne znaczenie dla przyszłej sytuacji demograficznej powiatu zawierciańskiego. Warto przypomnieć, że w grupie wiekowej charakteryzującej się najwyższymi wskaźnikami dzietności w powiecie zawierciańskim współczynnik feminizacji wykazuje poważne niedobory kobiet, kształtując się na poziomie 109 mężczyzn na 100 kobiet – aby w grupie wiekowej 20–24 lata zaznaczyć równowagę o poziomie 101 mężczyzn przypadających na 100 kobiet. Temu zjawisku towarzyszą liczne negatywne konsekwencje, takie jak spadek liczby zawieranych małżeństw i liczby urodzeń. Na ten trend nakłada się również niekorzystne zjawisko, jakim jest w powiecie zawierciańskim bardzo wysoki udział mężczyzn w zgonach osób w wieku do 65 lat z powodu chorób układu krążenia na 100 tys. ludności w tym wieku – wskazany udział wyniósł 174,7 w relacji do 71,3 wśród kobiet. W efekcie obserwuje się spadek liczby mieszkańców powiatu.

Mimo regularnych urodzeń żywych i niewielkiego spadku zgonów przyrost naturalny w powiecie zawierciańskim jest wysoce ujemny. W efekcie w powiecie w 2016 roku kluczowy dla reprodukcji ludności współczynnik dzietności ukształtował się na bardzo niskim poziomie 1,33. Na równie niskim poziomie ukształtował się również współczynnik reprodukcji brutto, który w powiecie zawierciańskim w analogicznym okresie wyniósł 0,63 i współczynnik dynamiki demograficznej, który wyniósł 0,67. Wraz z tymi niekorzystnymi zjawiskami rozwijało się wyraźne i trwałe ujemne saldo migracji. W efekcie w powiecie zawierciańskim zauważalna jest trwała tendencja ubytku naturalnego ludności. Ten stan determinuje dynamiczny proces starzenia się mieszkańców powiatu. Zgodnie z prognozą populacja ludności powiatu w wieku 65 lat i więcej, może w 2050 roku wzrosnąć o 20,1% – stanowiąc w prognozowanym okresie odsetek blisko 40% ogółu mieszkańców powiatu. Mimo że w najbliższej

dekadzie na zawierciańskim rynku pracy będzie dominować wyraźnie wysoka podaż pracy i związana z tym potrzeba utrzymywania wysokiego popytu na pracę, to równocześnie dynamicznie wzrastać będzie presja na zaspakajanie świadczeń z obszaru zabezpieczenia społecznego. W wyniku przesunięcia poszczególnych kohort w strukturze demograficznej ludności powiatu zawierciańskiego wyraźne może się zwiększyć populacja ludności w rocznikach wchodzących w wiek senioralny, przy jednoczesnym spadku liczebności populacji w rocznikach charakteryzujących się młodością demograficzną oraz najwyższą aktywnością i mobilnością zawodową. Przy wystąpieniu zakładanych powyżej prawidłowości na rynku pracy powiatu zawierciańskiego należy oczekiwać spadku populacji ludności w wieku najwcześniejszej młodości zawodowej blisko o 50%.

Warto również zauważyć dynamiczny wzrost populacji ludności w wieku poprodukcyjnym, który w powiązaniu ze wskazanymi już zjawiskami i prognozami ukształtuje wskaźnik obciążenia demograficznego. Prognoza jednoznacznie wskazuje, że w perspektywie 2050 roku obciążenie ludności w wieku produkcyjnym ludnością nieaktywną zawodowo w powiecie zawierciańskim może wzrosnąć z 59 w 2014 roku do skrajnie wysokiego poziomu 87 osób w 2050 roku. W tym świetle należy wyraźnie zauważyć niski udział pracujących na 1000 mieszkańców powiatu, ukształtował się na poziomie 164 osób oraz ujemne saldo przyjazdów i wyjazdów do pracy. Na podstawie danych pochodzących z Powszechnego Spisu Narodowego z 2011 roku nie bez znaczenia – na tym tle – jest niski odsetek mieszkańców powiatu posiadających wykształcenie wyższe przy dużym udziale w populacji ludności powiatu kobiet z wykształceniem jedynie podstawowym oraz zagrożenie rozwojem zjawiska NEETs. Mimo tych niebezpieczeństw – co należy podkreślić ze szczególnym uznaniem – systematycznie i dynamicznie rośnie przeciętne wynagrodzenie brutto mieszkańca powiatu, determinując wzrost ich stopy życiowej.

Wydaje się, że nakreślony scenariusz i opisane prawidłowości determinują liczne zagrożenia, które będą miały niebagatelne znaczenie dla zaspokojenia podstawowych potrzeb społeczeństwa oraz negatywne konsekwencje dla finansów zarówno osobistych, jak i dla systemu emerytalnego. Aby ograniczyć wskazane zagrożenia w pierwszej kolejności należy zadbać o propagowanie kontynuacji jak najdłuższego zaangażowania ludzi starszych w powiecie zawierciańskim w aktywności społeczne i zawodowe tak, by postępujące procesy atomizacji rodzin nie powodowały zwiększonej ich izolacji i marginalizacji – szczególnie na obszarach wiejskich. Najbardziej efektywnym instrumentem w tym obszarze jest edukacja i wykształcenie, które odgrywają ogromną, pozytywną rolę w kształtowaniu stosunków zachodzących na rynku pracy. Warto przypomnieć, że coraz większa konkurencja, polegająca na tworzeniu i wprowadzaniu na rynek innowacji, wymaga od ludzi ciągłego podnoszenia poziomu wykształcenia, kompetencji oraz tworzenia i przyswajania nowej wiedzy. Za uzasadnione wydaje się również w kontekście poprawy sytuacji na rynku pracy zwiększenie jego elastyczności z jednoczesnym zachowaniem bezpieczeństwa (*flexicurity*) oraz propagowaniem idei uczenia się przez całe życie.

Na kanwie całokształtu zaprezentowanych ocen, analiz, diagnoz i prognoz należy uznać, że zasoby ludzkie – w szczególności kadry kwalifikowane – to najcenniejszy zasób współczesnych gospodarek. Zachodzące zmiany istotnie ten zasób mogą pomniejszyć. Kluczową determinantą kształtującą wskazane zagrożenie jest odwracanie się piramidy wieku i wiążące się z tym: depresja demograficzna i starzenie się

społeczeństwa. Wraz z tymi zjawiskami występuje – dodatkowo wzmacniając niekorzystne tendencje – wysokie dodatnie saldo migracji zewnętrznych. Nie można w tym kontekście pominąć kolejnych czynników wśród których do najważniejszych zalicza się wskaźniki urodzeń, które w gospodarkach rozwiniętych spadają poniżej poziomu odtworzenia, długości życia, które wzrasta dzięki lepszej opiece zdrowotnej i warunkom życia. Powoduje to, że osoby zatrudnione nie są już w stanie zaspakajać potrzeb ekonomicznych osób niepracujących.

Jak więc w takich realiach kształtować rozwiązania dzięki którym można ograniczać skutki zachodzących zmian i im przeciwdziałać? W kontekście zasobów ludzkich wydaje się, że nieuniknioną koniecznością jest przede wszystkim przewidywanie zmiany i ustawiczne reagowanie na nią. W praktyce jest to utrzymywanie aktywności zawodowej osób starszych, tak długo jak to będzie możliwe. Tworzenie programów integracji międzypokoleniowej i dążenie do zmniejszenia narastającej międzypokoleniowej luki informacyjnej. Wydaje się, że tylko społeczności, w których tak luka nie wystąpi będą zdolne do tworzenia nowych technologii i rozwiązań w świecie opartym na wiedzy cyfrowej. Równocześnie należy opracowywać innowacyjne rozwiązania zapewniające równowagę między pracą zawodową a życiem – oparte na elastyczności i wielofunkcyjności pracy – gwarantujące zarazem wolność i autonomię jednostce.

O ewentualnym sukcesie w tych działaniach najprawdopodobniej zadecyduje podejście oparte na sensu stricte ważnych wyznacznikach, jakimi mogą być pełna i zrozumiała dla odbiorcy informacja bazująca na możliwie pełnej wiedzy o zadanym zjawisku i na kreatywności w ich wdrażaniu. Całość podejmowanych działań powinna tworzyć warunki dające poczucie bezpieczeństwa, współpracy i zadowolenia. Wobec tych czynników szczególnego znaczenia nabiera wiedza, która staje się kluczowym fundamentem ograniczającym wskazane zagrożenie.

Niezmiernie ważną cechą determinującą treść wniosków jest rok powstania dwóch strategii, tj. Strategii rozwoju powiatu zawierciańskiego na lata 2011–2020 i „Strategia Rozwoju Miasta Zawiercie 2025 plus”. Powstanie tych dokumentów datuje się na lata 2010 i 2011. Upływ czasu mógł wiele ważnych treści – w szczególności dotyczących opisów sytuacji społeczno-gospodarczej powiatu oraz gminy – zdezaktualizować. Tę uwagę można również odnieść do zawartych w strategiach prognoz. Mimo tej sytuacji – wydaje się – że strategie są wciąż aktualne i kształtują obecny rozwój społeczno-gospodarczy obszaru gmin zawierciańskich i powiatu zawierciańskiego.

Należy uznać, że niezmiernie cennym w obu strategiach jest podejście heurystyczne w opracowaniu wizji rozwoju oraz misji powiatu i gminy. Kształtowane jest ono przez pryzmat otwartości dokumentów, które – jak zostało to już podkreślone wcześniej – nie zamykają się li tylko do zadań własnych powiatu, ale są wyznacznikiem dla działań, które powinny być realizowane na poziomie każdej gminy dla osiągnięcia wspólnego sukcesu jakim jest podwyższenie poziomu i jakości życia w małej ojczyźnie jaką jest powiat. Sumując – jak się wydaje – najistotniejszymi kryteriami opisującymi gminy zawierciańskie i powiat zawierciański są:

- położenie geograficzne,
- obszary rolne i leśne,

- rolnictwo,
- zasoby przyrodnicze.

Natomiast czynnikami dynamizującymi rozwój społeczno-gospodarczy gmin zawierciańskich i powiatu zawierciańskiego powinny być:

- wzrost nakładów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach,
- tworzenie warunków do rozwoju mieszkalnictwa i turystyki,
- tworzenie warunków do rozwoju aktywności gospodarczej.

Niezmiernie ważne jest włączenie powiatu i gmin go tworzących w rozwój MGZ. Wydaje się, że ten stan determinuje potrzebę poszerzenia (aktualizację) polityki powiatowej oraz gminnej polityki o nowe treści wiążące obecne strategie ze Strategią MGZ.

Wskazana powyżej potrzeba przyjmuje – jak się wydaje – formę nowego podejścia do realizacji polityki w gminach zawierciańskich i powiecie zawierciańskim. Głównym celem przyjęcia proponowanego kierunku działań jest możliwie optymalne włączenie gmin i powiatu do realizacji polityki opartej na zapisach, celach i działaniach zawartych w Strategii MGZ. Położenie gmin powiatu zawierciańskiego wymusza podejmowanie działań determinowanych relacjami na poziomie większych struktur, gdyż mają one większy wpływ na wzrost gospodarczy niż silne relacje nawiązywane w małych społecznościach¹². To z kolei może powodować wzrost dynamiki więzi między gminami tworzącymi MGZ, których kluczową determinantą będą projekty planowane do realizacji w Strategii MGZ.

Należy podkreślić, że udział gmin zawierciańskich i powiatu zawierciańskiego w rozwoju MGZ, może wzmocnić realizowane przez nie procesy inwestycyjne, zmniejszyć wielkość obszarów przemysłowych, wzmocnić kadry kwalifikowane na lokalnym rynku pracy, system edukacji i jakość życia ludzi młodych oraz zmniejszyć liczbę zachorowań związanych z wykonywanym zawodem. Dzięki tym działaniom w gminach zawierciańskich i powiecie zawierciańskim mogą zaniknąć tereny zdegradowane, może wzrastać efektywność działań ograniczających wykluczenie społeczne i związane z nim ubóstwo oraz inne patologie i efektywnie mogą się rozwijać tereny zielone.

Powyżej nakreślony został pozytywny scenariusz przyszłego rozwoju gmin zawierciańskich i powiatu zawierciańskiego. Wydaje się, że wobec tego scenariusza możliwe jest również osłabienie ich pozycji wobec MGZ. W tym scenariuszu szczególną uwagę należy zwrócić na czynnik, który może istotnie kształtować strategiczne kierunki rozwoju powiatu zawierciańskiego i gmin zawierciańskich. Jest nim – podobnie jak w przypadku powiatu pszczyńskiego¹³ – ich położenie w policentrycznym układzie Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego, które wręcz wymusza oparcie rozwoju wskazanych dwóch organizmów społeczno-gospodarczych na endogenicznych uwarunkowaniach własnych i posiadanych przewagach strategicznych.

12 Szerzej: R. Swół, *Struktura organizacyjna we współczesnej organizacji...* s. 212-223.

13 Por. M. Dobrowolska, R. Marszowski, *Rynek pracy powiatu pszczyńskiego a aktywizacja zawodowa ludności przez edukację*, Katowice/Pszczyna 2017, s. 104. Materiał niepublikowany.

Główną przesłanką potwierdzającą powyższe stanowisko jest uznanie gmin powiatu zawierciańskiego za Lokalny Ośrodek Rozwoju i włączenie ich w ramach Strategii Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego do zbioru pośredniego obszaru funkcjonalnego Metropolii Górnośląsko-Zagłębiowskiej. W tym kontekście warto zauważyć, że jest to obszar marginalizowany w relacji do gmin i powiatów tworzących Metropolię Górnośląsko-Zagłębiowską, określanych terminem „rdzeń” oraz gmin i powiatów tworzących Bezpośredni Obszar Funkcjonalny Metropolii¹⁴.

Powyższy pogląd wzmacnia uznanie gmin powiatu zawierciańskiego w Strategii Subregionu za obszar rezydencjalny, tj. taki który nie stanowi o zamożności obszaru metropolitalnego. Jak stwierdzają autorzy strategii Katowice i miasta znajdujące się w rdzeniu obszaru metropolitalnego są ośrodkami, w których koncentruje się działalność gospodarcza obsługująca głównie funkcje zewnętrzne i stanowiąca o zamożności całego obszaru metropolitalnego. Strefa zewnętrzna ma charakter rezydencjalny, silnie powiązany z rynkiem pracy całego subregionu, a w szczególności obszaru rdzeniowego. Trzy ośrodki lokalne: Lubliniec, Pszczyna oraz Zawiercie pełnią w przestrzeni podwójną rolę. Z jednej strony tworzą wraz z obszarem rdzeniowym jeden układ metropolitalny MGZ, ale także organizują życie społeczno-gospodarcze w skali ponadlokalnej w zasięgu swego oddziaływania¹⁵.

Powyższe pozycjonowanie z podwójną siłą ukierunkowuje gminy zawierciańskie i powiat zawierciański na ścieżkę rozwoju, na której wszystkie realizowane prace i wyznaczone cele strategiczne powinny tworzyć jedną i spójną formułę działań. Wskazaną tezę można istotnie wzmocnić wytycznymi opisującymi wyzwania przed którymi stoją miasta przyszłości, które muszą przyjąć całościowy model zrównoważonego rozwoju¹⁶:

- radzić sobie z wyzwaniami w sposób zintegrowany i całościowy,
- łączyć podejście związane z miejscem z podejściem zorientowanym na ludzi,
- łączyć formalne struktury administracji z elastycznymi, nieformalnymi strukturami zarządzania, które odpowiadają skali występowania danego problemu (horyzontowi terytorialnemu i czasowemu),
- tworzyć systemy zarządzania umożliwiające budowanie wspólnych wizji godzących rywalizujące ze sobą cele i sprzeczne modele rozwoju,
- współpracować w celu zapewnienia spójnego rozwoju przestrzennego oraz efektywnego wykorzystania zasobów.

Wykonane badania empiryczne i analizy ilościowe i jakościowe – w kontekście potrzeb kadrowych na rynku pracy powiatu zawierciańskiego – wyraźnie wskazują na kilka kształtujących je podstawowych prawidłowości, do których należy zaliczyć:

- niską podaż pracy w powiecie,
- stabilność zatrudnienia wśród zawierciańskich pracodawców,

14 Zob. Strategia Zintegrowanych Inwestycji Terytorialnych Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego Na lata 2014-2020, Załącznik nr 1 do uchwały Walnego Zebrania Członków Związku Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego nr 24/2016 z dnia 24 listopada 2016 r., Gliwice 2016, s. 8.

15 Tamże, s. 121.

16 Szerzej: Miasta przyszłości – Wyzwania, wizje, perspektywy, Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Polityki Regionalnej, Bruksela 2011, s. 7.

- dążenie do utrzymania w działalności gospodarczej przez zawierciańskich przedsiębiorców pozycji status quo.

Wskazane powyżej prawidłowości głównie są kształtowane przez czynnik o charakterze strategicznym. W tym świetle należy zauważyć, że przedsiębiorstwa w powiecie zawierciańskim charakteryzują się dużą internacjonalizacją, obejmując swoim zasięgiem przede wszystkim ponadlokalne rynki zbytu oraz utrwaloną i stabilną pozycją ukształtowaną wieloletnią działalnością na konkurencyjnym rynku produkcji i usług. Posiadają też samodzielność w obszarze podmiotowości gospodarczej i silną pozycję wynikającą z formy prawnej wpisanej w Kodeks Spółek Handlowych. Równie ważnym atutem przedsiębiorstw jest ich koncentracja w trzech decydujących o sile gospodarczej powiatu działach, tj. produkcji, budownictwie i usługach oraz małe ich rozproszenie w sekcjach o charakterze usługowym.

Opisany powyżej stan sprzyja występowaniu pozytywnych tendencji w gospodarce powiatu i systematycznie poprawiającej się sytuacji na rynku pracy. Potwierdzają to uzyskane wyniki badań empirycznych, wśród których do najważniejszych w kontekście pomyślnego rozwoju społeczno-gospodarczego powiatu należy zaliczyć:

- wzrost wyników sprzedaży zawierciańskich przedsiębiorstw,
- przewidywane na lata 2018–2020 powtórzenie się stabilnej sytuacji przedsiębiorstw zawierciańskich z 2017 roku – z zaznaczeniem wyraźnego kierunku dalszego rozwoju,
- przewidywany wzrost zatrudnienia, który będzie przede wszystkim determinowany otwarciem przez przedsiębiorstwa z terenu powiatu nowych oddziałów, ekspansją na nowe rynki, rozwojem sieci sprzedaży oraz wprowadzeniem zupełnie nowych produktów/usług,
- planowane przez zawierciańskich przedsiębiorców na lata 2018–2020 inwestycje w formie zakupu maszyn i urządzeń, środków transportu, robót montażowo-budowlanych i zakupów maszyn oraz niewielkie inwestycje typu zakup komputerów czy kas fiskalnych.

Na podstawie powyższych prawidłowości można wskazać dalsze czynniki, które również okazują się istotnymi z uwagi na wzrost zatrudnienia i rozwój gospodarczy w powiecie zawierciańskim. Wynik przeprowadzonych analiz uprawnia do stwierdzenia, że czynnikami o największym znaczeniu dla wskazanych procesów są:

- konkurencja krajowa,
- napływ funduszy unijnych,
- dostęp do krajowych źródeł finansowania.

O ile pierwszy czynnik jest wynikiem swobody gospodarowania, to dwa kolejne mogą być kształtowane w ramach lokalnej polityki. W tym kontekście warto rozważyć w ramach rekomendacji za ważne działanie opracowanie powiatowego programu promocji funduszy unijnych i krajowych źródeł finansowania na rzecz rozwoju gospodarczego i wzrostu zatrudnienia w powiecie. Wraz z opracowaniem programu można rozważyć powołanie przy Starostwie Zawierciańskim funkcji pełnomocnika do spraw wdrożenia programu. Wydaje się, że tego typu działanie w efekcie wartości dodanej może wyraźnie wzmocnić współpracę między sektorem instytucji publicznych a sektorem własności prywatnej.

Ważną informacją dla sektora instytucji publicznych w powiecie jest uznanie przez zawierciańskich przedsiębiorców, że procedury uzyskiwania zezwoleń i podejmowania decyzji administracyjnych oraz migracje zza wschodniej granicy nie tworzą barier i ograniczeń dla ich działalności gospodarczej. Zwracając uwagę na potrzeby przedsiębiorców z terenu powiatu zawierciańskiego należy zauważyć w kontekście współpracy z instytucjami sektora publicznego, że oczekiwane jest zwiększenie wzajemnej kooperacji w następujących obszarach: dostosowywania kształcenia do potrzeb rynku pracy, w tym: prowadzenia akcji informacyjnych dla uczniów dotyczących potrzeb pracodawców, współpracy w zakresie organizacji szkoleń oraz pozyskiwania pracowników i promocji powiatu zawierciańskiego jako atrakcyjnego dla specjalistów miejsca pracy. Warto zauważyć, że instytucją obdarzoną przez zawierciańskich przedsiębiorców największym zaufaniem i cieszącą się dużym uznaniem z uwagi na podejmowaną współpracę z pracodawcami w powiecie jest PUP. Wskazane potrzeby i działania należy uznać za pilne z uwagi chociażby na fakt, że w powiecie zawierciańskim – co potwierdzają sami przedsiębiorcy – występują wolne miejsca pracy, na które trudno znaleźć kandydatów z uwagi na problem znalezienia pracowników o oczekiwanych i odpowiednich kwalifikacjach oraz spełniających oczekiwania pracodawcy.

W świetle całości nakreślonej refleksji uwzględniając zapotrzebowanie na kadry kwalifikowane na rynku pracy powiatu zawierciańskiego przede wszystkim brakuje kadr kwalifikowanych charakterystycznych dla zawodów robotniczych i usługowych, w szczególności zabezpieczających i rozwijających działalność przedsiębiorstw produkcyjnych, budownictwa oraz handlu i obsługi finansowej w powiecie. Dotyczy to głównie kadr kwalifikowanych charakteryzujących się dużym doświadczeniem zawodowym i posiadaniem państwowych i resortowych uprawnień oraz zezwoleń na wykonywanie określonych zawodów i prac. Wskazane potrzeby potwierdzają się w oczekiwanych przez pracodawców kierunkach kształcenia i szkolenia własnych kadr kwalifikowanych. Są to kierunki kształcenia ukierunkowane w obszarze studiów podyplomowych na rachunkowość i księgowość, prawo Unii Europejskiej, zakres menadżerski oraz zarządzanie zasobami ludzkimi, w tym: marketing i administrację, w szczególności w zakresie prawa pracy i kadrowym. Szkolenia i kursy skupiły się przede wszystkim wokół następującego zakresu tematycznego: BHP, uprawnień SEP, spawania, kursów zawodowych dla dekarzy, drukarzy, kierowców, płytkarzy, ślusarzy, tokarzy, w zakresie automatyki, obróbki drewna i silników spalinowych.

Cennym wynikiem badań korelującym z powyżej zakreślonymi kierunkami kształcenia, szkoleń i kursów, jest potwierdzenie przez badanych przedsiębiorców możliwości pełnego zaspokojenia potrzeb edukacyjnych w instytucjach z terenu powiatu zawierciańskiego.

Ogół ocen wynikających z realizacji wywiadów eksperckich uprawnia do wskazania czynników społecznych i gospodarczych determinujących kluczowo przyszłość kadr kwalifikowanych na powiatowym rynku pracy – w tym oczekiwania kadrowe zawierciańskich przedsiębiorców i inwestorów. Oczekiwania te dotyczą w szczególności kadr kwalifikowanych dla:

- odtworzonego górnictwa, w tym wydobycia cynku i ołowiu,

- produkcji hutniczej, w tym branży metalurgicznej,
- wyspecjalizowanej produkcji i usług w sektorze spożywczym,
- usług turystycznych, w tym hotelarskich i agroturystycznych,
- usług rzemieślniczych, związanych m.in. z krawiectwem i szewstwem.

Wydaje się, że wskazane tendencje będą istotnie narastać w związku z rozwojem zawierciańskich przedsiębiorstw. Szczególną rolę w tym obszarze mogą odegrać duże i wielkie przedsiębiorstwa oraz działania zawierciańskiej Strefy Aktywności Gospodarczej i zawierciańskiego Parku Przemysłowo-Technologicznego. Warto zauważyć, że w tym przypadku istotne będzie wsparcie tendencji rozwojowych przez wzmacnianie atutów powiatu zawierciańskiego i osłabianie barier rozwojowych. W tym świetle za uzasadnione działanie można uznać szeroką promocję oraz wdrażanie Krajowego Funduszu Szkoleniowego (dalej KFS) i Bazy Usług Rozwojowych (dalej BUR). Wiąże się to przede wszystkim z czynnikiem jakim są niejednokrotnie duże koszty związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych kadr w przedsiębiorstwie. Jest to również element mogący obniżyć wydatki związane z wprowadzaniem w zawierciańskich firmach innowacji, które nie są realizowane najczęściej z powodu wysokich kosztów ich tworzenia bądź nabywania.

Znaczącym działaniem wspierającym rozwój powiatu jest trójstronna partnerska współpraca między władzami samorządowymi, szkolnictwem a pracodawcami, mająca na celu zaspakajanie bieżących potrzeb zatrudnieniowych oraz wzmacniająca procesy inwestycyjne. Ważną rolę odgrywają na tym polu publiczne służby zatrudnienia, które najpełniej w powiecie kształtują aktywną politykę rynku pracy. Pośrednio wskazane działania dodatkowo wzmacniają instytucje publiczne, które w ocenach eksperckich są dobrze przygotowane do niesienia wsparcia potrzebującym oraz dokładają wszelkich starań, aby zadania im powierzone mogły w pełni zaspokoić potrzeby mieszkańców.

Na kanwie powyższych uwag ważne wydają się kolejne rekomendacje związane z osłabianiem wspomnianych już wcześniej barier ograniczających rozwój społeczno-gospodarczy powiatu. W pierwszej kolejności można do nich zaliczyć następujące propozycje działań o charakterze gospodarczym:

- ograniczanie „szarej strefy”,
- budowę obwodnicy Zawiercia,
- wzrost liczby mieszkań.

W części działań społecznych natomiast wydaje się, że należałoby podjąć działania mające na celu pełniejsze ukierunkowanie powiatowej polityki na starzenie się ludności, odpływ ludności poza granice powiatu i na ograniczenie migracji zarobkowej młodych ludzi. W tym kontekście szczególne znaczenie należałoby przypisać rozwinięciu w powiecie afiliowanego szkolnictwa wyższego.

Wydaje się, że bardzo ważną kwestią jest opracowanie lokalnego programu integracji migrantów zza wschodniej granicy z mieszkańcami powiatu. Jak zostało to już zauważone wcześniej w tym obszarze problemowym wyraźnie zarysowała się

w ocenach eksperckich potrzeba przeprowadzenia badań, które wskazałyby jakie są oczekiwania wobec zjawiska migracji zza wschodniej granicy oraz potrzeby i obawy mieszkańców powiatu.

Konkludując na kanwie powyższych ocen, wniosków i rekomendacji – mimo utraty bazy ekonomicznej w okresie transformacji systemu gospodarczego państwa – powiat zawierciański może być postrzegany na zewnątrz jako miejsce o unikatowej lokalizacji geograficznej i rozwiniętym połączeniu transportowym z województwem, krajem i Europą. Jest to powiat atrakcyjny inwestycyjnie, posiadający szeroką ofertę kształceniową oraz bardzo doświadczone zawodowo kadry pracowników produkcyjnych. Mieszkańcy powiatu chcą w nim żyć ze względu na ładną i zdrową okolicę, walory Jury Krakowsko-Częstochowskiej, tradycje, przywiązanie do miejsca urodzenia, więzi rodzinne i koleżeńskie.

ZAKOŃCZENIE I REKOMENDACJE

W oparciu o obszerny zbiór wniosków wynikających z przeprowadzonych analiz, diagnoz, prognoz i badań – wydaje się – że obecnie najpoważniejszym wyzwaniem stojącym przed władzami powiatu zawierciańskiego, gmin zawierciańskich oraz lokalnymi elitami i liderami jest podjęcie działań ograniczających proces zmniejszania się potencjału ludnościowego powiatu. Poszukując źródeł wskazanego procesu warto jeszcze raz przypomnieć, że kluczowe są poważne niedobory kobiet w wieku matrymonialnym oraz ujemne saldo migracji. W efekcie zachodzących zmian należy w powiecie przygotować strategię i plan działań w celu zmierzenia się z nowymi wyzwaniami, którymi są:

- zdominowanie rynku pracy wysoką presją podaży pracy,
- dynamiczny i wysoki spadek populacji ludności w wieku najwcześniejszej aktywności zawodowej,
- rosnące obciążenie ludności w wieku produkcyjnym ludnością nieaktywną zawodowo,
- malejący udział pracujących na 1000 mieszkańców powiatu,
- narastająca presja na zaspakajanie świadczeń z obszaru zabezpieczenia społecznego,
- atomizacja rodzin i ich izolacja oraz marginalizacja, szczególnie na obszarach wiejskich.

Jak się wydaje wskazanym powyżej zagrożeniom sprzyjają – już wcześniej zauważone – inne, wśród których do najpoważniejszych należy zaliczyć zbyt mały odsetek mieszkańców powiatu posiadających wykształcenie wyższe oraz udział w populacji ludności ogółem w powiecie zawierciańskim rodzin z dziećmi według liczby dzieci do lat 24 pozostających na utrzymaniu.

Na bazie wskazanych powyżej wyzwań i zagrożeń została sformułowana pierwsza rekomendacja. Proponuje się w niej ustanowienie 2018 roku w powiecie rokiem rozwoju przedsiębiorczości Zawiercian przez edukację. Wydaje się, że tej rekomendacji powinny odpowiadać następujące – wcześniej już zasygnalizowane – działania:

1. Podjęcie próby opracowania lokalnego programu na rzecz rozwoju przedsiębiorczości Zawiercian przez edukację.
2. Opracowanie powiatowego programu promocji funduszy unijnych i krajowych źródeł finansowania na rzecz rozwoju gospodarczego i wzrostu zatrudnienia w powiecie wraz z powołaniem przy Staroście Zawierciańskim funkcji pełnomocnika do spraw wdrożenia programu.
3. Wypracowanie założeń aktualizujących powiatową i gminne strategie na rzecz ograniczania spadku potencjału ludnościowego powiatu.
4. Opracowanie programu wsparcia dla najuboższych rodzin i osób zagrożonych inkluzją społeczną z terenów wiejskich powiatu.

W kontekście powyżej nakreślonych działań szczególne znaczenie należy przypisać – wspomnianej już wielokrotnie – edukacji. Spojrzenie na politykę gospodarczą i społeczną w powiecie zawierciańskim wręcz wymusza zwrócenie szczególnej uwagi na opracowanie programów nauczania, które zbliżą ich beneficjentów do potrzeb zatrudnionych i pozwolą płynnie przejść z systemu edukacji do aktywnych ról na rynku pracy. Szczególną rolę w tym obszarze należy przypisać największym zawierciańskim podmiotom gospodarczym umiejętnie kształtującym relacje z otoczeniem – w wymiarze sektora MSP, lokalnego rzemiosła oraz instytucji sektora publicznego i okołobiznesowego.

W perspektywie najbliższych lat w sferze potrzeb kadrowych wydaje się, że należy oczekiwać wzrastającego popytu na pracę w takich branżach jak górnictwo, hutnictwo, metalurgia, wysoko wyspecjalizowane przetwórstwo i produkcja spożywcza oraz usługi turystyczne i rzemieślnicze. Rozwojowi tych branż powinno sprzyjać przygotowywanie przez system edukacji kadr kwalifikowanych, w szczególności charakteryzujących się doświadczeniem zawodowym i posiadaniem państwowych i resortowych uprawnień i zezwoleń na wykonywanie określonych zawodów i prac. Wskazane potrzeby znajdują potwierdzenie w oczekiwanych kierunkach kształcenia z obszaru ekonomii, prawa, organizacji i zarządzania oraz szkoleń i kursów skupiających się wokół wyspecjalizowanych kadr kwalifikowanych z zakresu bezpieczeństwa pracy oraz licznych zawodów związanych z przemysłem, budownictwem oraz transportem.

Wobec tak ukształtowanego spojrzenia na bieżące i przyszłe potrzeby kadrowe wydaje się, że należałoby podjąć propozycje opracowania i realizowania dwóch kolejnych – wzmacniających sytuację kadr kwalifikowanych – działań na rynku pracy powiatu zawierciańskiego, w tym z priorytetowymi:

- programem promującym KFS i BUR wśród przedsiębiorców z terenu powiatu, wraz z ustanowieniem pełnomocnika Starosty Zawierciańskiego ds. KFS i BUR,
- programem budowy w powiecie afiliowanego szkolnictwa wyższego, wraz z ustanowieniem pełnomocnika Starosty Zawierciańskiego ds. szkolnictwa wyższego.

Wydaje się, że wskazane propozycje mogą przede wszystkim:

- zwiększać podaż pracy, tym samym minimalizować luki kadrowe na powiatowym rynku pracy,

- podnosić wielkość inwestycji,
- zwiększać kooperację sektora instytucji publicznych z sektorem własności prywatnej,
- wzmacniać internacjonalizację gospodarki powiatu,
- podnosić konkurencyjność podmiotów gospodarczych w powiecie,
- zwiększać samodzielność podmiotową zawierciańskich przedsiębiorstw,
- wzmacniać wzrost podmiotów będących spółkami Prawa handlowego.

Wspomniana wielokrotnie zmiana demograficzna powoduje akceptację wskazanej już wcześniej zależności, w której stwierdza się, że skoro nie da się zatrzymać zmian na rynku, to trzeba nauczyć się czerpać z niego korzyści. Aby osiągnąć ten cel na poziomie społeczności zawierciańskiej szczególną uwagę należy przypisać następującym potrzebom:

- uznaniu kadr kwalifikowanych w całości realizowanej w powiecie polityki za najcenniejszy zasób powiatowej gospodarki,
- dążeniu do pozyskiwania wiedzy o przyszłych trendach gospodarczych i zapotrzebowaniu na kadry gospodarki i administracji w celu pełniejszego i skuteczniejszego planowania działań o charakterze strategicznym, budujących przewagę konkurencyjną lub przynajmniej mających na celu łagodzenie zagrożeń strukturalnych,
- ustawicznemu reagowaniu na zachodzące w otoczeniu zmiany.

Wydaje się, że opisane powyżej podejście do kwestii rozwoju powiatu będzie wymagało przede wszystkim opracowania programu mogącego integrować i rozwijać lokalną politykę wobec zjawiska starzenia się Zawiercian, szczególnie w odniesieniu do kobiet. W odpowiedzi na wskazaną potrzebę wydaje się, że pierwszoplanowe działania należy skupiać na:

1. Opracowaniu rozwiązań wzmacniających integrację międzypokoleniową, wiążących się z utrzymywaniem aktywności zawodowej osób starszych, tak długo jak to będzie możliwe.
2. Opracowaniu programu zmniejszania międzypokoleniowej luki informacyjnej.
3. Opracowaniu rozwiązań zapewniających równowagę między pracą zawodową a życiem.

Rozwój powiatu, a tym samym obecnych na rynku pracy i przyszłych kadr kwalifikowanych, nierozzerwalnie uwarunkowany jest kilkoma ważnymi czynnikami. Należy do nich zaliczyć w pierwszej kolejności najistotniejsze destynacje determinujące rozwój gmin zawierciańskich i powiatu, którymi są:

- położenie geograficzne,
- obszary rolne i leśne,

- rolnictwo,
- zasoby przyrodnicze.

Planując rozwój powiatu zawierciańskiego wydaje się uzasadnione jego oparcie na następujących celach:

- zwiększeniu nakładów inwestycyjnych w zawierciańskich przedsiębiorstwach,
- tworzenie warunków do rozwoju mieszkalnictwa i turystyki,
- tworzenie warunków do rozwoju aktywności gospodarczej.

Wydaje się, że zaprezentowane podejście wymaga również poszerzenia (aktualizacji) powiatowych oraz gminnych strategii o nową treść wiążącą obecne gminne strategie ze Strategią MGZ. Od osiągnięcia tego celu zależeć będzie poziom i jakość współuczestnictwa w kreowaniu rozwoju wskazanych obszarów przez struktury MGZ – i uzyskiwanych korzyści. Wraz z tym kierunkiem działania priorytetowe dla powiatu i tworzących go gmin – co warto jeszcze raz szczególnie podkreślić – będzie oparcie ich rozwoju na endogenicznych uwarunkowaniach własnych i posiadanych przewagach strategicznych.

LITERATURA:

- Babbie E., *Badania społeczne w praktyce*, PWN, Warszawa 2005 r.
- Babbie E., *Podstawy badań społecznych*, PWN, Warszawa 2009 r.
- Bank Danych Lokalnych. GUS
- Dobrowolska M., Marszowski R., *Rynek pracy powiatu pszczyńskiego a aktywizacja zawodowa ludności przez edukację*, Katowice/Pszczyna 2017 r.
- Dz. U. 2009 r. nr 59, poz. 489).
- Dz. U. 2010, nr 220, poz.1447.
- Dz. U. z 1999 r. nr 69, poz. 763 z późn. zm.
- Dz. U. z 2017 r. poz. 1523.
- *Miasta przyszłości – Wyzwania, wizje, perspektywy*, Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Polityki Regionalnej, Bruksela 2011 r.
- *Strategia Zintegrowanych Inwestycji Terytorialnych Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego Na lata 2014-2020*, Załącznik nr 1 do uchwały Walnego Zebrania Członków Związku Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego nr 24/2016 z dnia 24 listopada 2016 r
- Swół R., *Struktura organizacyjna we współczesnej organizacji*, *Obronność – Zeszyty Naukowe Wydziału Zarządzania i Dowodzenia Akademii Obrony Narodowej* nr 3 z 2012 r.
- Sztumski J., *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, wyd. „Śląsk”, Katowice 2010 r.
- *Województwo Śląskie Podregiony, Powiaty, Gminy*, wyd. Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2015 r.
- Żołnierski A., *Innowacyjność polskich mikro przedsiębiorstw*, Warszawa 2005 r.



Urszula Kłosińska

Wydział Psychologii Uniwersytetu SWPS we Wrocławiu

Jagoda Sikora

Zakładzie Psychologii Klinicznej i Sądowej Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach

Czynniki ryzyka i czynniki ochronne dla zaburzeń depresyjnych i lękowych w ciąży / *Risk and protective factors for depression and anxiety disorders during pregnancy*

Abstract

Researchers are more and more interested in mood disorders among pregnant women. The aim of this study was to identify the risk and protective factors for the discussed disorders. The research was conducted using the questionnaire method on a group of 165 pregnant women. Multiple hierarchical regression analysis with dominance analysis conducted for the received results have shown that such variables as: coexisting anxiety disorders, low subjective quality of life as well as abnormal pregnancy and patients image of low maternal care intensify the symptoms of depression in pregnant women. In turn, such variables as: depression during pregnancy, abnormal pregnancy, experience of a dead childbirth and ambivalent/anxious attachment style favor increased anxiety symptoms in pregnant women. Protective factors for depression during pregnancy are high quality of life and subjective image of caring mother.

Keywords: pregnancy, depression, anxiety disorders, risk factors, protective factors

1. WSTĘP

Badacze interesują się tematyką zaburzeń depresyjnych i lękowych w ciąży stosunkowo od niedawna. Jak wskazują Deirdre Ryan, Lisa Milis i Nicholas Misri (2005), badania nad tą tematyką były traktowane od lat ,80 jako drugorzędne względem badań nad zaburzeniami psychicznymi wśród kobiet w okresie postnatalnym, a w szczególności nad depresją poporodową i psychozą poporodową. Stanowisko to wynikało z ówczesnie dominującego przekonania, że ciężarne nie zapadają na zaburzenia psychiczne, z uwagi na ochronę hormonalną, a także postrzeganie ciąży jako czasu uogólnionego dobrostanu emocjonalnego (Hofberg, Ward, 2003). Pogląd ten nie został jednak nigdy potwierdzony, co więcej, obecnie niektórzy badacze uważają,

że okres ciąży może wręcz wywoływać lub nasilać depresję oraz stany lękowe (Biaggi et al., 2015). Badania, wskazują, że obecnie odsetek ciężarnych z objawami depresyjnymi wynosi od 1,8% do nawet 15,3%, a położnic z objawami depresyjnymi ok. 2,9%-9,1% (por. Evans et al., 2001; Bennett et al., 2004; Heron et al., 2004; Banti et al., 2011; Bowen et al., 2012; Moryłowska-Topolska et al., 2014). Z kolei odsetek ciężarnych cierpiących z powodu zaburzeń lękowych jest jeszcze wyższy, i może dotyczyć aż 24-30% kobiet (Moryłowska-Topolska et al., 2014).

Zainteresowania badaczy zajmujących się problematyką depresji i zaburzeń lękowych w ciąży często oscylują wokół próby identyfikacji czynników ryzyka i czynników ochronnych. Do najbardziej istotnych czynników socjodemograficznych, których wpływ na występowanie depresji i lękowości ciężarnych, zaliczyć można takie zmienne jak: czynny nikotynizm, samotne rodzicielstwo, wykształcenie niższe niż średnie, oraz niesatysfakcjonujący stan finansowy rodziny (Bansil et al., 2010; Banti et al., 2011; Hyun-Ghang et al., 2013; Fadzil et al., 2013; Rahman et al., 2014; Räisänen et al., 2014; Rubertsson et al., 2014; Sidebottom et al., 2014). Wcześniejsze i aktualne doświadczenia prokreacyjne kobiet mają także ogromne znaczenie dla przeżywania przez nie bieżącej ciąży. Potwierdzono, że jednym z najsilniejszych predyktorów wystąpienia zaburzeń nastroju wśród ciężarnych jest nieplanowane poczęcie. W grupie zmiennych związanych z wcześniejszymi doświadczeniami położniczymi wyróżnia się także: poprzednie komplikacje okołoporodowe, poronienie wcześniejszych ciąż - szczególnie więcej niż dwóch, dokonanie zabiegu aborcji, urodzenie martwego dziecka, problemy z bezpłodnością lub poczęcie dziecka metodą in-vitro, obecne/przeszłe powikłania ciążowe, lęk przed porodem, cesarskie cięcie w przeszłości - szczególnie to o charakterze nieplanowanym, nacięcie krocza przy porodzie, zespół napięcia przedmiesiączkowego, pierwszą ciążę czy doświadczenie porodu waginalnego (dla kobiet w krajach rozwijających się) (Lancaster et al., 2010; Størksen et al., 2012; Fadzil et al., 2013; Hyun-Ghang et al., 2013; Yanikkerem et al., 2013; Räisänen et al., 2014; Moryłowska-Topolska et al., 2014; Biaggi et al., 2015; Waqas et al., 2015; Abajobir et al., 2015; Martini et al., 2015; Bayrampour et al. 2015). Badacze udowodnili także, że istotnym czynnikiem ryzyka dla nasilonej depresyjności i lękowości w ciąży, jest występowanie chorób psychicznych w przeszłości na dowolnym etapie życia, a w szczególności zaburzeń nastroju lub zaburzeń lękowych oraz występowanie chorób psychicznych w rodzinie (Bansil et al., 2010; Lancaster et al., 2010; Bowen et al., 2012; Fadzil et al., 2013; Hyun-Ghang et al., 2013; Rubertsson et al., 2014; Räisänen et al., 2014; Biaggi et al., 2015; Martini et al., 2015; Waerden van der J., 2015; Bayrampour et al. 2015). Sugeruje się, że do czynników ryzyka należy zaliczyć także brak wsparcia ze strony partnera, przemoc domową, nadużycia seksualne w dzieciństwie, ekspozycja na silnie stresujące wydarzenia życiowe w roku poprzedzającym zajście w ciążę (Pereira et al., 2009; Lancaster et al., 2010; Hyun-Ghang et al., 2013; Rahman et al., 2014; Sidebottom et al., 2014; Biaggi et al., 2015; Waqas et al., 2015; Martini et al., 2015; Waerden van der J. et al., 2015; Bayrampour et al. 2015). Do grupy indywidualnych czynników psychologicznych, można zaliczyć: posiadanie subiektywnego obrazu matki kontrolującej (Chrzan-Dętkoś et al., 2012), posiadanie unikającego lub lękowo-ambiwalentnego stylu przywiązania (Simpson et al., 2003), niską samoocenę, niskie przekonanie o własnej skuteczności, wysoką neurotyczność, wysoką psychotyczność oraz pesymizm (Lee et al., 2007; Biaggi et al., 2015; Martini et al., 2015; Bayrampour et al. 2015).

Badacze poświęcają znacznie mniej uwagi czynnikom ochronnym. Do tej pory udało się zidentyfikować takie czynniki jak: uczestnictwo w szkole rodzenia (Podolska et al., 2009; Błaszczak et al., 2011; Bhatia, Jhanjee, 2012; Kowalska et al., 2014), posiadanie obrazu troskliwego obiektu matczynego (Hyun-Ghang et al., 2013), posiadanie bezpiecznego stylu przywiązania, posiadanie stylu radzenia sobie skoncentrowanego na zadaniu (Bussel van et al., 2009), wysokie spostrzegane wsparcie społeczne i satysfakcja małżeńska (Whisman et al., 2011; Bayrampour et al. 2015). Niezależnie od motywacji badaczy, należy podkreślić ogromne znaczenie czynników ochronnych dla planowania wszelkich działań zmierzających do zmniejszenia ilości zachorowań na depresję lub zaburzenia lękowe w ciąży.

2. METODA

Celem przeprowadzonego badania było zidentyfikowanie tych czynników ryzyka oraz czynników ochronnych, które wpływają na nasilenie lub osłabienie symptomów lękowych i depresyjnych u ciężarnych w Polsce. Na tej podstawie sformułowano hipotezę, że takie czynniki, jak: wybrane zmienne socjodemograficzne, wcześniejsze doświadczenia położnicze, wcześniejsze doświadczenia psychiatryczne, posiadany subiektywny obraz własnej matki, subiektywne zadowolenie z własnego życia oraz styl przywiązania mają istotny wpływ na natężenie depresyjności oraz lękowości w wymienionej grupie badawczej.

Procedura i próba badawcza

Badanie było prowadzone od grudnia 2015 roku do kwietnia 2016 roku na terenie Szpitala Specjalistycznego nr 2 w Bytomiu, Bytomskiej Szkoły Świadomego Rodzicielstwa oraz drogą internetową. Łącznie wzięło w nim udział 165 kobiet. Kryteriami kwalifikującymi do grupy badawczej były: dobra znajomość języka polskiego, ukończony 16 rok życia, ciąża nie pochodząca z przestępstwa oraz bycie w drugim lub trzecim trymestrze ciąży. Wszystkie uczestniczki zostały poinformowane o celu i metodzie badania, anonimowości uzyskanych rezultatów, możliwości wycofania zgody na udział w badaniu w dowolnym momencie jego trwania, oraz wyraziły świadomie i dobrowolnie zgodę na udział w nim. Odrzucono 6 wypełnionych wyników kwestionariuszowych z uwagi na nieprawidłowe wypełnienie lub niespełnienie kryteriów kwalifikowalności do próby badawczej. Ostatecznie próba badawcza składała się ze 159 kobiet będących w drugim lub trzecim trymestrze ciąży.

Badane kobiety miały od 16 do 42 lat. Średni wiek dla próby wyniósł 29 lat. Badane były średnio w 29 tygodniu ciąży ($M=28,84$). Posiadały one wykształcenie wyższe (50,32%) lub średnie (41,51%). Samotne macierzyństwo dotyczyło 19 kobiet (11,95%), a pozostałe z nich (88,05%) były w związku małżeńskim lub partnerskim. Zwykle badane kobiety godziły pracą zawodową z opieką nad domem (67,92%), przy czym prawie jedna trzecia z nich deklarowała (32,08%), że nie jest aktywna zawodowo. Jako dobrą lub bardzo dobrą swoją sytuację materialną określało 72,96% badanych, a warunki mieszkaniowe – 89,31% z nich. 12 badanych zadeklarowało palenie papierosów od początku ciąży, a dwie – picie alkoholu. 76,1% ciężarnych zadeklarowała, że ich ciąża była planowana. Ponad połowa z nich oczekiwała na pierwsze dziecko (50,94%), a pozostałe miały już jedno (37,74%), albo dwoje lub troje potomków (16,98%). Do szkoły rodzenia uczęszczały 44 kobiety (27,76%). Wcześniejsze ciążę poroniło 30,82% badanych, a martwego porodu doświadczyło aż 12 z nich (7,55%).

17 kobiet (10,69%) miało zdiagnozowaną depresję przed zajściem w ciążę, a 9 (5,66%) – jakiś rodzaj zaburzeń lękowych. Ciąża przebiegała w sposób nieprawidłowy u 42 badanych (26,42%), a powikłania ciążowe wystąpiły u 39 z nich (24,53%). Z ich powodu 49 ciążarnych było w bieżącej ciąży hospitalizowanych (30,82%).

Narzędzia badawcze

W badaniu wykorzystano następujące psychologiczne narzędzia kwestionariuszowe: skala HADS-M (Majkovicz, 2000, s. 34-36, 69-72), Skala Satysfakcji z Życia SWLS (Juczyński, 2009, s. 128-132), Parental Bonding Instrument (Popiel, Pragłowska, 2006, s. 35), Kwestionariusz Stylów Przywiązania (Plopa, 2008, s. 269-321). Na potrzeby badania została także skonstruowana ankieta własna, której celem było zebranie danych umożliwiających określenie charakterystyki grupy badawczej oraz zidentyfikowanie zmiennych socjodemograficznych, położniczych i psychiatrycznych. Badane kobiety były pytane o wiek, wykształcenie, stan cywilny, posiadanie pracy zawodowej, ocenę sytuacji materialnej i mieszkaniowej, ilość posiadanych dzieci, nikotynizm lub spożywanie alkoholu w trakcie ciąży. Proszone były również o udzielenie informacji na temat bieżącej ciąży oraz wcześniejszych doświadczeń położniczych, tj.: tygodnia ciąży, uczestnictwa w szkole rodzenia, przebiegu ciąży (prawidłowy/nieprawidłowy), wcześniejszych ciąż powikłanych, rodzaju poprzednich i aktualnych komplikacji ciążowych, hospitalizacji z powodu powikłań ciążowych w bieżącej ciąży, planowania obecnej ciąży, doświadczenia poronienia lub martwego porodu. Uczestniczki badania były także pytane o to, czy kiedykolwiek zdiagnozowano u nich depresję lub zaburzenia lękowe.

3. WYNIKI

Nasilenie objawów depresyjnych i lękowych w ciąży badano za pomocą testu HADS-M. 15% badanych (n=24) uzyskało wyniki wskazujące na możliwą obecność u nich zaburzeń depresyjnych, a 33% badanych ciążarnych (n=53) – nasilonej lęklivosti. Wszystkie badane, u których stwierdzono występowanie zwiększonej depresyjności (HADS-M > 7), miały również podwyższoną lęklivość (n=24). Dla pozostałych 29 kobiet, nasiloną lęklivość była jednym występującym zaburzeniem.

W celu udzielenia odpowiedzi na postawione pytanie badawcze o to, jakie zmienne wpływają na nasilenie zaburzeń lękowych i depresyjnych u ciążarnych, przeprowadzono dla obu czynników odrębne analizy regresji wielorakiej hierarchicznej. Otrzymane wyniki przedstawiono w Tabeli 1 oraz Tabeli 2. Zmiennymi wyjaśnianymi w omawianym modelu były depresyjność i lęklivość wśród ciążarnych. Z kolei jako zmienne wyjaśniające potraktowano: subiektywną jakość życia ($r_{\text{depresja}} = -0,509$, $r_{\text{lęk}} = -0,472$), bezpieczny styl przywiązania ($r_{\text{depresja}} = -0,232$, $r_{\text{lęk}} = -0,198$), lękowo-ambivalentny ($r_{\text{depresja}} = 0,271$, $r_{\text{lęk}} = 0,271$) oraz unikowy ($r_{\text{depresja}} = 0,249$, $r_{\text{lęk}} = 0,222$), obraz matki kontrolującej ($r_{\text{depresja}} = 0,189$, $r_{\text{lęk}} = 0,180$) i troskliwej ($r_{\text{depresja}} = -0,296$, $r_{\text{lęk}} = -0,179$), a także status związku ($r_{\text{lęk}} = 0,312$), planowanie ciąży ($r_{\text{depresja}} = -0,307$), doświadczenie martwego porodu ($r_{\text{depresja}} = 0,349$, $r_{\text{lęk}} = 0,529$), wcześniej zdiagnozowaną depresję ($r_{\text{depresja}} = 0,349$), prawidłowy przebieg ciąży ($r_{\text{depresja}} = -0,474$, $r_{\text{lęk}} = -0,473$), aktualne powikłania w ciąży ($r_{\text{depresja}} = 0,398$, $r_{\text{lęk}} = 0,436$), a także hospitalizację z ich powodu ($r_{\text{depresja}} = 0,343$, $r_{\text{lęk}} = 0,398$). Z uwagi na wysokie korelacje pomiędzy prawidłowym przebiegiem ciąży a aktualnymi powikłaniami ($r = -0,961$) i hospitalizacją ($r = -0,947$), oraz aktualnymi powikłaniami a hospitalizacją ($r = 0,970$), przed

wprowadzeniem tych zmiennych do modelu regresji, zdecydowano się na przeprowadzenie dla nich eksploracyjnej analizy czynnikowej metodą składowych głównych. Otrzymane rezultaty sugerowały zredukowanie tych trzech zmiennych do jednego czynnika (wyjaśniają one 80,64% jego wariancji), który na potrzeby badania został nazwany „przebiegiem ciąży” ($r_{\text{depresja}} = -0,37$, $r_{\text{łek}} = -0,41$).

Analiza regresji dla zaburzeń depresyjnych

Do modelu regresji zaburzeń depresyjnych wśród ciężarnych wprowadzono pięć bloków zmiennych. Pierwszy z nich został utworzony ze składowych obrazu własnej matki. Drugi był zbudowany z trzech stylów przywiązania. Trzeci obejmował czynniki związane z wywiadem położniczym, tj. przebieg ciąży, doświadczenie martwego porodu oraz planowanie ciąży. Czwarty stanowiły wyniki subiektywnej jakości własnego życia. Ostatni blok mieścił w sobie czynniki psychiatryczne, czyli wcześniejszą diagnozę depresji oraz zaburzenia lękowe w ciąży. Z uwagi na wprowadzone do modelu zmienne dychotomiczne, poddano kontroli założenie o nieskorelowaniu ze sobą predyktorów. Współczynnik tolerancji był dla wszystkich wprowadzonych zmiennych wyższy niż 0,1, co pozwala stwierdzić, że założenie to zostało spełnione.

Testowany model był istotny statystycznie na każdym etapie wprowadzania zmiennych. Łącznie wprowadzone grupy zmiennych wyjaśniały 65% wariancji depresyjności w ciąży (Poprawione $R^2 = 0,65$). Pierwsza grupa zmiennych, style przywiązania, wyjaśniały łącznie 8% wariancji zmiennej zależnej (Poprawione $R^2 = 0,08$). Istotnymi predyktorami na tym etapie okazał się styl bezpieczny ($b^* = 0,21$, $p < 0,01$) oraz styl lękowo-ambiwalentny ($b^* = -0,16$, $p < 0,05$). Po wprowadzeniu do modelu skal PBI, zanotowano przyrost wyjaśnionej wariancji o 3% ($\Delta R^2 = 0,03$). Na tym etapie istotnym predyktorem był tylko obraz matki troskliwej ($b^* = -0,18$, $p < 0,05$). W trzecim kroku wprowadzono zmienne otrzymane z wywiadu położniczego. Ich dodanie wiązało się z 15% przyrostem wyjaśnianej wariancji zmiennych ($\Delta R^2 = 0,15$). Istotnymi predyktorami były bezpieczny styl przywiązania ($b^* = -0,21$, $p < 0,01$) oraz przebieg ciąży ($b^* = -0,40$, $p < 0,001$). W kolejnym etapie do modelu wprowadzono wyniki subiektywnej jakości życia. Wiązało się to z przyrostem wyjaśnianej wariancji o 33%. Istotnymi dla zmiennej wyjaśnianej predyktorami były obraz matki kontrolującej ($b^* = 0,13$, $p < 0,05$), przebieg ciąży ($b^* = -0,27$, $p < 0,001$) oraz zadowolenie z własnego życia ($b^* = -0,43$, $p < 0,001$). W piątym kroku do modelu wprowadzono zmienne związane z posiadanymi doświadczeniami psychiatrycznymi. Finalnie, istotnymi predyktorami dla depresyjności w ciąży były subiektywna jakość życia ($b^* = -0,23$, $p < 0,001$) oraz zaburzenia lękowe w ciąży ($b^* = 0,61$, $p < 0,001$). Ciężarne, które nie są zadowolone ze swojego życia, a także odczuwają wyższą lękliwość, są bardziej narażone na wystąpienie depresji w ciąży.

Analiza regresji dla zaburzeń lękowych

Do modelu regresji zaburzeń lękowych w ciąży również wprowadzono pięć bloków zmiennych. Pierwsze dwa były analogiczne jak w modelu regresji dla depresji. Trzeci obejmował zmienne położnicze, jak przebieg ciąży oraz doświadczenie martwego porodu, a także zmienną socjodemograficzną – status związku (w związku/ samotne macierzyństwo). Czwarty blok składał się z wyników subiektywnej jakości własnego życia, a piąty obejmował zaburzenia depresyjne w ciąży. Z powodu wprowadzenia do

Tabela 1. Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej dla depresji wśród ciężarnych

Zmienne wyjaśniające	Depresja w ciąży															
	Krok 1			Krok 2			Krok 3			Krok 4			Krok 5			
	b*	SE	b	b*	SE	b	b*	SE	b	b*	SE	b	b*	SE	b	Współliniowość
Grupa 1 - KSP																
Styl bezpieczny	-0,16**	0,08	-0,06**	-0,13	0,08	-0,05	-0,21**	0,07	-0,08**	0,07	-0,03	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	0,75
Styl lek. - amb.	0,21*	0,08	0,07*	0,16	0,08	0,05	0,12	0,08	0,04	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	0,76
Styl unikowy	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	0,77
Grupa 2 - PBI																
Troska			-0,18*	0,08	-0,07*	-0,10	0,08	0,08	-0,04	n.s.	n.s.	n.s.	-0,07	0,05	-0,03	0,86
Kontrola			n.s.	n.s.	n.s.	0,11	0,08	0,05	0,13*	0,06	0,03*	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	0,77
Grupa 3 – Położnicze																
Przebieg ciąży						-0,40***	0,07	-1,37***	-0,27***	0,07	-0,95***	-0,07	0,05	-0,23	0,82	
Martwy poród						0,12	0,07	1,55	0,10	0,06	1,24	n.s.	n.s.	n.s.	0,92	
Planowanie ciąży						n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	0,90	
Grupa 4 - SLWS																
Subiektywna jakość życia									-0,43***	0,07	-0,28***	-0,23***	0,05	-0,15***	0,70	
Grupa 5 - Psychiatryczne																
Zaburzenia lekowe w ciąży												0,61***	0,06	0,54***	0,68	
Diagnoza depresji												0,05	0,05	0,60	0,93	
F	7,88***		6,99***		10,88***		21,60***		58,39***							
R ²	0,09		0,12		0,30		0,42		0,66							
Poprawione R ²	0,08		0,10		0,28		0,40		0,65							
Δ R ²	-		0,03		0,15		0,33		0,26							

* dla p < 0,05, ** dla p < 0,01, *** dla p < 0,001; n.s. - otrzymane wyniki były nieistotne statystycznie dla testowanego modelu regresji.

Źródło: Opracowanie własne.

Tabela 2. Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej dla zaburzeń lękowych wśród ciężarnych

Zmienne wyjaśniające	Zaburzenia lękowe w ciąży																
	Krok 1			Krok 2			Krok 3			Krok 4			Krok 5			Współ-liniowość	
	b*	SE	b	b*	SE	b	b*	SE	b	b*	SE	b	b*	SE	b	b	Tolerancja
Grupa 1 - KSP																	
Styl bezpieczny	-0,13	0,08	-0,06	-0,13	0,08	-0,05	-0,21*	0,10	-0,09*	-0,13	0,07	-0,05	-0,06	0,05	-0,02		0,83
Styl lęk. - amb.	0,23**	0,08	0,08**	0,19*	0,09	0,07*	0,15*	0,08	0,05*	n.s.	n.s.	n.s.	0,08	0,05	0,03		0,86
Styl unikowy	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	-0,009	0,11	-0,005	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.		0,38
Grupa 2 - PBI																	
Troska				n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.		0,79
Kontrola			0,10	0,08	0,05	0,15*	0,07	0,08*	0,16*	0,06	0,08*	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.		0,82
Grupa 3 – Położnicze																	
Przebieg ciąży				-0,42***	0,07	-1,63***	-0,34***	0,07	-1,30***	-0,15**	0,06	-0,60**					0,78
Martwy poród				0,19**	0,07	2,73**	0,17*	0,06	2,42*	0,11*	0,05	1,57*					0,95
Status związku				0,16*	0,07	1,94*	0,17**	0,06	2,00**	0,11*	0,05	1,29*					0,99
Grupa 4 - SLWS																	
Subiektywna jakość życia				-0,30***	0,07	-0,22***	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.					0,55
Grupa 5 - Psychiatryczne																	
Zaburzenia depresyjne w ciąży													0,65***	0,06	0,73***		0,72
F	7,47***				5,53**		11,77***		16,82***					44,56***			
R ²	0,09				0,10		0,36		0,40					0,64			
Poprawione R ²	0,08				0,08		0,33		0,38					0,63			
Δ R ²	-				0,009		0,22		0,05					0,25			

* dla p < 0,05, ** dla p < 0,01, *** dla p < 0,001; n.s. - otrzymane wyniki były nieistotne statystycznie dla testowanego modelu regresji.

Źródło: Opracowanie własne.

modelu kilku zmiennych dychotomicznych, zbadano, czy założenie o nieskorelowaniu predyktorów zostało spełnione. Jako, że współczynnik tolerancji był dla wszystkich wprowadzonych zmiennych wyższy niż 0,1, to można stwierdzić, że założenie to zostało spełnione.

Model regresji dla zaburzeń lękowych był istotny statystycznie na każdym etapie analizy. Wprowadzone zmienne wyjaśniają łącznie 63% wariacji zmiennej zależnej (Poprawione $R^2 = 0,63$). Pierwsza grupa zmiennych – style przywiązania, wyjaśniały łącznie 8% wariacji zmiennej wyjaśnianej (Poprawione $R^2 = 0,08$). Spośród tej grupy, istotnym predyktorem okazał się styl lękowo-ambiwalentny ($b^* = 0,23$, $p < 0,01$). Następnie wprowadzono do modelu obie skale testu PBI, co nie wpłynęło na zmianę całkowitej wyjaśnianej przez model wariacji zmiennej zależnej. Żadne z nowo wprowadzonych zmiennych nie okazały się istotnymi predyktorami. Natomiast na tym etapie istotna była zależność lękowo-ambiwalentnego stylu przywiązania ($b^* = 0,19$, $p < 0,05$) z lęklivością wśród ciężarnych. W trzecim kroku do modelu wprowadzono zmienne położnicze oraz socjodemograficzne. Zanotowano 22% przyrost wyjaśnianej wariacji zmiennej zależnej ($\Delta R^2 = 0,22$). Wszystkie wprowadzone na tym etapie zmienne okazały się istotnymi predyktorami dla zaburzeń lękowych wśród ciężarnych. Nieprawidłowy przebieg ciąży ($b^* = -0,42$, $p < 0,001$), doświadczenie martwego porodu ($b^* = 0,19$, $p < 0,01$) wpływały na nasilenie objawów lękowych w badanej grupie kobiet. Były one większe również u tych kobiet, które były w stałych związkach ($b^* = 0,16$, $p < 0,05$). Oprócz tego, odnotowano, że istotnym predyktorem nasilającym objawy lękowe jest posiadanie obrazu matki kontrolującej ($b^* = 0,15$, $p < 0,05$) oraz lękowo-ambiwalentnego stylu przywiązania ($b^* = 0,15$, $p < 0,05$), a obniżającym je – bezpieczny styl przywiązania ($b^* = -0,21$, $p < 0,05$). W czwartym kroku do modelu wprowadzono wyniki subiektywnego zadowolenia z własnego życia, i odnotowano 5% przyrost wyjaśnianej wariacji ($\Delta R^2 = 0,05$). Istotnymi predyktorami na tym etapie wszystkie wprowadzone poprzednio zmienne położnicze i socjodemograficzne, obraz matki kontrolującej ($b^* = 0,16$, $p < 0,05$) oraz subiektywna jakość życia ($b^* = -0,30$, $p < 0,001$). W ostatnim kroku do modelu włączono występowanie depresji w ciąży, co dało 25% przyrost wyjaśnianej wariacji ($\Delta R^2 = 0,25$). W ostatecznej wersji testowanego modelu, czynnikami które wpływają na nasilenie lęklivości wśród ciężarnych okazały się nieprawidłowy przebieg ciąży ($b^* = -0,15$, $p < 0,01$), posiadane doświadczenie martwego porodu ($b^* = 0,11$, $p < 0,05$), bycie w stałej relacji partnerskiej ($b^* = 0,11$, $p < 0,05$) oraz depresyjność w ciąży ($b^* = 0,65$, $p < 0,001$).

Analiza dominacji

W ostatnim kroku przeprowadzono analizę dominacji, której celem było znalezienie najbardziej znaczących predyktorów dla lęklivości i depresyjności wśród ciężarnych. Do analizy włączono wszystkie te zmienne, które były istotne statystycznie na dowolnym etapie wcześniej przeprowadzonej analizy regresji hierarchicznej. Wyniki analizy dominacji dla depresyjności przedstawia Tabela 3, a dla lęklivości Tabela 4.

Na poziomie istotności $p < 0,01$ i mniejszym można stwierdzić, że wszystkie wprowadzone do modelu predyktory pozostają w istotnej relacji do zmiennej zależnej, o czym świadczą wyniki wartości bety standaryzowanej uzyskane w analizie regresji dla pojedynczych zmiennych niezależnych. Jak wynika z danych przedstawionych

w Tabeli 3, zaburzenia lękowe w ciąży oraz satysfakcja z własnego życia zdominowały wszystkie inne wprowadzone do modelu predyktory. Wyjaśniają one odpowiednio 42% i 18% zmienności zmiennej zależnej. Przyjmując kryterium, że wartości średniego R^2 wyższe niż 0,04 oznaczają, że dany predyktor jest istotny dla wariancji zmiennej zależnej (por. Budescu, 1993), można stwierdzić, że oprócz wymienionych dwóch zmiennych, również przebieg ciąży (średnie $R^2 = 0,074$) oraz subiektywny obraz matki troskliwej (średnie $R^2 = 0,040$) istotnie wpływają na wariancję zmiennej objaśnianej. Otrzymane rezultaty pozwalają stwierdzić, że pomiędzy takimi zmiennymi jak obraz matki kontrolującej (średnie $R^2 = 0,020$), styl bezpieczny (średnie $R^2 = 0,025$) oraz styl lękowo-ambiwalentny (średnie $R^2 = 0,034$), a depresyjnością kobiet w ciąży nie ma istotnej statystycznie zależności.

Tabela 3. Wyniki analizy dominacji dla predyktorów depresyjności wśród ciężarnych

	Depresja wśród ciężarnych			
	b*	R ² dla jednej zmiennej	Dodatkowe R ² po wprowadzeniu pozostałych zmiennych	Średnie R ²
Zaburzenia lękowe w ciąży	0,769***	0,592	0,248	0,420
SWLS	-0,573***	0,328	0,035	0,181
Przebieg ciąży	-0,382***	0,147	0,001	0,074
Matka troskliwa	-0,276***	0,076	0,003	0,040
Styl lęk. - amb.	0,261***	0,068	0,000	0,034
Styl bezpieczny	-0,227**	0,052	-0,002	0,025
Matka kontrolująca	0,206**	0,042	-0,002	0,020

b – wartość beta standaryzowane dla modelu z jedną zmienną niezależną;
* dla $p < 0,05$, ** dla $p < 0,01$, *** dla $p < 0,001$

Źródło: Opracowanie własne.

Tabela 4. Wyniki analizy dominacji dla predyktorów lęklivosti wśród ciężarnych

	Zaburzenia lękowe wśród ciężarnych			
	b	R ² dla jednej zmiennej	Dodatkowe R ² po wprowadzeniu pozostałych zmiennych	Średnie R ²
Depresja w ciąży	0,761***	0,578	0,356	0,439
Przebieg ciąży	-0,416***	0,173	0,047	0,110
Styl lęk. - amb.	0,269***	0,072	0,027	0,050
Martwy poród	0,240**	0,057	0,034	0,046
Styl bezpieczny	-0,196*	0,039	0,026	0,033
Status związku	0,157*	0,025	0,037	0,031
Matka kontrolująca	0,187*	0,035	0,025	0,030

b – wartość beta standaryzowane dla modelu z jedną zmienną niezależną;
* dla $p < 0,05$, ** dla $p < 0,01$, *** dla $p < 0,001$

Źródło: Opracowanie własne.

W przypadku analizy dominacji dla predyktorów lęklivosti wśród ciężarnych wszystkie wprowadzone do modelu zmienne były istotne dla zmiennej wyjaśnianej, gdyż poziom istotności dla wszystkich wartości bety standaryzowanej był równy lub

niższy $\alpha = 0,05$. Zmienne depresja w ciąży oraz przebieg ciąży zdominowały pozostałe czynniki wprowadzone do analizy dominacji. Wyjaśniają one 44% i 11% wariancji zaburzeń lękowych wśród ciężarnych. Zauważono również, że lękowo-ambiwalentny styl przywiązania (średnie $R^2 = 0,050$) oraz doświadczenie martwego porodu (średnie $R^2 = 0,040$) nasilają lękliwość wśród ciężarnych. Bezpieczny styl przywiązania (średnie $R^2 = 0,033$), bycie w związku (średnie $R^2 = 0,031$) oraz obraz matki intruzywnej (średnie $R^2 = 0,030$) okazały się mało istotnymi predyktorami do przewidywania wariancji zamiennej zależnej.

4. Dyskusja wyników

Otrzymane wyniki pozwoliły na pozytywne zweryfikowanie postawionej hipotezy badawczej. Sugerują one, że istnieją takie czynniki, które wpływają na nasilenie lub osłabienie symptomów lękowych i depresyjnych w badanej grupie ciężarnych.

Przeprowadzona analiza statyczna wykazała, że istotne znaczenie dla nasilenia objawów depresyjnych mają: zaburzenia lękowe w ciąży, niskie zadowolenie z własnego życia, nieprawidłowy przebieg ciąży oraz posiadanie subiektywnego obrazu matki nie-troskliwej. Rezultaty te podkreślają kilka kwestii. Po pierwsze, istnieje duża współzależność pomiędzy zaburzeniami depresyjnymi i lękowymi w ciąży. W badaniach własnych wszystkie kobiety, u których stwierdzono obecność depresji, miały współwystępujące zaburzenia lękowe. Zależność ta nie była jednak odwrotna, gdyż ponad połowa kobiet ciężarnych z powodu nasilonej lękowości nie miała stanów depresyjnych. Można zatem stwierdzić, że obecność zaburzeń lękowych u ciężarnej wzmacnia ryzyko wystąpienia zaburzeń depresyjnych. Drugim istotnym zidentyfikowanym czynnikiem była jakość zadowolenia z własnego życia. Wiadomo, że posiadanie negatywnych schematów na temat siebie i własnej rzeczywistości może predysponować jednostki do zachorowania na depresję. Z drugiej strony osoby depresyjne częściej formułują oceny rzeczywistości na podstawie aktualnego stanu emocjonalnego (Leahy, 2008, s. 193). Dlatego kobiety, które prezentowały więcej silniejszych objawów depresyjnych, częściej dokonywały niższej oceny własnych dokonań, przeszłości czy warunków życiowych, co pozostaje spójne z obrazem klinicznym zaburzenia. Zidentyfikowana zależność ma też charakter odwrotny. Te ciężarne, które wysoko oceniały jakość własnego życia, prezentowały mniej symptomów depresyjnych. A zatem można wysunąć wniosek, że wysokie zadowolenie z siebie i swojego życia jest czynnikiem ochronnym wobec depresji w ciąży. Drugim z powodów, dla którego należy traktować otrzymany rezultat jako spójny ze stanem wiedzy, odwołuje się do procesu godzenia się z własnym macierzyństwem. Zmiany te zaburzają wewnętrzną harmonię, aby możliwe było włącznie do obrazu siebie nowej lub zmodyfikowanej matczynej tożsamości. Kobiety, u których ten stan zaburzenia równowagi ma charakter przewlekły, czyli innymi słowy trudniej im się pogodzić z pełnieniem roli matki, częściej obwiniają się za zaistniały stan rzeczy, identyfikując go jako osobistą porażkę. Sytuacja ta ujawnia się w postaci obniżonego zadowolenia z siebie, własnych dokonań oraz własnego życia, czyli niższej subiektywnej jakości życia. O tym, jak istotną rolę dla nasilenia objawów depresyjnych odgrywa adaptacja do pełnienia roli matki, świadczy też fakt, że wśród jej predyktorów znalazł się subiektywny obraz matki troskliwej. Ciężarne, które pozbawione są pozytywnych wzorców realizowania roli macierzyńskiej, gdyż identyfikują swój obiekt matczynej jako chłodny emocjonalnie, nieakceptujący, nieempatyczny i niekochający, częs-

kiej cierpią z powodu nasilonej depresyjności. Brak obrazu matki troskliwej może przedłużać zatem proces adaptacji do pełnienia roli matczynej. Ostatnim ze zidentyfikowanych jako istotne predyktorów depresyjności wśród ciężarnych jest przebieg ciąży. Badane, których ciąża nie przebiegała w sposób prawidłowy, wiązała się z powikłaniami i możliwą z tego powodu hospitalizacją, częściej prezentowały objawy depresyjne. Kobiety w ciąży powikłanej częściej mogą obwiniać się za zaistniały stan rzeczy, odczuwać bezradność oraz interpretować zaistniały stan jako porażkę prokreacyjną lub nawet macierzyńską. W efekcie nasilone mogą być u nich obawy dotyczące nieprawidłowego wywiązywania się z roli matki. Z drugiej strony, silne poczucie winy wobec nienarodzonego dziecka, związane z przekonaniem o dokonanych względem niego zaniechaniach opiekuńczych i narażeniu go na utratę zdrowia lub życia, połączone z mechanizmem wyparcia, może predysponować ciężarne do wypierania faktu własnego macierzyństwa do momentu narodzin oraz przyjmowania biernej pozycji w procesie leczenia.

Czynniki, które wpływają na stopień nasilenia objawów lękowych wśród ciężarnych, zidentyfikowane w badaniu własnym, to: depresja w ciąży, przebieg ciąży, doświadczenie martwego porodu oraz lękowo-ambiwalentny styl przywiązania. Pierwszy z wymienionych czynników, współwystępujące zaburzenia depresyjne, okazał się najistotniejszym predyktorem dla przywidywania stopnia nasilenia lęklivosti wśród badanych kobiet. Uzyskane tym samym wyniki są spójne z przedstawionymi powyżej rezultatami. Drugim najbardziej istotnym predyktorem okazał się przebieg ciąży. Te kobiety, których ciąża przebiega w sposób nieprawidłowy, zdecydowanie częściej odczuwają nasiloną lęklivość. Powikłania ciążowe i hospitalizacja z ich powodu może zwiększać poczucie zagrożenia wobec możliwej porażki prokreacyjnej i niepewność co do pozytywnego zakończenia ciąży (Bielawska-Batorowicz, 2006, s. 165). Sprzyja to nadmiernemu wyczuleniu na drobne objawy somatyczne, które są interpretowane jako zagrażające dziecku, i tym samym prowadzi do przewlekłej stresogennej sytuacji, co istotnie nasila ryzyko komplikacji ciążowych i okołoporodowych. Zgodnie z mechanizmem błędnego koła lęku, im dłuższa będzie ekspozycja na czynniki stresogenne (w tym przypadku powikłania i hospitalizację), tym więcej będzie pojawiało się coraz to silniejszych symptomów lękowych. Dlatego też istotnym jest, aby hospitalizowane ciężarne miały możliwość kontaktu z psychologiem, gdyż tylko oddziaływania psychologiczne mogą przerwać spiralę lęku. A zatem, z jednej strony nieprawidłowy przebieg ciąży nasila obecność negatywnych przekonań na temat własnej skuteczności oraz odpowiedzialności za stan zdrowia, i tym samym zwiększa depresyjność wśród ciężarnych, a z drugiej strony sprzyja odczuwaniu przewlekłego stresu i silniejszemu natężeniu obaw, powodując wzrost lęklivosti wśród ciężarnych. Zależność ta ma też charakter odwrotny. Kobiety, których ciąża przebiega w sposób prawidłowy, i tym samym spójny z ich oczekiwaniami, rzadziej doświadczają zaburzeń nastroju w ciąży. Biorąc to pod uwagę, należy podkreślić wagę regularnych badań ginekologicznych oraz dobrej opieki medycznej nad ciężarną, dbającej o poprawny przebieg ciąży, i tym samym pośrednio przyczyniającym się do wzrostu komfortu psychicznego u ciężarnych. Trzecim predyktorem dla lęklivosti, który pozostaje istotnie powiązany z poprzednim, jest posiadanie traumatycznego doświadczenia narodzin martwego dziecka. Kobiety, które doświadczyły tak traumatycznej sytuacji, częściej antycypują będąc w ciąży możliwość ponownego jej wystąpienia, stąd obecność u nich nasilonej lęklivosti. Ostatnim zidentyfikowanym predyktorem jest lękowo-ambiwalentny styl przywiązania. Wynika z tego, że

kobiety, które mają silny lęk przed rozłąką oraz często prezentują wzajemnie sprzeczne i silne emocje w relacjach z bliskimi, częściej chorują z powodu zaburzeń lękowych w ciąży, aniżeli te, które cechuje wycofanie emocjonalne oraz unikanie bliskości. A zatem patologiczna lękliwość u ciężarnych mogłaby wynikać z wykształconych w relacji z osobami znaczącymi wzorców do nadmiernego emocjonalnego reagowania w sytuacjach nieprzewidywalnych oraz postrzeganych jako potencjalnie zagrażające. Taką sytuacją jest zawsze ciąża, gdyż wiąże się ona z niepewnością co do pozytywnego jej rozwiązania, zdrowia i życia dziecka oraz własnych oddziaływań wobec niego. Stąd kobiety, które posiadają lękowo-ambiwalentny styl przywiązania mogą mniej skutecznie radzić sobie z tymi powszechnymi wśród ciężarnych obawami, co prowadzi do częstszego występowania u nich zaburzeń lękowych.

Do słabych stron badania należy zaliczyć poleganie tylko i wyłącznie na kwestionariuszach samoopisowych w określaniu występowania i stopnia nasilenia zaburzeń klinicznych oraz cech psychologicznych, które opierają się one w całości na danych introspekcyjnych. Drugą słabą stroną badania, była stosunkowo niewielka liczba osób badanych (n=159) w odniesieniu do ilości analizowanych zmiennych. Trzecią słabą stroną były duże dysproporcje między porównywanymi grupami ciężarnych w ramach badanych zjawisk (np. doświadczenie martwego porodu).

LITERATURA

- Ryan D., Milis L., Misri N. (2005). Depression during pregnancy. *Canadian Family Physician*, 51, 1087-1093.
- Abajobir A.A., Maravilla J.C., Alati R., Najman J.M. (2015). A systematic review and meta-analysis of the association between unintended pregnancy and perinatal depression. *Journal of Affective Disorders*, 192, 56-63.
- Bansil P., Kuklina E.V., Meikle S.F., Posner S.F., Kourtis A.P., Ellington S.R., Jamieson D.J. (2010). Maternal and Fetal Outcomes Among Women with Depression. *Journal of Women's Health*, 19(2), 329-334.
- Banti S., Mauri M., Oppo A., Borri C., Rambelli C., Ramacciotti D., Montagnani M.S., Camilleri V., Cortopassi S., Rucci P., Cassano G.B. (2011). From the third month of pregnancy to 1 year postpartum. Prevalence, incidence, recurrence, and new onset of depression. Results from the Perinatal Depression-Research & Screening Unit study. *Comprehensive Psychiatry*, 52, 343-351.
- Bayrampour H., McDonald Sh., Tough S. (2015). Risk factors of transient and persistent anxiety during pregnancy. *Midwifery*, 31(6), 582-589.
- Bennett H.A., Einarson A., Taddio A., Koren G., Enarson T.R. (2004). Prevalence of Depression During Pregnancy: Systematic Review. *Obstetrics & Gynecology*, 103(4), 698-709
- Bhatia M.S., Jhanjee A. (2012). Tokophobia: A dread of pregnancy. *Industrial Psychiatry Journal*, 21(2), 158-159.
- Biaggi A., Conroy S., Pawlby S., Pariante C.M. (2015). Identifying the women at risk of antenatal anxiety and depression: A systematic review. *Journal of Affective Disorders*, 191, 62-77.
- Błaszczak A., Pilch D., Szamlewska B. (2011). Badanie poziomu lęku kwestionariuszem STAI C.D. Spielberga u kobiet w okresie okołopłodowym. *Perinatologia, Neonatologia i Ginekologia*, 4(3), 163-168.
- Bowen A., Bowen R., Butt P., Rahman K., Nazeem M. (2012). Patterns of Depression and Treatment in Pregnant and Postpartum Women. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 57(3), 161-168.

- Bussel van J.C.H., Spitz B., Demyttenaere K. (2009). Anxiety in pregnant and postpartum women. An exploratory study of the role of maternal orientations. *Journal of Affective Disorders*, 114, 232-242.
- Chrzan-Dętkoś M., Dyduch-Maroszek A., Humięcka A., Karasiewicz K. (2012). Uwarunkowania i konsekwencje depresji poporodowej. *Psychoterapia*, 2(161), 55-63.
- Evans, J., Heron, J., Francomb, H., Oke, S., & Golding, J. (2001). Cohort study of depressed mood during pregnancy and after childbirth. *BMJ: British Medical Journal*, 323(7307), 257-260.
- Fadzil A., Balakrishnan K., Razali R., Sidi H., Malapan T., Japaraj R.P., Midin M., Jaafar N.R.N., Das S. (2013). Risk factors for depression and anxiety among pregnant women in Hospital Tuanku Bainun, Ipoh, Malaysia. *Asia-Pacific Psychiatry*, 5, 7-13.
- Heron J., O'Connor T.G., Evans J., Golding J., Glover V. (2004) The course of anxiety and depression through pregnancy and the postpartum in a community sample. *Journal of Affective Disorders*, 80, 65-73.
- Hofberg K., Ward M.R., (2003). Fear of pregnancy and childbirth. *Postgraduate Medical Journal*, 79, 505-510.
- Hyun-Ghang J., Jeung-Suk L., Moon-Soo L., Seung-Hyun K., In-Kwa J., Sook-Haeng J. (2013). The association of psychosocial factors and obstetric history with depression in pregnant women: focus on the role of emotional support. *General Hospital Psychiatry*, 35, 354-358.
- Juczyński Z. (2009). *Narzędzia pomiaru w promocji i psychologii zdrowia* (s. 128-132).
- Kowalska J., Olszowa D., Markowska D., Teplik M., Rymaszewska J. (2014). Aktywność fizyczna i szkoła rodzenia a poziom postrzeganego stresu i objawów depresyjnych u kobiet po porodzie. *Psychiatria Polska*, 48(5), 889-900.
- Lancaster Ch., A., Gold K.J., Flynn H.A., Yoo H., Marcus S.M., Davis M.M. (2010). Risk factors for depressive symptoms during pregnancy: a systematic review. *American Journal of Obstetrics & Gynecology*, 2002(1), 5-14. DOI:10.1046/j.ajog.2009.09.007.
- Lee, A.M., Lam, S.K., Sze Mun Lau, S.M, Shiu Yin Chong, K., Chui, H.W. (2007). Prevalence, Course, and Risk Factors for Antenatal Anxiety and Depression. *The American College of Obstetricians and Gynecologists*, 110(5), 1102-1112.
- Majkovicz M. (2000). Praktyczna ocena efektywności opieki paliatywnej – wybrane techniki badawcze. W: K. de Walden-Gafuszko, M. Majkovicz (red.). *Ocena jakości paliatywnej w teorii i praktyce* (s. 34-36, 67-72). Gdańsk: Akademia Medyczna.
- Martini J., Petzoldt J., Einsle F., Beesdo-Baum K., Höfler M., Wittchen H.U. (2015). Risk factors and course patterns of anxiety and depressive disorders during pregnancy and after delivery: A prospective-longitudinal study. *Journal of Affective Disorders*, 175, 385-395.
- Moryłowska-Topolska J., Makara-Studzińska M., Kotarski J. (2014). Wpływ wybranych zmiennych socjodemograficznych na nasilenie objawów lękowych i depresyjnych w poszczególnych trymestrach ciąży. *Psychiatria Polska*, 48(1), 173-186.
- Pereira P.K., Lovisi G.M., Pilowsky D.L., Lima L.A., Legay L.F. (2009). Depression during pregnancy: prevalence and risk factors among women attending a public health clinic in Rio de Janeiro, Brazil. *Cadernos de Saúde Pública*, 25(12), 2725-2736.
- Płopa M. (2008). *Więzi w małżeństwie i rodzinie: metody badań* (s. 269-321). Kraków: Impuls.
- Podolska M.Z., Majkovicz M., Sipak-Szmigiel O., Ronin-Walkanowska E. (2009a). Style radzenia sobie w sytuacjach stresowych a "Łękaniec"

i "Łęk-cecha" u kobiet z objawami depresji okołoporodowej. *Ginekologia Polska*, 80(3), 201-206.

- Popiel A., Pragłowska E. (2006). Psychoterapia poznawczo-behavioralna schizofrenii. W: J. Meder, M. Sawicka (red.). *Psychoterapia schizofrenii* (s. 35). Kraków: Polskie Towarzystwo Psychiatryczne.
- Rahman K., Bowen A., Muhajarine N. (2014). Examining the Factors that Moderate and Mediate the Effects on Depression during Pregnancy and Postpartum. *Journal of Pregnancy and Child Health*, 10(1). DOI: 10.4172/jpch.1000116.
- Räisänen S., Lehto S.M., Nielsen H.S., Gissler M., Kramer M.R., Heinonen S. (2014). Risk factors for and perinatal outcomes of major depression during pregnancy: a population-based analysis during 2002-2010 in Finland. *BMJ: British Medical Journal*, 4(11), DOI: 10.1136/bmjopen-2014-004883.
- Rubertsson C., Hellström J., Cross M., Sydsjö G. (2014). Anxiety in early pregnancy: prevalence and contributing factors. *Archives of Women's Mental Health*, 17, 221-228.
- Sidebottom A.C., Hellerstedt W.L., Harrison P.A., Hennrikus D. (2014). An examination of prenatal and postpartum depressive symptoms among women served by urban community health centers. *Archives of Women's Mental Health*, 17, 27-40.
- Simpson J.A., Rholes W.S., Campbell L., Tran A., Wilson C.L. (2003). Adult Attachment, the Transition to Parenthood, and Depressive Symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(6), 1172-1187.
- Størksen H.T., Garthus-Nigel S., Vangen S., Eberhard-Gran M. (2012). The impact of previous birth experiences on maternal fear of childbirth. *Acta Obstetrica et Gynecologica Scandinavica*, 92, 318-324.
- Waerden van der J.M., Galéra C., Saurel-Cubizolles M.J., Sutter-Dallay A.L., Melchior M. (2015). Predictors of persistent maternal depression trajectories in early childhood: results from the EDEN mother-child cohort study in France. *Psychological Medicine*, 45, 1999-2012.
- Waqas A., Raza N., Lodhi H.W., Muhammad Z., Jamal M., Rehman A. (2015). Psychosocial Factors of Antenatal Anxiety and Depression in Pakistan: Is Social Support a Mediator? *PLoS ONE*, 10(1), 1-14. DOI:10.1371/journal.pone.0116510.
- Whisman M.A., Davila J., Goodman S.H. (2011). Relationship Adjustment, Depression and Anxiety During Pregnancy and the Postpartum Period. *Journal of Family Psychology*, 25(3), 375-383.
- Yanikkerem E., Ay S., Pior N. (2013). Planned and unplanned pregnancy: Effects on health practice and depression during pregnancy. *Journal of Obstetric and Gynecologist Research*, 39(1), 180-187.



Katarzyna Konczelska

SWPS Uniwersytet Humanistyczno-Społeczny

Doświadczenie śmierci dziecka jako sytuacja graniczna

Abstract

The death of a child is one of the most difficult and painful experiences in an adult person's life. Statistics reveal the terrifying frequency of this phenomenon. Several thousand children and young adults die every year as a result of diseases, accidents, homicide and suicides. Unfortunately, despite the universality of this experience, a child's death is still a socially tabooed phenomenon. Depending on the type of loss, there are various difficulties for mothers and fathers with experiencing mourning. Lonely parents may be more likely to experience mental and somatic health problems, such as severe depression (Sanders, 1989), physical exhaustion (Rando, 1986), insomnia (Bowlby, 1980), dissociative disorders, or somatoform disorders (Łuszczynska, 2011). Even a permanent change in personality being a result of complications in the course of mourning is a possible outcome. It was also noted that grieving parents often have tight and dysphoric affect associated with the experience of helplessness in the face of a loss. Felt anger is directed not only to the immediate environment, but above all to the grieving parents themselves, as a result of the growing sense of guilt (Johnson, 1987). The paper presents results of a study on the problems of a child's death and the difficulties of parents in coping with the loss, which affects both the family and the society.

Key words: child death, grief, limit situation, posttraumatic growth.

1. WSTĘP

Śmierć dziecka jest największą z możliwych tragedii. Odbiera ludziom to, co bezcenne. Wraz z dzieckiem odchodzi część rodziców. Żałoba staje się więc bardzo trudnym i bolesnym procesem, który często trwa latami. Ogromnym wyzwaniem dla rodziców, szczególnie widocznym w pracy terapeutycznej, jest ponowne nauczenie się czerpania radości z życia po śmierci dziecka (Konczelska, 2016), jednak nie wszystkim się to udaje (Girasek, 2005). „Wyleczenie się” jest możliwe tylko wtedy, gdy zmienia się „cały wewnętrzny system pojęciowy człowieka” (Sanders, 2001). Jak podkreśla Aleksandra Łuszczynska (2011), niezbędne w procesie adaptacji po stracie jest przetworzenie doświadczenia traumatycznego w taki sposób, aby zasymilować traumatyczne wspomnienia z posiadanymi wcześniej pozytywnymi fundamentalnymi przekonaniami na temat świata, tj. założeniem o tym, że jest on

bezpieczny, przewidywalny, a ja jestem osobą wartościową. Z problematyką redefinicji schematów poznawczych w wyniku doświadczenia traumatycznego wiąże się również koncepcja potraumatycznego wzrostu, wprowadzona w 1996 roku przez Richarda G. Tedeschi'ego i Lawrence'a G. Calhoun'a (2004). Autorzy Ci stwierdzili, że wydarzenia traumatyczne mogą sprzyjać rozwojowi, oraz być impulsem dla pozytywnych zmian psychologicznych w odbiorze samego siebie, relacji z innymi ludźmi oraz posiadanej filozofii życiowej. Śmierć, jako zjawisko graniczne, umożliwia przewartościowanie życia, ustalenie nowych priorytetów, wyrwanie się z niewoli konsumpcjonizmu (Dąbrowski 1975; Jaspers 1932). Bez wątplenia śmierć dziecka jest sytuacją graniczną, która jako nagle doświadczenie popycha człowieka ku konfrontacji jego egzystencjalną sytuacją w świecie (Yalom, 2008). Według Yaloma „śmierć działa jak katalizator, który może przenieść człowieka do wyższego stanu bytu: od zadziwienia tym, *jak* rzeczy są, do stanu zadziwienia, że są (...) Przypomina nam, że istnienia nie można odłożyć na później” (Yalom, 2008). Jednak mimo, iż potencjalnie konfrontacja ze śmiercią staje się szansą na odnalezienie sensu, to czy i kiedy dana osoba odnajdzie poczucie sensu, jest bardzo indywidualne.

Według Światowej Organizacji Zdrowia rocznie około 800 000 ludzi umiera w wyniku samobójstwa (WHO, 2018). Raport przedstawiony przez Główny Urząd Statystyczny wskazuje, iż w latach 2011-2016 umarło łącznie 9892 niemowląt (GUS, Rocznik Demograficzny 2017). Ponadto dodatkowo, zgodnie z danymi, corocznie umiera kilka tysięcy dzieci i młodych dorosłych w wieku od 1 do 29 roku życia (GUS, 2017). Szczegółowe statystyki przedstawia poniższa tabela (Tabela 1). Oznacza to, iż każdego roku przybywa średnio ponad 13 tysięcy osieroconych rodziców, matek i ojców.

Tabela 1. Umieralność niemowląt, dzieci i młodych dorosłych w Polsce. Dane zebrane na podstawie GUS.

Lata	Zgony niemowląt od 0 do 27 dni	Zgony niemowląt od 28 do 365 dni	Zgony niemowląt ogółem	Zgony dzieci i młodych dorosłych od 1 do 29 lat	Suma zgonów
2011	1258	578	1836	6064	7900
2012	1276	515	1791	5692	7483
2013	1164	520	1684	5442	7126
2014	1084	499	1583	5130	6713
2015	1067	409	1476	4818	6294
2016	1094	428	1522	4448	5970

W najnowszej metaanalizie oceniającej rozpowszechnienie osób narażonych na samobójstwo, Andriessen, Reham, Draper i in. (2017) obliczyli, że 4,3% i 22 % populacji było narażonych na samobójstwo odpowiednio w ciągu ostatniego roku i całego okresu ich życia. Śmierć dziecka w wyniku samobójstwa jest poważną traumą, co powoduje dla rodziców większe ryzyko zachorowalności psychicznej i pojawienia się problemów zdrowotnych w porównaniu do innych przyczyn śmierci dziecka (Ross, Kolves i in. 2018). Częstotliwość doświadczenia utraty nie dziecka nie oznacza akceptację społeczeństwa w kwestii przeżywania żałoby po dziecku. Ten temat jest wciąż społecznie tabuizowanym zjawiskiem.

Niniejsza praca skupia się na przeżyciu przez rodziców śmierci dziecka, analizując to doświadczenie przez pryzmat sytuacji granicznej i możliwość osiągnięcia potraumatycznego wzrostu u rodziców po stracie.

2. SYTUACJA GRANICZNA VS. POTRAUMATYCZNY WZROST

O tym, że doświadczenie śmierci dziecka można zakwalifikować do sytuacji granicznych świadczyć mogą obserwowane konsekwencje utraty dziecka. Rodzice często doświadczają pogorszenia funkcjonowania psychospołecznego (Moore, 2008). Rodzice mogą doświadczać psychicznych i somatycznych problemów zdrowotnych takich jak: ciężka depresja (Sanders, 1989), fizyczne wyczerpanie (Rando 1986), bezsenność (Bowlby 1980), zaburzenia dysocjacyjne lub somatoformiczne (Łuszczczyńska, 2011). Często pojawia się nasilone poczucie winy (Johnson, 1987) i wysokie ryzyko wystąpienia kryzysu małżeńskiego (Sanders, 1989). Dowiedziono, że proces żałoby po śmierci dziecka jest dłuższy niż po stracie współmałżonka Lehmann, Wortman, Williams, 1987) i bardziej narażony na patologizację (Rando, 1986). Jednocześnie badacze Shields i in. (2017) oraz Owens i in. (2008) sugerują, że proces tworzenia znaczenia ma kluczowe znaczenie dla rodziców pogrążonych w żałobie, ponieważ pozwala im żyć w świecie, w którym nie ma już dziecka. Podczas, gdy tworzenie znaczeń wiąże się z uzdrawianiem i rozwojem po traumie, niezdolność osieroconego do znalezienia sensu śmierci może wpłynąć na proces readaptacji po stracie i prowadzić do skomplikowanych objawów żalu (Ross, Kolves i in. 2018).

Jednym z możliwych skutków doświadczenia granicznego, w tym śmierci dziecka, może być potraumatyczny wzrost, czyli „doświadczenie pozytywnej zmiany, która pojawia się w następstwie zmagania się jednostki z trudnymi bądź traumatycznymi wydarzeniami życiowymi. Wyraża się to przez docenienie i podwyższenie wartości życia, pogłębienie relacji interpersonalnych, zwiększenie osobistej siły, zmianę systemu wartości oraz wzbogacenie życia duchowego” (Tedeschi, Calhoun, 2004). Wzrost potraumatyczny obserwujemy, gdy u człowieka następują transformacyjne zmiany życiowe, które nie są rezultatem błędów spostrzegania czy interpretacji zdarzenia. W efekcie doświadczona strata, poprzez doznanie cierpienia, zostaje przekształcona w istotną dla człowieka wartość (Ogińska - Bulik, 2013). Co więcej, to pogłębione rozumienie siebie i otaczającej rzeczywistości pozwala człowiekowi na bardziej skuteczne radzenie sobie z przeciwnościami losu w przyszłości. Z kolei badacze Schaefer i Moos wymieniają dodatkowo: regulację emocji, optymizm, zrozumienie siebie (Zięba, Czarnecka-van Luijken, Wawrzyniak, 2010). Wzrost potraumatyczny wyraża się przede wszystkim w przekonaniach i subiektywnych ocenach jednostki, która go doświadcza. Do jego pomiaru stosuje się najczęściej kwestionariusze oraz rozmaite techniki jakościowe opierające się o wywiad strukturalizowany lub techniki narracyjne (Neymeier, 2006).

3. BADANIE WŁASNE

Mając na uwadze wiedzę teoretyczną dotyczącą żałoby, sposobów jej przeżywania oraz czynniki modyfikujące pozytywnie lub negatywnie doświadczanie utraty, wielokrotnie podkreślano, że śmierć dziecka jest bardzo obciążającym wydarzeniem dla obojga rodziców (Kleszcz-Szczyrba, Gałuszka, 2016). Z powodzeniem można zaliczyć

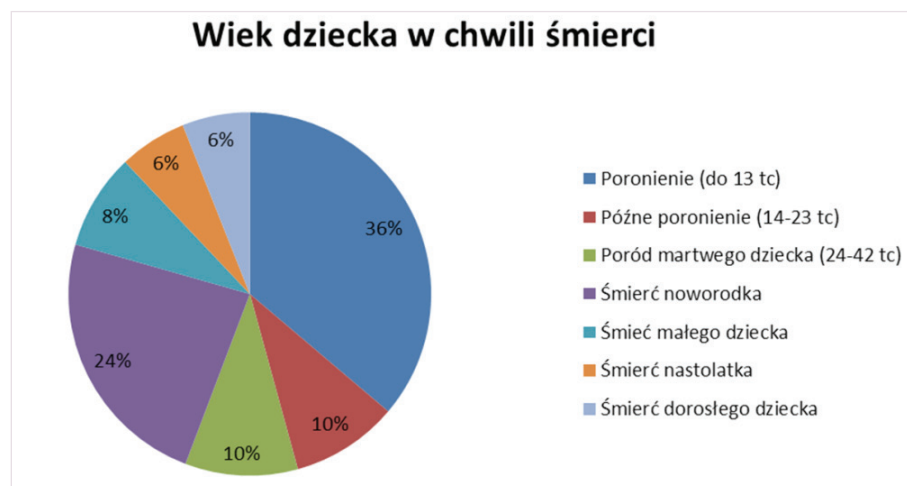
je do jednego z najtrudniejszych doświadczeń w życiu dorosłego człowieka (Yalom, 1989). Mimo wszystko problematyka ta jest stosunkowo słabo zweryfikowana naukowo. Wpływa to wtórnie na pogłębianie społecznego tabu utraty i nasilenie cierpienia części osób po stracie poprzez zwiększone poczucie osamotnienia, stygmatyzację czy niewłaściwie świadczoną pomoc. Stąd uznano za istotne przeprowadzenie badania, którego celem było określenie zależności pomiędzy doświadczeniem śmierci dziecka a psychospołecznym funkcjonowaniem osieroconych rodziców, w tym także potraumatycznym wzrostem.

Od 2017 r. do 2018 r. badaniem zostało objętych 204 rodziców, którzy doświadczyli utraty dziecka w okresie ostatnich 5 lat. Rodzice zostali zaproszeni do badań poprzez fora internetowe, organizacje zajmujące się pomocą dla rodziców po stracie dziecka (m.in. hospicja), zastosowano również metodę kuli śnieżnej. Badania były przeprowadzane indywidualnie, przez psychologa, z zachowaniem standardów etyki badań psychologicznych. Każda z osób badanych w pierwszej kolejności wypełniała pakiet kwestionariuszy, następnie miała możliwość udzielenia odpowiedzi rejestrowanych na dyktafon (wywiad standaryzowany). Po zakończonym badaniu każdy uczestnik miał możliwość skorzystania z pomocy psychologicznej, jeżeli była taka potrzeba. Do badań wykorzystano m.in. kwestionariusz: PGTI-PL Inwentarz Potraumatycznego Rozwoju, Kwestionariusz Ogólnego Stanu Zdrowia GHQ-28 Goldberga, kwestionariusz HADS oraz ankietę własną.

4. CHARAKTERYSTYKA GRUPY BADAWCZEJ

Grupę badawczą stanowili rodzice, którzy stracili dziecko bez względu na jego wiek w momencie śmierci oraz na przyczynę śmierci. W ramach prowadzonego projektu w badaniu wzięły udział 184 kobiety (Mwiek=34,33 SDwiek=8,64) oraz 20 mężczyzn (Mwiek=38,10 SDwiek=9,51). W grupie przeważały osoby z wykształceniem wyższym (59%) oraz osoby pracujące na pełen etat (52%).

Wykres 1. Wiek dziecka w chwili śmierci.

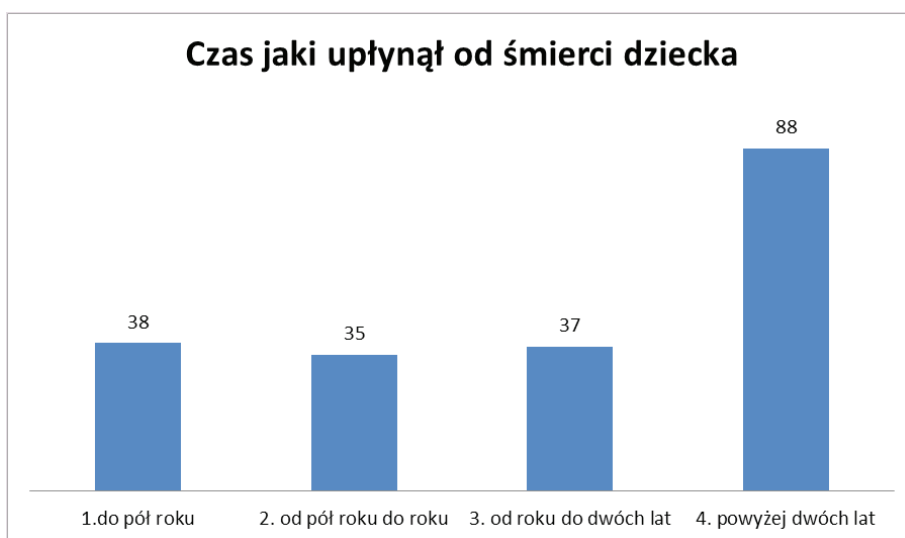


*) wyniki 5 osób nie wzięto pod uwagę ze względu na brak kompletności danych.

Wśród osób badanych większość (84%) to osoby pozostające w związku małżeńskim. Rozpadu małżeństwa doświadczyło 3% badanych, a 1% było w trakcie separacji. W związku nieformalnym (konkubinacie) było 7% badanych, 5% było stanu wolnego (panna/kawaler). 54% osób badanych doświadczyła śmierci dziecka w okresie prenatalnym, tj. od wczesnego poronienia po śmierć w 42 tygodniu ciąży (N=111). 2 osoby doświadczyły straty dziecka dorosłego w wyniku śmierci samobójczej. Szczegółowy wykaz znajduje się na wykresie nr 1.

Większość osób badanych (N=110) doświadczyła straty dziecka w okresie od 1 miesiąca do 2 lat (Wykres 2). 61% badanych (N=120) skorzystało z profesjonalnej pomocy (psychologa, psychiatry lub udziału w grupach wsparcia dla osieroconych rodziców).

Wykres 2. Czas jaki upłynął od śmierci dziecka.



*) wyników 6 osób nie wzięto pod uwagę ze względu na brak danych.

5. UZYSKANE WYNIKI

Tabela 2. Wyniki testu NIR (p w dolnej części tabeli) dla porównań grup z uwagi na czas po stracie dla zmiennej PTGI – zmiana percepcji siebie

	powyżej dwóch M=24,455	do pół roku M=19,105	pół do roku M=19,139	rok do dwóch M=19,158
powyżej dwóch				
do pół roku	0,013			
pół do roku	0,015	0,989		
rok do dwóch	0,013	0,983	0,994	

Analizy post-hoc zostały przeprowadzone testem NIR, ponieważ dla silniejszych testów porównań wielokrotnych nie uzyskano istotności statystycznej. Porównania te wykazały istotne statystycznie różnice w zmiennej *zmiana percepcji siebie*

pomiędzy osobami, które doświadczyły straty ponad dwa lata przed badaniem względem wszystkich pozostałych grup (Tabela 2). Grupa osób, które doświadczyły straty ponad dwa lata przed badaniem uzyskiwała wyższe wyniki w tej skali.

Wyniki znajdują potwierdzenie w wypowiedziach osób badanych rejestrowanych na dyktafon. Poniżej przytoczono trzy z nich:

Czy sądzi Pani, że przez doświadczenie śmierci dziecka zmienił się Pani sposób myślenia o sobie?

Matka nr 1, (2 lata po śmierci 18-letniego syna):

„Tak, na pewno tak, ponieważ człowiek tak naprawdę nie wie, ile jest w stanie wytrzymać, dopóki nie musi czegoś wytrzymać, nie wie, ile jest w stanie znieść, teraz rozumiem, że bardzo dużo, więc siła człowieka, w tym momencie moja wiem, że jest bardzo duża. Nie znaczy to, że chciałabym ten efekt powtórzyć, tak, ale wiem, że z bardzo wieloma rzeczami jestem sobie w stanie poradzić wcześniej czy później. To znaczy takie doświadczenia traumatyczne, znaczy jest tak, że nie załamiam nas, na takiej zasadzie, że nie będę chciała sobie, albo komukolwiek czegoś zrobić, tak, poradzę sobie z tym wcześniej, czy później”.

Matka nr 2 (2,5 roku po śmierci 3 letniej córki):

„Tak, jak można to nazwać, takie stwierdzenie z kwestionariusza wezmę, które było tam bardzo takie trafne i bardzo jakoś od razu je poczułam i mi spasowało, to dotyczące zaufania do siebie. Tak, mogę powiedzieć, że w większym stopniu ufam temu, co czuję, co mi podpowiada intuicja, że decyzje, które gdzieś... Tak można to nazwać jakimś rodzajem większej pewności siebie, no i chyba paradoksalnie, oczywiście poza tym takim najtrudniejszym czasem, którym dla mnie to jest taka cezura pierwszego roku, tak to się układa. Gdzie ja tak samo, jak moja córeczka żyła 3 lata i pierwszy rok był inny znacząco od dwóch pozostałych mojego życia z nią, tak ten pierwszy rok po śmierci był czasem przeżywania i później oczywiście teraz też, ale też takiego spokoju, który jest jakimś głębszym spokojem niż ten, który miałam wcześniej, tak. Bo właśnie gdzieś na jakimś poziomie to się łączy z tym zaufaniem do siebie takim, nieszarpaniem się z samą sobą może o tak”.

Matka nr 3 (9 miesięcy po śmierci noworodka):

„O mnie? Nie spodziewałam się w ogóle, że jestem w stanie to wytrzymać, to tak chyba, taka jedna z takich rzeczy. A jak sobie kiedyś wyobrażałam, zanim byłam w ciąży, to wydawało mi się, że to jest coś strasznego i... Znaczący oczywiście odsuwa się takie myśli, ale, no chyba to tak najbardziej.”

Analizy post-hoc zostały przeprowadzone testem NIR, ponieważ dla silniejszych testów porównań wielokrotnych nie uzyskano istotności statystycznej. Porównania te wykazały istotne statystycznie różnice w zmiennej **potraumatyczny wzrost (skala ogólna)** pomiędzy osobami, które doświadczyły straty ponad dwa lata przed badaniem względem dwóch grup: osoby doświadczające straty w czasie od pół roku do roku oraz od roku do dwóch od badania (Tabela 3). Grupa osób, które doświadczyły straty ponad dwa lata przed badaniem uzyskiwała wyższe wyniki w tej skali.

Podobnie jak w poprzednim przypadku, analizy post-hoc zostały przeprowadzone testem NIR, ponieważ dla silniejszych testów porównań wielokrotnych nie uzyskano

istotności statystycznej. Porównania te wykazały istotne statystycznie różnice w zmiennej *samoakceptacja* pomiędzy osobami, które doświadczyły straty ponad dwa lata przed badaniem względem grupy, która doświadczyła straty w przeciągu roku do dwóch od badania (Tabela 4). Grupa osób, które doświadczyły straty ponad dwa lata przed badaniem uzyskiwała wyższe wyniki w tej skali.

Tabela 3. Wyniki testu NIR (p w dolnej części tabeli) dla porównań grup z uwagi na czas po stracie dla zmiennej PTGI – skala ogólna

	powyżej dwóch M=58,750	do pół roku M=50,790	pół do roku M=49,750	rok do dwóch M=47,316
powyżej dwóch				
do pół roku	0,073			
pół do roku	0,047	0,845		0
rok do dwóch	0,010	0,507	0,646	

Tabela 4. Wyniki testu NIR (p w dolnej części tabeli) dla porównań grup z uwagi na czas po stracie dla zmiennej PMP - samoakceptacja

	powyżej dwóch M=27,466	do pół roku M=24,789	pół do roku M=24,333	rok do dwóch M=23,211
powyżej dwóch				
do pół roku	0,101			
pół do roku	0,060	0,815		
rok do dwóch	0,009	0,411	0,564	

Wielokrotne porównania średnich rang wykazały istotne statystycznie różnice w zmiennej *PTGI_większe docenianie życia* pomiędzy osobami, które doświadczyły straty ponad dwa lata przed badaniem względem wszystkich pozostałych grup (Tabela 5). Grupa osób, które doświadczyły straty ponad dwa lata przed badaniem uzyskiwała wyższe wyniki w tej skali.

Tabela 5. Wyniki porównań wielokrotnych rang (statystyka w górnej części oraz wartość p w dolnej części tabeli) dla porównań grup z uwagi na czas po stracie dla zmiennej PTGI_większe docenianie życia

	powyżej dwóch R=119,89	do pół roku R=89,88	pół do roku R=77,89	rok do dwóch R=87,63
powyżej dwóch		2,671	3,668	2,871
do pół roku	0,045		0,493	0,477
pół do roku	0,002	1,000		0,023
rok do dwóch	0,025	1,000	1,000	

R – średnia ranga

Czy sądzi Pani, że przez doświadczenie śmierci dziecka zmienił się Pani sposób myślenia o tym, co w życiu jest najważniejsze?

Matka nr 1, (2 lata po śmierci 18 letniego syna):

„Tak, zdecydowanie tak, to powiedzenie księdza Twardowskiego, spieszymy się kochać ludzi tak szybko odchodzą, najważniejsza w życiu jest miłość, jest ważniejsza od śmierci z całą pewnością i ważniejsza czasami nawet od samego życia, w związku z czym, no zdecydowanie tak. To jest kwestia takiego stwierdzenia, że to jest uczucie, które jest tak silne, że jest ponad czas, poza grób i że wiąże ludzi bardzo mocno, w związku z czym jakby do końca tej więzi się nigdy nie traci, ona jest na tyle mocna”.

Matka nr 2 (2,5 roku po śmierci 3 letniej córki):

„Tak, znowu to samo muszę powiedzieć, że to też życie mojego dziecka, ale to chyba nie jest takie niespójne, bo śmierć tego nie zmienia. Jakby kruchość życia, ale zarazem takiego piękna naprawdę w każdej chwili tu i teraz, która trwa. Może to brzmi tak jak banał, ale to jest jakoś bardzo namacalne i wyraźne na co dzień moim życiu więc tak. I to mam odniesienie też bardzo bezpośrednio do mojej rodziny, do moich dzieci, ale też w pytaniu jest jeszcze raz, żebym nie...”

Przeprowadzono analizy wskazujące, iż potraumatyczny wzrost wiąże się ujemnie w stopniu słabym i umiarkowanym ze zmiennymi odnoszącymi się do negatywnego afektu (Tabela 6).

Tabela 6. Analiza korelacji - rho Spearmana - dla zmiennych z PTGI oraz HADS (N=204)

		HADS_Lęk	HADS_Depresja
PTGI_Zmiana percepcji siebie	Rho Spearmana	-,321***	-,411***
	Istotność	0,000	0,000
PTGI_Zmiana relacji z innymi	Rho Spearmana	-,221**	-,337***
	Istotność	0,001	0,000
PTGI_Większe docenianie życia	Rho Spearmana	-,084	-,188**
	Istotność	0,233	0,007
PTGI_Zmiany duchowe	Rho Spearmana	-0,069	-,141*
	Istotność	0,325	0,045
PTGI_Ogólny	Rho Spearmana	-,274***	-0,389***
	Istotność	0,000	0,000

* p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

Rozważano także potencjalny wpływ realizacji potrzeb rodzicielskich wśród rodziców po stracie pod kątem osiągnięcia potraumatycznego wzrostu oraz pogorszeniu bądź polepszeniu stanu zdrowia. Analiza wykazała brak istotnych różnic pomiędzy grupami wyróżnionymi ze względu na *posiadanie* i *nieposiadanie* dzieci w potraumatycznym wzroście oraz w zmianie stanu zdrowia (Tabela 7, Tabela 8).

Tabela 7. Porównanie osób posiadających dzieci i nie posiadających dzieci. Test t

	Średnia NIE (N=70)	Średnia TAK (N=134)	t	df	p
PTGI_Ogólne	108,21	54,29	-,442		0,659

Tabela 8. Porównanie osób posiadających dzieci i nie posiadających dzieci. Test U

	Średnia ranga NIE (N=70)	Średnia ranga TAK (N=133)	U	Z	p
Zmiana stanu zdrowia	95,49	98,73	4220,00	1,092	0,275

* $p < 0,05$

Sprawdzono również różnice płciowe w osiągnięciu potraumatycznego wzrostu oraz zmianie stanu zdrowia. W zmiennej **PTGI_Ogólne**: Większa średnia i mediana charakteryzuje grupę kobiet (Tabela 9). Niemniej różnica w liczebności obu grup jest przytłaczająco duża, więc należy do takiego porównania podchodzić z ogromną ostrożnością. Podobnie w pozostałych zmiennych, u kobiet wyniki są wyższe, poza zmienną *zmiana stanu zdrowia*. Dotyczy to porównań zarówno średnich, jak i mediany (z wyjątkiem *oceny związku*, gdzie mediany są podobne dla obu grup).

Tabela 9. Porównanie miar tendencji centralnej dla grupy kobiet i mężczyzn

	Średnia K (N=184)	Średnia M (N=20)	Mediana K (N=184)	Mediana M (N=20)
PTGI_Ogólne	54,96	42,85	54,85	22,65
HADS_Depresja	7,94	6,50	8	6,5
GHQ A	10,35	6,35	10	5
GHQ B	11,04	7,30	11	6
GHQ C	10,33	8	9	7
GHQ D	6,34	2,35	4	0
Ocena związku	2,78	2,65	3	3
Zmiana stanu zdrowia	2,07	2,60	1	3

6. PODSUMOWANIE BADAŃ

Przeżycie doświadczenia traumatycznego pociąga za sobą różne skutki i to nie tylko negatywne (Ogińska-Bulik, 2010). Wymienia się trzy możliwe konsekwencje przeżytej traumy, czyli przetrwanie (survival), dla którego charakterystyczny jest niższy niż przed traumą poziom funkcjonowania, powrót do stanu równowagi (recovery) oraz wzrost i rozwój (thriving, growth), który cechuje wyższy poziom funkcjonowania w porównaniu z okresem sprzed traumy (Kubany, 2004). Wszystkie trzy występują

u rodziców objętych badaniem, jednak na potrzeby niniejszego artykułu prezentowane zostały wyniki dotyczące potraumatycznego wzrostu.

Najsilniejsze zależności w aspekcie potraumatycznego wzrostu (skala ogólna, samoakceptacja, większe docenienie życia) zaobserwowano u badanych rodziców, u których minęły ponad 2 lata od śmierci dziecka. Koncepcja potraumatycznego rozwoju może się objawiać m.in. zmianą trzech obszarach: w percepcji siebie, w relacjach interpersonalnych i filozofii życiowej (Tedeschi, Calhoun 1996 za: Ogińska-Bulik, Juczyński, 2010). Główni badacze potraumatycznego wzrostu sugerują krzywoliniowy związek pomiędzy intensywnością wydarzenia a wzrostem (Tedeschi, Calhoun, 1998) zakładają, że sytuacja traumatyczna o słabym nasileniu prowadzi do mniejszego wzrostu, silniejsza zaś do większego. Jednakże ekstremalne wydarzenia mogą skutkować słabą adaptacją i niskim wzrostem lub jego brakiem. Wyniki są zgodne z literaturą, która wskazuje, że wzrost osobisty ma tendencję spadkową w pierwszym roku po utracie, a następnie wzrasta miarowo wraz z upływem lat po stracie (Feigelman, W., Jordan, J.R., Gorman, B.S., 2009). W prezentowanym badaniu ustalono, że im więcej upłynęło czasu od straty, tym wyższe wyniki na skali potraumatycznego wzrostu badani osiągnęli. Należałoby sprawdzić jak u badanych zmieniają się w czasie przekonania na temat świata, siebie i innych ludzi oraz czy i jaki ma to związek z osiągnięciem potraumatycznego wzrostu. W tym celu prowadzone są badania podłużne, które zakończą się w 2018 r.

Ponadto ustalono, iż potraumatyczny wzrost ma związek z niższymi objawami negatywnego afektu (lęku i depresji) u osób badanych. Przewartościowanie życia, reformułowanie swoich przekonań dotyczących traumatycznego wydarzenia jakim jest utrata dziecka, zmniejszało ryzyko pojawienia się objawów depresji i lęku. Zgodnie z modelem dwuprocesowym radzenia sobie z żałobą (Stroebe, Schut, 2010) istnieją dwie kategorie stresorów związanych z żałobą. Pierwsze są ukierunkowane na utratę i obejmują przetwarzanie doświadczeń związanych z utratą i poszukiwanie odpowiedzi. Drugie są ukierunkowane na odbudowę i zawierają przemyślenia zmieniające życie, zbliżone do fazy tworzenia sensu żałoby (Ross, Kolves, 2018). Model radzenia sobie osób pogrążonych w żałobie sugeruje, że strategie zarówno adaptacyjne, jak i nieprzystosowawcze, oscylują między dwoma procesami. Zasada leżąca u podstaw oscylacji polega na tym, że czasem pogrążeni w żałobie konfrontują aspekty utraty i przywracania, a czasami ich unikają. Oscylacja pomiędzy tymi dwoma rodzajami stresorów jest konieczna do adaptacyjnego radzenia sobie np. pozytywne ponowne przemyślenia kwestii są ważne dla pójścia do przodu, ale jeśli trwają one stale, zaniedbuje się rozmyślanie i pogodzenie się ze stratą (Stroebe, M., Schut, H., 2010). Zaskakujące okazało się, że posiadanie czy brak potomstwa nie ma związku z potraumatycznym wzrostem oraz nie wpływa na stan zdrowia badanych rodziców. Uznano, iż posiadanie żyjącego dziecka może mieć związek z lepszym radzeniem sobie ze stratą poprzez m.in. przekierowywanie uwagi w stronę życia, nadanie sensu, realizacją rodzicielskich potrzeb. Wśród badanych rodziców nie wykazano, ażeby fakt posiadania czy nieposiadania żyjącego dziecka miał związek z osiągnięciem potraumatycznego wzrostu czy lepszym lub gorszym stanem zdrowia badanych. Ponadto, kobiety uzyskiwały wyższe wyniki w potraumatycznym wzroście i skalach dotyczących depresji, mężczyźni w zmianie stanu zdrowia. Oczywiście interpretacje powinny być stawiane z dużą ostrożnością z racji wysokiej dysproporcji badanych grup, jednak potwierdzają wcześniej uzyskane wyniki: kobiety po stracie dziecka mają istotnie wyższy

poziom depresji od mężczyzn po stracie dziecka oraz śmierć dziecka wpływa na stan zdrowia rodziców po stracie (Konczelska, 2016). W tym aspekcie niezbędne byłoby zwiększenie grupy ojców w celu uzyskania bardziej wiarygodnych wyników.

7. WNIOSKI

Mając na uwadze wiedzę na temat przeżywania żałoby po stracie dziecka oraz trudności z jakimi borykają się rodzice po stracie, ustalono, że śmierć dziecka stanowi sytuację graniczną, która może prowadzić m.in. do potraumatycznego wzrostu. U badanych rodziców do potraumatycznego wzrostu zachodzi istotnie częściej w okresie powyżej 2 lat od śmierci dziecka niż we wcześniejszych okresach po stracie. Ponadto potraumatyczny rozwój ma związek z niższymi objawami negatywnego afektu (lęku i depresji) u osób badanych. Fakt posiadania lub nieposiadania dziecka nie miał związku z osiągnięciem wzrostu i stanem zdrowia badanych. Potwierdzono, że cierpienie, oprócz swych negatywnych konsekwencji daje także możliwość rozwoju. Ludzie mogą stać się mądrzejsi, bardziej rozumiejący i współczujący (Sanders, 2001). Uczą się „żyć bardziej autentycznie; z codziennymi zdarzeniami dającymi możliwość uczestniczenia w przygodzie, którą jest życie; a co najważniejsze z przeżyciami, które stymulują do tego, by dzielić się miłością, talentami i specjalnymi uzdolnieniami ze wszystkimi ludźmi, którzy mogą ich potrzebować” (Sanders, 2001). Nie oznacza to bynajmniej, że należy się cieszyć w momencie tak wielkiej tragedii jaką jest śmierć dziecka. Jednak konstruktywne przeżycie żałoby, może stać się szansą dla rodziców do przewartościowania swojego życia i pełniejszego bycia tu i teraz.

8. LITERATURA

- Andriessen, K., Rahman, B., Draper, B., Dudley, M., Mitchell, P.B. (2017) Prevalance of exposure to suicide: A meta-analysis of population-based studies. *J.Psychiatr. Res.*, 88, 113-120.
- Bowlby, J. (1980). *Attachment and loss. Volume III.* New York: Basic Books Inc.
- Dąbrowski K. (1975). *Trud istnienia.* Wiedza Powszechna, Warszawa.
- Feigelman, W.; Jordan, J.R.; Gorman, B.S. (2009). How they died, time since loss, and bereavement outcomes. *OMEGA*, 58, 251–273.
- Girasek, D. C. (2005). Advice from bereaved parents: On forming partnerships for injury prevention. *Health Promotion Practice*, 6(2), 207-213.
- Główny Urząd Statystyczny (2017). *Rocznik Demograficzny 2017.* Warszawa, Zakład Wydawnictw Statystycznych.
- Jaspers K. (1932/1978). *Wybór pism: Sytuacje graniczne*, tłum. Staniszevska A. (Sytuacja, Śmierć, Cierpienie); Skwieciński M. (Walka, Wina, Problematyczność wszelkiego bytu empirycznego i historyczność rzeczywistości w ogóle jako sytuacja graniczna), [w:] Rudziński W. 1978: Jaspers. Warszawa: PIW.
- Johnson S. (1987). *After a child dies—Counseling bereaved families.* New York: Springer Publishing Company.
- Kleszcz-Szczyrba, R., Gałuszka, A., (red.), (2016). *Utrata i żałoba- teoria i praktyka.* Katowice: Wyd. UŚ. ISSN 0208-6336, ISBN 978-83-8012-838-5.
- Konczelska, K. (2016). „The role of the support groups in the process of mourning a child's death – research conclusions” (w:) „Challenges of the current medicine” E. Krajewska-Kułak, C.R. Łukaszuk, J. Lewko, W. Kułak, E. Sarnacka (ed.); 2016/Tom V/ (s. 67-81). Uniwersytet Medyczny w Białymstoku, Wydział Nauk o Zdrowiu „Duchno” Piotr Duchnowski/

- Kubany ES. (2004.) *The Trauma Related Guilt Inventory (TRGI). Assessing and treating PTSD manual*. Los Angeles: Western Psychological Services.
- Lehman, R., Wortman, C. B., Williams, A. F. (1987): Long-term effects of losing a spouse or a child in a motor vehicle crash. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52 (1), 218-231.
- Łuszczynska, A. (2011). Wsparcie społeczne a stres traumatyczny. (w:) H. Sęk, R. Cieślak (red.). *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie* (s. 190-205). Warszawa: PWN.
- Moore, A. (2007-2008). Older poor parents who lost an adult child to AIDS in Togo, West Africa: a qualitative study. *Baywood Publishing Co., Inc. Omega*, 56(3), 289-302.
- Neimeyer, R. A. (2006). Re-storying loss: Ibstering growth in the posttraumatic narrative, [w:] L. G. Calhoun i R. G. Tedeschi (red.), *Hand book of posttraumatic growth: research and practice* (s. 68-90). New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Ogińska-Bulik, N., Juczyński, Z. (2010). Rozwój potraumatyczny - charakterystyka i pomiar. *Psychiatria*, 7(4), 129-142.
- Ogińska-Bulik, N. (2013). Pozytywne skutki doświadczeń traumatycznych. Czyli kiedy izy zamieniają się w perły. Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Owens, C.; Lambert, H.; Lloyd, K.; Donovan, J. (2008) Tales of biographical disintegration: How parents make sense of their sons' suicides. *Sociol. Health Illn.* 30, 237-254.
- Rando, T. A. (1986). Parental bereavement: An exception to the general conceptualizations of mourning. In T. A. Rando (ed.), *Parental loss of a child* (p. 45-58). Champaign, IL: Research Press.
- Ross V., Kolves K., Kunde L., D. de Leo. (2018). Parents' Experiences of Suicide-Bereavement: A Qualitative Study at 6 and 12 Months after Loss. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 15,618.
- Sanders C. (1989). *Grief: The morning after*. New York, John Wiley & Sons.
- Sanders C. (2001). *Jak przeżyć stratę dziecka. Powrót nadziei*. GWP, Gdańsk.
- Shields, C., Russo, K., Kavanagh, M. (2017). Angels of courage: The experiences of mothers who have been bereaved by suicide. *OMEGA*.
- Stroebe, M.; Schut, H. (2010). The dual process model of coping with bereavement: Rationale and description. *Death Stud.*, 23, 197-224.
- Tedeschi, R.G., Calhoun, L.G. (2004). Posttraumatic Growth: Conceptual Foundations and Empirical Evidence. *Psychological Inquiry*, 15(1), 1-18.
- Tedeschi, R.G., Park, C.L., & Calhoun, L.G. (1998). *Posttraumatic growth: Positive transformations in the aftermath of crisis*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- World Health Organization (accessed on 26 February 2018). *Suicide Data Available online: http://www.who.int/mental_health/prevention/suicide/suicideprevent/en/*.
- Yalom, I.D. (2008). *Psychoterapia egzystencjalna*. Warszawa: Instytut Psychologii Zdrowia PTP.
- Zięba, M., Czarnecka-vanLuijken, J., & Wawrzyniak, M. (2010). Nadzieja podstawowa i wzrost potraumatyczny. *Studia Psychologiczne*, 49(1), 109-120.



Izabela Marzec

Agnieszka Ganiek

Katedra Zarządzania Publicznego i Nauk Społecznych, Wydział Ekonomii
Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

Stosunek pracowników do zmian jako czynnik efektywności funkcjonowania organizacji świadczących usługi publiczne / *Employees' attitudes to changes as a driver of organizational performance in organizations providing public services*

Streszczenie

Stosunek pracowników wobec zmian oraz efektywność funkcjonowania organizacji od dawna są przedmiotem zainteresowania badaczy i praktyków zarządzania. Rzadko jednak badane są bezpośrednio związki między tymi zjawiskami. Dynamiczne zmiany w organizacjach świadczących usługi publiczne i ich dążenie do wzmocnienia innowacyjności oraz poprawy funkcjonowania organizacji sprawiają jednak, że problem ten nabiera obecnie szczególnego znaczenia. W artykule podjęto próbę odpowiedzi na pytanie: jaki stosunek pracowników do zmian zachodzących w organizacji oraz czy istnieje związek pomiędzy stosunkiem pracowników do zmian a efektywnością funkcjonowania organizacji świadczących usługi publiczne? Cele te zostaną zrealizowane poprzez zaprezentowanie wyników studiów literaturowych i badań empirycznych przeprowadzonych w organizacjach publicznych¹.

Słowa kluczowe: stosunek do zmian; ZZL; efektywność organizacji; organizacje publiczne

Abstract

Employees' attitudes to changes and organizational performance have been the subjects of interest of theoreticians and practitioners of management for a long time. However, direct relations between these phenomena are rarely examined. Dynamic changes in organizations providing public services, their striving for enhancement of innovativeness and an increase of organizational performance cause that today this problem acquires special importance. This paper tries to answer the questions:

¹ Projekt został sfinansowany ze środków Narodowego Centrum Nauki przyznanych na podstawie decyzji numer DEC-2013/11/B/HS4/00561.

what are employees' attitudes to organizational changes in public organizations and what are the relationships between employees' attitudes to organizational changes and public organizations' performance? These aims will be achieved by presenting the results of literature study and empirical research carried out in public organizations.

Key words: attitudes to changes; HRM; organizational performance; public organizations

1. WPROWADZENIE

Zachodzące przemiany sprawiają, że zmienia się wizja organizacji publicznych i ich pracowników. Zmianie ulegają także oczekiwania społeczne co do jakości usług publicznych. Rosnąca rola zasobów niematerialnych sprawia także, że dla sukcesu organizacji świadczących usługi publiczne coraz ważniejsze stają się kwestie związane z zarządzaniem kapitałem ludzkimi tych organizacji. Współczesne koncepcje zarządzania w sektorze publicznym eksponują znaczenie kapitału ludzkiego jako czynnika często decydującego o sukcesie organizacji. Stanowi to element ogólnościowych tendencji adaptowania metod i zasad stosowanych w organizacjach prywatnych do potrzeb organizacji publicznych. Wysiłki te mają na celu doskonalenie zarządzania w organizacjach publicznych, a dzięki temu podniesienie efektywności ich działania i poprawę jakości świadczonych usług publicznych. Analizując je, należy jednak uwzględnić specyfikę organizacji świadczących usługi publiczne, która wynika z ich misji, celów, struktur i procesów organizacyjnych, a także właściwego dla tych organizacji otoczenia oraz złożoności powiązań organizacji publicznych z ich interesariuszami (Frączkiewicz-Wronka 2009, Frączkiewicz-Wronka i Marzec 2012).

W tym kontekście warto także wskazać na znaczenie stosunku pracowników do zmian organizacyjnych, ponieważ to ludzie poprzez swoje postawy i zachowania w organizacji w dużej mierze decydują o jej przyszłości. Jednym z ważnych obszarów zainteresowania współczesnego zarządzania zasobami ludzkimi są również różnorodne postawy pracowników wobec zmian organizacyjnych i ich wpływ na efektywności funkcjonowania organizacji.

Celem artykułu jest odpowiedź na pytania: jaki jest stosunek pracowników organizacji świadczących usługi publiczne do zmian zachodzących w organizacji oraz czy istnieje związek pomiędzy stosunkiem pracowników do zmian a efektywnością funkcjonowania organizacji świadczących usługi publiczne. Cel ten zostanie zrealizowany poprzez zaprezentowanie wyników studiów literaturowych i badań empirycznych przeprowadzonych w organizacjach publicznych¹.

2. EFEKTYWNOŚĆ W SEKTORZE PUBLICZNYM: ZARYS ZAKRESU POJĘCIOWEGO

Wielu badaczy akcentuje fakt, że efektywność jest pojęciem bardzo złożonym i trudnym do jednoznacznego zdefiniowania (Bratnicki i Ząbkowska 2010, Marzec 2015). W literaturze przedmiotu proponowane są różnorodne podejścia do efektywności,

¹ Projekt został sfinansowany ze środków Narodowego Centrum Nauki przyznanych na podstawie decyzji numer DEC-2013/11/B/HS4/00561.

np. podejście celowościowe, systemowe, od strony interesariuszy czy też podejście oparte na modelu konkurujących wartości (Kulikowska-Pawlak 2010: 73–79). Wśród badaczy organizacji publicznych stosunkowo dużą popularnością cieszą się dwa najnowsze podejścia, tj. podejście od strony interesariuszy i podejście oparte na modelu konkurujących wartości. Zdaniem Quinna i Rohrbauga (1983: 365) – prekursorów podejścia opartego na modelu konkurujących wartości, nie istnieją jednoznacznie najlepsze kryteria oceny efektywności, bowiem to, jakie miary efektywności powinny być wykorzystane zależy od konkretnej sytuacji. Analiza badań empirycznych doprowadziła do wyróżnienia trzech, podstawowych wymiarów, które stanowią kombinacje konkurujących wartości, pomiędzy którymi zwykle wybierają oceniający efektywność organizacji menedżerowie, tj. obszar uwagi, struktura organizacyjna i wyniki organizacji (Quinn i Rohrbaugh 1983: 367). Model ten odzwierciedla złożoności problemu efektywności i jej pomiaru w częstej sytuacji konieczności wyboru pomiędzy konkurencyjnymi wartościami w organizacjach publicznych.

Analiza europejskich tendencji występujących we współczesnym zarządzaniu publicznym świadczy o kluczowej roli w kształtowaniu rozwoju społeczno-gospodarczego działań ukierunkowanych na podniesienie efektywności organizacji publicznych (Frączkiewicz-Wronka 2010). Warto podkreślić fakt, że dla poprawy efektywności funkcjonowania organizacji istotne znaczenie ma postawa pracowników wobec zmian organizacyjnych i ich aktywne zaangażowanie w procesy innowacyjne. Dotyczy to szczególnie innowacji organizacyjnych, których podstawowym celem jest poprawa efektywności funkcjonowania organizacji. Zainteresowanie tym problemem wynika z konieczności poszukiwań nowych sposobów rozwiązywania złożonych problemów publicznych i poprawy efektywności organizacji publicznych, ponieważ tradycyjny model zarządzania tymi organizacjami staje się coraz mniej skuteczny wobec rosnących oczekiwań społecznych i dynamicznych zmian zachodzących w otoczeniu społeczno-ekonomicznym. Opracowania bezpośrednio odnoszące się do pomiaru efektywności funkcjonowania organizacji publicznych są jednak stosunkowo nieliczne, mimo że tematyka ta w stosunku do organizacji prywatnych cieszy się niesłabnącym zainteresowaniem badaczy od lat siedemdziesiątych ubiegłego wieku. Należy jednocześnie zauważyć, że o ile w ocenie efektywności funkcjonowania organizacji prywatnych nadal w praktyce podstawowe znaczenie mają kryteria ekonomiczne, to jak utrzymują Miller i Wesley (2010), w sektorze publicznym odrywają one drugorzędną rolę. W opinii Frączkiewicz-Wronki (2010: 10), wynika to między innymi z faktu, że miary te mają głównie historyczny i statyczny charakter, nie pozwalają na uchwycenie zmian w rzeczywistym czasie reakcji, a przede wszystkim w odniesieniu do organizacji publicznych w niewystarczającym stopniu uwzględniają czynniki pozamaterialne. Frączkiewicz-Wronka (2010) wskazuje również, że chociaż jeszcze niedawno organizacje publiczne działały w stabilnym otoczeniu i miały zabezpieczone źródła finansowania, a kwestie efektywności miały niewielkie znaczenie, przemiany ustrojowe sprawiły, że dzisiaj jednym z kluczowych czynników prawidłowego przeobrażania sektora publicznego jest poprawa efektywności funkcjonowania organizacji publicznych (Frączkiewicz-Wronka 2010).

Efektywność organizacji publicznych może być scharakteryzowana jako kombinacja jej wyników społecznych i finansowych. Według Wronki (2014), w przypadku organizacji, których głównym celem istnienia nie jest zysk, takich jak organizacje publiczne, do ważnych kryteriów oceny efektywności funkcjonowania należy

społeczna legitymizacja, która wskazuje na umiejętność zarządzania kluczowymi interesariuszami. Kryterium to odwołuje się do podejścia wielokrotnych wyborów, w którym efektywność definiuje się jako „stopień, w jakim organizacja spełnia oczekiwania grup wewnętrznych i zewnętrznych interesariuszy” (Rollinson 2002: 472) i zakłada, że organizacja nie może istnieć i funkcjonować bez wsparcia ze strony grup jej kluczowych interesariuszy. Istotnym kryterium oceny efektywności organizacji publicznych jest także jej stabilność finansowa, która opiera się na ich dostępności i zróżnicowaniu (Wronka 2014). Organizacje świadczące usługi publiczne często korzystają z różnorodnych źródeł finansowania, a umiejętność nimi zarządzania, gospodarność i oszczędność istotnie świadczą o efektywności organizacji. Kolejnym ważnym kryterium oceny efektywności organizacji publicznej jest realizacja jej misji – podstawowego celu jej istnienia, który stanowi swoisty „przewodnik” podczas ustalania planów działania (Wronka 2014). Kryterium to nawiązuje do jednego z najbardziej rozpowszechnionych w literaturze przedmiotu podejść do efektywności, tj. podejścia od strony celów. Wiąże ono efektywność organizacji z realizacją jej celów organizacji – efektywność jest oceniana poprzez stopień realizacji założonych celów. Realizacja misji dowodzi zatem sukcesu organizacji publicznej i stanowi istotny wskaźnik jej efektywności funkcjonowania.

3. STOSUNEK PRACOWNIKÓW DO ZMIAN JAKO CZYNNIK EFEKTYWNOŚCI FUNKCJONOWANIA ORGANIZACJI ŚWIADCZĄCYCH USŁUGI PUBLICZNE

Zmienne potrzeby współczesnych organizacji publicznych sprawiają, że efektywność działania pracowników coraz silniej zależy od ich stosunku do zmian i zdolności adaptacji. Jednak stosunek pracowników do zmian jest różny, bowiem, jak wskazuje Grzesiuk (2010: 131–157), zamiana w organizacji może prowadzić do dwóch przeciwstawnych odczuć pracowników – obawy lub nadziei, a ich stosunek do zmian organizacyjnych może się wahać od pełnego poparcia do silnej wrogości. Stosunek pracowników do zmian w dużej mierze zależy od sposobu ich wprowadzania w organizacji. Niechęć pracowników wobec zmian często wynika z ich poczucie niepewności i lęku przed negatywnymi dla pracowników konsekwencjami. Stan ten potęgują także inne czynniki, np. brak pełnej informacji, bariery zasobowe, kompetencyjne, bariery strukturalne, czy też charakterystyczna dla wielu organizacji sektora publicznego inercja innowacyjna, która wyraża się w braku poczucia potrzeby zmiany i preferowaniu dotychczas stosowanych rozwiązań (Bohdziewicz i Urbaniak 2013: 58).

Osoby, które cechuje pozytywny stosunek do zmian, łatwo adaptujące się do nowych sytuacji są w stanie identyfikować i realizować pojawiające się w otoczeniu szanse (Marzec 2015). Współczesne organizacje publiczne potrzebują pracowników, którzy chętnie podejmują się różnych ról organizacyjnych i szybko reagują na zmienne potrzeby organizacji. Elastyczność zasobów ludzkich staje się coraz ważniejszym czynnikiem wpływającym na efektywność funkcjonowania organizacji nie tylko prywatnych, lecz także publicznych (Rostkowski 2007). Dotyczy to szczególnie organizacji świadczących usługi publiczne ze względu na ich bezpośredni kontakt z klientem – obywatelem. Wielu badaczy twierdzi, że zdolność adaptacji i pozytywny stosunek do zmian stanowią kluczowe kompetencje współczesnego pracownika (Griffin

i Hesketh 2003). Na poziomie behawioralnym zdolność adaptacji do zmian wyraża się w zachowaniach dostosowanych do ich kontekstu sytuacyjnego (Wojtczuk-Turek, 2007: 68). Podobny pogląd prezentują Pang, Chua i Chu (2008), którzy wskazują, że otwartość i pozytywny stosunek wobec zmian należą do szczególnie pożądanых cech współczesnych pracowników, ponieważ pozwalają one pracownikom dostosować się do szybko zmieniających się potrzeb organizacji. Zdolność adaptacji i pozytywny stosunek do zmian stały się zatem ważnymi atrybutami pracownika, które podnoszą jego wartość dla organizacji, a w konsekwencji zatrudnialność oraz pozycję na wewnętrznym i zewnętrznym rynku pracy (Marzec 2015).

W odniesieniu do pracowników organizacji publicznych często podkreślana jest ich niechęć wobec zmian. Niektórzy twierdzą, że pracownicy publiczni mają tendencje do biurokratyzowania, ponieważ tworzy ono bezpieczne i stabilne środowisko pracy. Jednak wbrew utartym opiniom, badania empiryczne wskazują na pozytywny stosunek pracowników sektora publicznego do zmian organizacyjnych. Przypuszczenia te potwierdzają badania empiryczne przeprowadzone w polskiej administracji samorządowej, które wykazały, że mimo dużej dynamiki zmian, respondenci uważali, że zmiany w wielu obszarach funkcjonowania urzędów są pożądane. Za najbardziej korzystne badani uznali zmiany sprzyjające ich rozwojowi, zmiany związane z systemem motywacyjnym i z wykorzystaniem nowych technologii, mające wpływ na usprawnienie pracy oraz zmiany zapewniające lepszą organizację pracy (Seredocha 2017). Analiza literatury przedmiotu doprowadziła do sformułowania następującej hipotezy badawczej:

H1: Pracowników organizacji świadczących usługi publiczne cechuje pozytywny stosunek do zmian organizacyjnych.

W badaniach przeprowadzonych w sektorze prywatnym wśród pracowników IT stwierdzono, że zatrudnialność, której jednym z kluczowych wymiarów jest zdolność do adaptacji pozytywnie wpływa na efektywność działania pracowników (Bozionelos et al. 2016). Z kolei w badaniach zatrudnialności przeprowadzonych w polskich organizacjach prywatnych wykazano, że występuje dodatni związek między stosunkiem pracowników do zmian a efektywnością funkcjonowania organizacji mierzoną wskaźnikami finansowymi (Marzec 2015). Można zatem przypuszczać, że również w sektorze publicznym stosunek pracowników do zmian jest powiązany z efektywnością funkcjonowania organizacji. Postawiono następującą hipotezę badawczą:

H2: Istnieje zależność pomiędzy efektywnością funkcjonowania organizacji świadczących usługi publiczne a stosunkiem do zmian organizacyjnych ich pracowników.

4. METODYKA I WYNIKI BADAŃ

Badania ankietowe prowadzono od stycznia do kwietnia 2016 roku w ramach projektu „Uwarunkowania organizacyjne rozwoju zatrudnialności pracowników w sektorze publicznym”². Badanie objęło łącznie 566 pracowników zatrudnionych w 147 organizacjach świadczących kluczowe rodzaje usług publicznych, tj.: 80 pracowników zatrudnionych w 14 miejskich/gminnych ośrodkach kultury, 80 pracowników

2 Projekt został sfinansowany ze środków Narodowego Centrum Nauki przyznanych na podstawie decyzji numer DEC-2013/11/B/HS4/00561.

zatrudnionych w 14 publicznych zakładach opieki zdrowotnej, 80 pracowników 14 powiatowych urzędów pracy, 80 pracowników zatrudnionych w 14 miejskich/gminnych ośrodkach pomocy społecznej, 80 pracowników zatrudnionych w 14 szkołach podstawowych oraz 80 pracowników zatrudnionych w 44 powiatowych centrach pomocy rodzinie, jak również 86 pracowników zatrudnionych w 33 urzędach miasta/gminy. Zastosowano złożoną metodę doboru próby. W pierwszym kroku dobór miał charakter celowy – kryterium doboru próby stanowił rodzaj usług publicznych świadczonych przez organizacje zatrudniających potencjalnych respondentów. Na poziomie doboru organizacji w ramach danej grupy i doboru pracowników w organizacji zastosowano losową metodę doboru próby (losowanie jednostek bez ich zwracania – w przypadku odmowy wybranej jednostki losowano kolejną jednostkę).

Ze względu na specyfikę usług publicznych świadczonych przez organizacje zatrudniające badanych, kobiety stanowiły 81,3% (460 osób), a mężczyźni 18,7% (106 osób) próby. Większość pracowników posiadała wykształcenie wyższe magisterskie (61,7%), 13,3% badanych legitymowało się wykształceniem wyższym zawodowym (licencjat/inżynier), 23,5% wykształceniem średnim, a jedynie 1,6% wykształceniem zawodowym i podstawowym. Średni wiek badanych pracowników średni wynosił 39,9 lat (mediana 39 lat), a staż pracy nieco ponad 16,5 lat (mediana 15 lat).

Stosunek pracowników do zmian organizacyjnych mierzony był ich postrzeganą zdolnością adaptacji do zmian, stanowiącą jeden z wymiarów zatrudnialności, której trafność i rzetelność modelu pomiarowego sprawdzono w toku badania (Strużyna i Marzec 2017). Skala zastosowana do pomiaru stosunku pracowników do zmian obejmowała 6 stwierdzeń, będących zmiennymi wskaźnikowymi badanego zjawiska. W odpowiedziach zastosowano 7-stopniową skalę Likera (1 – zdecydowanie nie zgadzam się, 7 – zdecydowanie zgadzam się).

Do oceny efektywności funkcjonowania organizacji świadczących usługi publiczne zastosowano narzędzie skonstruowane przez Wronkę (2014), w którym wykorzystano, m.in. skale opracowane przez Snowa (1992: 213-214) i Cornfortha (2001: 217-227). Narzędzie to obejmuje trzy kluczowe wymiary efektywności funkcjonowania organizacji publicznych, tj. stabilność finansową, realizację misji i społeczną legitymizację. W odpowiedziach również wykorzystano siedmiostopniową skalę Likerta.

Ogólny stosunek pracowników do zmian i efektywność funkcjonowania organizacji mierzono za pomocą średnich ocen poszczególnych pozycji odpowiedniej skali – stanowiły one ich syntetyczną ocenę (Wieczorkowska i Wierziński 2007: 328). Jej obliczanie było uprawomocnione dzięki założeniu, że dane mierzone w skalach Likerta przy konstruowaniu syntetycznych wskaźników mogą być traktowane jako dane ciągłe o charakterze interwałowym, co jest często praktykowane w badaniach z zakresu zarządzania (Wieczorkowska, Kochański i Eljaszuk 2003: 40, Nawojczyk 2002: 54–57). W przeprowadzonej analizie statystycznej wykorzystano program SPSS 24.0 for Windows.

W pierwszej kolejności, aby sprawdzić pierwszą z postawionych hipotez (H1), zastosowano statystyki opisowe. Określono poziom poszczególnych zmiennych opisujących stosunek pracowników do zmian oraz zmienną syntetyczną stanowiącą ogólną ocenę stosunku pracowników do zmian (tab. 1). Spośród badanych zmiennych najwyższe oceny uzyskały umiejętność przystosowania się do nowych sytuacji oraz

umiejętność radzenia sobie ze zmianami w organizacji, których średnia ocen wynosiła 5,66 punktu w skali siedmiopunktowej (tab. 1). Nieznacznie niższej badani ocenili swoją łatwość dostosowania się do zmian w zakresie metod i technik pracy oraz łatwość przystosowywania się do zmian w treści pracy – średnie wynosiły odpowiednio: 5,63 punktu i 5,62 punktu w skali siedmiostopniowej. Najniższe oceniono akceptację zmiany wykonywanej w organizacji funkcji – średnia wynosiła 5,57 punktu w skali siedmiostopniowej. Należy jednak zauważyć, że różnice występujące w ocenie poszczególnych zmiennych są niewielkie. Ogólnie pracownicy wysoko ocenili swój stosunek do zmian organizacyjnych – średnia mierzona zmienną syntetyczną wynosiła 5,62 punktu w skali siedmiostopniowej. Nie ma zatem podstaw, aby odrzucić pierwszą z postawionych hipotez (H1).

Tabela 1. Stosunek pracowników do zmian – statystyki opisowe

Zmienne	Średnia	Odchylenie stand.	Rozstęp	Minimum	Maksimum
1. Łatwość przystosowywania się do zmian w treści pracy	5,62	0,94	6	1	7
2. Szybkie wykorzystywanie zmian zachodzących pracy	5,58	0,88	5	2	7
3. Łatwość dostosowania się do zmian w zakresie metod i technik pracy	5,63	0,85	5	2	7
4. Akceptacja zmiany wykonywanej w organizacji funkcji	5,57	0,93	5	2	7
5. Umiejętność radzenia sobie ze zmianami organizacyjnymi	5,66	0,82	4	3	7
6. Umiejętność przystosowania się do nowych sytuacji	5,66	0,87	5	2	7
7. Stosunek do zmian organizacyjnych – ogólna ocena	5,62	0,77	4	3	7

Źródło: Opracowanie własne.

Następnie określono średni poziom efektywności badanych organizacji (tab. 2). Poszczególne wymiary efektywności mierzone były zmiennymi syntetycznymi – wskaźnikami stanowiącymi średnie wszystkich pozycji danej subskali. Najniższej oceniono stabilność finansową – średnia wynosiła 4,46 punktu w skali siedmiostopniowej. Wyraźnie wyższe oceny otrzymała realizacja misji – średnia 5,43 punktu. Najwyżej została oceniona społeczna legitymizacja działania – średnio na 5,87 punktu w skali siedmiostopniowej. Warto zauważyć, że z wyjątkiem stabilności finansowej, oceny poszczególnych wymiarów są wysokie i cechują się stosunkowo niewielkim zróżnicowaniem. Ogólna ocena efektywności badanych organizacji była również wysoka – średnia wyniosła 5,25 punktu skali siedmiopunktowej (tab. 2).

Tabela 2. Zestawienie statystyk opisowych efektywności organizacji i jej wymiary

Zmienne	Średnia	Odchylenie stand.	Rozstęp	Minimum	Maksimum
1. Stabilność finansowa	4,46	1,12	6	1	7
2. Realizacja misji	5,43	0,91	6	1	7
3. Społeczna legitymizacja	5,87	0,91	6	1	7
4. Efektywność funkcjonowania – ocena ogólna	5,25	0,75	6	1	7

Źródło: Opracowanie własne.

W kolejnym kroku dla uzyskania obrazu zależności pomiędzy stosunkiem pracowników do zmian organizacyjnych a efektywnością funkcjonowania organizacji i tym samym sprawdzenia hipotezy H2, zastosowano analizę korelacji Spearmana (tab. 3). Analiza wykazała, że występuje wyraźna, dodatnia zależność pomiędzy ogólną oceną efektywności funkcjonowania badanych organizacji świadczących usługi publiczne a stosunkiem pracowników do zmian organizacyjnych (0,327**). Stwierdzono również występowanie dodatnich korelacji między poszczególnymi, badanymi wymiarami efektywności a stosunkiem pracowników do zmian, przy czym najsilniejszą zależność zaobserwowano pomiędzy stosunkiem pracowników do zmian organizacyjnych a realizacją misji (0,335**). Na uwagę zasługuje fakt, że najsłabsze związki zaobserwowano pomiędzy stabilnością finansową badanych organizacji a stosunkiem ich pracowników do zmian (0,102*).

Tabela 3. Analiza korelacji Spearmana związków pomiędzy stosunkiem pracowników do zmian organizacyjnych a efektywnością funkcjonowania organizacji świadczących usługi publiczne

Zmienne	1.	2.	3.	4.	5.
1. Stosunek do zmian	-				
2. Stabilność finansowa	0,102*				
3. Realizacja misji	0,335**	0,400**			
4. Społeczna legitymizacja	0,329**	0,132**	0,655**		
5. Efektywność funkcjonowania – ocena ogólna	0,327**	0,713**	0,855**	0,706**	-

* $p \leq 0,05$; ** $p < 0,01$

Źródło: Opracowanie własne.

5. PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Otrzymane wyniki nie dają podstaw do odrzucenia sformułowanych hipotez H1 i H2. Badania empiryczne potwierdziły, że pracowników organizacji publicznych cechuje pozytywny stosunek do zmian organizacyjnych (H1). Należy jednak zauważyć, że najniższe oceny zmiennej określonej jako akceptacja zmiany wykonywanej

w organizacji funkcji sugerują stosunkowo słabszą elastyczność funkcjonalną. Przeprowadzone analizy potwierdziły również, że występują istotne statystycznie, dodatnie zależności pomiędzy stosunkiem pracowników do zmian a efektywnością funkcjonowania organizacji świadczących usługi publiczne (H2). Niepokój budzi jednak stwierdzenie, że spośród badanych wymiarów efektywności organizacji najniżej oceniono ich stabilność finansową. W powiązaniu z faktem, że stabilność finansowa była jednocześnie wymiarem najsłabiej powiązaniem ze stosunkiem pracowników do zmian, może to świadczyć nie tylko o niedofinansowaniu badanych organizacji publicznych, lecz także o tym, że w opinii pracowników, ich działania i zaangażowanie w proces zmian zachodzących w tych organizacjach w niewielkim stopniu przekłada się na poprawę sytuacji finansowej organizacji.

Należy również wskazać na ograniczenia przeprowadzonych badań i kierunki przyszłych badań. Chociaż subiektywne miary efektywności organizacji są ogólnie akceptowane i wydają się szczególnie odpowiadać potrzebom badawczym w odniesieniu do organizacji publicznych, jednak w przyszłych badaniach warto by zastosować także wybrane, finansowe wskaźniki efektywności. Ponadto, badano organizacje świadczące wybrane rodzaje usług publicznych. W przyszłości należałoby rozszerzyć próbę i porównać badane zjawiska w organizacjach świadczących różne rodzaje usług publicznych. W ocenie stosunku pracowników do zmian byłoby także wskazane jednoczesne zastosowanie samooceny i oceny przełożonych, co wzmocniłoby wiarygodność otrzymanych wyników. Zarówno w odniesieniu do stosunku pracowników do zmian organizacyjnych, jak i efektywności zalecana jest również szersza analiza ich uwarunkowań.

Podsumowując można stwierdzić, że uzyskane wyniki badań wyraźnie wskazują, że pozytywny stosunek pracowników do zmian organizacyjnych może istotnie przyczynić się do poprawy efektywności funkcjonowania organizacji świadczących usługi publiczne. Należy zatem w organizacjach świadczących usługi publiczne poszukiwać takiego sposobu kierowania ludźmi, który wzmocni ich pozytywny stosunek do zmian, zdolność adaptacji do zmieniających się warunków pracy oraz zmian organizacyjnych. Budowanie pozytywnego stosunku pracowników do zmian pociąga za sobą konieczność odejścia od przedmiotowego i bezosobowego podejścia w zarządzaniu zasobami ludzkimi, nadal charakterystycznego dla wielu organizacji publicznych. Dążąc do poprawy efektywności organizacji publicznych należy budować poczucie podmiotowości pracowników i wspierać ich aktywne uczestnictwo w procesie zmian i doskonalenia organizacji.

LITERATURA

- Bohdziewicz P., Urbaniak B., Wdrażanie zmian w administracji samorządowej: deficyty uczestnictwa pracowniczego, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 2 (91), 2013, s. 51–66.
- Bozionelos N., Kostopoulos K., Van der Heijden B., Rousseau D.M., Bozionelos G., Hoyland T., Miao R., Marzec I., Jędrzejowicz P., Epitropaki O., Mikkelsen A., Scholarios D., Van der Heijde C., Employability and Job Performance as Links in the Relationship Between Mentoring Receipt and Career Success: A Study in SMEs, „Group & Organization Management”, vol. 41 (2), 2016, s. 135–171.

- Bratnicki M., Ząbkowska B., Wielowymiarowe ujęcie efektywności jako determinanty skuteczności współczesnych koncepcji zarządzania, „Zeszyty Naukowe Politechniki Rzeszowskiej. Zarządzanie i Marketing”, nr 17 (2), 2010, s. 69–77.
- Cornforth C., What makes boards effective? An examination of the relationships between board inputs, structures, processes and Effectiveness in non-profit organizations, „Corporate Governance”, vol. 9 (3), 2001, s. 217–227.
- Frączkiewicz-Wronka A. (red.), Pomiar efektywności organizacji publicznych na przykładzie sektora ochrony zdrowia, Wydawnictwo AE, Katowice 2010.
- Frączkiewicz-Wronka A., Marzec I. (red.), Kultura organizacji publicznych świadczących usługi społeczne. Orientacja, uwarunkowania i efekty, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2015.
- Frączkiewicz-Wronka A., Marzec I., Rozwój zatrudnialności pracowników w organizacjach publicznych, w: Szanse i bariery rozwoju organizacji w społeczeństwie informacyjnym, red. A. Stabryła, Uniwersytet Ekonomiczny, Kraków 2012.
- Frączkiewicz-Wronka A., Poszukiwanie istoty zarządzania publicznego, w: Zarządzanie publiczne – elementy teorii i praktyki, red. A. Frączkiewicz-Wronka, Wyd. Akademii Ekonomicznej, Katowice 2009.
- Griffin B., Hesketh B., Adaptable Behaviours for Successful Work and Career Adjustment, „Australian Journal of Psychology”, vol. 55 (2), 2003, s. 65–73.
- Grzesiuk K., Zarządzanie zmianą w aspekcie funkcjonowania człowieka w biznesie, w: Nowralgiczne aspekty współczesnych relacji między człowiekiem a biznesem, red. K. Machowicz, Wydawnictwo KUL, Lublin 2010.
- Kulikowska-Pawlak M., Pojmowanie efektywności organizacji – definiowanie, pomiar, w: Pomiar efektywności organizacji publicznych na przykładzie sektora ochrony zdrowia, red. A. Frączkiewicz-Wronka, Wydawnictwo AE, Katowice 2010.
- Marzec I., Uwarunkowania rozwoju zatrudnialności pracowników w organizacji, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2015.
- Miller T., Wesley C., Assessing mission and resources for social change: An organisational identity perspective on social venture capitalists’ decision criteria, „Entrepreneurship Theory and Practice”, vol. 34 (4), 2010, s. 705–733.
- Nawojczyk M., Przewodnik po statystyce dla socjologów, SPSS Polska, Kraków 2002.
- Pang M., Chua B-L., Chu C.W.L., Learning to Stay Ahead in an Uncertain Environment, „International Journal of Human Resource Management”, vol. 19 (7), 2008, s. 1383–1394.
- Quinn R.E., Rohrbaugh J., A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organisational analysis, „Management Science”, vol. 29 (3), 1983, s. 363–377.
- Rollinson D., Organisational behaviour and analysis, Prentice-Hall, New Jersey 2002.
- Rostkowski T., Mierniki elastyczności kapitału ludzkiego oraz elastycznego zarządzania kapitałem ludzkim. Metody oceny, w: Elastyczne zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacji wiedzy, red. M. Juchnowicz, Difin, Warszawa 2007.
- Seredocha I. Praca samorządowca to nieustanne zmiany, 2017 <https://www.prawo.pl/samorzad/praca-samorzadowca-to-nieustanne-zmiany,110627.html>, 01.11.2018.
- Snow D., Inside the Environmental Movement: Meeting the Leadership Challenge, Island Press, Washington 1992.

- Strużyna J., Marzec I., Provided Leadership and Selected Outcomes of Trainings in Public Organizations, „Edukacja ekonomistów i menedżerów. Problemy. Innowacje. Projekty”, nr 46 (4), 2017, s. 39–54.
- Wieczorkowska G., Kochański P., Eljaszuk M., Statystyka. Wprowadzenie do analizy danych sondażowych i eksperymentalnych, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2003.
- Wieczorkowska G., Wierziński J., Statystyka. Analiza badań społecznych, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2007.
- Wojtczuk-Turek A., Elastyczność jako kluczowa kompetencja pracownika w organizacjach wiedzy, w: Elastyczne zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacji wiedzy, red. M. Juchnowicz, Difin, Warszawa 2007.
- Wronka M., Sukces i jego pomiar w przedsiębiorstwach społecznych – próba operacjonalizacji, „Prace Naukowe Wałbrzyskiej Wyższej Szkoły Zarządzania i Przedsiębiorczości”, „Zarządzanie strategiczne: rozwój koncepcji i metod”, nr 27 (2), 2014, s. 363–387.



Aleksandra Olszówka

Joanna Kucharewicz

Instytut Psychologii, Uniwersytet Śląski w Katowicach

Dialog i lojalność jako konstruktywne strategie rozwiązywania konfliktów, gwarantujące bezpieczeństwo w relacji małżeńskiej / *Dialogue and loyalty as a constructive strategies of conflict resolutions guaranteeing security in marital relationship*

Abstract:

The subject of the article is the meaning of the dialogue and loyalty – constructive ways to resolve conflicts for increasing marital satisfaction and creating secure relationship between spouses. Article presents the results of the research which proves the relationship between the level of empathy and conflict resolution strategies. Research assumes that level of empathy affects on choice of the conflict resolution strategy. Compassion helps in making constructive ways to resolve conflicts by spouses (dialogue and loyalty). Developed ability to taking spouse's perspective and to bear personal annoyance help to choose active ways to resolve conflicts (dialogue and getaway).

Key words: marriage, marital conflict, empathy, dialogue, constructive ways to resolve conflicts.

1. WPROWADZENIE

Małżeństwo nieodzwrotnie uważane jest za najważniejszy podsystem, stanowiący fundament całego systemu rodzinnego. Ciepłe, pełne zrozumienia relacje małżeńskie umożliwiają efektywne komunikowanie potrzeb i oczekiwań małżonków, jak również oddziałują na funkcjonowanie i samopoczucie dzieci. Rodzina pełni wyjątkową rolę w kształtowaniu człowieka, a wartości i kompetencje w niej propagowane stanowią fundament dla budowania potencjału jednostki,

niezbędnego do dalszego rozwoju, jak również pokonywania codziennych kryzysów i trudności (Przybyła-Basista, 2017) Niektórzy badacze postrzegają małżonków jako „architektów rodziny”, którzy swoją postawą budują poczucie bezpieczeństwa i przynależności do rodziny wśród wszystkich członków systemu rodzinnego (Satir, 2000). Wysoka satysfakcja małżeńska natomiast predestynuje do odczuwanego subiektywnego poczucia szczęścia oraz stanowi bufor dla stresujących wydarzeń życiowych (Coan, Schaefer, Davidson, 2006).

Małżonkowie chociaż mają wspólne cele i wartości, często przeżywają konflikty i nieporozumienia między innymi w wyniku poszukiwania rozwiązań sytuacji problemowych w życiu. Shostrom i Kavanaugh (1975) wychodzili z założenia, że rozwój człowieka jest nieuchronnie związany z coraz głębszym doświadczaniem i wyrażaniem swojej dwubiegunowości. Każdy bowiem związek małżeński wnosi pewną sztywność postaw, a relacja wymaga dynamiki i ciągłego dostosowywania się partnerów do pojawiających się sytuacji. Zmiany na zewnątrz rodziny, w tym zwłaszcza poziom rozwoju ekonomicznego, zmiany kulturowe i religijne również stanowią kontekst nieporozumień wewnątrz rodziny (Przybyła-Basista, 2017). Wśród innych czynników zakłócających homeostazę rodzinną można wyróżnić także stały postęp cywilizacyjny, globalizację, szybkie tempo życia i nieustannie zmieniające się warunki egzystencji. Zachowanie równowagi w systemie rodzinnym utrudnia również rozwój kultury indywidualizmu oraz postrzeganie celów indywidualnych jako ważniejszych niż wspólnotowe (Przybyła-Basista, 2017). Konflikty są nieuniknionym elementem życia człowieka, a ich wyeliminowanie oznaczałoby regres i ograniczenie możliwości jego rozwoju (Savage, Boud-MacMillan 2012,10) Nieporozumienia małżeńskie są szczególnie obciążającym rodzajem konfliktów, wynikającym często z braku umiejętności partnerów do poradzenia sobie z kryzysem lub niechęcią małżonków do rozwiązywania napotkanych kryzysów małżeńskich. Natomiast umiejętność efektywnego porozumiewania się małżonków jest znaczącym czynnikiem integrującym partnerów, a także zdolnością sprzyjającą budowaniu obrazu samego siebie i swojego współmałżonka.

Dowiedziano, że rodziny mające trudności komunikacyjne, doświadczające intensywnych i częstych konfliktów w większości przypadków doświadczają również licznych negatywnych konsekwencji. Natomiast rodziny szczęśliwe rzadziej przeżywają konflikty, a przeżywanie ich przyczynia się do psychicznej integracji niż dezorganizacji rodziny (Ryś, 1998).

2. KONSTRUKTYWNE STRATEGIE ROZWIĄZYWANIA KONFLIKTÓW A WRAŻLIWOŚĆ EMPATYCZNA W MAŁŻEŃSTWIE

Psychologowie Rusbult i Zembrodt (1983, za: Wojciszke 1993; Kriegelewicz, 2003) zajmujący się tematyką konfliktów występujących w bliskich związkach romantycznych stworzyli model reagowania na niezadowolenie w parze małżeńskiej, w którym wyróżnili cztery strategie rozwiązywania konfliktów: (1) strategie konstruktywne aktywne (dialog), (2) konstruktywne bierne (lojalność), (3) destruktywne aktywne (wyjście) oraz destruktywne bierne (wycofanie). Wyniki badań Rusbult (1986) wykazały różnice międzypłciowe w zakresie stosowanych strategii rozwiązywania konfliktów w parze małżeńskiej. Dowiedziano, że kobiety częściej wybierają strategie

konstruktywne i aktywne, mając na uwadze dobro wspólne i odnalezienie kompromisowego rozwiązania w małżeństwie (Rusbult, 1986). Mężczyźni natomiast wraz ze stażem małżeństwa chętniej wykorzystują techniki bierne: lojalność i wycofanie (Wojciszke, 1993). Strategia dialogu rozumiana jako aktywne poszukiwanie porozumienia z uwzględnieniem potrzeb i oczekiwań współmałżonka okazała się istotnym predyktorem odczuwanej satysfakcji małżeńskiej (Olszówka, 2018). Lojalność wyrażająca się postawą pełną cierpliwości i spokoju wobec zaistniałego nieporozumienia nie miała większego znaczenia dla jakości związku małżeńskiego, ale wraz ze stażem relacji małżeńskiej wzrastała tendencja do reagowania na nieporozumienia ze współmałżonkiem w sposób bierny, konstruktywny (Wojciszke, 1993).

Wedle doniesień z badań, w budowaniu pozytywnej interakcji ze współmałżonkiem duże znaczenie odgrywa empatia (Rembowski, 1989; Reykowski, 1992; Davis, 1999; Kaźmierczak, 2008). Wrażliwość empatyczna rozumiana jako kognitywny proces, który w następstwie ma konsekwencje afektywne (Davis, 1999), jest silnie skorelowany z życzliwością, otwartością w komunikowaniu się oraz optymizmem małżonków (Davis, Oathout, 1987). Konsekwencją afektywną jest również doświadczanie negatywnych uczuć i poczucia krzywdy wraz z osobą przeżywającą skrajne emocje (Davis, 1999). Empatia rozumiana jako czynnik wspomagający adaptację do otoczenia społecznego (Kaźmierczak, 2008) również związana jest ze zdolnością wyjścia poza granice „ja”, w celu zrozumienia i przyjęcia perspektywy innego człowieka (Kalliopuska, 1994). Badania wskazują, że wypracowana umiejętność przyjmowania perspektywy partnera występuje ze zrównoważeniem emocjonalnym oraz negatywnie koreluje z obojętnością czy wrogością wobec partnera (Davis, Oathout, 1987). Franzoi, Davis, Young (1985) dodatkowo wykazali, że u mężczyzn empatyczna troska była pozytywnie powiązana ze skłonnością do otwierania się przed kobietami, jak również z liczbą partnerek. Inne doniesienia mówią również, że empatyczna postawa żon względem swoich mężów zachęca współmałżonków do głębszej analizy stanu emocjonalnego swoich partnerek. Long (1993) natomiast zauważył, że przyjmowanie perspektywy małżonka zmniejszało prawdopodobieństwo wystąpienia myśli o rozstaniu z partnerem.

W związku z powyższym, w niniejszym artykule przedstawione zostaną wyniki badań dotyczące wybranych strategii rozwiązywania konfliktów - dialogu i lojalności gwarantujących utrzymanie satysfakcjonującego związku małżeńskiego a wrażliwością empatyczną, która rozumiana jest jako konstrukt łączący kilka cech charakterystycznych. Wrażliwość empatyczna stanowi składową zdolności poznawczej do przyjmowania perspektywy partnera w sytuacjach kryzysowych oraz umiejętności wyrażania dobrowolnego zainteresowania i świadczeniem opieki współmałżonkowi. W modelu badawczym uwzględniono również czynnik jakim jest osobista przykrość, interpretowanym jako wewnętrzna skłonność do współprzeżywania doświadczeń partnera.

3. BADANIA WŁASNE- PROBLEM BADAWCZY, METODY, CHARAKTERYSTYKA GRUPY

Celem podjętych przeze mnie badań była próba odpowiedzi na pytanie: Czy istnieje współzależność pomiędzy konstruktywnymi strategiami rozwiązywania konfliktu małżeńskiego a wrażliwością empatyczną małżonków?

W badaniu wzięło udział 237 osób, 130 kobiet i 107 mężczyzn – pozostających w związku małżeńskim. Osoby badane były w wieku: 21-60lat. Badania prowadzono metodą „kuli śnieżnej” poprzez pisemne i elektroniczne uzupełnianie kwestionariuszy. Osoby badane zostały poinformowane o dobrowolnym i anonimowym udziale w badaniu.

Aby ocenić wrażliwość empatyczną – wykorzystano Kwestionariusz Wrażliwości Empatycznej (IRK) Davisa, w polskiej adaptacji: (SWE) Kaźmierczak, Płopa (2008) posiadający wysokie współczynniki rzetelności 0,74-0,78. Uwzględnia on następujące skale: *przyjmowanie perspektywy, empatyczną troskę, osobistą przykrość i fantazję*. Narzędzie składa się z 28 itemów, do których badany ustosunkowuje się poprzez oznaczenie częstotliwości występowania określonych zachowań (od 1- nigdy do 5- zawsze).

Strategie rozwiązywania konfliktu w małżeństwie sprawdzono za pomocą Kwestionariusza do pomiaru Strategii Rozwiązywania Konfliktów w parze małżeńskiej (SRK) autorstwa Rusbult, Zembrodt, Gunn (1986), w polskiej adaptacji: (SRK) Kriegelewicz (2006), o rzetelności 0,78- 0,94, w którym wyróżniono 4 strategie: *dialog, lojalność, zaniedbanie, wyjście*. Narzędzie składa się z 32 stwierdzeń w wersji, w którym małżonkowie udzielają odpowiedzi na pytania dotyczące ich związku.

4. WYNIKI

Pierwszym etapem prowadzonych badań było przeprowadzenie analizy danych z wykorzystaniem statystyk opisowych wybranych zmiennych.

Tabela 1. Statystyki opisowe zmiennej wrażliwość empatyczna w grupie małżonków

Składniki Empatii (Kwestionariusz SWE) dla n=237	Statystyki opisowe- Wrażliwość Empatyczna						
	Średnia	Mediana	Minimum	Maksimum	Odch. std.	Skośność	Kurtozą
Fantazja	22,22	22,00	10,00	34,00	4,97	-0,09	-0,34
Empatyczna Troska	24,24	24,00	14,00	33,00	4,08	-0,17	-0,11
Przyjmowanie Perspektywy	23,58	24,00	11,00	34,00	4,35	-0,21	-0,14
Osobista Przykrość	19,23	19,00	7,00	34,00	5,50	0,08	-0,64

Na podstawie tabeli 1 można wnioskować, że w zakresie konstruktu wrażliwość empatyczna najwyższą średnią wśród podskal osiągnęła empatyczna troska ($\bar{S}=24,24$; $Me=24$) oraz przyjmowanie perspektywy ($\bar{S}=23,58$; $Me=24$). Najmniejszą ilość punktów zaobserwowano na skali osobista przykrość ($Min=7$) natomiast najwyższą ilość punktów na skali fantazja, przyjmowanie perspektywy oraz osobista przykrość ($Max=34$).

Tabela 2. Statystyki opisowe dla zmiennej Strategie Rozwiązywania Konflikту w grupie małżonków

Strategie rozwiązywania konfliktu (Kwestionariusz SRK) dla n=237	Strategie Rozwiązywania Konflikту						
	Średnia	Me	Min	Max	Odch. std.	Skośność	Kurtoza
Dialog	36,72	37,00	14,00	48,00	7,25	-0,62	-0,09
Lojalność	28,67	29,00	16,00	43,00	5,05	-0,04	-0,21
Wyjście	21,37	21,00	8,00	43,00	7,43	0,38	-0,41
Wycofanie	22,93	23,00	8,00	41,00	6,66	0,39	-0,32

Analiza średnich i odchyłeń standardowych Tabeli 2 pozwala stwierdzić, że małżonkowie w zakresie strategii rozwiązywania konfliktów najchętniej wybierają konstruktywne strategie rozwiązywania konfliktów- dialog ($\bar{S}=36,72$; $Me=37,00$; $SD=7,25$) oraz lojalność ($\bar{S}=28,67$; $Me=29,00$; $SD=5,05$).

Drugim etapem badań było sprawdzenie zależności korelacyjnych pomiędzy wrażliwością empatyczną a strategiami rozwiązywania konfliktów.

Tabela 3. Zależności korelacyjne pomiędzy wrażliwością empatyczną a strategiami rozwiązywania konfliktu

Zmienna	Korelacja porządku rang Spearmana			
	Dialog	Lojalność	Wyjście	Wycofanie
Fantazja	0,144	0,016	0,018	-0,012
Empatyczna troska	0,272	0,035	-0,117	-0,013
Przyjmowanie perspektywy	0,456	0,235	-0,238	-0,173
Osobista przykrość	-0,201	-0,086	0,286	0,269

Analizy uzyskanych danych z zastosowaniem metody korelacji Spearmana pozwoliły stwierdzić, że tylko Dialog istotnie statystycznie korelował ze wszystkimi składnikami wrażliwości empatycznej. Natomiast najsilniejszy dodatni związek istotny statystycznie występuje pomiędzy dialogiem a umiejętnością przyjmowania perspektywy współmałżonka (0,46). Zaobserwowano niską współzależność występującą pomiędzy dialogiem a empatyczną troską (0,27). Ciekawą obserwacją okazała się ujemna, ale istotna statystycznie korelacja dialogu z osobistą przykrością (-0,20), co oznacza że zdolności do dialogu wzrastają gdy w okazywaniu partnerowi empatii nie koncentrujemy się tylko i wyłącznie na własnym stanach emocjonalnych, lecz wychodzimy „poza” swoje granice i wyrażamy zainteresowanie sytuacją, w której znalazł się rozmówca.

Macierz korelacji wykazuje niskie ale istotne statystycznie korelacje również pomiędzy osobistą przykrością a strategią wyjścia (0,28) i wycofania (0,26), co oznacza że

duża skłonność do przeżywania wewnętrznie doświadczeń własnych lub partnera może sprzyjać w sytuacjach konfliktowych wybieraniu przez małżonków strategii wycofania lub wyjścia, zamiast współpracy.

Ze względu na utarte w społeczeństwie stereotypy, związane z podziałem ról społecznych na kobiece i męskie oraz wciąż funkcjonującym w wielu małżeństwach tradycyjnym modelem rodziny (Janicka, Liberska, 2014) sprawdzono, czy występują istotne statystycznie różnice między płciowe w zakresie wrażliwości empatycznej.

Tabela 4. Test U-Manna Whitneya dla zmiennej wrażliwość empatyczna w grupie małżonków

Składniki wrażliwości empatycznej (Kwestionariusz SWE) dla n=237	Wrażliwość empatyczna Kobieta/Mężczyzna						
	Suma rang Grupa Kobiet	Suma rang Grupa Mężczyzn	U	Z (popraw.)	P	N ważnych Grupa Kobiet	N ważnych Grupa Mężczyzn
Fantazja	16503,00	11700,00	5922,000	1,970	0,049	130	107
Empatyczna troska	17757,50	10445,50	4667,500	4,370	0,001	130	107
Przyjmowanie perspektywy	16505,00	11698,00	5920,000	1,975	0,048	130	107
Osobista przykrość	18783,50	9419,50	3641,500	6,318	0,000	130	107

Analiza została przeprowadzona z wykorzystaniem testu nieparametrycznego U Manna Whitneya, ponieważ rozkłady wyróżnionych zmiennych nie spełniały założenia o normalności rozkładu. Wykazano istotne statystycznie różnice. Okazuje się, że kobiety charakteryzują się wyższą zdolnością do empatycznej troski ($U=4667,50$; $Z=4,369$; $p=0,00$) oraz przyjmowania perspektywy swoich współmałżonków w sytuacjach konfliktowych ($U=5920,00$; $Z= 1,974$; $p=0,04$).

5. WNIOSKI I DYSKUSJA

Literatura przedmiotu (Wojciszke,1993; Janicka, Niebrzydowski,1994; Płopa,2004;) pokazuje, że umiejętność rozwiązywania nieporozumień w małżeństwie za pomocą dialogu sprzyja podnoszeniu jakości związku małżeńskiego i odczuwanemu poczuciu bezpieczeństwa w relacji małżeńskiej. Wyniki również potwierdzają występowanie współzależności pomiędzy aktywną i konstruktywną strategią rozwiązywania konfliktu a wrażliwością empatyczną. Najsilniejszą zależność zaobserwowano pomiędzy dialogiem a umiejętnością przyjmowania perspektywy partnera w sytuacji konfliktu. Oznacza to, że osoby wykazujące się umiejętnością przyjęcia perspektywy partnera w sytuacji konfliktu chętniej będą poszukiwały rozwiązania konfliktu poprzez rozmowę ze współmałżonkiem.

Równie ciekawy wniosek dotyczy małżeństw, które wykazują się wrażliwością empatyczną wobec siebie. Na podstawie przeprowadzonych analiz i dotychczasowych

badan można stwierdzić, że przejawiana przez kobiety postawa empatyczna w zakresie współodczuwania z partnerem może mieć znaczenie dla otwartości i budowania zaufania mężczyzny względem swojej partnerki oraz wzbudzenia w nim aktywnej postawy na potrzeby swojej żony (Franzoi, Davis, Young, 1985). Badania potwierdzają jednak, że mężowie/partnerzy mogą przejawiać trudności w okazywaniu empatii współmałżonce (Pistrang, Picciotto i Barker, 2001). Przyczyn upatrują w nieumiejętnym odseparowaniu się od własnych emocji i własnego punktu widzenia, zwłaszcza gdy problem dotyczy obojga małżonków i jest istotny dla dalszego funkcjonowania związku.

Szczególnie interesujący jest także fakt, że wzajemne okazywanie sobie empatii przez małżonków sprzyja podtrzymywaniu intymności w związku (Wojciszke, 1993). Inną konsekwencją dla relacji małżeńskiej wynikającą z postawy empatycznej pomiędzy małżonkami jest korzystniejszy klimat emocjonalny i subiektywne poczucie szczęścia partnerów. Kaźmierczak (2013) zauważa, że świadomość procesów zachodzących w interakcji małżeńskiej pozwala na utożsamianie także własnego obrazu siebie do cech partnera. Zależność ta powoduje, że w małżonkach wzrasta także poczucie bliskości i podobieństwa do siebie.

Doniesienia z literatury oraz przeprowadzone przez autorów artykułu analizy potwierdzają, że wypracowanie w relacji umiejętności współodczuwania ze współmałżonkiem są niezbędnym elementem życia małżeńsko-rodzinnego gwarantującym poczucie bezpieczeństwa. Zaprezentowane badania mogą posłużyć jako cenne dane empiryczne do skonstruowania programów profilaktycznych i treningów komunikacji małżeńskiej przeznaczonych dla młodych małżeństw (rozpoczynających wspólne życie) ale też małżeństw z dłuższym stażem małżeńskim (zwłaszcza doświadczających kryzysu relacyjnego). Badania mogą okazać się również ciekawymi materiałami psychoedukacyjnymi dla narzeczonych, podczas odbywanych kursów przedmałżeńskich.

LITERATURA:

- Coan, J. A., Schaefer, H. S., & Davidson, R. J. (2006). Lending a hand: Social regulation of the neural response to threat. *Psychological science*, 17(12), 1032-1039.
- Davis M. (1999) *O umiejętności współodczuwania*, Gdańsk, GWP.
- Davis M., Oathout A., (1992) *The effect of dispositional empathy on romantic relationship behaviors: Heterosocial anxiety as moderating influence*, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18, 1, 76-83.
- Davis, M. H., & Oathout, H. A. (1987). Maintenance of satisfaction in romantic relationships: Empathy and relational competence. *Journal of personality and social psychology*, 53(2), 397.
- Franzoi S., Davis M., Young R. (1985) *The effects of private consciousness and perspective taking on satisfaction in close relationships*, *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 6, 1584-1594.
- Janicka I. Niebrzydowski L. (1994) *Psychologia małżeństwa. Zafascynowanie partnerem. Otwartość. Empatia. Miłość. Seks*, Łódź, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Kalliopuska M. (1994) *Holistyczny model empatii*, *Nowiny Psychologiczne* 4, 57-61.

- Kaźmierczak M. (2008) *Oblicza empatii w relacjach małżeńskich*, Gdańsk, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Kaźmierczak, M. (2013). Postrzegana empatia partnera jako predyktor satysfakcji ze związku romantycznego. *Psychologia społeczna*, 8(4).
- Kaźmierczak, M., Płopa, M., & Retowski, S. (2007). *Skala wrażliwości empatycznej*. Przegląd Psychologiczny, 50(1), 9-24.
- Kriegerlewiec, O. (2003). Kwestionariusz do badania strategii rozwiązywania konfliktów w parze małżeńskiej. *Nowiny Psychologiczne*, 4, 15-31.
- Kriegerlewiec, O. (2006). *Strategie rozwiązywania konfliktów a zadowolenie ze związku*. *Psychiatria Polska*, 40(2), 245
- Long E. (1993) *Perspective- Taking Differences between high- and low- adjustment marriages: implications for those in intervention*, *The American Journal of Family Therapy*, 21, 3, 248-259.
- Olszówka A. (2018) Wybrane uwarunkowania strategii rozwiązywania konfliktów przez jedynaków pozostających w związkach małżeńskich [praca magisterska niepublikowana]
- Pistrang N., Picciotto A. i Barker Ch.(2001) *The communication of empathy in couples during the transition to parenthood*, *Journal of Community Psychology*, 29, 6, 615-636.
- Płopa M. (2004) *Psychologia rodziny: teoria i badania*, Kraków, Impuls.
- Przybyła-Basista, H. (2017). Zmieniające się rodziny w zmieniającym się świecie a wyzwania dla współpracy rodzicielskiej. *Humanum. Międzynarodowe Studia Społeczno-Humanistyczne*, (2 (25)), 5-18.
- Rembowski, J. (1989). *Empatia*. Warszawa: Państw. wyd-wo nauk.
- Reykowski J. (1992) *Procesy motywacyjne, motywacja, osobowość*, Warszawa, PWN.
- Reykowski J. (1992) *Procesy motywacyjne, motywacja, osobowość*, Warszawa, PWN.
- Rusbult C., Johnson J., Morrow D. (1986) *Impact of couple patterns of problem solving on distress and nondistress in dating relationships*, *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 744-753.
- Ryś M. (1999) *Psychologia małżeństwa w zarysie*, Warszawa, Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno- Pedagogicznej Ministerstwa Edukacji Narodowej.
- Satir, V., & Waśkiewicz, O. (2000). *Terapia rodziny*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Shostrom, E. L., & Kavanaugh, J. J. (1975). *Between man and woman: The dynamics of intersexual relationships*. Bantam.
- Wojciszke B., (1993) *Psychologia miłości*, Warszawa, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.



Dominika Marzec

Akademia Sztuki Wojennej, Port Lotniczy Olsztyn-Mazury

Radosław Fellner

Centrum Naukowo-Badawcze Ochrony Przeciwpowarowej
im. Józefa Tuliszkowskiego – Państwowy Instytut Badawczy

Wpływ czynnika ludzkiego na bezpieczeństwo lotów bezzałogowych statków powietrznych / *Influence of human factor on the safety flights of unmanned aircraft aircraft*

Abstract

Using theories and models of human factor analysis in aviation, the problems of behavior and actions of unmanned aerial vehicles operators (UAVO) are presented, with particular emphasis on aspects of safety, situational awareness and communication. Besides to literature research, there were made the first in Poland interview surveys of operators and people involved with the industry, about human factor aspect, including threats to aviation safety related to UAV flights.

Key words: safety; unmanned aerial vehicles; UAV; human factor; aviation.

Streszczenie

Wykorzystując teorie i modele analizy czynnika ludzkiego w lotnictwie, przedstawiono problematykę uwarunkowania zachowania i działań operatorów bezzałogowych statków powietrznych (BSP), ze szczególnym uwzględnieniem aspektów bezpieczeństwa, świadomości sytuacyjnej i komunikacji. Oprócz badań literaturowych, przeprowadzono pierwsze w Polsce badania ankietowe operatorów i osób związanych z branżą poświęcone wyłącznie aspektowi czynnika ludzkiego, w tym zagrożeń bezpieczeństwa lotniczego związanych z lotami BSP.

Słowa kluczowe:

bezpieczeństwo; bezzałogowe statki powietrzne; BSP; czynnik ludzki; lotnictwo.

WSTĘP

Czynnik ludzki uważa się za najbardziej znaczące zagrożenie bezpieczeństwa w każdej działalności lotniczej. Niniejszy artykuł powstał w wyniku potrzeby opisanego zagrożeń powstających na styku pracy operatorów bezzałogowych statków powietrznych (Unmanned Aerial Vehicle Operator - UAVO), personelu służb ruchu lotniczego, konstruktorów platform bezpilotowych. Jest to uzasadnione z punktu widzenia rosnącej liczby operatorów/pilotów zarówno profesjonalistów, jak i amatorów. W Polsce, na dzień 28.09.2018 r. świadectwa kwalifikacji operatora bezzałogowego statku powietrznego używanego w celach innych niż rekreacyjne lub sportowe (komercyjnych, naukowo-badawczych) posiadało 8596 osób¹. Ta liczba nie odzwierciedla jednak rzeczywistej liczby osób, które latają dronami. Dla porównania, największa na Facebooku grupa operatorów i miłośników dronów DRONES Polska liczyła na dzień 9.10.2018 r. – 18338 członków, co przedstawia Tabela 1. Zastrzec trzeba, że oczywiście nie wszyscy członkowie grup są czynnymi operatorami czy w ogóle operatorami.

Tabela 1. Liczba członków grup na Facebooku związanych z dronami

	Nazwa grupy	Liczba członków 6.08.2017	Liczba członków 3.10.2017	Liczba członków 5.02.2018	Liczba członków 9.10.2018
1.	DRONES Polska	11 922	12 787	14138	18338
2.	DRONY PRACA	2391	2657	2850	3236
3.	Drony - latamy bezpiecznie	1718	2398	2995	4823
4.	UAVO Polish Group	1639	1673	1700	1768
5.	Drony centrum			3117	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z poszczególnych grup.

Powyższe zestawienie unaocznia skalę zainteresowania bezzałogowymi statkami powietrznymi (BSP) oraz dowodzi dynamicznego wzrostu liczby osób, które swój pierwszy lot dronem mają dopiero przed sobą albo już latają rekreacyjnie tudzież komercyjnie. Co więcej, program szkolenia operatora BSP zakłada przekazywanie wiedzy z zakresu czynnika ludzkiego – w przedmiocie „Człowiek jako operator bezzałogowego statku powietrznego”² uwzględniono temat „Czynnik ludzki w lotnictwie” oraz powiązany z nim temat „Wpływ chorób, leków, alkoholu, środków psychoaktywnych oraz innych czynników zewnętrznych na operatora wykonującego loty”. W ramach tego działu kandydatom na operatorów powinna być przekazywana podstawowa wiedza z zakresu teorii czynnika ludzkiego, stosowane modele i koncepcje, najnowszy stan badań nad czynnikiem ludzkim, a także sposoby unikania i minimalizowania ryzyka popełnienia błędów i naruszeń.

- 1 Szymański P., Prawo lotnicze w odniesieniu do bezzałogowych statków powietrznych, prezentacja z dn. 28.09.2018, seminarium „Poszukiwania terenowe osób zaginionych z wykorzystaniem bezzałogowych statków powietrznych”, Szkoła Policji w Katowicach.
- 2 „Program szkolenia teoretycznego i praktycznego do uzyskania uprawnienia podstawowego do wykonywania lotów jedynie w zasięgu wzroku (VLOS) wpisywanego do świadectwa kwalifikacji operatora bezzałogowego statku powietrznego używanego w celach innych niż rekreacyjne lub sportowe (BSPO), Ogłoszenie nr 12 Prezesa Urzędu Lotnictwa Cywilnego z dnia 28 kwietnia 2017 r., Dz. Urz. ULC z dn. 28.04.2017, poz. 477.

W obliczu powyższych faktów, zasadne jest zatem ukazanie znaczenia czynnika ludzkiego pod względem jego wpływu na bezpieczeństwo lotów BSP. W tym celu dokonano przeglądu literatury poświęconej teoretycznym aspektom czynnika ludzkiego w lotnictwie, opisu dotychczasowych badań oraz dostępnych danych statystycznych. Przeprowadzono także badania ankietowe w środowisku osób związanych z rynkiem bezzałogowców w Polsce.

2. CZYNNIK LUDZKI W LOTNICTWIE – ASPEKTY TEORETYCZNE

Analizę wpływu czynnika ludzkiego na bezpieczeństwo lotów bezzałogowych statków powietrznych należy poprzedzić opisem teoretycznych podstaw i koncepcji wypracowanych w branży lotniczej oraz przytoczeniem stosownych definicji. Zgodnie z obowiązującymi przepisami, aspektami czynnika ludzkiego (human factor) nazywa się zasady stosowane w lotniczych procesach projektowania, certyfikacji, szkolenia, operacji i działalności eksploatacyjnej, zmierzające do bezpiecznego współdziałania pomiędzy człowiekiem i innymi składowymi systemu, poprzez odpowiednie uwzględnianie możliwości człowieka³. To także nazwa specjalności zawodowej, która zajmuje się analizą:

Tabela 2. Grupa przyczynowa zdarzeń lotniczych „czynnik ludzki”

Kod grupy przyczynowej	Grupa przyczynowa	Opis przykładowych zdarzeń
H1	Postępowanie umyślne	Zamierzone odstępianie od procedur operacyjnych i/lub przepisów np. postępowanie załogi/pilota/skoczka z pamięci (nie według pisemnych instrukcji) lub umyślne lekceważenie standardowych procedur operacyjnych, ograniczeń, instrukcji lub podręczników, itp.
H2	Brak kwalifikacji	Błędne działanie załogi/pilota/skoczka wynikające z braku wiedzy, umiejętności, połączone z brakiem doświadczenia lub wykształcenia np. niewłaściwe utrzymanie parametrów podczas podejścia do lądowania, (także podczas skoku) lub nieumiejętność wykorzystania komputera pokładowego, innych urządzeń, itp.
H3	Błędy w komunikowaniu	Nieodpowiednie komunikowanie się, błędna interpretacja lub niemożność właściwego porozumiewania się w załodze albo załogi z odbiorcami zewnętrznymi, np. ATC. Niewłaściwe zrozumienie otrzymanego zezwolenia, błędne przekazanie istotnej informacji dotyczącej wykonywanego lotu/skoku, itp.
H4	Błędy proceduralne	Niezamierzone odstępianie od przestrzegania procedur lub przepisów. Intencja działania prawidłowa lecz wykonanie błędne np. sytuacja, w której załoga zapomina lub pomija istotne czynności. Załoga/pilot/skoczek wprowadza niewłaściwą wysokość do komputera pokładowego/innych urządzeń kontroli lub wybiera niewłaściwą wysokość w module kontroli, itp.
H5	Niezdolność	Członkowie (członek) załogi/pilot/skoczek są niezdolni do wykonywania czynności z powodu fizycznej lub psychofizycznej niedyspozycji, itp.

Źródło: Zarządzenie nr 14 Prezesa Urzędu Lotnictwa Cywilnego z dnia 14 grudnia 2006 r. w sprawie wprowadzenia klasyfikacji grup przyczynowych zdarzeń lotniczych, Dz. Urz. ULC z dn. 29.12.2006, poz. 43.

3 Załącznik T1 do Konwencji o międzynarodowym lotnictwie cywilnym, "SŁUŻBY RUCHU LOTNICZEGO", ICAO, wydanie 13., Montreal 2001, s. 1-1.

- obszarów wzajemnego oddziaływania pomiędzy człowiekiem i innymi elementami systemu, takimi jak: urządzenia, środowisko, przepisy, ludzie,
- możliwości ludzkich (Human performance) i ograniczeń człowieka, które mają wpływ na bezpieczeństwo i efektywność operacji lotniczych.

Najczęściej pojęcie „czynnik ludzki” kojarzone jest z nieadekwatnym działaniem człowieka, które skutkuje błędem. Jednak tematyka czynnika ludzkiego nie obejmuje jedynie przyczyn popełnianych błędów. Do aspektów czynnika ludzkiego należy zaliczyć także⁴: obciążenie pracą i czujność, pracę w zespole i zarządzanie zasobami załóg (Crew Resource Management), podejmowanie decyzji, wydajność, automatyzację, ergonomię, środowisko pracy, świadomość sytuacyjną. Czynnik ludzki jest jedną z grup przyczynowych badania zdarzeń lotniczych odnoszącą się do personelu latającego⁵.

3. CZYNNIK LUDZKI JAKO ELEMENT MODELI SYSTEMÓW BEZPIECZEŃSTWA W LOTNICTWIE

Czynnik ludzki jest najbardziej elastycznym, wartościowym oraz najlepiej adaptującym się do zmian elementem systemów lotniczych, jak również najbardziej podatnym na wpływ i zawodnym⁶. W celu poznania źródeł zachowań i reakcji człowieka, minimalizowania błędów i przyczyn wypadków opracowano szereg modeli i koncepcji teoretycznych. Poniżej przedstawiono wybrane koncepcje.

3.1. Model SHELL

Podczas badania aspektów bezpieczeństwa, wykorzystuje się tzw. model SHELL, który jest narzędziem koncepcyjnym wykorzystywanym do analizowania wzajemnego oddziaływania różnorodnych komponentów systemu zarządzania bezpieczeństwem sytuując człowieka w centrum tego systemu. Nazwa modelu pochodzi od początkowych liter jego komponentów, które są następujące:

- Oprogramowanie (S - ang. „Software”) - procedury, szkolenie, wsparcie, prawo;
- Sprzęt (H - ang. „Hardware”) - maszyny, sprzęt i wyposażenie;
- Środowisko (E - ang. „Environment”) - pogoda, pora, warunki/środowisko pracy, w którym reszta systemu L-H-S musi funkcjonować;
- Człowiek (L - ang. „Liveware”) - ludzie w miejscu pracy, zdrowie fizyczne i psychiczne, umiejętności.

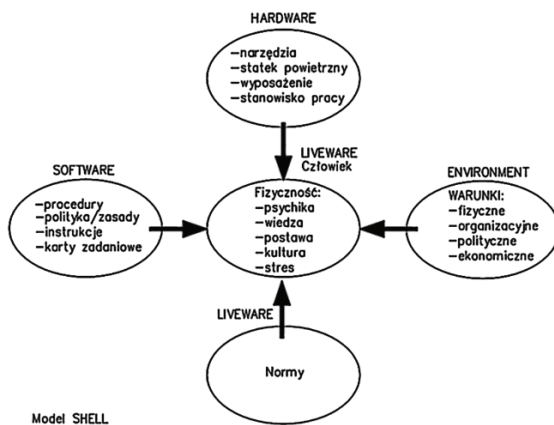
Za pomocą modelu SHELL można badać relacje zachodzące podczas wykonywania lotów z zastosowaniem BSP. Relacja człowiek-sprzęt dotyczy zależności między operatorem a BSP i jego wyposażeniem, niezbędnym sprzętem. Dla przykładu, na

4 Nisser T., Human Factors Challenges in Unmanned Aerial Vehicles (BSPs): A Literature Review, Lund University School of Aviation, 2006, s. III. 5.

5 Zarządzenie nr 14 Prezesa Urzędu Lotnictwa Cywilnego z dnia 14 grudnia 2006 r. w sprawie wprowadzenia klasyfikacji grup przyczynowych zdarzeń lotniczych, Dz. Urz. ULG z dn. 29.12.2006, poz. 43.

6 HUMAN FACTORS TRAINING MANUAL, Doc 9683iAN/950, ICAO, wydanie 1., Montreal 1998, s. 1-1-1.

styku człowiek-aparatura/kontroler pojawia się ryzyko złego odczytania danych, gdy podświetlenie ekranu jest słabe albo ekran jest nieosłonięty od światła słonecznego. Istotna jest także niezawodność urządzeń i ryzyko nadmiernego polegania na dostępnej technologii. Zdarzało się bowiem, że aplikacja DroneRadar błędnie wskazała czy w danej lokalizacji można wykonać lot.



Rys. 1. Model SHELL

Źródło: Dąbrowska J., Czynniki ludzkie w lotnictwie, „Prace Instytutu Lotnictwa 221”, Warszawa 2011, s. 67.

W relacji człowiek-procedury należy mieć na uwadze nabywanie przez operatora aktualnej i sprawdzonej wiedzy regulującej wykonywania lotów BSP, a następnie postępowania według narzuconych procedur.

Zależność człowiek-człowiek dotyczy komunikacji w zespole (operator, obserwator, dowódca, mechanik), między operatorem a służbami kontroli ruchu lotniczego, między operatorami, przedstawicielami władzy lotniczej. Co więcej, przygotowanie do pracy w konfiguracji pilot-operator kamery wymaga uwzględnienia w programach szkolenia odpowiednich treści (software).

3.2. Model HFACS

System analizy i klasyfikacji wpływu czynnika ludzkiego HFACS (Human Factors And Classification System) jest najbardziej rozbudowanym modelem i narzędziem analizy ryzyka. Opiera się na teorii sera szwajcarskiego Jamesa Reasona zakładającej istnienie ukrytych i jawnych barier i luk oraz czynników powodujących zagrożenie. Wyróżniono cztery obszary przyczyn⁷:

1. Niebezpieczne działanie, postępowanie załogi – w ramach tego obszaru wyróżniono popełniane nieświadomie błędy (powiązane z umiejętnością, decyzyjne, percepcyjne) oraz świadome naruszenia (rutynowe, wyjątkowe),

⁷ [https://www.skybrary.aero/index.php/Human_Factors_Analysis_and_Classification_System_\(HFACS\)](https://www.skybrary.aero/index.php/Human_Factors_Analysis_and_Classification_System_(HFACS)), Szymaniec K., Systemowe zarządzanie ryzykiem zagrożeń w lotnictwie transportowym, rozprawa doktorska, Instytut Techniczny Wojsk Lotniczych, Warszawa 2018, s. 44-52.

2. Warunki sprzyjające niebezpiecznemu postępowaniu – obejmują czynniki: środowiskowe, kondycyjne operatorów, osobowe,
3. Niewłaściwy nadzór – dotyczy niewystarczająco dokładnego nadzoru, niewłaściwego planowania operacji, braku korekcji znanych problemów, naruszeń w nadzorze polegających na lekceważeniu przepisów,
4. Wpływy organizacyjne - związane z zarządzaniem zasobami, klimatem w organizacji, procesami operacyjnymi, decyzyjnymi.

Powyższa charakterystyka umożliwia dalszą analizę problematyki czynnika ludzkiego w kontekście rodzajów użytkowników BSP. Stosunek do procedur i norm, sposób wykorzystania drona (“hardware’u”), podatność na wpływy i świadomość istnienia nadzoru, pozwala na wyodrębnienie 5 grup operatorów⁸:

1. „Władca przestworzy” – to licencjonowany operator “wszystkowiedzący” najlepiej, szeryf przestworzy, który jakiegokolwiek odstępstwo od przepisów prawa lotniczego, publicznie karci i wyszydza, a jego aktywnością biznesową jest kręcenie filmów weselnych i okolicznościowych; szacuje się, że stanowią 0,35% wszystkich użytkowników dronów,
2. Przedsiębiorca – drony traktuje jako narzędzie pracy, szanuje prawo lotnicze, lecz większą wagę przykładają do niespójności prawa geodezyjno-kartograficznego czy też ochrony prywatności, zaś certyfikację i rejestrację dronów postrzega jako szansę dla siebie, ponieważ jego bezpośrednią konkurencją są amatorzy z uprawnieniami oraz hobbyści bez UAVO; szacunkowo stanowią 2,85 % społeczności,
3. Amator licencjonowany operator – zwykle są pokorni wobec prawa, ale najszybciej dostrzegają jego ograniczenia i niespójności, zderzając się na co dzień z lękami i histerią wobec dronów służb mundurowych, ochroniarzy i swoich sąsiadów; stanowią ok. 3,74 % środowiska,
4. Hobbyista bez uprawnień – nie widzi potrzeby w przechodzeniu szkolenia VLOS i uzyskiwania świadectwa kwalifikacji, lata rekreacyjnie w celu pozyskiwania ładnych ujęć z powietrza lub sportowo w wyścigach dronów; ich udział ocenia się na 91,06 %,
5. Anarchista bez uprawnień UAVO – bezgranicznie ufa swoim umiejętnościom i maszynom, najchętniej latałby w środku miast i nad głowami ludzi, jest przekonany, że zawsze da radę polecieć, ponieważ nadrzędnym dla niego celem jest zaimponowaniem innym; to ok. 2 % społeczności.

4. BSP A CZYNNIK LUDZKI – PRZEGLĄD BADAŃ

Problematyka czynnika ludzkiego (human factor) w wykonywaniu operacji z wykorzystaniem bezzałogowych statków powietrznych jest w polskiej literaturze naukowej bardzo słabo opisana i zbadana. Częściej temu zagadnieniu uwagę poświęcają zagraniczni badacze⁹. Dostępna literatura naukowa skupia się na procesie szkolenia

8 Drozdowski T., Kosieliński S., “Droniarzy portret własny”, Jutrzenka – Rynek dronów w Polsce, Warszawa 2018, s. 27-31.

9 Nisser, T., & Westin, C. (2006). op. cit..

wojskowych operatorów BSP oraz wypadkach spowodowanych czynnikiem ludzkim podczas misji wojskowych¹⁰. Niemniej, w przypadku militarnego wykorzystania dronów, dane są systematycznie zbierane i gromadzone oraz kompleksowe (zawierają m.in. rodzaj, czas i parametry lotu), dzięki czemu baza statystyczna jest niezwykle bogata i pozwala na prowadzenie szczegółowych analiz, zaobserwowanie interesujących zależności czy prawidłowości. Co więcej, wskaźnik zdarzeń z udziałem bezzałogowych statków powietrznych jest znacznie wyższy niż w przypadku załogowych statków powietrznych. W okresie 1986-2002, wskaźnik zdarzeń dla 3 typów wojskowych bezzałogowych statków powietrznych Predators, Hunter, i Pioneers wynosił odpowiednio 32, 55 i 334 na 100 000 godzin lotu, podczas gdy dla lotnictwa ogólnego ten wskaźnik wynosi na ogół 1 na 100 000 godzin¹¹. W 2015 r. wskaźnik ten wyniósł 13,76, zaś w 2016 r. – 24,88 zdarzeń na 100 000 godzin lotu¹².

W latach 1994-2003, na 221 wypadków amerykańskich wojskowych bezzałogowców 133 (60,2 %) spowodował czynnik ludzki¹³. Można spotkać się z opiniami wyrażonymi przez samych producentów dronów, którzy nie ukrywają, że możliwa jest utrata jednego statku powietrznego co 300 godzin lotu - co odpowiada stopie 330 wypadków na 100 000 godzin¹⁴.

Analiza 325 zgłoszeń i raportów zawartych w bazach FAA oraz NTSB z lat 1978-2014 wykazała, że w 231 przypadkach (73%) zawiodło wyposażenie. W tej grupie 120 zdarzeń dotyczyło awarii awioniki, układów elektrycznych i konstrukcji drona a 95 (41%) awarii utraty kontroli i łączności nad dronem¹⁵. Z kolei 88 (27%) wypadków i incydentów było spowodowanych błędem pilota/operatora. Natomiast analiza 152 przypadków z lat 2006-2015 pochodzących z baz danych organów badających wypadki lotnicze oraz systemów raportowania o bezpieczeństwie (m.ni. z USA, UE, Wielkiej Brytanii i Australii) wskazuje, że o ile czynnik ludzki był przyczyną 75 % zdarzeń w załogowym lotnictwie zarobkowym (CAT), o tyle w przypadku BSP tylko w 23 %¹⁶.

W przypadku cywilnych dronów, w Polsce na poziomie państwowym rejestrowane są jedynie zgłaszane zdarzenia z ich udziałem (do PKBWL i ULC). Dane na temat liczby wykonanych lotów, czasu i rodzaju operacji są odnotowywane w aplikacji DroneRadar, ale dotyczy to tylko operatorów, którzy są zarejestrowani. Analizy statystyczne uwzględniające czynnik ludzki jako źródło zdarzeń nie są prowadzone.

10 Adamski, M., Proces szkolenia operatorów Bezzałogowych Statków Powietrznych, *Logistyka*, 2015, nr 3, s. 16-24, Jabłoński J., Czynniki ludzkie w wykorzystaniu bezzałogowych statków powietrznych, (w:) Cymerski J., Wiciak K., „Przeciwdziałanie zagrożeniom powstałym w wyniku bezprawnego i celowego użycia bezzałogowych platform mobilnych”, *Szczytno* 2015, s. 195-206. Oncu M., Yildiz S., An analysis of human causal factors in Unmanned Aerial Vehicle (BSP) accidents, MBA Professional Report, Naval Postgraduate School, 2014.

11 Hobbs A., *Unmanned Aircraft Systems*, (w:) Salas E., Maurino D., *Human Factors in Aviation*, 2nd Edition, Academic Press, 2010, s. 509.

12 <https://safety.army.mil/Portals/0/Documents/ON-DUTY/AVIATION/FLIGHTFAX/Standard/2017/January-February-2017-Flightfax.pdf>.

13 Tvaryanas A., Thompson B., Constable S., U.S. Military Unmanned Aerial Vehicle Mishaps: Assessment of the Role of Human Factors Using HFACS, *United States Air Force*, 2005, s. 2-3.

14 Hobbs A., *op. cit.*, s. 509.

15 Joslin, R. (2015). Synthesis of unmanned aircraft systems safety reports. *Journal of Aviation Technology and Engineering*, 5(1), s. 5-6.

16 Wild, G., Murray, J., & Baxter, G. (2016). Exploring civil drone accidents and incidents to help prevent potential air disasters. *Aerospace*, 3(3), s. 5.

W polskim środowisku dronowym przeprowadzono za to szereg badań ankietowych dotyczących bezzałogowych statków powietrznych i bezpieczeństwa ich lotów. Do najważniejszych dotychczas zorganizowanych badań należy zaliczyć:

- „Ankieta ULC dotycząca bezzałogowych statków powietrznych w Polsce”, w której wzięło udział 139 uczestników¹⁷ – ankietowani wskazali, że najczęstszą przyczyną wystąpienia awarii jest błąd w pilotażu lub niedokładne sprawdzenie BSP przed lotem,
- pierwszy narodowy test wiedzy dla operatorów i kandydatów na operatorów bezzałogowych statków powietrznych przeprowadzony przez DroneRadar na próbie 633 uczestników¹⁸ – sprawdzono znajomość podstawowych zasad i terminów lotniczych i wykazano, że program szkolenia do uzyskania Świadectwa Kwalifikacji wydawanego przez Urząd Lotnictwa Cywilnego podnosi świadomość operatorów i osoby z świadectwem kwalifikacji uzyskały znacząco lepsze wyniki z testu (76 % w porównaniu do 54 %),
- „Latanie dronem w pobliżu portów lotniczych – perspektywa kontrolerów ruchu lotniczego”
- w badaniu wzięło udział 44 kontrolerów ruchu lotniczego, którzy zwracali uwagę na częsty brak świadomości ze strony operatorów dronów na temat generowanego zagrożenia, a także braki w znajomości przepisów; co więcej 14 kontrolerów przyznało, że w swojej pracy spotkało się z niebezpieczną sytuacją lub zdarzeniem lotniczym w pobliżu lotniska, w którym uczestniczył bezzałogowy statek powietrzny,
- „Latanie dronem nad i w pobliżu portów lotniczych – perspektywa pracowników odpowiedzialnych za bezpieczeństwo” – wzięło w niej udział 22 uczestników, a do głównych wniosków należy zaliczyć fakt, że w 9 instrukcjach operacyjnych lub Planach Działania w Sytuacji Zagrożenia nie zawarto procedur na wypadek nieuprawnionego wlotu BSP nad teren lotniska (użytego także jako narzędzie ataku), a zdaniem 10 przedstawicieli lotnisk służby pracujące w porcie lotniczym (np. Straż Graniczna, Straż Ochrony Lotniska, policja, ABW) nie są przygotowane do ochrony przestrzeni powietrznej przed nielegalnie latającymi BSP.

Aby możliwie wyczerpująco ująć problematykę tematu niniejszego artykułu oraz w celu wypełnienia luki badawczej przeprowadzono badanie ankietowe pn. „Czynnik ludzki a przyczyny zagrożeń bezpieczeństwa lotów bezzałogowych statków powietrznych”. Badanie miało na celu zebranie informacji związanych z zagrożeniami i czynnikiem ludzkim oraz określenie stanu wiedzy operatorów BSP nt. czynnika ludzkiego¹⁹. Ankieta zestandaryzowaną zawierającą 6 pytań zamkniętych i 2 otwarte rozesłano do: 83 ośrodków szkolenia BSPO, 23 egzaminatorów, instruktorów.

17 <http://docplayer.pl/43235443-Wyniki-ankiety-dotyczacej-bezzaalogowych-statkow-powietrznych-w-polsce-urząd-lotnictwa-cywilnego-zespol-ds-bezzaalogowych-statkow-powietrznych.html>

18 <https://droneradar.eu/blog/2017/05/14/wyniki-pierwszego-narodowego-testu-wiedzy-dla-operatorow-i-kandydatow-na-operatorow-bezzaalogowych-statkow-powietrznych/>

19 Ankieta została opracowana w Formularzu Google na potrzeby referatu przygotowanego na VII Międzynarodową Konferencję „Nauki społeczne i techniczne – zakres współpracy na rzecz poprawy bezpieczeństwa”, która odbyła się 22 czerwca 2018 r. w Międzynarodowym Porcie Lotniczym Katowice w Pyrzowicach. Autorami ankiety są inż. Dominika Marzec (Port Lotniczy Olsztyn - Mazury) oraz mgr Radosław Fellner (Centrum Kształcenia Kadr Lotnictwa Cywilnego Europy Środkowo-Wschodniej Politechniki Śląskiej).

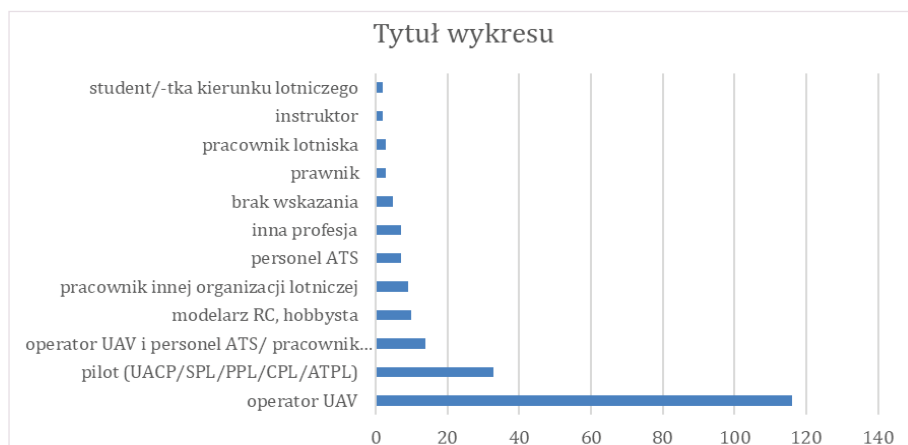
Informację o ankiecie zamieszczono w serwisach społecznościowych: LinkedIn, Twitter i Facebook, w przypadku tego ostatniego – dodatkowo w największych pod względem liczby członków grupach dla operatorów dronów: DRONES Polska, DRO- NY PRACA, Drony – latamy bezpiecznie, BSPO Polish Group. Ponadto informację opublikowały profesjonalne portale lotnicze: prtl.pl, dlapilota.pl, pkl.org.pl. Link do ankiety zamieszczono na forach internetowych: rc-fpv.pl, forumdron.pl, droneclub. pl, forum.dronepilot.pl, lotnictwo.net.pl, Kontrola ruchu lotniczego, Polscy piloci wojskowi. Informację z prośbą o wypełnienie kwestionariusza wysłano do znanych autorom artykułu operatorów bezzałogowych statków powietrznych i modeli RC, a także do organizatorów imprez modelarskich Aeroklubu Polskiego na rok 2018. Posłużono się także metodą kuli śniegowej – adresatów i ankietowanych poproszono o przesłanie linku do formularza osobom mogącym być zainteresowanymi wypełnieniem ankiety. Badanie przeprowadzono w terminie 26.04.- 12.07.2018 r. Otrzymano łącznie 211 odpowiedzi.

5. WYNIKI BADAŃ

Spośród 211 kwestionariuszy, tylko w 206 ankietowani zaznaczyli swoją profesję. Ankietę wypełniło 116 operatorów BSP, 14 operatorów będących jednocześnie personelem ATS lub pracownikiem organizacji lotniczej, 33 pilotów (ze świadectwem kwalifikacji UACP/PPG, a także licencjami SPL/PPL/CPL/ATPL), 9 pracowników innej organizacji lotniczej, 10 modelarzy RC i hobbystów, 7 przedstawicieli personelu ATS, 2 studentów kierunków lotniczych, 2 instruktorów, 3 prawników, 3 pracowników lotnisk, 7 przedstawicieli innych profesji (m.in. 1nauczyciel akademicki, 1producent bezzałogowych statków powietrznych, 1konstruktor BSP, 1kursant BSPO, 1pracownik administracji, 1policjant, 1inżynier w branży BSP, 1 instruktor BSPO), 5 osób nie określiło swojej profesji.

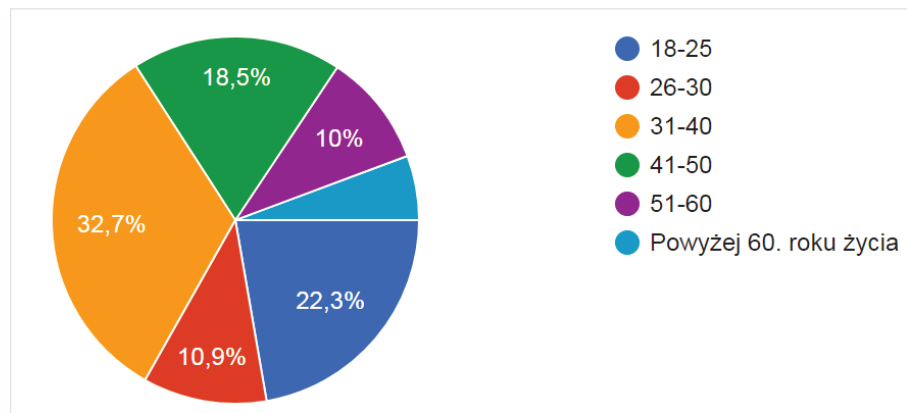
Profesje ankietowanych przedstawia wykres 1. Największą grupę wiekową stanowiły osoby w wieku od 31 do 40 lat, co przedstawia wykres 2. Zapytano także, czy ankietowany posiada uprawnienie BSPO – rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia wykres 3.

Wykres 1. Profesje ankietowanych



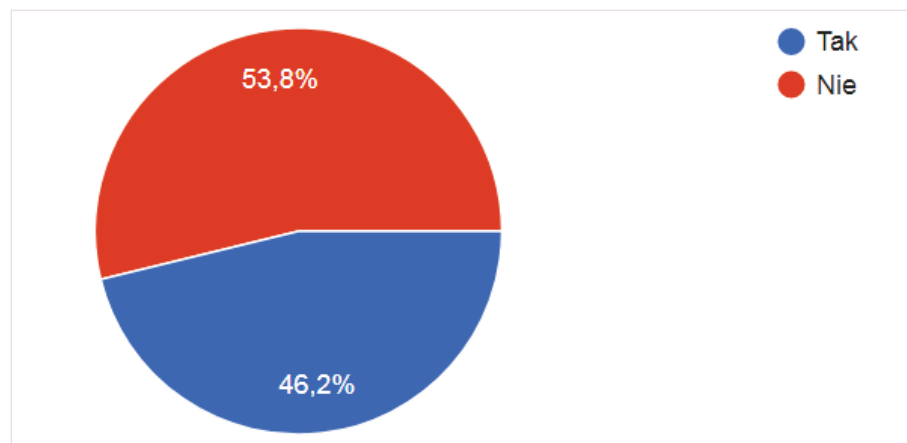
Źródło: Opracowanie własne na podstawie zebranych danych.

Wykres 2. Wiek ankietowanych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie zebranych danych.

Wykres 3. Posiadanie świadectwa kwalifikacji UAVO (210 odpowiedzi)



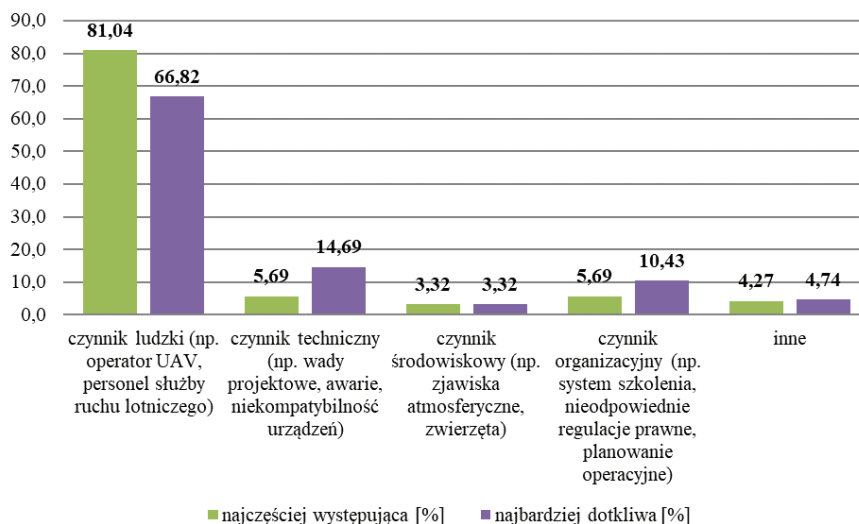
Źródło: Opracowanie własne na podstawie zebranych danych.

Zadano dwa pytania dotyczące zagrożeń bezpieczeństwa lotniczego związanych z lotami BSP: „Jaka jest, Twoim zdaniem, najczęściej występująca przyczyna zagrożeń bezpieczeństwa lotniczego związanych z lotami BSP?” oraz „Jaka jest, Twoim zdaniem, najbardziej dotkliwa przyczyna zagrożeń bezpieczeństwa lotniczego związanych z lotami BSP?”. Opcjami, które przedstawiono ankietowanym do wyboru, były grupy przyczynowe zdarzeń lotniczych zgodnie z klasyfikacją Urzędu Lotnictwa Cywilnego²⁰. Ankietowani mogli też dopisać swoją propozycję. Na poniższym wykresie zaprezentowano uzyskane wyniki.

Znacząca większość ankietowanych (ponad 80%) wskazała czynnik ludzki jako ten, który najczęściej powoduje zagrożenia bezpieczeństwa. Drugą najczęściej wskazywaną odpowiedzią był czynnik techniczny oraz z taką samą liczbą wskazań –

²⁰ Zarządzenie nr 14 Prezesa Urzędu Lotnictwa Cywilnego..., op. cit.

Wykres 4. Najczęściej występująca oraz najbardziej dotkliwa przyczyna zagrożeń bezpieczeństwa lotniczego związanych z lotami BSP według ankietowanych.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie zebranych danych.

czynnik organizacyjny. Respondenci wskazywali w tym miejscu na problemy z wadliwym system szkolenia operatorów BSP, brakiem odpowiednich regulacji prawnych czy złym przygotowaniem służb mogących egzekwować wdrożone przepisy prawa. Warto zwrócić uwagę, że jako najbardziej dotkliwą przyczynę również najczęściej wskazywano czynnik ludzki, jednak różnica punktów procentowych pomiędzy tą a drugą w kolejności najczęściej wskazywaną odpowiedzią jest mniejsza niż w przypadku pierwszego pytania. Czynnik techniczny był znacznie częściej wybieraną odpowiedzią (ponad 14%) w przypadku dotkliwości niż w przypadku częstości występowania (ponad 5%).

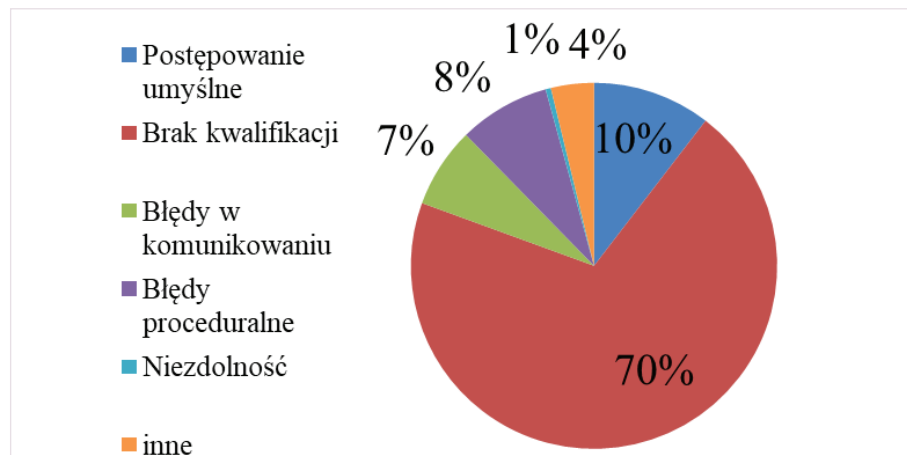
Spodziewając się wysokiej liczby wskazań czynnika ludzkiego jako przyczyny występujących zagrożeń bezpieczeństwa, kolejne pytanie dotyczyło doprecyzowania, która z grup przyczynowych spośród niżej wymienionych jest najczęściej występującą:

- Postępowanie umyślne – Zamierzone odstępianie od procedur operacyjnych i/lub przepisów,
- Brak kwalifikacji – Błędne działanie wynikające z braku wiedzy, umiejętności, połączone z brakiem doświadczenia lub wykszolenia,
- Błędy w komunikowaniu – Nieodpowiednie komunikowanie się, błędna interpretacja lub niemożność właściwego porozumiewania się personelu albo personelu z podmiotami zewnętrznymi, np. ATC, użytkownikami lotniska. Niewłaściwe zrozumienie otrzymanego zezwolenia, błędne przekazanie istotnej informacji dotyczącej wykonywanego zadania,
- Błędy proceduralne – Niezamierzone odstępianie od przestrzegania procedur lub przepisów. Intencja działania prawidłowa lecz wykonanie błędne,

- Niezdolność – Personel jest niezdolny do wykonywania czynności z powodu fizycznej lub psychofizycznej niedyspozycji, itp.

Odpowiedzi przedstawiono na poniższym wykresie kołowym.

Wykres 5. Najczęściej występująca grupa przyczynowa w kategorii „czynnik ludzki” dla zagrożeń bezpieczeństwa lotniczego związanych z lotami BSP.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie zebranych danych.

70% respondentów wskazało brak kwalifikacji (niewłaściwe szkolenie) jako przyczynę błędów (zarówno operatorów BSP jak i personelu służby ruchu lotniczego czy innego, mogącego mieć wpływ na bezpieczeństwo lotu BSP). Rzadko wybieraną odpowiedzią (10%) było „postępowanie umyślne”, co wskazuje, że zagrożenia bezpieczeństwa związane z czynnikiem ludzkim można zminimalizować, ponieważ w większości nie wynikają z zamiaru ich powodowania. Ponadto 8% ankietowanych wskazało na popełniane błędy proceduralne i kolejnych 7% na błędy w komunikowaniu.

Ostatnim zadaniem pytaniem było „Jak zminimalizować ryzyko zagrożeń wskazanych przez Ciebie w poprzednich pytaniach?” – pozostawiono je jako pytanie otwarte, dając możliwość swobodnej wypowiedzi ankietowanym. Najczęściej odpowiedzi wskazywały na edukację – poprzez uzupełnienie treści szkoleń, poprzez wprowadzenie obowiązku szkoleń dla wszystkich operatorów BSP oraz poprzez popularyzację wiedzy nt. procedur w ramach kampanii społecznych. Jeden z ankietowanych opisał to słowami: Rozbudować wiedzę ULC przy pomocy zaawansowanych modelarzy/inżynierów o bardziej szczegółowe informacje, które muszą zostać przekazane operatorom w obowiązkowym szkoleniu, ponieważ tak naprawdę, są oni najczęściej nieświadomi ograniczeń swojego modelu, a to właśnie te „nieznane problemy” które występują w trakcie lotu, są najczęściej przyczyną poważnych kłopotów. Pomijam latanie nad tłumami, uderzenie w linie napowietrzne itd. - to już można chyba poprawić tylko przygotowując odpowiednie pola treningowe, żeby oprócz suchej teorii, każdy mógł przećwiczyć to w trakcie treningów na szkoleniu. Zwracano także uwagę na potrzebę przekazywania wiedzy prawniczej oraz proceduralnej w sposób przystępny dla przeciętnego operatora BSP lub jego potencjalnego operatora oraz

kompilacji wymagań w jednym miejscu. Jedna z wypowiedzi brzmiała: Mniej skomplikowanych i trudnych do zrozumienia zakazów, więcej działań podnoszących świadomość. Współpraca z mediami w celu przekazywania rzeczywistych informacji dotyczących BSP zamiast epatowania tanią sensacją. Wsparcie lokalnych kół i stowarzyszeń modelarskich w celu poszerzania wiedzy na temat BSP. Odpowiedzi dotyczyły także konieczności poprawy systemu komunikacji i wagi świadomości sytuacyjnej służby ruchu lotniczego i wszystkich użytkowników danej przestrzeni powietrznej: Przeprowadzać więcej szkoleń dla operatorów dronów z zasad współdziałania z personelem ATS. Uświadamiać wszystkich operatorów dronów i służby ATS jak ważny wpływ na bezpieczeństwo ma współpraca i wymiana danych w czasie rzeczywistym. Pojawiały się także rekomendacje dotyczące obowiązkowego rejestrowania bezzałogowych statków powietrznych, poprawy system kontroli (policja, straż miejska, ABW) także poprzez wprowadzenie „taryfikatora kar jako straszak”.

Poza nieodpowiednim przeszkoleniem operatorów oraz niekompletnością istniejących programów szkoleniowych zwrócono także uwagę na przypadki, w których nieuprawniony lot dronem (w pobliżu lotniska kontrolowanego) został zidentyfikowany i poprawnie zareportowany, zabrakło jednak zdecydowanej i skutecznej reakcji ze strony uprawnionych służb. Jeden z ankietowanych napisał, że należy lepiej egzekwować przepisy, oraz przeskolić policję w mniejszych miastach z ich zakresu (oraz uświadomić, jakie mają metody reakcji na operatorów wykonujących nieuprawnione loty. Inni zwracali uwagę na zbyt dużą dostępność BSP: „Niestety wiązałoby się to z ograniczeniami na rynku sprzedaży dronów i większej kontroli. Tylko operatorzy przeszkoleni i posiadający ŚK mogliby kupować drony pow. 600 gr. Jeśli samochodami mogą poruszać się tylko osoby z uprawnieniami to nie wiem dlaczego taka sama zasada miałaby nie dotyczyć dronów”.

6. PODSUMOWANIE

Czynnik ludzki jest najczęstszą przyczyną występowania wszelkich zagrożeń bezpieczeństwa w lotnictwie, nie tylko tych związanych z lotami bezzałogowych statków powietrznych. W analizie bezpieczeństwa lotów BSP warto jednak zwrócić uwagę, że wiele jest czynników, które sprzyjają błędom ludzkim – niewłaściwe programy szkolenia, nieefektywny system łączności, przeciążenie pracą personelu zarządzającego przestrzenią powietrzną, mało skuteczne regulacje prawne, niska świadomość i znajomość prawa wśród części operatorów, nieefektywny system kontroli jakości szkoleń. Eliminując lub chociażby minimalizując wpływy wszystkich tych czynników możemy uchronić się przed skutkami błędu ludzkiego – wymaga to zbudowania barier, które zatrzymają bieg wydarzeń w przypadku kiedy cokolwiek „pójdzie nie po naszej myśli”. W tym celu warto upowszechnić wśród operatorów (a w szczególności amatorów, hobbystów, modelarzy) stosowanie, list kontrolnych, algorytmów postępowania, aplikacji na urządzenia mobilne wspomagających przygotowanie do lotu.

W przyszłości warto podjąć dalsze badania, w tym badania panelowe, by sprawdzić dynamikę zmian lub ewentualną stałość opinii operatorów BSP. Interesujące może być także zbadanie niezawodności, awaryjności bezzałogowych statków powietrznych. Istotna zatem będzie analiza przyczyn wypadków BSP na podstawie danych PKBWL i ULC.

LITERATURA:

- Adamski, M., Proces szkolenia operatorów Bezzałogowych Statków Powietrznych, *Logistyka*, 2015, nr 3, s. 16-24,
- Dąbrowska J., Czynniki ludzkie w lotnictwie, „Prace Instytutu Lotnictwa 221”, Warszawa 2011, s. 67.
- Drozdowski T., Kosieleński S., „Droniarzy portret własny”, *Jutrzenka – Rynek dronów w Polsce*, Warszawa 2018, s. 27-31.
- Hobbs A., *Unmanned Aircraft Systems*, (w:) Salas E., Maurino D., *Human Factors in Aviation*, 2nd Edition, Academic Press, 2010, s. 509.
- <https://droneradar.eu/blog/2017/05/14/wyniki-pierwszego-narodowego-testu-wiedzy-dla-operatorow-i-kandydatow-na-operatorow-bezzaalogowych-statkow-powietrznych/> [https://www.skybrary.aero/index.php/Human_Factors_Analysis_and_Classification_System_\(HFACS\)](https://www.skybrary.aero/index.php/Human_Factors_Analysis_and_Classification_System_(HFACS))
- <http://docplayer.pl/43235443-Wyniki-ankiety-dotyczacej-bezzaalogowych-statkow-powietrznych-w-polsce-urzed-lotnictwa-cywilnego-zespol-ds-bezzaalogowych-statkow-powietrznych.html>
- <https://safety.army.mil/Portals/0/Documents/ON-DUTY/AVIATION/FLIGHTFAX/Standard/2017/January-February-2017-Flightfax.pdf>
- HUMAN FACTORS TRAINING MANUAL, Doc 9683iAN/950, ICAO, wydanie 1., Montreal 1998, s. 1-1-1.
- Jabłoński J., Czynniki ludzkie w wykorzystaniu bezzałogowych statków powietrznych, (w:) Cymerski J., Wiciak K., „Przeciwdziałanie zagrożeniom powstałym w wyniku bezprawnego i celowego użycia bezzałogowych platform mobilnych”, *Szczytno* 2015, s. 195-206.
- Joslin, R. (2015). Synthesis of unmanned aircraft systems safety reports. *Journal of Aviation Technology and Engineering*, 5(1), s. 5-6.
- Nisser T., *Human Factors Challenges in Unmanned Aerial Vehicles (BSPs): A Literature Review*, Lund University School of Aviation, 2006, s. III.
- Oncu M., Yildiz S., *An analysis of human causal factors in Unmanned Aerial Vehicle (BSP) accidents*, MBA Professional Report, Naval Postgraduate School, 2014.
- „Program szkolenia teoretycznego i praktycznego do uzyskania uprawnienia podstawowego do wykonywania lotów jedynie w zasięgu wzroku (VLOS) wpiśywanego do świadectwa kwalifikacji operatora bezzałogowego statku powietrznego używanego w celach innych niż rekreacyjne lub sportowe (BSPO), Ogłoszenie nr 12 Prezesa Urzędu Lotnictwa Cywilnego z dnia 28 kwietnia 2017 r., Dz. Urz. ULC z dn. 28.04.2017, poz. 477.
- Szymaniec K., *Systemowa zarządzanie ryzykiem zagrożeń w lotnictwie transportowym*, rozprawa doktorska, Instytut Techniczny Wojsk Lotniczych, Warszawa 2018, s. 44-52.
- Szymański P., *Prawo lotnicze w odniesieniu do bezzałogowych statków powietrznych*, prezentacja z dn. 28.09.2018, seminarium „Poszukiwania terenowe osób zaginionych z wykorzystaniem bezzałogowych statków powietrznych”, Szkoła Policji w Katowicach
- Tvaryanas A., Thompson B., Constable S., *U.S. Military Unmanned Aerial Vehicle Mishaps: Assessment of the Role of Human Factors Using HFACS*, United States Air Force, 2005, s. 2-3.
- Wild, G., Murray, J., & Baxter, G. (2016). Exploring civil drone accidents and incidents to help prevent potential air disasters. *Aerospace*, 3(3), s. 5.
- Wyniki ankiety dotyczącej bezzałogowych statków powietrznych w Polsce, ULC, Warszawa 2013,

- Załącznik 11 do Konwencji o międzynarodowym lotnictwie cywilnym, "SŁUŻBY RUCHU LOTNICZEGO", ICAO, wydanie 13., Montreal 2001, s. 1-1.
- Zarządzenie nr 14 Prezesa Urzędu Lotnictwa Cywilnego z dnia 14 grudnia 2006 r. w sprawie wprowadzenia klasyfikacji grup przyczynowych zdarzeń lotniczych, Dz. Urz. ULC z dn. 29.12.2006, poz. 43.



dr Aneta Lipczyńska

Społeczna Akademia Nauk w Łodzi
Wydział Zamiejscowy w Tarnobrzegu

Sytuacja demograficzna a problem bezrobocia w Polsce

STRESZCZENIE

Kwestia demograficznych uwarunkowań rozwoju społecznego jest w dzisiejszych czasach bardzo ważna. W sytuacji dramatycznego starzenia się społeczeństwa polskiego oraz ciągłych emigracji, należy szukać rozwiązań w tej sytuacji. W ostatnim czasie bezrobocie w Polsce powoli spada, niemniej jednak w dalszym ciągu dostęp do satysfakcjonującej pracy jest utrudniony. Celem pracy jest ukazanie problemu bezrobocia i sytuacji demograficznej w Polsce poprzez dokonanie analizy. Metody badawcze, które zastosowane zostaną w artykule to analiza przyczynowo-skutkowa obejmująca analizę wielkości demograficznych i problemu bezrobocia.

Słowa kluczowe: bezrobocie, rynek pracy, demografia, polityka społeczna

Abstract

The question of demographic determinants of social development is very important today. In the face of the dramatic aging of Polish society and continuous emigration, solutions should be sought in this situation. Recently unemployment in Poland has begun to slow down, but access to satisfactory work continues to be difficult. The aim of the work is to present the problem of unemployment and demographic situation in Poland by analyzing. The research methods that will be used in the article are causal analysis including

Key words: unemployment, labor market, demography, social policy

1. WPROWADZENIE

Przedmiotem artykułu jest ukazanie sytuacji demograficznej w Polsce. Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie istoty demografii i wpływu sytuacji demograficznej na wybrane aspekty polityki społeczno-gospodarczej państwa. Ukazano wybrane problemy z zakresu demografii społecznej, do których należą między innymi zjawisko starzenia się społeczeństwa, a także emigracja ludności głównie młodych osób. Postawiono w artykule hipotezę badawczą, która zakłada, że sytuacja demograficzna determinuje działania państwa w zakresie polityki społeczno-gospodarczej państwa. Zagadnienia te przedstawiono z uwzględnieniem danych liczbowych, co umożliwiło dogłębne zrozumienie tematu.

2. ISTOTA DEMOGRAFII

Słowo „demografia” to pojęcie, które nie ma zbyt obszernej historii, gdyż w literaturze terminem tym zaczęto się posługiwać dopiero w XIX wieku. Francuski uczoney Achille Guillaud jako pierwszy użył tej nazwy w swojej publikacji w 1855 roku. Sama nazwa pochodzi od greckich słów: *demos* - lud oraz *graphiea* - opis. Współcześnie demografię zalicza się do dyscypliny naukowej, która obejmuje badania ludnościowe, celem wykrycia prawidłowości rozwoju populacji¹.

Jedną z definicji demografii zaproponował J.Z. Holzer. Dotyczy ono oddziaływania państwa za pośrednictwem odpowiednich bodźców na kształtowanie się stosunków ludnościowych. Holzer w swoich publikacjach podkreślał cel demografii, a mianowicie zajmuje się ona statystyczno - analitycznym ujęciem stanu oraz struktury ludności. Do jej obszaru należy również badanie i ocena zmian, które wynikają z nieustannego ruchu naturalnego². Istotną kwestią zjawisk ludnościowych w nauce demografii jest ich biologiczno - społeczny wymiar oraz uwarunkowania. Ma to związek z takimi cechami populacji, jak: stan cywilny, miejsce zamieszkania, wykształcenie, wyznanie, wykonywany zawód czy sytuacja finansowa³.

3. SYTUACJA W ZAKRESIE WYBRANYCH OBSZARÓW POLITYKI SPOŁECZNEJ

Wszelkie badania oraz analizy demograficzne opierają się na metodach statystycznych, które umożliwiają prezentację danego zjawiska w odniesieniu do całości. Dokonując analizy demograficznej, należy wyraźnie zdefiniować jej przedmiot, którym może być: natężenie wybranego procesu, jego struktura, bądź korelacja cech określonej populacji oraz dynamika⁴.

W każdej gospodarce występuje rynek pracy, a zjawisko bezrobocia wynika z relacji dwóch zasadniczych elementów⁵:

1. **Popytu na pracę** – który oznacza zapotrzebowanie zgłaszane przez pracodawców na zasób pracy, zarówno w wymiarze ilościowym jak i jakościowym.
2. **Podaż pracy** – określanej jako pewien zasób pracy oferowany na rynku pracy. Zasób ten tworzą ludzie, którzy decydują się ile czasu mogą poświęcić na wykonywanie pracy.

Jednym z obszarów polityki społeczno-demograficznej państwa jest rynek pracy, który jest centrum teźe polityki państwa. Rynek pracy to jeden z elementów funkcjonowania gospodarki, który oparty jest na mechanizmie rynkowym, w którym to w konsekwencji dochodzi do dostosowania się wielkości popytu i podaży na siłę roboczą. Rynek ten charakteryzuje się mniejszym lub większym brakiem równowagi, co w konsekwencji prowadzi do powstania bezrobocia. W znaczny sposób zmieniała

¹ C. Kuklo, *Demografia Rzeczypospolitej przedrozbiorowej*, Warszawa 2009, s.13.

² J.Z. Holzer, *Demografia*, Wydanie VI zmienione, Warszawa 2003, s.13.

³ Por. J.Z. Holzer, *Demografia*, Wydanie VI zmienione, Warszawa 2003, s.13.

⁴ M. Okólski, A. Fihel, *Demografia, Współczesne zjawiska i teorie*, Warszawa 2012, s.10

⁵ M. Pilc, *Determinanty bezrobocia w Polsce w latach 1993-2012*, Wyd. CeDeWu Sp. z o.o., Warszawa 2014, s. 14,18.

się sytuacja rynku pracy i pojawiło się w gospodarce - zjawisko bezrobocia. Praca stanowi jeden z kluczowych obszarów zainteresowań polityki społecznej, od początków jej istnienia. Proces przekształceń gospodarki i związane z nim istotne zmiany w sferze zatrudnienia spowodowały, że wielu Polaków znalazło się w nowej, radykalnie zmienionej sytuacji życiowej. Ciągłe zmiany, w tym obszarze niosą za sobą szereg nowych wyzwań. Kwestie te dotyczą m.in.

- poziomu bezrobocia,
- płacy minimalnej,
- nowych form zatrudnienia,
- elastyczności pracy⁶.

4. ISTOTA I ANALIZA PROBLEMU BEZROBOCIA

Bezrobocie to jeden z najpoważniejszych problemów społeczno-ekonomicznych w Polsce, ale i nie tylko ponieważ jest problemem w skali światowej. Istota bezrobocia polega na tym, że pewien odsetek ludzi zdolnych do pracy i deklarujących chęć jej podjęcia pozostaje z różnych powodów bez pracy i zatrudnienia, co skutkuje wieloma negatywnymi konsekwencjami ekonomicznymi i społecznymi.

A zatem stopa bezrobocia jest to odsetek siły roboczej, która nie ma pracy, ale jest zarejestrowana jako poszukująca pracy⁷.

Wzór 1. Wskaźnik stopy bezrobocia⁸

$$b = \frac{U}{SR} \times 100\%$$

gdzie: b – wskaźnik stopy bezrobocia,
U – liczba bezrobotnych,
SR – zasoby siły roboczej.

Tabela 1. Wskaźnik stopy bezrobocia w Polsce (w%)

Wyszczególnienie	1995	2000	2005	2010	2013	2014	2015	2016	2017
Stopa bezrobocia	14,9	15,1	17,6	12,4	13,4	11,4	9,7	8,9	6,6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie <http://stat.gov.pl/> (z dn. 26.06.2018).

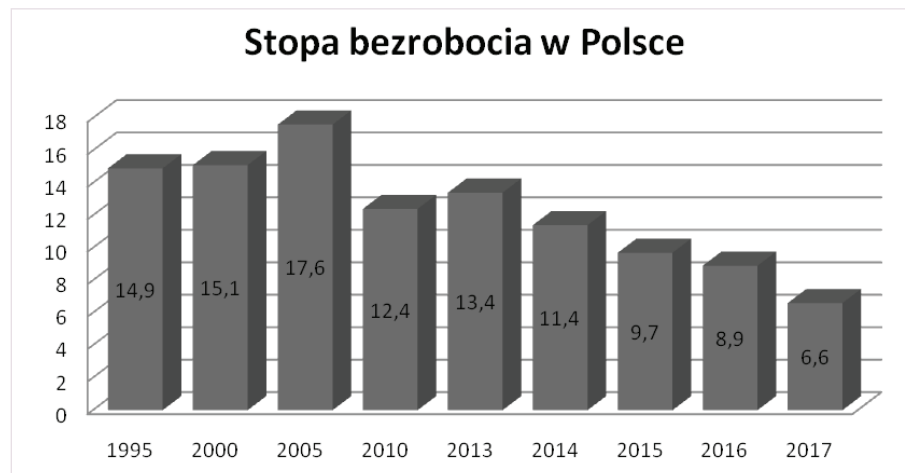
Stopa bezrobocia w ujęciu procentowym jest podstawowym miernikiem poziomu bezrobocia. Wskaźnik ten jest niezwykle istotny dla ekonomistów, ponieważ przedstawia obecny stan sytuacji w gospodarce.

6 Por. M. Makuch, *Współczesny rynek pracy. Zatrudnienie i bezrobocie w XXI wieku*, Wrocław 2014.

7 J. Gierszewski, *Bezpieczeństwo społeczne ...*, op. cit., s. 344.

8 Tamże, s. 344.

Wykres 1. Stopa bezrobocia w Polsce na przestrzeni lat 1995-2017



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych pochodzących z GUS za poszczególne lata.

Od lat wysoki pozostaje stopień terytorialnego zróżnicowania bezrobocia w Polsce. Jest to wynikiem zarówno nierównomiernego rozwoju społeczno – gospodarczego regionów, jak i ich położenia geograficznego. Terytorialne zróżnicowanie, mierzone różnicą pomiędzy najniższą i najwyższą wartością wskaźnika bezrobocia waha się.

Sezonowość od lat stanowi podstawową cechę polskiego rynku pracy i oznacza wzrost bezrobocia w miesiącach rozpoczynających i kończących rok. Miesiące wiosenne są okresami spadku liczby zarejestrowanych bezrobotnych, co wynika m.in. z rozpoczęcia prac sezonowych w budownictwie i rolnictwie, a także rozpoczęcia się sezonu turystycznego. Z kolei na przełomie roku z powodu napływu do bezrobocia osób, którym wygasają wówczas umowy o pracę oraz powrót do bezrobocia osób wykonujących subsydiowane zatrudnienie liczba bezrobotnych wzrasta. Równocześnie w miesiącach kończących rok liczba bezrobotnych wyłączanych z ewidencji zmniejsza się⁹.

5. ROLA WYNAGRODZEŃ W POLITYCE ZATRUDNIENIA

Pojęcie wynagradzania, które ściśle wiąże się z płacowymi czynnikami motywacyjnymi jest różnie pojmowane w sensie ekonomicznym i prawnym, dlatego też często zależy od przedmiotu regulacji. Potocznie zaś oznacza zapłatę za pracę i bywa też nazywane płacą, pensją lub inaczej zarobkiem¹⁰.

Wynagrodzenie pełni kilka funkcji, z czego jedna z nich to funkcja motywacyjna. Przejawia się ona w skłanianiu pracowników do osiągnięcia wyników, jak i do zachowań oczekiwanych przez pracodawców. Siła motywacyjna wynagrodzenia zależy od jego wysokości, struktury wewnętrznej oraz sposobu jego powiązania z wynikami pracy pracowników¹¹.

⁹ www.mpips.gov.pl (26.11.2017)

¹⁰ E. Jędrzych, *Zarządzanie zasobami ludzkimi dla menedżerów średniego szczebla*, Kraków 2007, s. 28

¹¹ Tamże, s. 289

Wynagrodzenia są następnym, bardzo ważnym obszarem współczesnego rynku pracy. W ostatnich latach odnotowano wyraźny wzrost płacy minimalnej. Obecnie w 2018 roku miesięczne wynagrodzenie minimalne brutto w Polsce wynosi 2100 zł.

Tabela 2. Minimalne miesięczne wynagrodzenie brutto w Polsce w latach 2010-2018

Rok	Stawka minimalna brutto (w zł)
1 stycznia 2010	1 317,00 zł
1 stycznia 2011	1 386,00 zł
1 stycznia 2012	1 500,00 zł
1 stycznia 2013	1 600,00 zł
1 stycznia 2014	1 680,00 zł
1 stycznia 2015	1 750,00 zł
1 stycznia 2016	1 850,00 zł
1 stycznia 2017	2 000,00 zł
1 stycznia 2018	2 100,00 zł

Źródło: <http://www.wynagrodzenia.pl/gus> (dostęp 16.07.2018)

Płaca minimalna w Polsce brutto w ciągu okresu badawczego (2010-2018) ostatnich latach wzrasta co roku i wzrosła od 2010 do 2018 roku płaca minimalna o 783,00 zł wynosi obecnie 2100 zł brutto. Rząd RP dostrzega potrzeby społeczeństwa oraz dąży do ciągłej poprawy bytu materialnego Polaków. W dzisiejszych czasach ma to szczególne niewątpliwe znaczenie, gdyż wydatki na utrzymanie rodziny, m. in. na żywność, opłaty a także na lekarstwa są nadal wysokie.

Polityka zatrudnienia skupia się przede wszystkim na osiągnięciu jak najwyższego stanu zatrudnienia w danym kraju. Do instrumentów polityki zatrudnienia zalicza się¹²:

- subsydiowanie płac;
- zmniejszenie podaży siły roboczej,
- redukcję czasu pracy,
- rozwój w obszarze pośrednictwa pracy
- szkolenia zawodowe

Nowe formy zatrudnienia, a także elastyczność pracy są również bardzo istotną kwestią z zakresu rynku pracy. Mają one związek w dzisiejszych czasach z szybkim postępem technologii informacyjno-komunikacyjnych. Elastyczne formy zatrudnienia dotyczą przede wszystkim samo-zatrudnienia¹³. Samo-zatrudnienie jako forma zatrudnienia niepracowniczego głównie opiera się na umowie cywilnoprawnej,

¹² M. Bednarz, *Polityka społeczna...*, s.95-96.

¹³ A. Grycuk, *Najważniejsze tendencje na rynkach pracy w krajach rozwiniętych*, Warszawa 2013s. 18.

w której samo-zatrudniony zobowiązany jest do świadczenia określonych usług na rzecz drugiej strony umowy. Od niedawna samo-zatrudnienie cieszy się dużą popularnością, zarówno w Polsce, jak również w innych krajach Unii Europejskiej. Pracownicy coraz częściej rezygnują z umowy o pracę na rzecz własnej działalności gospodarczej w formie zatrudnienia. Samo-zatrudnienie określane jest przede wszystkim jako świadczenie różnego rodzaju usług, głównie dla jednego przedsiębiorcy, w ramach działalności gospodarczej. Korzyści, wynikające z samo-zatrudnienia wiążą się z możliwością wygenerowania większego zysku przez samo-zatrudnionego. Co więcej, posiada on większą swobodę oraz nowe możliwości w wykonywaniu swoich obowiązków¹⁴.

Motywowanie pracowników jest jednym z wielu kluczowych współczesnych zadań jakie stoją przed zarządzającymi. Jest to więc proces celowego, jak również i świadomego oddziaływania na postępowania ludzi poprzez stworzenie środków oraz możliwości realizacji ich systemów wartości, jak i oczekiwań dla osiągnięcia celów motywujących. Motywowanie powinno odbywać się w oparciu o skutecznie funkcjonujący w firmie system motywacyjny. System ten jest to celowo stworzony układ różnych narzędzi pobudzania stanowiący zespół działań, które zachęcają pracownika do angażowania się w swoją pracę, ale i dający mu satysfakcję. Motywacja najczęściej rozumiana jest jako ogół motywów, zaś sam motyw jako przyczyna, dla której człowiek zachowuje się w określony sposób¹⁵. Motywacja w teorii zarządzania zaś jest czynnikiem wyznaczającym poziom, kierunek, ale też trwałość wysiłków, które są podejmowane w pracy¹⁶.

Istotą motywacji jest fakt, że nie jest ona umiejętnością, zdolnością czy też sprawnością wykonania powierzanych zadań. Oznacza natomiast chęć pracownika do powtarzania rutynowych (często mało interesujących) czynności, do zwiększania własnych wysiłków, a tym samym do efektywnego wykonywania powierzonych obowiązków.

Efektywny system motywacyjny pracowników jest jednym z najważniejszych elementów, które decydują o skuteczności pracy w danej organizacji i w danym państwie. Współczesne firmy często wykorzystują przestarzałe narzędzia motywowania, jak i nieumiejętnie łączą je z wynikami pracy. W efekcie pociąga to za sobą niezadowolone pracowników, a to z kolei wpływa niekorzystnie na atmosferę oraz relacje w pracy i w konsekwencji na niższe wyniki pracy i często w konsekwencji powoduje emigrację obywateli kraju w poszukiwaniu pracy poza granicami państwa. W związku z tym należy dużą wagę przyłożyć do odpowiedniego kształtowania systemu motywacyjnego, który skutkowałby lepszą motywacją, jak również i wynikami pracy. Prawidłowy dobór narzędzi motywowania, dopasowany do rodzaju wykonywanych zadań i systemów wartości pracowników, może zadecydować o sukcesie organizacji w danym państwie.

6. PROBLEMY DEMOGRAFICZNE DZISIEJSZYCH CZASÓW

W połowie ubiegłego stulecia międzynarodowe migracje w Europie były czynnikiem wpływającym w istotny sposób na wielkość populacji oraz tempo jej zmian. Międzynarodowa wędrówka powoduje obniżenie liczby ludności w wielu krajach, co stanowi

14 K. Lis, *Samozatrudnienie i inne formy minimalizacji kosztów pracy*, Kraków 2012, s.7.

15 M. Mazur, *Motywowanie pracowników jako istotny element zarządzania organizacją*, Nauki Społeczne SCIENCES 2 (8), 2013, s.157

16 J.R. Schermerhorn, *Zarządzanie – kluczowe koncepcje*, Warszawa 2008, s. 259

poważny problem. Analiza zjawiska migracji międzynarodowych, z racji tego, że jest ono wielowymiarowe, stanowi dużo poważniejszy problem, aniżeli zjawiska umiERALNOŚCI, bądź rozrodczości. Na obecnego stulecia odsetek osób innego pochodzenia w krajach europejskich wahał się na poziomie od 5% do 15%. Prognozy do 2050 roku zakładają zmiany w tym obszarze do 30%¹⁷.

Tabela.3. Liczba emigrantów z Polski

Kraj przebywania	Liczba emigrantów (w tys.)					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Austria	29	25	28	31	34	36
Czechy	7	7	8	8	9	9
Dania	19	21	23	25	28	30
Grecja	16	15	14	12	9	9
Hiszpania	48	40	37	34	32	30
Irlandia	133	120	118	115	113	111
Niemcy	440	470	500	560	614	655
Portugalia	1	1	1	1	1	1
Wielka Brytania	580	625	637	642	685	720
Włochy	92	94	97	96	96	94
Unia Europejska ogółem	1607	1670	1720	1891	2013	1983
Świat ogółem	2000	2060	2130	2196	2320	2397

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS i <https://rynekpracy.pl/monitory/glowne-kierunki-emigracji-polakow-w-2015-roku> (2017.11.06)

Jak widać z przedstawionych danych w okresie od 2010 do 2015 roku krajem, do którego Polacy wyjeżdżali najczęściej była Wielka Brytania. W ciągu analizowanych sześciu lat liczba ludności wzrosła z 580 tys. do 720 tys. tj. o 140 tys. Powodów z jakich Polacy się podejmowali emigracji do Wielkiej Brytanii jest kilka: po pierwsze polityka zatrudnienia, czyli możliwość podjęcia pracy zarobkowej, po drugie polityka społeczna większy dostęp do żłobków, świadczenia rodzinne na pierwsze dziecko w wysokości 20,30 funtów, a na każde kolejne dziecko 13,40 funtów tygodniowo.

Kolejnym krajem do którego Polacy chętnie emigrowali w latach 2010-2015 były także Niemcy. Jak widać na przestrzeni analizowanych lat z roku na rok tendencję wzrostową. Jednym z głównych czynników sprzyjających emigracji do Niemiec jest rodzina, która osiedliła się w Niemczech wiele lat temu. Kolejnym czynnikiem sprzyjającym emigracji, ze względu na który Polacy chętnie osiedlali się w Niemczech to niska stopa bezrobocia, a w związku z tym możliwość podjęcia pracy, a w szczególności prac sezonowych, mianowicie w rolnictwie jako siła robocza przy zbiorze owoców

17 <http://www.obserwatorfinansowy.pl/forma/rototor/500-600-600-czy-700-problemy-polskiej-demografii-i-proby-ich-rozwiazania/> (dostęp 15.10.2017)

i warzyw. Polacy chętnie wybierają Niemcy ze względu na położenie geograficzne. Położenie geograficzne daje możliwość emigrantom możliwość częstego odwiedzania rodzimego kraju.

Z kolei tendencja spadkowa liczby emigrantów w Polsce w całym sześcioletnim przedziale w Europie występowała w krajach Hiszpania, Grecja i Irlandia. Polacy wracali w okresie badawczym od 2010 do 2015 ze względu na panujący w tych krajach kryzys ekonomiczny i bardzo wysoki poziom bezrobocia w tych krajach.

Ogółem wg danych opublikowanych przez GUS w Unii Europejskiej poza granicami kraju przebywało na koniec 2015 roku niespełna 2 mln Polaków.

W ostatnich latach jednym z województw, które osiągnęło największy poziom emigracji ludności do innych krajów ze wszystkich województw Polski to województwo opolskie na poziomie 12,3%. Tym samym, jest to obszar najbardziej zagrożony pod względem demograficznym. Celem zachęcenia ludności do powrotu z zagranicy, stworzono w tym regionie program Specjalnej Strefy Demograficznej i Specjalnej Strefy Ekonomicznej. W najbliższych latach koszt programu wyniesie nawet kilka miliardów złotych, w ramach tego programu jest planowany szereg inwestycji m.in. poprawie ulegnie funkcjonalność przedszkoli, powstaną nowe żłobki, powiększy się rynek pracy dla osób powracających do kraju, zajdą znaczne zmiany w edukacji, sfinansowane zostaną dodatkowe inicjatywy rodziców¹⁸.

Problemy demograficzne, są szczególnie ważnymi kwestiami współczesnej polityki społeczno-gospodarczej państwa. Problematyka jest ważna dla wszystkich grup wiekowych polskiej społeczności, gdyż poszczególne zjawiska demograficzne dotyczą zarówno osób w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym oraz poprodukcyjnym.

Tabela 4. Obciążenia demograficzne w wieku przedprodukcyjnym i poprodukcyjnym w Polsce w latach 2010-2016

ROK	Na 100 osób w wieku produkcyjnym przypada osób		
	Przedprodukcyjnym	Poprodukcyjnym	Razem w wieku nieprodukcyjnym
2010	29,0	26,2	55,2
2011	28,9	26,9	55,8
2012	28,7	27,9	56,6
2013	28,6	29,0	57,6
2014	28,4	30,1	58,5
2015	28,7	31,4	60,1
2016	29,0	33,0	62,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS oraz D. Szałtys, *Sytuacja demograficzna Polski*, GUS, Warszawa 2017.

¹⁸ K. Slany, M. Ślusarczyk, *Migracje zagraniczne Polaków w świetle NSP 2011. Trendy i charakterystyki socjo-demograficzne*, Kraków 2013, s. 6-7.

Z tabeli nr 3 widać wyraźnie na podstawie danych przedstawionych danych, że obciążenie demograficzne osób w wieku produkcyjnym, ludnością w wieku nieprodukcyjnym jest bardzo duże i stale wskaźnik obciążenia się podnosi. W 2010 roku na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadało 55,2 osób w wieku nieprodukcyjnym a w 2016 roku na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadało 62 osoby w wieku nieprodukcyjnym. Jak widać z danych z tabeli wskaźnik ten znacznie wzrasta z rok na rok, a szczególnie dotyczy to osób w wieku poprodukcyjnym, czyli otrzymujących świadczenia emerytalne. Sytuacja ta ma istotne znaczenie dla systemu ubezpieczeń społecznych, gdyż to wynika zjawiska, które związane jest ze starzeniem się społeczeństwa polskiego.

5. PODSUMOWANIE

Problemy demograficzne, są szczególnie ważnymi kwestiami współczesnej polityki społeczno-gospodarczej państwa. Problematyka jest ważna dla wszystkich grup wiekowych polskiej społeczności, gdyż poszczególne zjawiska demograficzne dotyczą zarówno osób w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym oraz poprodukcyjnym. Jednym z istotnych problemów polskiej polityki demograficznej jest starzenie się społeczeństwa i relatywnie niski poziom dzietności w Polsce. W tym miejscu należy podkreślić, iż kształt dzisiejszej demografii będzie miał za kilkadziesiąt lat istotny wpływ na najmłodsze pokolenia Polaków, dlatego tak istotnie ważna jest odpowiednia motywacja w życiu i w pracy, co z kolei przekłada się na politykę rodzinną i politykę zatrudnienia, a ogólnie mówiąc na politykę społeczną państwa. Bezrobocie jest jednym z najistotniejszych i jednym z największych problemów gospodarczych naszego kraju. Kwestia problemu bezrobocia prowadzi do znacznego pogorszenia warunków bytowych bezrobotnego oraz jego rodziny, bierności zawodowej jak również obniżenia własnej wartości a co za tym idzie frustracji, degradacji i demoralizacji.

Według ekonomisty, Eugeniusza Kwiatkowskiego wynika, że: „Z przeprowadzonych rozważań wynika, iż bezrobocie należy do najbardziej palących problemów współczesnego świata i dlatego nieustannie znajduje się w centrum debat społecznych i politycznych. Wysoka ranga problemu bezrobocia wynika z jego różnorodnych i dalekosiężnych skutków dla indywidualnych osób, gospodarki i społeczeństwa. Poprawa skuteczności działań w zakresie redukcji działań w zakresie redukcji bezrobocia wymaga działań kompleksowych, obejmujących sposoby i instrumenty wpływające na szeroka gamę determinantów bezrobocia.”¹⁹

BIBLIOGRAFIA:

- Grycuk A., Najważniejsze tendencje na rynkach pracy w krajach rozwiniętych, Warszawa 2013
- Holzer J.Z., Demografia, Wydanie VI zmienione, Warszawa 2003
- Jędrych E., Zarządzanie zasobami ludzkimi dla menedżerów średniego szczebla, Kraków 2007
- Kwiatkowski E., Bezrobocie podstawy teoretyczne, Warszawa 2007
- Kukło C. Demografia Rzeczypospolitej przedrozbiorowej, Warszawa 2009
- Lis K., Samozatrudnienie i inne formy minimalizacji kosztów pracy, Kraków 2012,

19 E. Kwiatkowski, *Bezrobocie podstawy teoretyczne*, Warszawa 2007, s. 333

- Makuch M., *Współczesny rynek pracy. Zatrudnienie i bezrobocie w XXI wieku*, Wrocław 2014.
- Mazur M., *Motywowanie pracowników jako istotny element zarządzania organizacją*, Nauki Społeczne SCIENCES 2 (8), 2013
- Pilc M., *Determinanty bezrobocia w Polsce w latach 1993-2012*, Warszawa 2014
- Okólski M., Fihel A., *Demografia, Współczesne zjawiska i teorie*, Warszawa 2012
- Schermerhorn J.R., *Zarządzanie – kluczowe koncepcje*, Warszawa 2008
- Slany K., Ślusarczyk M., *Migracje zagraniczne Polaków w świetle NSP 2011. Trendy i charakterystyki socjo-demograficzne*, Kraków 2013, s. 6-7.
- Szałtys D., *Sytuacja demograficzna Polski*, GUS, Warszawa 2017.
- [http:// www.mpips.gov.pl](http://www.mpips.gov.pl)
- <http://www.obserwatorfinansowy.pl/forma/rototor/500-600-czy-700-problemy-polskiej-demografii-i-proby-ich-rozwiazania>
- <https://rynekpracy.pl/monitory/glowne-kierunki-emigracji-polakow-w-2015-roku>



Ewelina Włodarczyk

Aurelia Rybak

Wydział Górnictwa i Geologii Politechniki Śląskiej

Wykorzystanie nowoczesnych technologii w zarządzaniu zasobami ludzkimi spółki węglowej / *Application of modern technologies in management of Human Resources in the mining enterprise*

Streszczenie

W artykule zaprezentowano możliwość połączenia planowania zatrudnienia w spółkach węglowych w jedną całość by móc lepiej zarządzać zasobami ludzkimi wewnątrz przedsiębiorstwa, a co za tym idzie ograniczyć zlecenie prac na zewnątrz.

W tym celu stworzono bazę danych zawierającą informacje na temat pracowników fizycznych na poziomie całej spółki. Rozwiązanie to umożliwi kierowanie pracowników spółki do tej kopalni, w której w danym horyzoncie czasowym pojawia się konieczność zwiększenia liczby pracowników ze względu na wzrost wydobycia węgla. Ponadto umożliwia to równoczesne wyeliminowanie tak zwanego marnotrawstwa posiadanych zasobów ludzkich w tych kopalniach, gdzie poziom produkcji spada.

Słowa kluczowe: zarządzanie, górnictwo, zarządzanie zasobami ludzkimi, baza danych.

Abstract

The article presents the possibility of combining employment planning in coal companies into one entity to enhance the management of human resources within the company, and thus reduce the outsourcing.

In order to achieve this aim a database containing information on employees at the company level was created. This solution makes it possible to direct the company's employees to this mine where, in a given time horizon increase of the number of employees (due to the increased production level) is need. In addition, it enables simultaneous elimination of the so-called waste of human resources in these mines, where production level is falling.

Keywords: managements, mining, human resources management, database.

1. WSTĘP.

Analizując rynek węgla kamiennego w Polsce można zauważyć powtarzające się w ciągu roku prawidłowości w poziomie wydobycia i sprzedaży węgla kamiennego. Sezonowość ta cechuje się wzrostem zużycia węgla kamiennego w sezonie grzewczym oraz jego spadkiem w okresie letnim. Zatem spółki węglowe mierzą się w każdym roku z nadmiarem posiadanych czynników produkcji w tzw. martwym sezonie oraz ich niedoborem w okresach wzmożonego popytu na węgiel kamienny. (Rybak and Rybak, 2016). W celu rozwiązania tego problemu spółki węglowe coraz częściej wykorzystują outsourcing. Za outsourcingiem przemawia fakt, iż przewagę konkurencyjną można uzyskać, gdy produkty lub usługi są wytwarzane skuteczniej i efektywnie przez zewnętrznych dostawców (Yang, i in., 2007; McIvor, 2008).

Outsourcing tradycyjnie definiowany jest jako praca wykonywana przez inne osoby niż pełnoetatowi pracownicy. Innymi słowy to decyzja organizacyjna o wydzieleniu mniej ważnych i/lub mało opłacalnych obszarów działalności firmy i przekazaniu ich w całości lub części zewnętrznemu dostawcy usług już istniejącemu na rynku lub utworzonemu z własnych pracowników. (Grover, Teng, Cohen, 1998, s. 80; Sekuła, 2007, s.92). Outsourcing może zatem dotyczyć indywidualnych działań czy funkcji ale również całych modułów produktu (Famielec, 2000, s. 201 oraz Laskowska, 1995, s. 186)

Współczesne przedsiębiorstwa korzystają z outsourcingu dostawców z różnych powodów jednakże zdaniem analityków, firmy zazwyczaj cytują obniżenie kosztów jako najważniejszy powód jego stosowania. (Seth and Sethi, 2011; Oshri et. al., 2011). Fakt, że może on przyczynić się do obniżenia kosztów nie podlega wątpliwościom natomiast z drugiej strony warto zastanowić się nad jego wpływem na istoty ludzkie. I tu warto zaznaczyć, iż bardzo często outsourcing jest negatywnie postrzegany przez pracowników, gdyż wielu ludzi nie akceptuje uraty standardowych miejsc pracy lub też uznaje takie praktyki za źródła obaw i problemów praktycznych (Leighton, 2007).

Zatem warto zadać pytanie: jak postrzegane jest przez pracowników zlecenie przez spółki węglowe wykonywania różnego rodzaju prac/usług na dole firmom zewnętrznym? W tym celu przeprowadzono badania ankietowe wśród pracowników dołowych przedsiębiorstw górniczych oraz pracowników dołowych spółek zewnętrznych wykonujących pracę na ich rzecz. Analiza ankiet wykazała, iż zarówno pracownicy spółek węglowych jak i pracownicy firm zewnętrznych negatywnie postrzegają stosowany w polskim górnictwie outsourcing. Związane jest to przede wszystkim z wpływem tego typu działań na wynagrodzenia pracowników ale i również na bezpieczeństwo pracy. Przeprowadzone badania pokazały, iż pracownicy firm zewnętrznych często nie przestrzegają przepisów BHP. Jest to związane z uzależnieniem ich wynagrodzenia od wykonanej pracy. Zatem aby móc otrzymać wyższe wynagrodzenie pracują w pośpiechu nie przywiązując uwagi do przepisów BHP. Jest to bardzo niepokojący wniosek gdyż praca na dole obarczona jest dużą ilością zagrożeń zatem w takim przedsiębiorstwie powinno się kłaść szczególną uwagę na bezpieczeństwo pracowników. (Włodarczyk and Rybak, 2017)

Niewątpliwie outsourcing prac dołowych może obniżyć koszty przedsiębiorstw górniczych jednakże ze względu na fakt, iż nie jest on dobrze postrzegany przez pracowników warto zastanowić się czy to najlepsze rozwiązanie. Być może istnieją inne,

lepsze rozwiązania obniżające koszty przedsiębiorstwa. Takim rozwiązaniem wydaje się być lepsze zarządzanie zasobami ludzkimi wewnątrz przedsiębiorstwa. Tym bardziej, że spółka węglowa to specyficzny rodzaj przedsiębiorstwa. Składa się ona z kilku podmiotów zwanych kopalniami. Zatrudnianie pracowników odbywa się poprzez centralę spółki, jednakże zostają oni przypisani do konkretnej kopalni. Zatem wydobycie i zatrudnienie planowane jest w poszczególnych kopalniach oddzielnie. Takie rozwiązanie może przyczyniać się do nieefektywnego wykorzystania zasobów ludzkich w skali całego przedsiębiorstwa a co za tym idzie zlecania prac firmom zewnętrznym. W związku z tym żeby zapobiec tego typu praktykom a także podnieść efektywność w zarządzaniu zasobami ludzkimi, celowe byłoby umożliwienie migracji pracowników wewnątrz przedsiębiorstwa. Dlatego należałoby zbudować bazę danych umożliwiającą planowanie zatrudnienia w skali całego przedsiębiorstwa.

Zatem stworzono przykładową bazę danych, zawierającą informacje na temat pracowników fizycznych na poziomie całego przedsiębiorstwa górniczego, która umożliwia optymalne planowanie zasobów ludzkich na poszczególnych kopalniach spółki węglowej z uwzględnieniem wielkości planowanej produkcji. (Za planowanie odpowiedzialni są i będą planiści na poszczególnych kopalniach. Planowanie powinno odbywać się w skali miesiąca na podstawie stworzonej prognozy produkcji dla poszczególnych kopalń w programie Microsoft Excel lub ewentualnie na podstawie doświadczenia planistów).

2. BAZA DANYCH PRACOWNIKÓW FIZYCZNYCH DLA HIPOTETYCZNEGO PRZEDSIĘBIORSTWA GÓRNICZEGO

Bazy danych i systemy baz danych stały się jednymi z podstawowych narzędzi wykorzystywanych przez współczesne społeczeństwo. Praktycznie codziennie wykonywane są czynności, które wiążane są z wykorzystywaniem bazy danych, jak na przykład: operacje na koncie bankowym, zamawianie książki z biblioteki czy zakupy w sklepie internetowym. Ponadto we współczesnym świecie bazy danych oprócz tradycyjnego wykorzystania, w którym większość danych ma postać tekstową lub numeryczną, znajdują wiele innych zastosowań. Przykładem mogą być tu multimedialne bazy danych przechowujące obrazy, pliki wideo czy pliki głosowe a także systemy GIS, systemy projektowe CAD, systemy czasu rzeczywistego czy systemy OLAP, które przydatne są podczas sterowania procesami w produkcji przemysłowej czy wykonywania analiz trendów sprzedaży. **Można nawet pokusić się o stwierdzenie, że obecnie nie ma branży, która by w jakiś sposób nie wykorzystywała baz danych.** (Elmasri and Navathe, 2005; Rogulski, 2012)

Baza danych składa się ze zbioru struktur danych służących do organizowania i przechowywania danych, zbioru reguł określających wykorzystanie tych struktur w aplikacji oraz reguł integralności nakładanych na dane znajdujące się w bazie. Dodatkowo każda baza danych powinna posiadać pewne źródło, z którego będą zacierpnięte przechowywane dane, pewien poziom interakcji ze zdarzeniami, które mają miejsce w reprezentowanym przez nią fragmencie świata rzeczywistego oraz użytkowników aktywnie zainteresowanych jej zawartością. (Elmasri and Navathe, 2005; Rogulski, 2012)

Baza danych może mieć dowolny rozmiar oraz poziom złożoności. Może być tworzona i utrzymywana ręcznie albo zostać całkowicie skomputeryzowana. Zatem może przechowywać gigantyczne ilości danych i korzystać z nich mogą jednocześnie tysiące użytkowników (Ptasznik,2010). Generowanie i utrzymywanie skomputeryzowanej bazy danych może odbywać się zarówno przy pomocy grupy programów, które zostały napisane specjalnie z myślą o tym zadaniu, jak i również poprzez uniwersalny system zarządzania bazą danych. Zatem pomiędzy fizyczną bazą danych a użytkownikami systemu znajduje się warstwa oprogramowania zwanego systemem zarządzania bazą danych (Date,2000).

System zarządzania bazą danych to program zarządzający bazą danych (oprogramowanie bazy danych), czyli zbiór programów umożliwiających tworzenie i utrzymywanie bazy danych. Innymi słowy to uniwersalny system programowy ułatwiający definiowanie, konstruowanie, manipulowanie i udostępnianie baz danych różnym użytkownikom i aplikacjom. (Dudek,2006) Przy implementowaniu skomputeryzowanych baz danych nie jest jednak konieczne stosowanie uniwersalnego oprogramowania typu SZBD lecz istnieje możliwość napisania własnego zbioru programów tworzących i utrzymujących bazę danych.(Elmasri and Navathe, 2005; Ullman, 2000) Z kolei system bazy danych – „to skomputeryzowany system przechowywania rekordów” (Date,2000). Zatem to system komputerowy służący do przechowywania danych w zorganizowanych plikach i udostępnianiu ich na każde życzenie upoważnionym użytkownikom. System bazy danych to innymi słowy baza danych połączona z oprogramowaniem SZBD, oparta o konkretny model danych. Składa się on zatem z danych, sprzętu programów (SZBD, aplikacje) i użytkowników. (Date,2000)

Definiowanie bazy danych związane jest z określaniem typów i struktur danych oraz ograniczeń dla zamieszczonych danych. Konstruowanie bazy danych to z kolei kontrolowany przez SZBD proces zamieszczania w niej informacji na jakimś nośniku danych. Natomiast manipulowanie bazą danych związane jest z wykonywaniem zapytań wydobywających z bazy wybrane informacje, aktualizowaniem bazy danych w taki sposób, aby znajdujące się w niej informacje odzwierciedlały faktyczny stan reprezentowanej rzeczywistości, oraz generowaniem raportów na podstawie zawartych w niej informacji. Z kolei udostępnianie bazy danych pozwala na korzystanie z zawartych w niej danych przez wielu użytkowników i programów jednocześnie. Zatem w celu przetworzenia zapytań oraz instrukcji aktualizujących konieczne jest nadanie im postaci precyzyjnych poleceń zapisanych w języku zapytań obsługiwanym w wykorzystywanym systemie zarządzania bazą danych. Istnieją różne języki zapytań jak np. SQL, QBE czy Quel.

Język zapytań SQL (Structured Query Language) to strukturalny język, który umożliwia wykonywanie wszelkich operacji na relacyjnych bazach danych. Jest to uniwersalny język o dobrze zdefiniowanym standardzie, stosowany w praktycznie każdym popularnym systemie relacyjnych baz danych. Natomiast w praktyce trudno jest spotkać system zarządzania bazą danych ściśle zgodny z którymkolwiek z dostępnych standardów, ponieważ producenci często dodają swoje własne rozszerzenia lub też nie implementują niektórych elementów standardów. Zatem spotykać można wiele odmian języka, specyficznych dla baz danych konkretnych producentów wynikających z implementacji różnego rodzaju rozszerzeń oraz odmiennej składni

niektórych poleceń. Jednakże w praktyce opanowanie języka dowolnego producenta umożliwia dość szybkie i łatwe przejście z jednej bazy do drugiej, gdyż rdzeń języka jest wszędzie taki sam (Dudek, 2006; Forta, 2016). Wariant PL/SQL – Procedural Language/Structured Query Language – to proceduralny język/strukturalny język zapytań opracowany przez Oracle umożliwiający dodawanie konstruktorów programistycznych do instrukcji SQL (Forta, 2016; Price 2009).

Oracle jest bazą typu klient-serwer, zatem aby móc stworzyć bazę danych wykorzystać można następujące programy:

- Serwer Oracle.
- Oracle SQL Developer Data Modeler –służy do modelowania danych i tworzenia baz danych. Zapewnia on środowisko do przechwytywania, modelowania, zarządzania i eksploataowania metadanych. Aplikacja ta nie instaluje się w systemie operacyjnym a uruchamia się bezpośrednio z rozpakowanego katalogu. Jest to możliwe dzięki temu, że umieszczona jest w niej bezpośrednio Java, a sama aplikacja Data Modeler również napisana jest w Javie.
- Oracle SQL Developer to aplikacja kliencka, która ma graficzny interfejs użytkownika umożliwiający wpisywanie instrukcji SQL, przeglądanie tabeli bazy, uruchamianie skryptów, edytowanie i debugowanie kod PL/SQL, czy też wykonywanie innych zadań. Aplikacja Oracle SQL Developer również napisana jest w Javie oraz uruchamiana jest bezpośrednio z katalogu. (Forta, 2016; Instrukcja Oracle SQL Developer Data Modeler, 2017; Price, 2009)

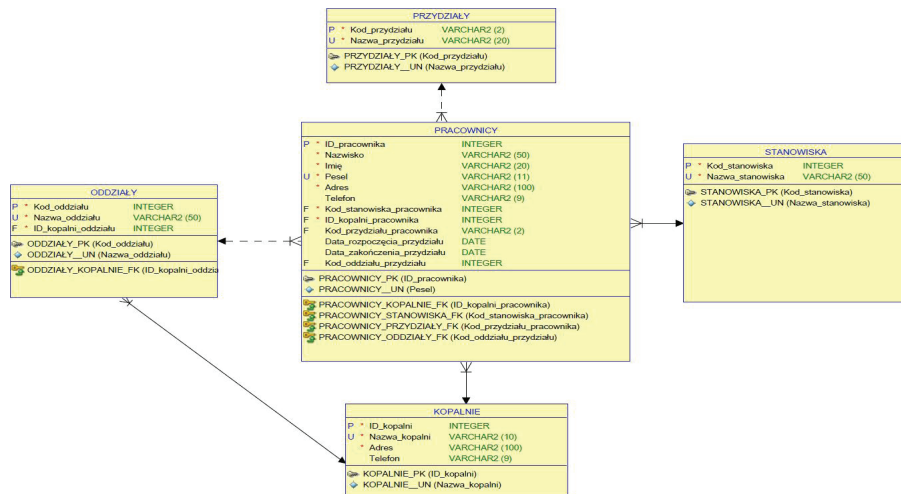
Omawiana w artykule baza danych utworzona została w języku SQL przy wykorzystaniu programów: Oracle Database Express Edition 11g Release 2 wraz z narzędziem SQL*Plus, Oracle SQL Developer Version 4.2.0 oraz Oracle SQL Developer Data Modeler Version 4.1.5.

Budując bazę danych w pierwszej kolejności stworzono model logiczny bazy danych przy wykorzystaniu programu Oracle SQL Developer Data Modeler. Model ten składa się z pięciu encji tj. PRACOWNICY, PRZYDZIAŁY, STANOWISKA, KOPALNIE i ODDZIAŁY oraz pięciu związków1:N pomiędzy encjami:

- STANOWISKA i PRACOWNICY
- KOPALNIE i PRACOWNICY
- KOPALNIE i ODDZIAŁY
- ODDZIAŁY i PRACOWNICY
- PRZYDZIAŁY i PRACOWNICY.

W następnej kolejności stworzono model fizyczny. W modelu tym nadano typy danych dla każdego z atrybutów tabel oraz ograniczenia (rysunek 1).

Rys. 1. Model fizyczny bazy danych



Źródło: Opracowanie własne

Ze względu na fakt, iż w spółkach węglowych każdy pracownik przypisany zostaje do poszczególnej kopalni w tabeli PRACOWNICY uwzględniono kolumnę ID_kopalni_pracownika, w której przypisany zostanie nr kopani macierzystej pracownika. Dla wyjaśnienia znaczenia tej kolumny stworzono tabelę KOPALNIE, w której zawarto takie dane jak: ID, nazwa, adres i nr telefonu poszczególnych kopalń. Kolumna ID_kopalni_pracownika stanowi zatem klucz obcy tabeli KOPALNIE. Z kolei każda z kopalń posiada oddziały stąd stworzono tabelę ODDZIAŁY. Zawarto w niej kod i nazwę oddziału a także kolumnę Id_kopalni_oddziału, która jest kluczem obcy tabeli KOPALNIE. Tabela ODDZIAŁY jest bardzo istotna gdyż dodatkowo w założeniu bazy danych pracownicy w razie potrzeby mogą być oddelegowywani (przydzieleni) do innych kopalń. W związku z tym w tabeli PRACOWNICY uwzględniono kolumnę Kod_oddziału_przydziału, która stanowić będzie klucz obcy tabeli ODDZIAŁY. W kolumnie tej wpisywany będzie kod oddziału, do którego został przydzielony pracownik.

Ponadto pracownicy w spółkach węglowych zatrudniani są na poszczególnych stanowiskach pracy zgodnie z tabelą zaszerogowania z czym związane jest ich wynagrodzenie. Zatem aby to uwzględnić utworzono kolumnę Kod_stanowiska_pracownika w tabeli PRACOWNICY oraz tabelę STANOWISKA. Tabela stanowiska zawiera Kod i nazwę poszczególnych stanowisk pracy. Kolumna Kod_stanowiska_pracownika jest kluczem obcym tabeli STANOWISKA.

Dodatkowo ze względu na fakt, iż w górnictwie stosuje się pracę zmianową tj. w 4 zmianach roboczych, a także w celu uniknięcia sytuacji, w której pracownik będący na urlopie lub zwolnieniu lekarskim widnieje w systemie jako pracownik bez przydziału w tabeli PRACOWNICY uwzględniono kolumnę Kod_przydziału_pracownika. W kolumnie tej przypisywany będzie odpowiedni kod przydziału. Dla wyjaśnienia znaczenia poszczególnych kodów przydziału stworzono tabelę PRZYDZIAŁY. W tabeli tej zawarto kody oraz nazwy przydziałów. Kolumna Kod_

przydziału_pracownika w tabeli Pracownicy będzie zatem kluczem obcym tabeli PRZYDZIAŁY.

W zbudowanej bazie danych założono użytkowników: programista bazy danych, administrator systemu (DBA) – z założenia będzie nim pracownik centrali spółki węglowej oraz użytkowników systemu – tj. po jednym pracowniku działu planowania produkcji w każdej z kopalń oraz po jednym pracowniku z działu spraw osobowych w każdej z kopalń. Planiści, którzy zostaną użytkownikami systemu będą mieć nadane uprawnienia przeglądania bazy danych oraz dokonywania zmian w tabeli PRACOWNICY w kolumnach:

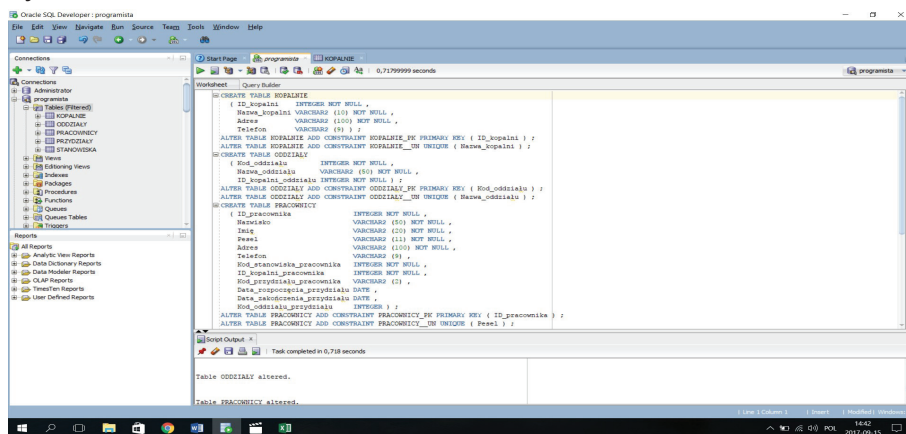
- Kod_przydziału_pracownika – przypisywać w niej będą pracownikom kod poszczególnego przydziału w skali miesiąca. Zatem pracownik może (lecz nie musi) mieć przypisany odpowiedni kod: urlopów, L4 oraz poszczególnych zmian roboczych.
- Data_rozpoczęcia_przydziału – w przypadku przypisania pracownikowi jakiegoś przydziału zobligowani będą do wstawienia daty rozpoczęcia przydziału
- Data_zakończenia_przydziału – w przypadku przypisania pracownikowi jakiegoś przydziału zobligowani będą również do wstawienia daty zakończenia przydziału
- Kod_oddziału_przydziału – przypisywać w niej będą kod poszczególnego oddziału, do którego przydzielony zostanie pracownik.

Pracownicy działu spraw osobowych otrzymają natomiast uprawnienia do przeglądania bazy danych oraz dokonywania zmian w tabeli PRACOWNICY w kolumnie Kod_stanowiska_pracownika. Konieczność nadania tego uprawnienia wynika z systemu wynagradzania, który jest stosowany w polskim górnictwie węgla kamiennego. Mianowicie wynagrodzenie pracownika uzależnione jest od stanowiska, na jakie został zarezerwowany ze względu na swoje uprawnienia. W związku z tym, w przypadku gdy górnik uzyska dodatkowe uprawnienia, może zostać przeszerwowany na inne stanowisko pracy, co związane jest oczywiście ze wzrostem jego wynagrodzenia.

Założono, iż planowanie zatrudnienia na kolejny miesiąc odbywać się będzie do 25 każdego miesiąca. Do tego czasu w każdej z kopalń upoważnieni planiści zobowiązani będą do przydzielenia pracownikom oddziałów według prognozy na kolejny miesiąc. Z tym, że w pierwszej kolejności tj. do 20 każdego miesiąca planując zatrudnienie są zobowiązani korzystać wyłącznie z pracowników wewnątrz kopalni. Dopiero po tym terminie mogą oni przydzielać pracowników z pozostałych kopalń na brakujące stanowiska. To założenie ma na celu zmniejszenie do minimum niepotrzebnej migracji pracowników w obrębie przedsiębiorstwa.

Jak już wcześniej wspomniano bazę danych stworzono przy wykorzystaniu programu Oracle SQL Developer. W tym celu w pierwszej kolejności utworzono połączenie z bazą danych jako programista bazy danych oraz stworzono użytkownika Administrator, któremu nadano uprawnienia DBA. Następnie utworzono tabele wykorzystując do tego celu skrypt SQL DDL dla modelu fizycznego utworzonego w programie Oracle SQL Developer Data Modeler co pokazano na rysunku 2.

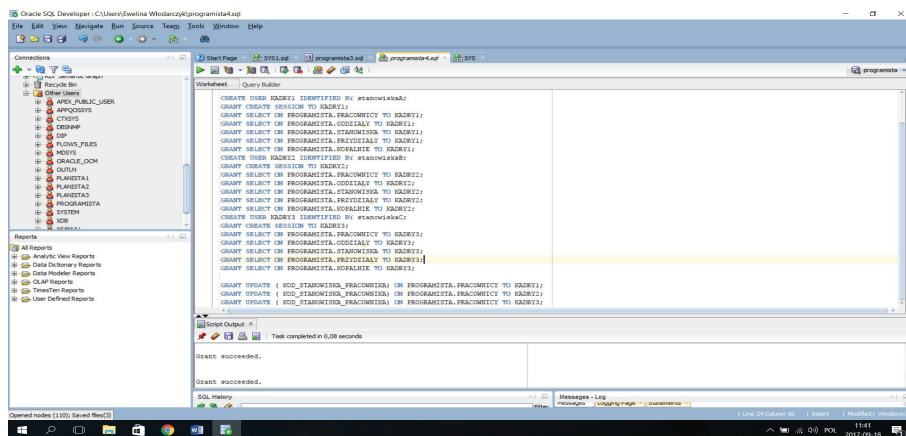
Rys. 2. Tworzenie tabel.



Źródło: Opracowanie własne

W następnej kolejności wykorzystując polecenia „create user”, „grant create session” i „grant select on to” stworzono przykładowych użytkowników: planista1, planista2, kadry1, kadry2 oraz nadano im uprawnienie systemowe do utworzenia sesji oraz uprawnienia obiektowe do przeglądania bazy danych. Zgodnie wcześniejszymi założeniami wykorzystując polecenie „grant update on to” użytkownikom tym nadano dodatkowo uprawnienia obiektowe umożliwiające dokonywanie zmian w tabeli PRACOWNICY w wymienionych wcześniej kolumnach. Na rysunku 3 pokazano tworzenie użytkowników Kadry i nadawanie im uprawnień.

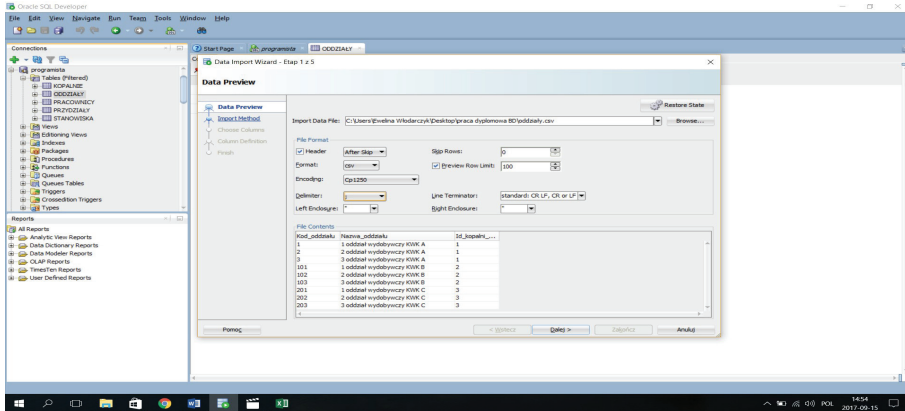
Rys. 3. Tworzenie użytkowników działu spraw osobowych i nadawanie im uprawnień.



Źródło: Opracowanie własne

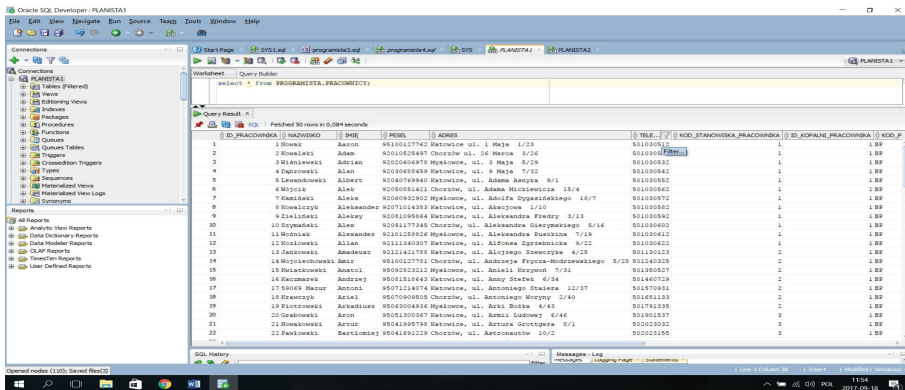
Dla sprawdzenia poprawności działania bazy danych wprowadzono hipotetyczne dane do stworzonych tabel. W przypadku tabeli Kopalnie zastosowano polecenie „insert into”. Natomiast dla pozostałych tabel ze względu na dużą ilość rekordów wykorzystano dane przygotowane wcześniej w programie Excel (Rysunek 4). Do

Rys. 4. Importowanie danych z arkusza Excel do tabeli ODDZIAŁY.



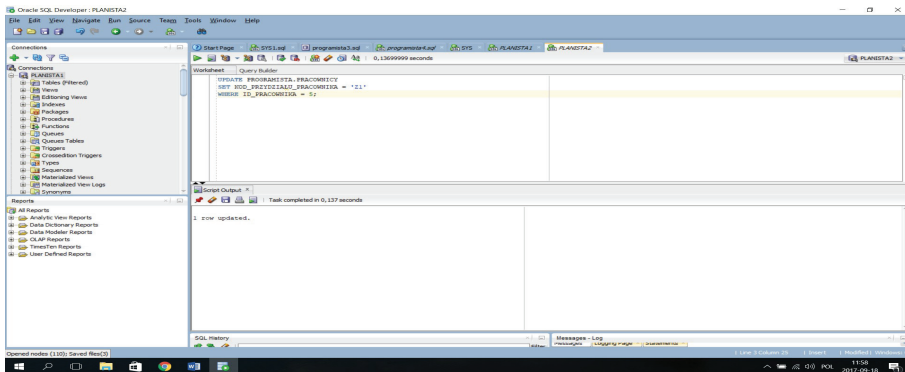
Źródło: Opracowanie własne

Rys. 5. Przykład wykorzystania instrukcji SELECT przez użytkownika PLANISTA1.



Źródło: Opracowanie własne

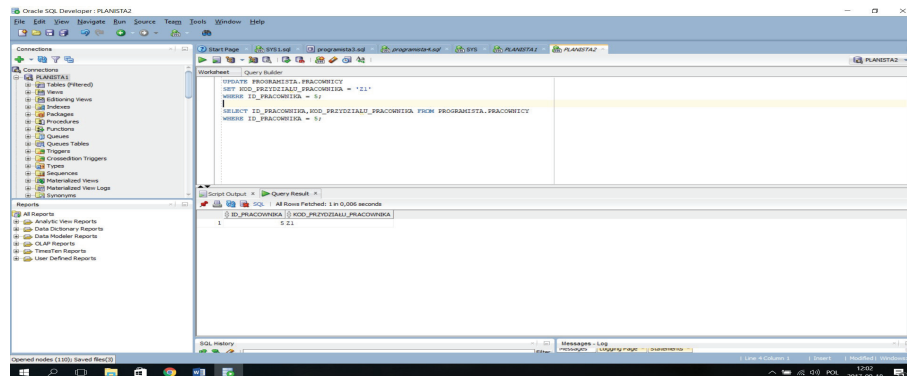
Rys. 6. Przykład modyfikacji wiersza przez użytkownika PLANISTA2.



Źródło: Opracowanie własne

sprawdzenia funkcjonowania bazy wykorzystano instrukcję SQL zapytań SELECT oraz instrukcje DML do modyfikowania wierszy UPDATE. Na rysunku 5 pokazano przykładową instrukcję SELECT dla użytkownika PLANISTA1, z kolei na rysunku 6 przykładową modyfikację wiersza przez użytkownika PLANISTA2. Natomiast rysunek 7 przedstawia sprawdzenie czy użyta instrukcja modyfikacji wiersza zadziałała prawidłowo.

Rys. 7. Sprawdzenie modyfikacji wiersza przez użytkownika PLANISTA2.



Źródło: Opracowanie własne

3. WNIOSKI

Górnictwo węgla kamiennego to specyficzna branża przemysłu, która wiąże się z wpływem sezonowości wydobycia i sprzedaży na koszty funkcjonowania przedsiębiorstwa. Duży udział w kosztach całkowitych przedsiębiorstw górniczych mają koszty stałe produkcji w tym koszty zatrudnienia, które są niezależne od poziomu wydobycia. Produktowność marginalna pracy żywej jest natomiast około trzykrotnie niższa aniżeli pracy uprzedmiotowionej. Niewątpliwie zlecenie przez spółki węglowe prac pod ziemią firmom zewnętrznym wpływa na zmniejszenie ich kosztów całkowitych. Jednakże outsourcing ten ma również wady. Przeprowadzone badania ankietowe pokazały, iż tego typu praktyki nie są dobrze postrzegane zarówno przez pracowników spółki węglowej jak i pracowników zewnętrznych. Zlecenie prac pod ziemią firmom zewnętrznym bowiem wpływa negatywnie m.in. na wynagrodzenie pracowników oraz na bezpieczeństwo pracy.

Dodatkowo struktura organizacyjna polskich spółek węglowych jest specyficzna. A mianowicie przedsiębiorstwa górnicze składają się przeważnie z kilku podmiotów zwanych kopalniami. Natomiast planowanie wydobycia i zarządzanie kadrami odbywa się w poszczególnych kopalniach oddzielnie. Takie rozwiązanie może przyczynić się do nieefektywnego wykorzystania zasobów ludzkich w skali całego przedsiębiorstwa a co za tym idzie zlecenia prac firmom zewnętrznym. Zatem aby wyeliminować tak zwane marnotrawstwo w przedsiębiorstwach górniczych konieczne jest uelastycznienie zatrudnienia, które może zostać osiągnięte dzięki zastosowaniu outsourcingu kapitałowego (wewnętrznego).

W tym celu stworzono bazę danych dla fikcyjnego przedsiębiorstwa górniczego korzystając z: Oracle Database Express Edition 11g Release 2 wraz z narzędziem SQL*Plus, Oracle SQL Developer Data Modeler oraz Oracle SQL Developer. Ponadto

ze względu na fakt, iż obsługa zaproponowanej bazy danych wymagałaby znajomości języka SQL od pracowników spółki węglowej utworzono aplikację w języku JAVA do obsługi bazy danych.

Zastosowanie w praktyce stworzonej bazy danych umożliwiłoby kierowanie pracowników przedsiębiorstwa do tej kopalni, w której w danym horyzoncie czasowym pojawia się konieczność zwiększenia liczby pracowników ze względu na wzrost wydobycia węgla. Ponadto umożliwiłoby to równocześnie wyeliminowanie tak zwanego marnotrawstwa posiadanych zasobów ludzkich w tych kopalniach, gdzie poziom produkcji spada.

Na chwilę obecną baza danych jest propozycją dla przedsiębiorstw górniczych zatem istnieje możliwość jej modyfikacji dla konkretnej spółki węglowej. Dodatkowo istnieje możliwość rozbudowania i wykorzystania zalet oprogramowania także w pozostałych działach przedsiębiorstwa jak np. w zakresie zarządzania finansami, w marketingu. Wówczas po pozyskaniu danych rzeczywistych ze spółki węglowej baza danych i aplikacja zostanie zmodyfikowana zgodnie z sugestiami pracowników spółki. Dzięki temu możliwe przetestowanie zaproponowanego rozwiązania funkcjonalności w zderzeniu z danymi empirycznymi.

BIBLIOGRAFIA:

- Dudek W. (2006), *Bazy danych SQL. Teoria i praktyka*, Gliwice, Helion.
- Elmasri R., Navathe S.B. (2005) *Wprowadzenie do systemów baz danych*, Gliwice, Helion.
- Famielec J. (2000), *Integracja czy outsourcing? Dylemat strategii rozwoju przedsiębiorstwa*, [w:] Olszewska B. (red.) *Źródła sukcesów i porażek przedsiębiorstw. Aspekt strategiczny*, Wrocław, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu.
- Forta B. (2016), *Oracle PL/SQL w mgnieniu oka*, Gliwice, Helion.
- Grover V., Teng J.T.C., Cohen M.J., (1998), *Towards a Theoretically-based Contingency Model of Information Systems Outsourcing*, [w:] Willcocks L.P., Lacity M.C., *Strategic Sourcing of Information System*, New York, Wiley & Sons.
- Instrukcja Oracle SQL Developer Data Modeler, dostęp 20 maja 2017 r <https://docs.oracle.com/cd/E39885_01/doc.40/e48205.pdf >
- Laskowska A. (1995), *Outsourcing - zastępowanie produkcji własnej przez zakupy*, *Gospodarka Materiałowa i Logistyka*, nr 9.
- Leighton P.(2007), *Out of the Shadows: Managing Self-employed, Agency and Outsourced Workers*, Oxford, Butterworth-Heinemann.
- McIvor R. (2008), "What is the right outsourcing strategy for your process?", *European Management Journal*, Vol. 26.
- Oshri I., Kotlarsky J., Willcocks L.P. (2011), *The Handbook of Global Outsourcing and Offshoring*, Palgrave Macmillan UK.
- Price J. (2009), *Oracle Database 11g i SQL. Programowanie*, Gliwice, Helion.
- Ptasznik A.(2010) *Elementy optymalizacji zapytań SQL*, *Zeszyty Naukowe Warszawskiej Wyższej Szkoły Informatyki*, nr 4.
- Rogulski M.(2012) *Bazy danych dla studentów. Podstawy projektowania i języka SQL*, Warszawa, WITCOM.
- Rybak A.M., Rybak A. (2016), *Possible strategies for hard coal mining in Poland as a result of production function analysis*, *Resource Policy* vol. 50.

- Sekuła Z. (2007), Opłacalność outsourcingu pracowniczego w świadczeniu usług komunalnych, *Badania operacyjne i decyzje*, nr 1.
- Seth M., Deepa S. (2011), Human Resource Outsourcing: Analysis Based On Literature Review, *International Journal of Innovation, Management and Technology*, Vol. 2, No. 2.
- Włodarczyk E., Rybak A., (2017) Analysis of the sociological aspect of using employee outsourcing in coal companies in Poland, 4th International Multidisciplinary Scientific Conference on Social Sciences & Arts, *SGEM 2017, Book 1. Modern Science Vol. 5 Business and Management*.
- Yang, D. H., Seongcheol Kim, Changi Nam, Ja-Won Min (2007), "Developing a decision model for business process outsourcing", *Computers & Operations Research*, Vol. 34.



Elżbieta Szul

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie
Instytut Socjologii

PROSUMPcja I INNOWACYJNOŚĆ MŁODYCH KONSUMENTÓW / *PROSUMPTION AND INNOVATION OF YOUNG CONSUMERS*

Abstract

Prosumption signs in the paradigm of open innovation, assuming that companies can not be confined to internal ideas but must also take into account the ideas of external stakeholders. Companies are aware of the importance of innovation in building their market position, and therefore they are taking action to address the external environment in order to understand the needs of their customers and to develop relationships with them to create new solutions. Prosumption - which means commitment, activity, openness to consumers, sharing their experience and knowledge, collaborating with others in developing solutions that are more tailored to their needs - can be the foundation for innovation and new solutions. Companies often emphasize that innovation is about understanding the needs of consumers and creating the right products and services for them. The aim of the article, which contains the results of the survey, is to show the prosumption and innovation of young consumers, including their attitude to innovative products.

Key words: prosumption, prosumer, innovation,

1. WPROWADZENIE

Prosumpcja jest określana jako aktywna, twórcza forma konsumpcji, w przeciwieństwie do konsumpcjonizmu, który wyraża się w biernej konsumpcji, chęci nabywania i posiadania coraz większej ilości produktów, wyznaczających pozycję społeczną jednostki. Konsumpcjonizm cechuje także „odległość” pomiędzy producentem a konsumentem, relacje na dystans, ukierunkowane głównie na zaspokojenie potrzeb klientów i monitorowanie ich zadowolenia. Natomiast prosumpcja wynika ze zmiany potrzeb konsumentów oraz redefinicji roli konsumenta, który nie chce być biernym odbiorcą dóbr wytworzonych przez innych, ale przyjmuje rolę

aktywną, współtwórcy rozwiązań. W prosumpcji następuje połączenie roli konsumenta i producenta - konsument staje się jednocześnie współproducentem, pomysłodawcą, innowatorem. Nawiązuje on relacje z innymi prosumentami i producentami, aby dzielić się z nimi swoimi opiniami, doświadczeniem i wiedzą. Zmiana roli konsumenta i jego podejścia do konsumpcji powoduje także zmiany w modelach biznesowych - tworzone są płaszczyzny współpracy, ale aby były one efektywne potrzebna jest otwartość, zaufanie i uczciwość.

Celem artykułu jest ukazanie prosumpcji młodych konsumentów, ich stosunku do prosumpcji oraz do innowacyjnych produktów. A zatem poznanie czy młode osoby są prosumentami i konsumentami innowacyjnymi oraz czy dostrzegają działania firm ukierunkowane na wykorzystanie aktywności konsumentów i ich pomysłów, a także czy firmy potrafią współpracować z aktywnymi konsumentami? Artykuł zawiera wyniki badań sondażowych, które zostały przeprowadzone w 2017 roku, narzędziem badawczym był kwestionariusz ankiety.

2. PROSUMPCJA I PROSUMENT – POJĘCIE I CECHY

Prosumpcja wpisuje się w paradygmat gospodarki dzielenia się, tj. wymiany wiedzy, doświadczenia, opinii, pomysłów pomiędzy uczestnikami określonych społeczności, chęci wniesienia swojego wkładu w tworzone rozwiązania. A. Baruk określa prosumpcję jako współuczestniczenie nabywców wraz z oferentami w procesie kreacji marketingowej, czego efektem jest przygotowanie oferty produktowej i/lub innych wartości marketingowych lepiej spełniających oczekiwania nabywców, co pozwala na budowanie między nimi a oferentem długookresowego partnerstwa marketingowego (Baruk 2017: 23). A zatem prosument oczekuje produktu spełniającego jego potrzeby i oczekiwania, przez co konieczna jest współpraca firm z ich konsumentami. Cechą prosumpcji, zdaniem F. Byłoka, jest ciągła zmiana jej form, warunkowana rozwojem nowych technologii, zmianami w systemach wartości i zmianami oczekiwań wobec konsumpcji (Byłok 2014: 3). W okresie rolniczym - jak wskazuje Toffler - przeważała produkcja na własne potrzeby, a prosument był zarazem producentem i konsumentem dóbr, które wytwarzał. Rozwój przemysłu, rynku spowodował, że w kolejnych okresach następowało rozdzielanie roli producenta i konsumenta, a konsument stał się głównie nabywcą dóbr na rynku wytwarzanych przez producentów. Zaś obecnie znowu produkcja i konsumpcja wzajemnie się przenikają i konsumenci stają się jednocześnie producentami (Toffler 2016: 306-308). B. Mika wskazuje jednak, że obecnej formy prosumpcji nie można traktować jako prostego powrotu do przeszłości, ale jako rodzaj syntezy tego co rynkowe, z tym co pozarynkowe (Mika 2014: 71). Przyjmuje ona nowe formy, które warunkowane są rozwojem nowych technologii, wirtualizacją życia, rozwojem e-commerce, indywidualizacją życia, znudzeniem i zniechęceniem dotychczasową formą konsumpcji, wzrostem znaczenia wiedzy, wzrostem ilości czasu wolnego, zmianą w systemach wartości oraz zmianami oczekiwań i aspiracji jednostek.

Prosument jest więc aktywnym konsumentem, świadomym swoich praw i swojej pozycji na rynku. Jest to osoba zaangażowana, gotowa do dzielenia się swoim doświadczeniem i wiedzą oraz skłonna do współpracy z innymi w celu tworzenia nowych rozwiązań. Można powiedzieć, że prosument to konsument, który nie chce być biernym odbiorcą świata konsumpcji, ale chce mieć wpływ na oferowane produkty

i usługi poprzez możliwość ich współtworzenia. Jest on świadomym konsumentem, nie opiera się tylko na informacjach przekazywanych poprzez źródła formalne, ale sam ich poszukuje, sprawdza, wykorzystując także źródła nieformalne. F. Nowacki, biorąc pod uwagę zaangażowanie konsumentów, wyodrębnił 6 typów prosumentów: aktywny (wnosi niewielki wkład, dzięki uczestnictwu w sieciach społecznościowych), zaangażowany (kreuje pomysły, które są przez firmę oferowane wyłącznie współtwórcemu prosumentowi), innowacyjny (kreuje innowacje dla innych prosumentów, przedsiębiorstwa, które wykorzystuje wyłącznie na własne potrzeby), partner przedsiębiorstwa (współtworzy z przedsiębiorstwem innowacje oferowane nabywcom), współtwórca rynku (buduje rynek E2E) oraz twórca rynku (samodzielnie tworzy branżę przy współudziale innych prosumentów) (Nowacki 2016: 138). Prosument może stać się przedsiębiorcą, który będzie kreował nowy rynek przy współudziale innych aktywnych jednostek, wykorzystując wcześniejsze doświadczenie zdobyte na etapie współpracy z firmami. W Polsce dość powszechnymi typami prosumenta jest prosument aktywny i zaangażowany użytkownik. Zaś innowacyjność i partnerstwo w relacjach między konsumentami a producentami pojawia się dużo rzadziej. Wynika to z jednej strony z działalności firm, które mają problemy z tworzeniem platform współpracy ze swoimi klientami i dostarczeniem im odpowiednich narzędzi czy wykorzystaniem ich wiedzy i pomysłów, gdyż firmy nie są jeszcze przygotowane do takiej współpracy, choć zdają sobie sprawę, że jest to konieczne aby pozyskać i utrzymać klientów. Z drugiej strony wiąże się to z zachowaniami konsumentów, którzy często nie mają wiedzy na temat możliwości współpracy z firmami, gdyż nie słyszeli o działaniach firm w tym zakresie. Aby to zmienić potrzebna jest zatem edukacja nie tylko konsumentów, ale także firm w tym zakresie.

Prosumpcja wpisuje się także w koncepcję społeczeństwa rozproszonego i gospodarki rozproszonej. Konsumentci, dzięki nowym technologiom, nawiązują i utrzymują ze sobą, a także z firmami kontakty, aby realizować określone cele. Firmy stają się społecznymi fabrykami, poprzez współpracę z klientami i innymi podmiotami. Produkcja ulega rozproszeniu, gdyż jej część przejmują konsumenci, poprzez dzielenie się swoimi pomysłami i rozwiązaniami (Krzysztofek 2014: 37). Biznes zdaje sobie sprawę, że zmienia się model gospodarki, styl życia, potrzeby młodych konsumentów, dlatego też kształtowanie i utrzymywanie relacji z klientami jest kluczowe dla firm. W tej współpracy korzyści odnoszą obie strony – producenci i konsumenci. Firmy dzięki współpracy z prosumentami uzyskują informacje o klientach i ich potrzebach, nawiązują relacje, dzięki którym możliwe jest budowanie zaangażowania i lojalności, a także pozyskują ciekawe pomysły, doświadczenie i wiedzę klientów. Ważne jest angażowanie klientów, gdyż w ten sposób wytrąca się ich z obojętności i bierności, nie mają oni wówczas poczucia, że są jednymi z wielu nabywców masowego produktu, ale mają swój wkład w wytworzenie tego produktu. Współpraca z klientami jest korzystna dla firm, gdyż wpływa ona na poziom innowacyjności, wysokość zysków, łatwiej można odkryć nieprawidłowości w procesie tworzenia produktu, można pozyskać pomysły, wiedzę, pozytywną energię od prosumentów oraz nawiązać relacje z otoczeniem (za Nowacki 2016: 140). Natomiast klienci dzięki tej współpracy zyskują produkty jakich oczekują, wyższy poziom zaufania do firmy i minimalizują ryzyko, a także zaangażowanie innych prosumentów, wyższy poziom decyzyjności, odpowiedzialności oraz lojalności (za Nowacki 2016: 140). Jednak oprócz pozytywnych stron prosumpcji wskazuje się także na negatywne jej efekty, zarówno dla firm, jak i klientów (Byłok 2014: 4). Dla firm problemem może być utrata kontroli nad procesami,

krótszy cykl życia produktu, konieczność stworzenia odpowiednich narzędzi współpracy, ryzyko nielojalności zaangażowanych prosumentów. Zaś dla konsumentów problemem jest zbytne zaangażowanie oraz mniejsze możliwości negocjacyjne (za Nowacki 2016: 141). Problemem może też być możliwość wyzysku klientów poprzez outsourcing, polegający na przekazaniu konsumentom pewnych czynności, które wcześniej wykonywane były w firmie, za które firma nie płaci, „zlecając” je klientom. Konsumentom za darmo dzielą się swoimi opiniami, doświadczeniem, angażują się w realizację pewnych projektów, czyli wykonują czynności, za które firma zapłaciłaby swoim pracownikom (za Byłok 2014: 4). Ponadto firmy wyznaczają obszary aktywności konsumentów i je monitorują, uzyskując w ten sposób korzyści wynikające z kierowania ich oferty dokładnie do konsumentów nią zainteresowanych czy większej efektywności przekazów reklamowych, które są kierowane dożądanego segmentu. Pojawia się tu jednak pytanie czy prosumpcja nie jest formą kontroli, manipulacji konsumentami, którzy zostają wciągnięci w szeregi outsourcingowych pracowników oraz czy nie jest iluzją współpracy, samorealizacji lub wyrażania siebie. I chociaż pojawiają się wątpliwości czy rzeczywiście firmy nie wykorzystują konsumentów, to raczej trudno kwestionować, że prosumpcja w mniejszym lub większym stopniu przyczynia się do innowacyjności towarów i usług.

3. INNOWACYJNE ASPEKTY PROSUMPcji

Prosumpcja wpisuje się w paradygmat otwartych innowacji, tworzonych przy współpracy z innymi podmiotami, w tym z konsumentami. Hippel pisze o demokratyzacji innowacji, która przejawia się w zależności firm od klientów oraz w zdolności klientów do lepszego zaspokajania swoich potrzeb (za Baran, Ostrowska, Pander 2012: 29). Odnosząc się do Druckera można powiedzieć, że firmy nawiązując relacje z prosumentami wykorzystują okazje, aby rozwijać swoją działalność. Firmy określają innowacyjność jako poznanie potrzeb konsumentów, a następnie tworzenie rozwiązań, które najlepiej zaspokoją ich potrzeby. W obliczu szybko zachodzących zmian przedsiębiorstwa ciągle muszą monitorować rynek w zakresie potrzeb, postaw i zachowań konsumentów. Jest to możliwe poprzez nawiązywanie relacji i współpracę z klientami. Z kolei innowacyjność konsumentów to nie tylko skłonność i gotowość do kupowania i użytkowania nowych produktów i usług, ale także skłonność i zdolność ich współtworzenia. Z nabywaniem nowych produktów wiąże się ryzyko, dlatego też ważne jest, aby firma od pierwszych etapów tworzenia nowości współpracowała z otoczeniem, dzięki temu może pozyskać potrzebną wiedzę, poznać styl życia i potrzeby klientów. Z badań wynika, że większość Polaków postrzega pozytywnie produkty innowacyjne, gdyż dzięki nim życie jest prostsze, wygodniejsze oraz tańsze. Jednakże pozytywne nastawienie do innowacyjnych produktów nie przekłada się na wybory zakupowe, gdyż tylko 16% Polaków lubi kupować nowe produkty, zaś większość zazwyczaj kupuje wypróbowane produkty (Wądołowska 2011: 9). Dlatego też włączanie, angażowanie konsumentów w prace nad nowymi produktami może wpłynąć na ich decyzje zakupowe.

Prosumpcja, jako twórcza forma konsumpcji, może być, zdaniem F. Byłoka, także formą innowacji, gdyż prosumenci są zazwyczaj osobami innowacyjnymi. Jednakże zakres ich działań innowacyjnych zależy od producentów (Byłok 2015: 55). Na innowacyjny wymiar prosumpcji, wskazuje także A. Baruk, wiążąc go z tworzeniem przez prosumentów nowych rozwiązań, ale także pozaproduktowych wartości

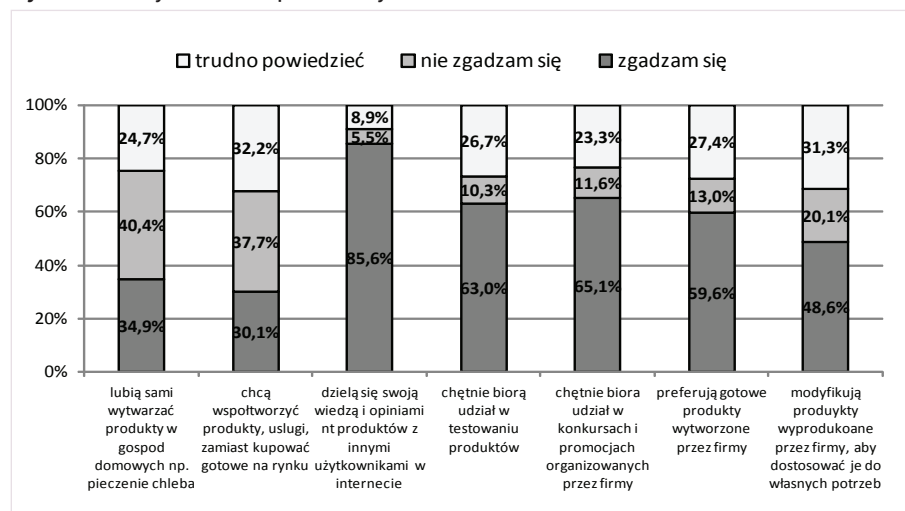
marketingowych, w tym wizerunku (Baruk 2017: 117). Wymiar innowacyjny nie musi wiązać się zatem z tworzeniem innowacji w ścisłym tego słowa znaczeniu, ale wartości dodanej dzięki zaangażowaniu konsumentów. Prosumenci mogą poprzez swoje pomysły, wiedzę, doświadczenie współtworzyć innowacyjne rozwiązania, które odpowiadają na ich potrzeby. W koncepcji innowacji popytowych - user driver innovation, czyli innowacji ukierunkowanych na klientów - wyróżnia się dwa podejścia firmy do konsumentów: pierwsze to „głos konsumentów”, które polega na słuchaniu konsumentów, poznawaniu ich opinii, ocen i uwzględnianiu ich przy tworzeniu rozwiązań, zaś drugie to „przewodnictwo konsumenta” czyli włączenie konsumentów w proces tworzenia rozwiązania, wykorzystywanie ich wiedzy i pomysłów (Baran, Ostrowska, Pander 2012: 38). We współpracy z klientami firmy częściej wykorzystują „głos konsumenta”. Wynika to z jednej strony z podejścia samych firm, które nie potrafią wykorzystywać „przewodnictwa konsumenta”, gdyż nie mają odpowiednich narzędzi, aby takie działania prowadzić - barierami prosumpcji są tutaj m.in.: technologie, koszty transakcyjne, ograniczone możliwości techniczne indywidualizacji produktów i usług (Byłok 2015: 59). Z drugiej strony, pojawia się kwestia podejścia samych konsumentów do tworzenia innowacji, nowych rozwiązań, współpracy z firmami. Jak wynika z badań, młodzi konsumenci nie postrzegają siebie jako kreatorów nowych rozwiązań, mają niską świadomość możliwości współtworzenia innowacji. Innowacje postrzegają bardziej jako rozwiązania tworzone przez pracowników w firmie niż przy współudziale konsumentów. Jednakże są oni zainteresowani współpracą przy tworzeniu nowych rozwiązań, chociaż widzą siebie przede wszystkim w roli osób wyrażających swoje opinie, testujących produkty niż zgłaszających swoje pomysły (Kuberacka 2013: 182-184). Istnieje wiele czynników demotywnych do współpracy po stronie samych firm, jak i po stronie konsumentów. Po stronie firm barierami (najczęściej o charakterze organizacyjnym) są: brak informacji zwrotnej, brak wykorzystania pomysłów, wykorzystanie pomysłów bez nagrodzenia innowatora, brak jasnych zasad uczestnictwa. Zaś po stronie konsumentów można wskazać na takie problemy jak: brak wiedzy, brak czasu, brak zaufania, mnogość alternatyw spędzania czasu oraz niechęć do „oddawania pomysłów. Konsumentów do współpracy motywuje głównie wykorzystanie przez firmę ich pomysłów, nagrody, możliwość samorealizacji, wyższa samoocena, poznanie nowych ludzi, ciekawe spędzanie czasu, możliwość podniesienia pozycji społecznej i zawodowej (Kuberacka 2013: 184-185). W tworzeniu platform dla aktywności konsumentów, dzielenia się przez nich wiedzą i pomysłami, jak wynika z badań M. Eisenbardt, najlepiej radzi sobie branża spożywcza (70%), następnie odzieżowa i obuwnicza (59%) oraz chemiczna i kosmetyczna (51%). W odniesieniu do tych branż prosumenci wyrażają także chęć szerszej współpracy (Eisenbardt 2015: 154-159).

Wprowadzanie innowacji staje się wymogiem współczesnych czasów, bez innowacji nie ma rozwoju firmy, gdyż nie można konsumentom oferować tego samego produktu, nie uwzględniając zachodzących zmian. Ciągłe doskonalenie produktów to wyraz troski o klientów i sposób zatrzymania ich. A zatem innowacyjność wiąże się ze zmianą postaw, zachowań, działań, zarówno klientów, jak i firm. Wymaga ona otwartości firmy na współpracę z innymi, tworzenia platformy współdziałania i dzielenia się oraz uczciwości. Natomiast ze strony klientów oczekuje się otwartości, skłonności do dzielenia się swoimi doświadczeniem, wiedzą, tworzenia nowych rozwiązań. Warto powyższe działania wdrażać, realizować, zachęcać do nich, gdyż korzyści ze współpracy pojawiają się po obu stronach – w firmach i u klientów.

4. PROSUMPCJA I INNOWACYJNOŚĆ MŁODYCH – WYNIKI BADAŃ WŁASNYCH

Celem przeprowadzonych badań sondażowych, wśród 146 studentów Wydziału Filozofii i Socjologii UMCS, było poznanie aktywności konsumenckiej osób młodych, ich stosunku do prosumpcji oraz do innowacyjnych produktów, a przez to określenie czy innowacyjność badanych, ich stosunek do innowacyjnych produktów/usług warunkuje ich zachowania prosumpcyjne. Współczesny konsument, w ocenie badanych, jest przede wszystkim wymagający (84%), kapryśny (67%), nowoczesny (62%), otwarty (56%), oraz właśnie innowacyjny (41%). Taki obraz konsumenta jest zapewne zasługą dużej konkurencji wśród firm oraz mnogością ich ofert rynkowych i co oczywiste przewagą podaży dóbr nad popytem na nie. To powoduje, że dużym wyzwaniem dla firm jest sprostanie oczekiwaniom współczesnego konsumenta, który dużo wymaga, a jednocześnie trudno go utrzymać, gdyż cechuje go także nieufność (ponad 1/3) oraz brak lojalności. Aktywność współczesnych konsumentów najczęściej przejawia się w wyrażaniu opinii o produktach, dzieleniu się swoimi doświadczeniami, testowaniu produktów, uczestniczeniu w promocjach i konkursach. Według badanych, konsumenci dzielą się swoją wiedzą i opiniami nt. produktów z innymi użytkownikami w Internecie (86%), chętnie biorą udział w konkursach i promocjach organizowanych przez firmy (prawie 2/3) oraz chętnie testują produkty (63%). Blisko połowa badanych uważa, że konsumenci modyfikują produkty wytworzone przez firmy, aby dostosować je do własnych potrzeb. Jednakże tylko 30% badanych twierdzi, że konsumenci chcą współtworzyć produkty i usługi zamiast kupować gotowe na rynku. Potwierdzają to opinie blisko 60% badanych, że konsumenci preferują gotowe produkty wytworzone przez firmę, a tylko nieco ponad 1/3 lubi sama wytwarzać produkty w gospodarstwach domowych. Według badanych, współcześni konsumenci są „wygodnymi” konsumentami - preferują gotowe produkty, które później ewentualnie dostosowują do swoich potrzeb oraz bardzo chętnie wyrażają o nich swoje

Rys. 1. Aktywność współczesnych konsumentów.

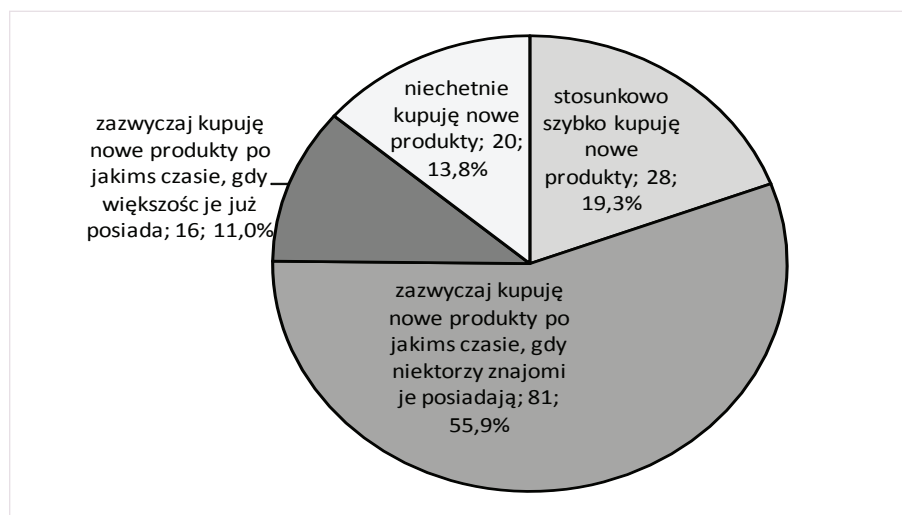


Źródło: Badania własne

opinie. Można powiedzieć, że współpraca konsumentów z firmami ogranicza się do „głosu konsumenta”, czyli firmy wytwarzają produkty, a udział konsumentów polega na wyrażaniu opinii, testowaniu lub modyfikowaniu produktów.

Większość młodych osób uważa się za innowacyjnych konsumentów (nieco ponad połowa), a nieco poniżej 1/3 nie postrzega siebie w ten sposób. Za innowacyjnych konsumentów częściej uważają się mężczyźni niż kobiety (odpowiednio 65% i 49%) oraz częściej mieszkańcy miast niż wsi (odpowiednio 58% i 43%) Dość wysoki odsetek oceniających się jako innowacyjni konsumenci, może być warunkowany rozumieniem pojęcia innowacyjny konsument, którym według badanych jest konsument ciekawy nowości, otwarty, nieufny, kreatywny, kapryśny, zaangażowany, posiadający wiedzę o produktach i rynku. Konsumenti innowacyjni, poprzez swoją ciekawość, otwartość i zaangażowanie, są bardziej skłonni podejmować działania prosumpcyjne. Pomimo, że młodzi postrzegają siebie jako osoby innowacyjne, to jednak nie tak szybko decydują się na zakup nowych produktów, potrzebują czasu na podjęcie takiej decyzji. Z badań wynika, że najczęściej decydują się oni na zakup nowych produktów po jakimś czasie, kiedy niektórzy znajomi już je posiadają (ponad połowa z nich). Nowatorami, kupującymi „szybko” określa się niespełna 1/5 z nich. Pozostali niechętnie kupują nowe produkty (14%) lub gdy większość już je posiada (11%). Na zakup nowych produktów szybciej decydują się mężczyźni i mieszkańcy miast.

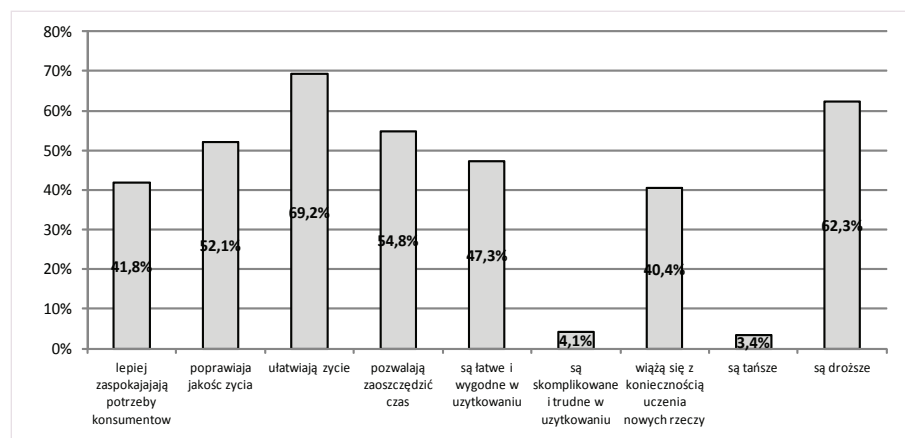
Rys. 2. Stosunek badanych do innowacyjnych produktów.



Źródło: Badania własne

Innowacyjne produkty są najczęściej postrzegane przez młode osoby jako droższe (62%), oraz ułatwiające życie (59%), a także pozwalają zaoszczędzić czas (55%), poprawiają jakość życia (nieco ponad połowa), lepiej zaspokajają potrzeby (42%) oraz są łatwe i wygodne w użytkowaniu (2/5). Zakup innowacyjnych produktów wiąże się jednak z potrzebą uczenia się nowych rzeczy (40%), choć na uwagę zasługuje, także to, że tylko mniej niż co 20-a osoba oceniła je jako skomplikowane i trudne w użytkowaniu.

Rys. 3. Cechy innowacyjnych produktów.

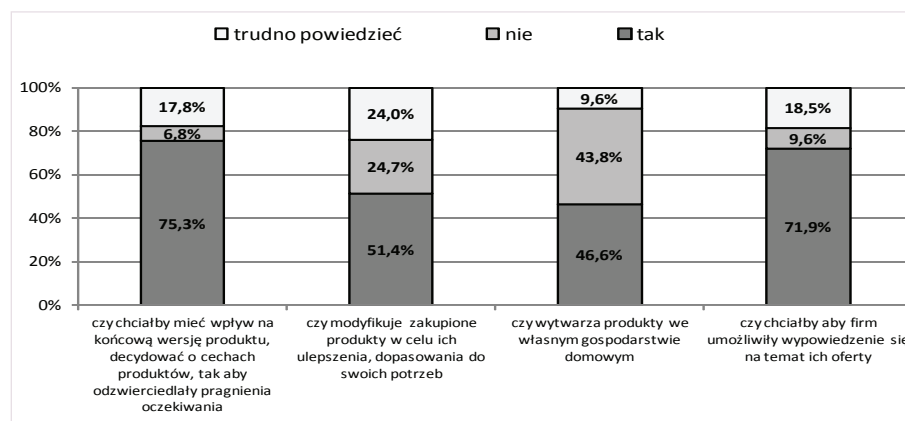


Źródło: Badania własne

Ponad ¼ badanych chciałaby mieć wpływ na końcową wersję produktu, decydować o cechach produktów, tak aby odzwierciedlały pragnienia i oczekiwania, a niemal ¼ chciałoby aby firmy umożliwiły wypowiedzenie się na temat ich oferty. Potwierdzają to działania konsumentów, z których ponad połowa modyfikuje zakupione produkty w celu lepszego dostosowania ich do swoich potrzeb. Badani, którzy określają się mianem innowacyjnego konsumenta, częściej podejmują działania prosumenckie. Podobnie też jeżeli chodzi o czas potrzebny na podjęcie decyzji o zakupie nowego produktu, osoby, które stosunkowo szybko kupują nowości częściej przejawiają zachowania prosumenckie. A więc innowacyjność badanych ma wpływ na ich prosumpcję, aktywność konsumentką.

Młodzi są aktywnymi konsumentami, o czym świadczy, iż połowa z nich modyfikuje lub ulepsza zakupione produkty, a prawie połowa badanych wytwarza produkty we własnym gospodarstwie domowym. Interesujące jest to, że badani częściej deklarują

Rys. 4. Zachowania prosumpcyjne konsumentów

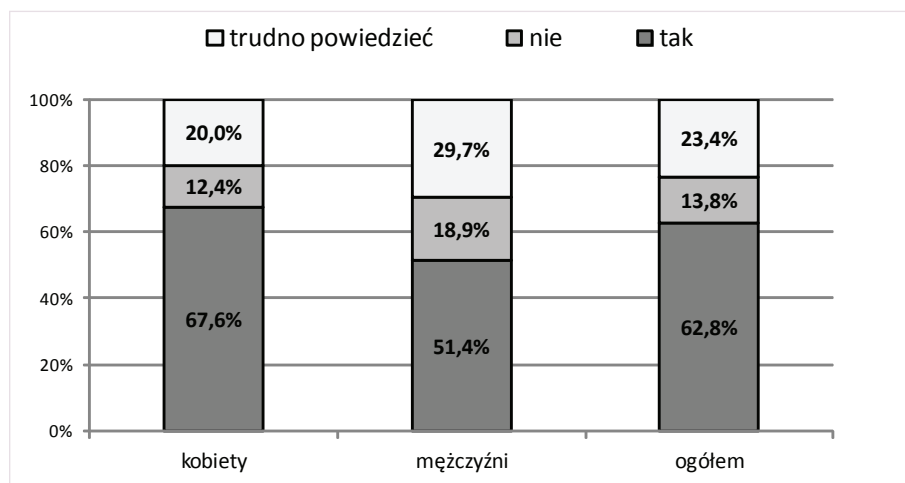


Źródło: Badania własne

wytwarzanie produktów we własnym gospodarstwie domowym (47%) niż dostrzegają ten trend w zachowaniach współczesnych konsumentów (ponad 1/3). Można powiedzieć, że dość duża grupa młodych preferuje konsumpcję naturalną, czyli wytwarzanie produktów we własnym zakresie. Jednakże obecnie wytwarzanie dóbr w gospodarstwie domowym bardziej przyjmuje formę konsumpcji rzemieślniczej. Jak wskazuje C. Campbell – rzemieślnicy to konsumenci, którzy sami wytwarzają produkty zgodnie ze swoimi potrzebami, czyli są producentami i konsumentami tych produktów. Projektowane i tworzone przez nich produkty wyrażają to kim oni są, ich osobowość. Konsumpcja rzemieślnicza to konsumpcja zaangażowana, gdyż konsumenci wykorzystują swoją wiedzę, umiejętności w tworzeniu określonego produktu, który będzie ich wyrażał. (Campbell 2015: 27-29).

Firmy odpowiadają na oczekiwania konsumentów i zachęcają ich do wyrażania swoich opinii i zgłaszania swoich pomysłów – uważa tak prawie 2/3 badanych, przy czym takie opinie częściej podzielają kobiety (ponad 2/3) niż mężczyźni (nieco ponad połowa), a przyczyną tego może być, że to z reguły kobiety częściej robią zakupy i przez to częściej dostrzegają takie zachęty firm. Odmiennego zdania jest tylko 14% z nich, zaś nieco poniżej ¼ nie miało zdania w tej kwestii.

Rys. 5. Dostrzeganie działań firm zachęcających konsumentów do wyrażania swoich opinii.

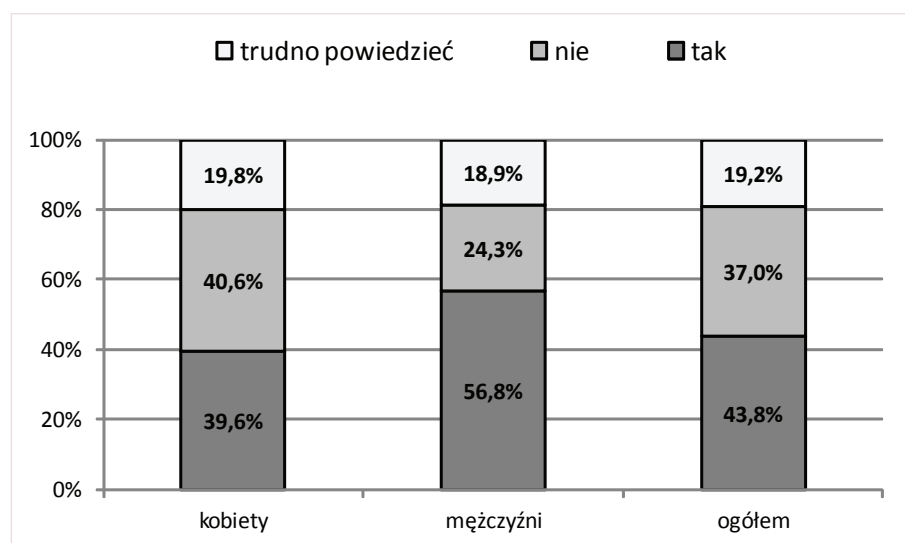


Źródło: Badania własne

Za zachętami do wyrażania opinii o produktach niekoniecznie jednak idą faktyczne ich działania mające na celu włączenie konsumentów w proces tworzenia produktu. Z takimi działaniami miało do czynienia nieco ponad 2/5 badanych, ponad 1/3 z nich nie spotkała się z takimi działaniami, zaś prawie 1/5 nie miało w tej kwestii zdania. Częściej mieli z nimi do czynienia mężczyźni (blisko 3/5) niż kobiety (prawie 2/5). Należy więc zwrócić uwagę, że badani częściej spotykają się z działaniami firm zachęcającymi konsumentów do wyrażania swoich opinii niż działaniami mającymi na celu włączenie ich w tworzenie oferty rynkowej. Ponadto kobiety częściej spotykają się z działaniami firm mającymi na celu poznanie opinii konsumentów, zaś mężczyźni z działaniami angażującymi konsumentów w tworzenie oferty rynkowej.

Innowacyjni konsumenci, czyli badani, którzy tak siebie określają oraz deklarują, że kupują w miarę szybko nowości rynkowe częściej spotykają się z działaniami firm mającymi na celu zaangażowanie konsumentów w proces tworzenia produktów/usług oraz z działaniami firm zachęcającymi konsumentów do wyrażania swoich opinii. Można powiedzieć, że innowacyjni konsumenci to konsumenci otwarci, aktywni, zaangażowani, którzy sami podejmują określone działania, poszukują informacji oraz możliwości wyrażenia swoich opinii, czy też wpływu na ofertę rynkową. Jest to grupa konsumentów, którą szczególnie powinny firmy uwzględnić w swoich działaniach, gdyż ich pomysły, wiedza mogą być wykorzystane przy tworzeniu nowych rozwiązań. Współpracując z konsumentami firmy mogą lepiej poznać ich potrzeby i stworzyć rozwiązania, które będą spełniać ich oczekiwania. Dlatego też, jak wskazuje Ł. Iwański, konieczne jest aby firmy kształtowały relacje z konsumentem w sposób partnerski, partycypacyjny i negocjacyjny (Iwański 2016: 404). Prosumenci są więc partnerami dla firmy, a nie tylko odbiorcą ich produktów/usług i firmy powinny z nimi prowadzić dialog, negocjacje od najwcześniejszych etapów tworzenia oferty rynkowej, jeśli firma chce dostarczać produkty zgodne z ich oczekiwaniami oraz utrzymywać z nimi relacje, korzystne dla obu stron.

Rys. 6. Dostrzeganie działań firm mających na celu włączenie konsumentów w proces tworzenia produktu.



Źródło: Badania własne

Partnerstwo we współpracy na płaszczyźnie prosumpcyjnej jest szczególnie ważne biorąc pod uwagę potrzeby i wartości współczesnych młodych konsumentów. Młodzi są otwarci, chętni do współpracy z firmami – niemal 2/3 z nich wzięłaby udział w projektowaniu produktu bądź tworzeniu kampanii reklamowej gdyby firma im zaproponowała, a tylko mniej niż co 10-y nie zdecydował by się na to. Wpływ na deklarowane działania badanych ma ich innowacyjność. Innowacyjni konsumenci częściej oczekują od firm tworzenia możliwości wypowiedzenia się na temat ich oferty, czy też wpływu na końcową wersję produktu, decydowania o cechach produktu. Konsumenti ci także częściej modyfikują zakupione produkty aby dostosować je do

własnych potrzeb oraz częściej deklarują chęć udziału w tworzeniu produktu, czy też kampanii reklamowej. Istnieje więc potrzeba tworzenia platform komunikacji i współpracy firm z konsumentami, dostarczania im odpowiednich narzędzi umożliwiających włączenie ich w proces tworzenia oferty rynkowej, a także odpowiednich akcji informujących w tym zakresie, ponieważ konsumenci wyrażają chęć współpracy, ale często nie słyszeli, nie wiedzą o takich możliwościach, nie mają na ten temat informacji.

Na podstawie wyników badań można zauważać, że z jednej strony, konsumenci, kupujący stosunkowo szybko nowe produkty częściej wyrażają chęć udziału, zaangażowania się w projektowanie produktów, usług, chęć współpracy z firmą, wyrażania opinii, oceny o ich ofertach. Zaś z drugiej strony osoby angażujące się w tworzenie oferty, dzielące się swoimi opiniami nt. produktów częściej postrzegają siebie jako osoby innowacyjne, szybciej decydują się na zakup nowych produktów. Zachowania prosumenckie konsumentów warunkują także ich innowacyjność, otwartość na nowe rozwiązania, a także chęć ich współtworzenia. Na aktywność konsumentów wpływ mają także firmy poprzez angażowanie swoich klientów w podejmowane działania. Jednakże, konsumenci często nie wiedzą o takich działaniach, dlatego potrzeba ich upowszechnienia, nawiązywania relacji z klientami, oraz zachęcania ich do włączenia się.

5. PODSUMOWANIE

Prosumpcja i innowacyjność wzajemnie się warunkują, z jednej strony prosumpcja jest przejawem innowacyjności konsumentów, która z kolei warunkuje innowacyjność firm, a innowacyjność firm warunkuje zachowania prosumpcyjne konsumentów. W obu tych obszarach szczególną rolę odgrywają młodzi, którzy nie są bierni wobec tego co daje rynek, ale są konsumentami aktywnymi, chcącymi mieć wpływ na ofertę rynkową. Z badań wynika, że młodzi oczekują produktów innowacyjnych, ponieważ sami, w większości siebie tak określają. Produkty innowacyjne są często oceniane jako droższe, ale także jako ułatwiające życie, lepiej zaspokajające potrzeby czy pozwalające zaoszczędzić czas. Biorąc pod uwagę duży odsetek badanych, którzy chcieliby być włączani w proces tworzenia produktów, firmy powinny im to umożliwić w większym zakresie, szczególnie, że tylko około 2/5 z nich spotkało się z taką działalnością firm. Wyjście przez firmy naprzeciw tym oczekiwaniom powinno być korzystne dla obu stron - przedsiębiorstw, które, dzięki „oddolnej pomocy” konsumentów, będą wytwarzać bardziej odpowiadające potrzebom, a przez to konkurencyjne produkty oraz konsumentom, którzy otrzymując „dopasowany” produkt będą bardziej z niego zadowoleni i ograniczać będą u siebie dysonans zakupowy związany z zakupem nietrafionego produktu.

BIBLIOGRAFIA:

- Baran M., Ostrowska A., Pander W. *Innowacje popytowe czyli jak tworzy się współczesne innowacje*, PARP, Warszawa 2012.
- Baruk A. I., *Prosumpcja jako wielowymiarowe zachowanie rynkowe*, PWE, Warszawa 2017.
- Bylok F., *Prosumpcja na rynku energii elektrycznej w perspektywie teoretycznej*, 2014, http://ilabepro.polsl.pl/bzep/static/uploads/BYLOK_Felicjan__PROSUMPCJA_NA_RYNKU_ENERGII_ELEKTRYCZNEJ_W_PERSPEKTYWIE.pdf, „Biblioteka Źródłowa energetyki prosumenckiej”.

- Byłok F., *Prosumpcja jako forma innowacji na współczesnym rynku*, „Marketing i rynek”, 2015 T. XXII, nr 2,
- Campbell C., *The Craft Consumer, Culture, craft and consumption in a postmodern society*, *Journal of Consumer Culture* 2015, 5: 23<http://joc.sagepub.com/content/5/1/23>
- Drucker P., *Innowacja i przedsiębiorczość. Praktyka i zasady*, Warszawa 1992
- Eisenhardt M., *Rodzaj działalności przedsiębiorstwa determinantą aktywności prosumptów*, „Zeszyty Naukowe Wydziału Zamiejscowego w Chorzowie Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu”, 2015 nr 17.
- Iwański Ł., *Socjologiczne dyskursy o konsumpcji*, Wydawnictw Naukowe Katedra, Gdańsk 2016.
- Krzysztofek K., *Rozproszone społeczeństwo: od wielkich centrów wytwórczych do osobistych przemysłów* [w]: P. Siuda, T. Waglewski (red.), *Prosumpcja: pomiędzy podejściem apokaliptycznym a emancypującym*, Wydawnictwa Naukowe Katedra, Gdańsk 2014.
- Kuberacka A., *Rola konsumenta jako kreatora w innowacyjnej gospodarce z perspektywy młodych konsumentów*, „Handel Wewnętrzny”, nr styczeń-luty 2013.
- Mika B., *Prosumpcja nie doszła rewolucja*, [w]: P. Siuda, T. Waglewski (red.), *Prosumpcja: pomiędzy podejściem apokaliptycznym a emancypującym*, Wydawnictwa Naukowe Katedra, Gdańsk 2014.
- Nowacki F. (2016), *Prosumenci – przyszłość współpracy konsumentów z przedsiębiorstwami*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, nr 255, 2016.
- Toffler A., *Trzecia fala*, wyd. KURPISZ S.A., Poznań 2016.
- Wądołowska K., *Mania kupowania, czyli o postawach konsumenckich Polaków*, CBOS, Warszawa 2011



Marianna Dąbrowska-Wnuk

Uniwersytet Śląski

Przesady ciężowe – nasilenie i wybrane uwarunkowania zjawiska mitologizacji ciąży / *Pregnancy superstitions – intensification and selected determinants of the phenomenon of pregnancy mythologization*

Abstract

Waiting for the birth of a child launches a series of activities aimed at creating the most optimal conditions from the point of view of child development. In addition to legitimate medical reasons, women also apply behaviors resulting from superstitions. Their goal is to overcome stress and make the woman convinced that she is a good mother. The conducted research proved that future mothers are guided by superstitions. The relationship between the greater intensification of pregnancy superstitions and the place of residence (the village), the unplanned pregnancy and the initial months of pregnancy were demonstrated. It has also been shown that the severity of pregnancy superstitions is greater in those women who are generally superstitious and have become more superstitious because of pregnancy.

Key words: superstition, pregnancy, mythologization of pregnancy.

WPROWADZENIE

Przesądne zachowania stanowią przedmiot zainteresowania nie tylko kultury popularnej, ale także wielu różnych dziedzin nauki; oprócz psychologii, także filozofii, fizjologii, psychopatologii, medycyny a nawet biologii ewolucyjnej (por. Foster, Kokko 2009). W ramach psychologii, współczesne badania nad przesądami prowadzone są głównie w obszarze psychologii ekonomicznej, sportu, rozwojowej, klinicznej, zdrowia oraz religii (por. Krok 2007; Rudski 2003). Siła i żywotność przesądów wzmacniana jest przez ich powszechne występowanie. Przesady żyją w skarbnicach myśli ogólnoludzkiej, narodowej, regionalnej, rodzinnej, zawodowej i indywidualnej (Litwiniszyn 2001). We współczesnym, stechniczowanym społeczeństwie przesady obserwowane są w zasadzie we wszystkich obszarach codziennego życia, tak

osobistego jak i zawodowego; nie są od nich wolne zarówno osoby wykształcone jak i tzw. prości ludzie. Typ myślenia przesądnego charakteryzuje dorosłych inteligentnych i zdrowych psychicznie, wychowanych zarówno w kulturze zachodnioeuropejskiej jak i północnoamerykańskiej (Keinan 2002, Rudski 2004; za: Krok 2007). Przesądom, w ich skrajnej postaci, hołduje zapewne zdecydowana mniejszość populacji, natomiast łagodniejsza jej odmiana, np. trzymanie kciuków, staje się udziałem znacznej części społeczeństwa. Przesądność dorosłych Polaków potwierdzają aktualne badania (z 2018 roku) prowadzone przez CBOS¹. Dowodzą one, że wiara ankietowanych w przesady jest nadal żywa, a praktykowane nieracjonalne zwyczaje, odbierane jako przynoszące szczęście lub pozwalające uniknąć pecha, cieszą się w polskim społeczeństwie niezmienną popularnością (Boguszewski 2018). Przesady są szczególnie powszechne w sporcie oraz hazardzie, dwóch dziedzinach, w których rola przypadku jest kluczowa (Hand 2014). Ich znaczenie wzrasta także w sytuacjach dla człowieka przełomowych i trudnych, w których istnieje prawdopodobieństwo naruszenia bądź utraty cenionych wartości (np. zdrowia, dobrego samopoczucia, niezależności); jednym z takich obszarów jest prokreacja.

Od momentu, w którym kobieta uświadamia sobie, że jest w ciąży i zostanie matką, konfrontuje się z wieloma przekonaniami i poglądami na temat właściwego przebiegu ciąży i porodu. Źródłem tych informacji są nie tylko profesjonaliści (np. lekarze czy położne), ale także „eksperti” pochodzący z otoczenia przyszłej matki. Przyswajane informacje stają się głównym punktem odniesienia dla podejmowanych przez kobietę decyzji. Potrzeba sprostania społecznym oczekiwaniom bycia *dobrą matką* jest na tyle silna, że skłania do podejmowania wielu działań mających na celu optymalizację rozwoju dziecka, działań nie zawsze w pełni uświadamianych i racjonalnych (por. Budrowska 2000). W czasie ciąży uaktywniają się bowiem określone mechanizmy ułatwiające przystosowanie się do nowej i trudnej sytuacji, z czym wiąże się bezpośrednio dążenie do zaspokojenia potrzeby bezpieczeństwa i osiągnięcia psychicznego komfortu. Jednym z nich są zachowania określane powszechnie jako przesądne.

ZŁOŻONA NATURA PRZESĄDU

Sposoby rozumienia przesądu

Potoczna wiedza sprowadza rozumienie przesądów do zjawisk mających przynosić szczęście lub chronić przed jego utratą. W powszechnym ujęciu przesąd jest pojęciem budzącym, z zasady, negatywne konotacje, kojarząc się z zacofaniem i niedorzecznością. Analiza zagadnienia dowodzi jednak, że zjawiska związane z przesądami okazują się być znacznie bardziej złożone niż wskazywałaby na to obiegowa opinia na ich temat.

Słownik psychologiczny definiuje przesąd jako „rozpowszechniony społecznie irracjonalny pogląd w jakiegokolwiek dziedzinie zdarzeń czy zjawisk tłumaczący je poprzez odwołanie się do czynników mistycznych pozostających poza racjonalną kontrolą, niezgodnych z poznaniem naukowym” (Szewczuk 1979: 220). Zgodnie

¹ Badanie „Aktualne problemy i wydarzenia” (338) przeprowadzono metodą wywiadów bezpośrednich wspomaganym komputerowo (CAPI) w dniach 28 czerwca – 5 lipca 2018 roku na liczącej 999 osób reprezentatywnej próbie losowej dorosłych mieszkańców Polski (por. Boguszewski 2018).

z ogólnym ujęciem słownikowym², przesąd oznacza (1) wiarę w tajemnicze, nadprzyrodzone związki między zjawiskami, w fatalną moc słów, rzeczy i znaków; też praktyki wynikające z tej wiary oraz (2) mocno zakorzenione, błędne przekonania.³

Zatem, w ogólnym rozumieniu, pojęcie przesądu obejmuje różne formy wierzeń i praktyk zobiektywizowanych w danej kulturze. Służy opisowi i ocenie różnorodnych zjawisk w kategoriach poznawczych, emocjonalnych i moralnych. Zawiera się w niewiedzy, w nadużywaniu wiedzy bądź w manipulacji nią, co pozwala zakwalifikować przesady do dziedziny irracjonalizmu albo nierzetelności intelektualnej (Litwiniszyn 2001). Nevill Drury (1988; za: Buchhammer 1994: 8) twierdzi, że w przypadku przesądu mamy do czynienia nie tylko z „fałszywą wiarą”, ale raczej wiarą „przesadną”, pozbawioną dostatecznych i racjonalnych podstaw, ze „spotęgowaną ponad miarę rozsądku gotowością uwierzenia”. Pojęcie przesądu jako silnie uwikłane w kwestie „światopoglądowo istotne” (Jahoda 1971: 7), będąc zjawiskiem emocjonalno-mentalnym, ma swoje źródło w lukach w wiedzy i gotowości podporządkowania się jednostki autorytetom oraz ich interesom; wiąże się ze sferą religii i opinii potocznej, co sytuuje „przesąd” w bezpośredniej styczności z „zabobonem” (Dobieszewski 2006). Stąd, jak zauważa Aldona Litwiniszyn (2001: 101), „przesady kwalifikuje się jako nieprawdy, wątpliwe prawdy, jej pozoracje lub celowe nadużycia, kiedy przypisuje im się prawdziwość na podstawie stanowienia i odwołuje do tradycji lub autorytetu rozumianych jako instancje rozstrzygające. Mogą to być twierdzenia chronione przed dyskusją na zasadzie nieomyślności stanowiącego ja, a więc należące do dziedziny religii i dlatego nienaruszalne, albo poglądy „zaległe” na zasadzie przyzwyczajenia lub zasugerowane przez uznane instytucje opiniotwórcze. W tym sensie przesady rozumiane są jako dogmaty, czyli twierdzenia przyjmowane bez weryfikacji przesądu (...)”. Chcąc podkreślić niejednoznaczność i złożoność zjawiska, Gustav Jahoda (1971: 9-10) wskazuje na brak obiektywnych i uniwersalnych kryteriów odróżniania przesądów od wierzeń i innego typu działań. Jedynym uchwytym niezmiennikiem znaczeniowym jest brak dostatecznego uzasadnienia. Zdaniem autora *Psychologii przesądu*, „jeżeli czyjś pogląd uznajemy za przesąd, to w każdym razie chcemy przez to powiedzieć, że pogląd ów jest wyznawany bez wystarczających ku temu podstaw.” Zatem nazywanie przesądem jakiejś opinii czy też podejmowanie będących jej wynikiem działań, wskazuje na ich fałszywość, nonsensowność lub niedorzeczność, co wiąże się tym samym z ich negatywną kwalifikacją, która w określonej sytuacji przesądza z góry o błędności, niesłuszności a nawet szkodliwości opinii i/lub działań (Litwiniszyn 2001), zwłaszcza, gdy rozumie się przesady jako irracjonalne błędy w poznawaniu (Foster, Kokko 2009) czy też utrwaloną strukturę myślenia lub zachowania jednostki (Litwiniszyn 2001). Przesąd stanowi wówczas potencjalne źródło uprzedzeń i stereotypów inspirujących jednostkę lub grupę do określonych

2 Słownik języka polskiego (<https://sjp.pwn.pl>)

3 Wprawdzie w języku potocznym pojęcie przesąd z reguły stosowane jest zamiennie z pojęciem zabobon; terminy te uznawane są za synonimiczne określenia tej samej rzeczywistości (Janus 2010), w języku polskim istnieje intuicyjny rozdział obu pojęć, nieobecny w łacinie i językach anglosaskich (Litwiniszyn 2001: 131). Choć ich rozumienie jest zbliżone, a zakres znaczeniowy może się w niektórych przypadkach częściowo pokrywać, to z reguły, (z definicji) przesąd i zabobon oznaczają co innego i przede wszystkim mają różną genezę (Janus 2010). W największym uproszczeniu, przesady rozumiane są jako wierzenia, zaś zabobony (zwane gusłami) to specyficzne zachowania, zazwyczaj niewerbalne, które mogą należeć do dziedziny obyczaju i przyjętej powszechnie konwencji, wynikać z przyzwyczajenia lub pochodzić z bezwarunkowego odruchu czynienia czegoś (Litwiniszyn 2001: 107, 131).

negatywnych lub wrogich ocen i działań społecznych (takich jak np. inicjowanie konfliktów i prześladowania), będąc jednocześnie barierą dla rozwoju racjonalnej wiedzy oraz związanych z nią przeobrażeń kulturowo-społecznych i politycznych (por. Litwiniszyn 2001; Dobieszewski 2006).

Adaptacyjna funkcja przesądów

Oprócz niewątpliwie szkodliwej, zarówno z punktu widzenia jednostki jak i społeczeństwa, funkcji przesądów polegającej chociażby na utrwalaniu motywacji uprzedzeń czy błędnym, nieadekwatnym odbiorze rzeczywistości, a nawet psychopatologii zachowań, należy zwrócić także uwagę na ich znaczenie przystosowawcze. Badacze wskazują na zachowania, które są lub wydają się przesądne, jako stanowiące nieodłączną cechę procesów adaptacyjnych wszystkich organizmów, w tym także człowieka (Foster, Kokko 2009). Ochronna i adaptacyjna rola przesądów, akcentowana przez Gustava Jahodę (1971: 213), sprowadza je do swoistego rodzaju reakcji zabezpieczających, będących warunkiem przeżycia ludzkości. Zdaniem autora „... przesąd (...) nie jest bynajmniej zjawiskiem dziwacznym i nienormalnym, lecz jest w rzeczywistości silnie związany z naszymi podstawowymi sposobami myślenia, odczuwania, i, ogólnie, reagowania na otoczenie”.

Poszukiwanie ładu, regularności i znaczenia w warunkach zmieniającej się, a tym samym nie w pełni przewidywalnej i kontrolowanej rzeczywistości, generuje potrzebę ustalania związków przyczynowo-skutkowych i zrozumienia zasad leżących u podstaw doświadczanych zjawisk. Stanowi to ogólną cechę procesów ludzkiego myślenia, będąc jednocześnie jednym z najbardziej operatywnych sposobów adaptacji (Jahoda 1971). Fundamentalna potrzeba bezpieczeństwa uruchamia bowiem mechanizmy chroniące przed losowym charakterem zdarzeń, dające człowiekowi co prawda tylko iluzoryczne poczucie panowania nad sytuacją, mimo to ułatwiające zachowanie zintegrowanej osobowości. Instynktowne dążenie do zrozumienia przyczyn obserwowanych zjawisk prowadzi do poszukiwania i konstruowania schematów określających sekwencje zdarzeń. Są one użytecznym przewodnikiem, nie tylko w sytuacji, gdy reprezentują rzeczywiste (mające racjonalne podstawy) powiązania pomiędzy przyczyną a skutkiem, ale także wówczas, gdy wynikają z losowości i przypadkowości zdarzeń, stając się w ten sposób podstawą przesądów (Jahoda 1971; Hand 2014).⁴ Ma to miejsce zwłaszcza w kryzysowych sytuacjach życia, sytuacjach przełomu,

4 O ewolucyjnej użyteczności zdolności do rozpoznawania schematów przyczynowo-skutkowych świadczą analogiczne mechanizmy powstawania przesądów u zwierząt. Jedna z najważniejszych hipotez na temat pochodzenia przesądów potwierdzona została w klasycznych badaniach nad zachowaniami przesądnymi u gołębi, które przeprowadził Burrhus Frederic Skinner (1948). W swoim eksperymencie wykazał, że mechanizm wytwarzania błędnych skojarzeń (asocjacji), nazywanych reakcją przesądną (*superstitious response*), nie jest typowy wyłącznie dla ludzi. Ptaki zachowywały się w sposób sugerujący istnienie związku przyczynowo-skutkowego (pomimo faktycznego jego braku) między własnym („magicznym”) zachowaniem a otrzymaniem pokarmu (por. Sosnowski, Wiech 2006: 186). Stosowanie wzmocnień i czynników wzmacniających jest jednym z możliwych wyjaśnień popularności przesądów. Gdy osiągnięciu celu (co równoważne jest z sukcesem), towarzyszą określonego rodzaju bodźce (do wzmocnienia których wówczas dochodzi); przy kolejnych próbach osiągnięcia celu traktowane będą jako czynnik (bodziec) bez którego pomyślnie zakończenie, czyli sukces, nie będzie możliwe (Janus 2010). W tym kontekście zasadne staje się rozumienie przesądnego zachowania (*superstitious behavior*) jako tego, które jest „wywołane i podtrzymywane przez przygodne wzmocnienia, w rzeczywistości specjalnie z nimi nie powiązane” (Reber 2002: 569).

niebezpieczeństwa, cierpienia lub podejmowania ryzykownych działań połączonych zazwyczaj z ogromną niepewnością⁵ (Jahoda 1971; Litwiniszyn 2001; Podgórska 2001). Celem uruchamianych wówczas wzorców jest zwiększenie prawdopodobieństwa osiągnięcia sukcesu i uniknięcia porażki, co zmierza do zapewnienia bezpieczeństwa, którego źródłem jest poczucie psychicznego komfortu, zredukowanie napięcia i lęku towarzyszącego wielu trudnym sytuacjom życiowym⁶ (por. Krok 2007).

Zatem niewątpliwiej bezzasadności obiektywnej przesądów może odpowiadać zasadność subiektywna, gdy priorytetem staje się zaspokojenie jakiejś potrzeby np. wiary czy bezpieczeństwa, co pozwala na zapełnianie luk poznawczych oraz podjęcie odpowiednich praktyk (Litwiniszyn 2001). Jak zauważa Roch Sulima, zabobonne wierzenia są „scenariuszami bezpieczeństwa (...) chronią przed przypadkiem, pozwalają opanować to, co niewidoczne i nieprzejryste” (Podgórska 2001: 83). Jako zachowania irracjonalne, nie posiadające naukowego potwierdzenia swojej słuszności, obejmują nieuprawnione generalizacje i uproszczenia, będąc swego rodzaju drogami na skróty (Litwiniszyn 2001).

Uwarunkowania przesądów

Złożoność i niejednoznaczność zjawiska pozwala spojrzeć na przesady jako na swoisty (wy)twór będący funkcją współwystępowania wielu dopełniających się wzajemnie czynników. Podstawy obecności myślenia i zachowań przesądnych mogą (w dużym uproszczeniu) wpływać z dwóch źródeł. Powszechny i uniwersalny podział na czynniki natury egzogennej i endogennej, znajduje potwierdzenie w kontekście prowadzonych badań i obserwacji, także w odniesieniu do przesądów.

Myślenie oraz zachowania o charakterze przesądnym stanowią rezultat oddziaływania czynników kulturowo-społecznych, obyczajowych i sytuacyjnych. Wiara w zabobony to najczęściej efekt procesu socjalizacji, będący podstawą przekazywanych z pokolenia na pokolenie, w sposób mniej lub bardziej zamierzony, określonych wzorców poznawczych, emocjonalnych i behawioralnych. Modelowanie systemu wartości i wierzeń, stosunku do autorytetów czy tradycji, jako element oddziaływań wychowawczych, usposabia do podejmowania określonych zachowań, także w dorosłości. Uwzględniając kontekst społeczny, Aldona Litwiniszyn (2001) traktuje zachowania przesądne jako nieświadomy proces naśladowania (mających wzorce w kodzie kulturowym) środowiskowych norm zawartych w obyczaju. W takim rozumieniu, nieadekwatność prezentowanych zachowań może być interpretowana jako naruszenie wzoru kulturowego danej społeczności, zwłaszcza nietolerancyjnej i nastawionej na respekt wobec tradycji.

Funkcjonowanie w określonym środowisku stanowi czynnik usposabiający (jednak niewystarczający) do tego by myśleć i zachowywać się w sposób przesądny. Badacze wskazują dodatkowo na znacznie czynników psychologicznych jako istotnych z punktu widzenia genezy przesądu. Ukształtowanie konkretnych cech osobowościowych, mających zarówno podłoże biologiczne jak i środowiskowe, predysponuje

5 Do sytuacji sprzyjających przesądom, określanym mianem kryzysowych, można zaliczyć np. obok choroby czy patologicznego przebiegu ciąży (por. kryzysy losowe, sytuacyjne), także sytuacje normatywne np. oczekiwanie narodzin dziecka (por. kryzysy rozwojowe, strukturalne).

6 Co nie wyklucza, że wiara w przesady może być wykorzystana jako narzędzie manipulacji i zastraszania.

do podejmowania zachowań bazujących na częściowo nieracjonalnych i niekontrolowanych procesach natury poznawczej i emocjonalnej. Dostępne badania wskazują, że występowanie przesądów związane jest z wysokim poziomem niepokoju (Wolfradt 1997; za: Krok 2007), stanami lęku, niepewności i zagrożenia (Litwiniszyn 2001: 98) oraz wyższym neurotyzmem i mniejszą satysfakcją z życia (Wiseman, Watt 2004; za: Krok 2007). Osoby osiągające wysokie wyniki w skali mistycyzmu mają również wysoki wynik w testach opisujących m.in. takie ich cechy jak: otwartość na nowe doświadczenia, szerokość zainteresowań, tolerancja niejednoznaczności, skłonność do fantazji, innowacyjność czy osobowość twórcza (Shermer 1997). Mniej podatne na przesady są osoby z wewnętrznym poczuciem kontroli wzmocnień, które cechuje większa pewność siebie i własnego osądu, mniejsza podatność i gotowość poddania się autorytetom i innym wpływom zewnętrznym, co ugruntowuje postawę sceptycyzmu, a tym samym mniejszą podatność na wiarę (Shermer 1997). Potwierdzają to wyniki badań przeprowadzone na studentach (por. Tobaczyk, Milford 1983), wskazujące na związek pomiędzy wysokimi ocenami w zakresie zewnątrzsterowności a skłonnością do wierzenia w czary, spirytyzm, reinkarnację, a tym samym większego poziomu przesądności. Dostępne badania wskazują ponadto na wyższy poziom inteligencji i umiejętności krytycznego myślenia jako czynniki zmniejszające prawdopodobieństwo występowania paranormalnych przekonań i wiary w przesady (Shermer 1997).

Przesady ciężowe

Prokreacja należy do tych sfer ludzkiej egzystencji, których znaczenie można określić jako fundamentalne z punktu widzenia szeroko pojętego potencjału rozwojowego jednostki. Możliwość zajścia w ciążę oraz donoszenia i urodzenia zdrowego dziecka przedstawia, zarówno dla kobiet jak i mężczyzn, nadrzędną wartość. Uzasadnia to szczególną podatność na różnego rodzaju wpływy (także te nie mające racjonalnych i logicznych podstaw), niosące z sobą potencjalne korzyści i ograniczające ryzyko powikłań. Przesady ciężowe należą do jednych z najlepiej znanych i najbardziej rozpowszechnionych w społeczeństwie przesądów potocznych, których wartość podlega indywidualnej, subiektywnej ocenie konkretnej jednostki. Lista przesądów ciężowych jest bardzo długa. Bardziej szczegółowa analiza wskazuje, że zawierają one zbiór zaleceń, opatrzonych najczęściej partykułą *nie*, których należy przestrzegać, aby zapobiec niepożądanym konsekwencjom. Wiemy zatem, aby *nie* nosić pasków, apaszek lub wisiorów; zakładać nogi na nogę, siadać tyłem do kierunku jazdy; patrzeć na ogień; jeść nożem; przechodzić pod drabiną; ścinać włosów; przyglądać się brzydkim rzeczom itd., stosownie argumentując każdą z tych „dyrektyw”.

Silne, kulturowe i mentalne ugruntowanie przesądów związanych z ciążą i porodem znajduje źródło w typowym dla czasów pogańskich systemie wierzeń opartych na mistycyzmie i prostej empirii. Sukces i powodzenie w realizowaniu funkcji prokreacyjnych związane były z wpływem dobrych bogów, których zjednywano modlitwami i ofiarami, chroniąc się przed złymi mocami za pomocą amuletów, guseł, zamawiania i ofiar. Przekonanie o szczególnej podatności ciężarnych na działanie złych mocy wiązało się z koniecznością respektowania obszernej listy nakazów i zakazów mających chronić przed ich negatywnym wpływem (por. Lichtenberg-Kokoszka 2008: 71-74; Jahoda 1971: 23-24).

Przeświadczenie o skuteczności działania ponadludzkich, tajemniczych sił, będące przednaukową wizją rzeczywistości, odwołuje się do modelu opartego na wierze (jako jednego z alternatywnych dla nauki modeli pozyskiwania i interpretowania wiedzy na temat ludzkiego zachowania), wykorzystującego ceremoniał i rytuał oraz wpływ autorytetów o ponadnaturalnych właściwościach (np. wróżbitów lub wyroczni) (por. Frankfort-Nachmias, Nachmias 2001: 18-19). Brak metod określanych obecnie jako naukowe, a więc umożliwiających dostarczenie dającej się zweryfikować wiedzy, zarówno z wykorzystaniem reguł wnioskowania jak i przez odwołanie się do doświadczenia zmysłowego (Frankfort-Nachmias, Nachmias 2001: 23), stanowił dostateczne uzasadnienie ówczesnej wizji świata. W konsekwencji, okres prenatalny jako jeden z obszarów niedostępnych bezpośredniej percepcji, będący poza zasięgiem naukowego poznania, owiany tajemnicą i niezrozumieniem, usposabiał do myślenia i działań magicznych. Jahoda (1971: 22, 23) założył, „że „przesąd” jest pojęciem zrelatywizowanym do czasu i do miejsca”, zaś „fałsz jest zawsze względny w stosunku do aktualnego stanu wiedzy”. Zatem interpretacja spostrzeganych zjawisk pozostaje w ścisłej zależności z posiadaną wiedzą wyznaczającą schemat myślenia i działania, a jednocześnie pozwalającą na dokonywanie ocen i wartościowanie obserwowanych faktów.

Odwołanie się do przykładu (zamieszczonego w przypisie)⁷, opisującego znaczenie matczynej emocji dla rozwoju nienarodzonego dziecka, ilustruje typowy dla podejścia przednaukowego sposób rozumowania; nie znajdujący z perspektywy współczesnej wiedzy uzasadnienia, a wręcz graniczący z absurdem. Nie zmienia to faktu, że w oświeczonej epoce wiktoriańskiej utrzymywano przekonanie o pożądanym wpływie działania na dziecko przyjemnych i pozytywnych bodźców. W związku z tym zachęcano ciężarne, by odwiedzały galerie sztuki i uczęszczały na koncerty, by ich dzieci były nie tylko zdrowe, ale także kulturalne. W czasopiśmie medycznych zamieszczano spostrzeżenia lekarzy o działaniu na człowieka wpływów sprzed dnia jego narodzin, by w pierwszej połowie XX wieku poglądy te uznać ponownie za przesąd (Jahoda 1971). Z perspektywy współczesnej wiedzy medycznej i psychologicznej w okresie prenatalnym ma miejsce nie tylko rozwój biologiczny, ale także proces kształtowania fundamentów złożonej osobowości człowieka (Fedor-Freybergh 2014; Verny Kelly 1983). Dziecko uczy się w macicy i przygotowuje do życia postnatalnego ćwicząc mechanizmy adaptacyjne niezbędne do przeżycia poza organizmem matki. Potencjał adaptacyjny zawarty w zdolnościach uczenia się, w oparciu o doświadczenie, stanowi o plastyczności rozwijającego się płodu i niepodważalnym znaczeniu środowiska wewnątrzmacicznego (Coe, Lubach 2008; Fedor-Freybergh 2014).⁸

Uwzględniając fakt, że zachowania przesądne uruchamiają się zwłaszcza w sytuacjach emocjonalnego zaangażowania, na problematykę przesądności w ciąży należy spojrzeć niewątpliwie przez pryzmat stawki, jaka się z nią wiąże, a jest nią zdrowie, a w pewnych sytuacjach nawet życie dziecka i jego matki, ich psychofizyczny dobrostan i szeroko pojęte poczucie bezpieczeństwa. Ciąża i urodzenie dziecka to wydarzenia o doniosłym znaczeniu z punktu widzenia indywidualnej biografii kobiety;

7 „Normalnie skutki nie bywały aż tak dramatyczne jak w przypadku owej damy z Guildford, która w roku 1726 miała pono wydać na świat cały miot króliczy, gdyż w czasie ciąży przestraszyła się jednego z tych zwierząt – wydarzenie poświadczone przez miejscowego akuszerza oraz przez pewnego „chirurga i anatoma Jego Królewskiej Mości” (Jahoda 1971: 23).

8 Por. zjawisko „programowania prenatalnego” (*fetal programming*) (Coe, Lubach 2008; Sovilj 2012).

wpisują się w bieg jej życia jako mające charakter spodziewanego przełomu życiowego (por. Budrowska 2000). Ze względu na swoją ważność i przełomowość, zyskują rangę wydarzenia kryzysowego. Jako wpisane w bieg ludzkiego życia, związane z naturalnym procesem przemian dokonujących się od urodzenia do starości, określane są mianem kryzysu rozwojowego (normatywnego) (Oleś 1992; Kubacka-Jasiecka 2010). Warunkiem uznania wydarzenia życiowego za krytyczne jest umiejscowienie go w sferze kluczowej dla funkcjonowania człowieka. Elementem konstytuującym istotę kryzysu jest nadawana mu wartość i emocjonalne znaczenie, istotne z punktu widzenia subiektywnej interpretacji i oceny jednostki. Podobnie jak stres, stanowi obciążenie tym większe, im bardziej cenionych dotyczy wartości. Konsekwencją wydarzenia kryzysowego jest stan destabilizacji i zaburzenia równowagi, generujący konieczność dokonania niejednokrotnie złożonych zmian w mechanizmach przystosowania i uruchomienia niewykorzystywanych dotąd sposobów zachowań (Sęk 1991, 1993). Wydarzenia te wymagają ponownego przystosowania się przez sam fakt zaistnienia zmiany w tzw. zwykłym wzorcu życia człowieka, a więc niezależnie od tego, czy spostrzegane są przez jednostkę jako pożądane lub nie (Poprawa 2001).

Ciąża może być spostrzegana jako sytuacja długotrwanie stresująca, zarówno z fizjologicznej jak i psychologicznej perspektywy. Warunkujące się wzajemnie, na zasadzie sprzężenia zwrotnego, procesy biologiczne i psychiczne, mogą stanowić zarówno podstawę stresu fizjologicznego jak i zaburzać równowagę emocjonalną, stając się przyczyną stresu psychologicznego (por. Bielawska-Batorowicz 1999; Szymona-Pałkowska 2005; Fedor-Freybergh 2014). Stan stresu doświadczany przez matkę stanowi czynnik w znacznym stopniu zwiększający ryzyko powikłań, stając się tym samym potencjalnym źródłem zaburzeń (por. Janov 2011; Sovilj 2012; Fedor-Freybergh 2014).

PROBLEM BADAŃ

W czasie ciąży i porodu rozstrzyga się stan zdrowia dziecka, a tym samym jakość jego rozwoju w okresie postnatalnym. Przyszłe matki mając na uwadze dobro swojego dziecka podejmują szereg działań mających na celu zoptymalizowanie jego rozwoju. Nie zawsze są to jednak działania mające racjonalne i naukowe uzasadnienie. Zdarza się, że wynikają z istnienia przesądów mitologizujących także ten obszar ludzkiego życia jakim jest prokreacja. Traktując swoje dziecko jako wartość nadrzędną, podejmują działania w skuteczność których wierzą całkowicie lub najczęściej są jedynie przekonane o braku ich szkodliwości. Działania te spełniają zatem w istocie funkcje zabezpieczające i ochronne, zapewniając poczucie bezpieczeństwa i psychicznego komfortu.

Uwzględniając powyższe, celem podjętych badań (mających z założenia charakter eksploracyjny) była analiza zjawiska przesądności w ciąży, tzn. jego nasilenia oraz uwarunkowań odnoszących się do sytuacji społeczno-demograficznymi oraz prokreacyjnej badanych, a w efekcie próba udzielenia odpowiedzi na następujące pytania badawcze: (1) Jakie jest nasilenie przesądów ciążyowych? (2) Czy i jaka istnieje zależność pomiędzy nasileniem przesądów ciążyowych a zmiennymi odnoszącymi się do sytuacji społeczno-demograficznej badanych (wieku, wykształcenia, miejsca zamieszkania)? (3) Czy i jaka istnieje zależność pomiędzy nasileniem przesądów ciążyowych a sytuacją prokreacyjną ciężarnych (kolejnością ciąży, miesiącem ciąży, wcześniejszymi niepowodzeniami prokreacyjnymi, planowaniem ciąży, oceną

stanu dziecka i przebiegu ciąży)? Chcąc uzyskać bardziej szczegółowy obraz badanego problemu, analizie poddano zależności pomiędzy nasileniem przesądów ciążowych a opinią badanych na temat wybranych aspektów odnoszących się do zjawiska przesądności. Pozwoliło to na sformułowanie kolejnych pytań badawczych: (4.) Czy i jaka istnieje zależność pomiędzy nasileniem przesądów ciążowych a nasileniem generalnej przesądności? Czy i jaka istnieje zależność pomiędzy nasileniem przesądów ciążowych a nasileniem zmian w zakresie przesądności spowodowanych ciążą oraz (6.) Czy i jaka istnieje zależność pomiędzy nasileniem przesądów ciążowych a nasileniem utrudnień będących skutkiem stosowania się do przesądów ciążowych?

METODA

Narzędzia pomiaru. Do pomiaru zmiennych wykorzystano dwa narzędzia. (1) Kwestionariusz do Badania Przesądów Ciążowych (KPC), skonstruowany na potrzeby prowadzonych badań oraz (2) Ankieta personalna (Metryczka), w oparciu o którą uzyskano informacje na temat sytuacji społeczno-demograficznej i prokreacyjnej badanych kobiet oraz ich opinie na temat przesądności (tj. nasilenia generalnej przesądności, zmian w zakresie przesądności oraz utrudnień w funkcjonowaniu będących skutkiem zachowań przesądnych).

KPC składa się z 34 stwierdzeń opisujących funkcjonujące w społeczeństwie przesady związane z ciążą i porodem, skonstruowanych w taki sposób, aby zweryfikować nie tyle wiedzę badanych na temat istniejących przesądów (tj. aspekt poznawczy), ale będące wynikiem tej wiedzy działania (tzn. aspekt behawioralny). Narzędzie to poprzedzone zostało następującą instrukcją: *Czy mając na uwadze właściwy rozwój dziecka w czasie ciąży, kieruje się Pani poniższymi przekonaniem? Właściwą odpowiedź proszę zaznaczyć stawiając znak X w odpowiedniej rubryce (...).* Przykładowe itemy: *Kobieta nie powinna niczego nosić na szyi, bo dziecko urodzi się owinięte pępowiną, dlatego na wszelki wypadek nie noszę łańcuszków i innych wiszących ozdób* (4) *W ciąży kobieta nie powinna ścinać włosów, bo dziecko będzie miało „krótki” rozum, nie skracam więc na wszelki wypadek swoich włosów* (10); *Nie należy przechodzić pod sznurami z bielizną, ponieważ dziecko może się urodzić okręcone pępowiną wokół szyi, dlatego staram się wybierać inną drogę* (23). Zadaniem badanych było ustosunkowanie się do każdego ze stwierdzeń na czterostopniowej skali, gdzie 1 oznacza *Zdecydowanie tak*; 2 *Raczej tak*, 3 *Raczej nie*, 4 *Zdecydowanie nie*. Maksymalna liczba punktów możliwych do uzyskania wyniosła 136, minimalna 34. Skala przesądności skonstruowana została w taki sposób, że zmniejszanie się liczby otrzymanych punktów traktowano jako równoznaczne z większym nasileniem przesądów ciążowych; tym samym wysoki wynik w KPC świadczył o niskiej przesądności.

Ze względu na to, że KPC jest nowo skonstruowanym narzędziem, ocenie poddano jego trafność i rzetelność. Wymóg trafności treściowej (wewnętrznej) spełniono dobierając grupę sędziów kompetentnych, co pozwoliło ze wstępnej puli 45 pozycji włączyć 34, w największym stopniu spełniające założone kryteria. W celu ustalenia rzetelności narzędzia przeprowadzono analizę za pomocą testu Alfa Cronbacha (współczynnik wyniósł 0,957).

Osoby badane. W badaniu wzięło udział 166 kobiet oczekujących narodzenia dziecka. Wiek badanych mieścił się w przedziale od 16 do 51 lat ($M = 28,5$). Badane to w zdecydowanej większości osoby z wykształceniem: wyższym ($N = 83$; 50%) oraz

średnim (N = 72; 43,4%); mieszkanki dużych (N = 75; 45,2%) i małych miast (N = 43; 25,9%) oraz wsi (N = 47; 28,3%); pozostające w formalnych związkach małżeńskich (N = 130; 78,3%). Ocena sytuacji prokreacyjnej kobiet wskazuje, że spodziewały się narodzenia od pierwszego do piątego dziecka (średnio drugiego). Większość badanych była w II trymestrze ciąży (średnio w 6 miesiącu). ¼ deklaroowało brak wcześniejszych niepowodzeń prokreacyjnych (N = 125; 75,3%) oraz planowanie ciąży przez obojga partnerów (N = 127; 76,5%); w opinii 21,7% kobiet (N = 36) obecna ciąża nie była planowana. Stan dziecka i przebieg ciąży oceniony został jako bardzo dobry (N = 112; 67,5%) i dobry (N = 54; 32,5%).

WYNIKI

Uzyskane dane empiryczne przeanalizowano jakościowo, wykorzystując statystyki opisowe. Analiza zmiennej *nasilenie przesądów ciążyowych* ujawniła zróżnicowanie ocen. Ze względu na konstrukcję KPC, wysoki wynik uznany został za świadczący o niskim nasileniu przesądów ciążyowych (wyniki zostały odwrócone). Analiza wszystkich ocen na skali od 34 do 136 punktów pokazała, iż dyspersja w zakresie wyniku ogólnego przesądności ciążyowej wynosi od min. = 73 do max = 136 (M = 120,64; SD = 15,21), co wskazuje, na relatywnie niskie nasilenie przesądów ciążyowych w badanej grupie przyszłych matek.

Analizując wartości procentowe opisujące częstość wskazań poszczególnych przesądów, można wykazać, że relatywnie najczęściej wymienianym przez badane przesądem jest (P. 21): *Przyszła mama nie może się denerwować, bo dziecko po urodzeniu też będzie nerwowe, więc staram się zachowywać spokój* (56,1% pozytywnych odpowiedzi; tj. *zdecydowanie tak* i *raczej tak*). Następnym w kolejności jest przesąd (P.1): *Silny stres, wstrząs psychiczny matki może spowodować u dziecka padaczkę, z tego też powodu staram się nie denerwować* (32,3% pozytywnych odpowiedzi) oraz (P. 24): *Kiedy kobieta się przestraszy nie może dotknąć ręką części ciała, ponieważ w tym miejscu może powstać znamię, liszaj lub rumień, dlatego staram się tego przestrzegać* (29,9% pozytywnych wskazań).

Chcąc porównać udzielone przez badane odpowiedzi wskazujące na nasilenie generalnej przesądności (M = 2,0; SD = ,67) oraz zmian w zakresie przesądności w czasie ciąży (M = 2,15; SD = ,81), dokonano analizy odpowiedzi na pytania: *Czy generalnie może Pani określić siebie jako osobę przesądną?* oraz *Czy ma Pani wrażenie, że w obecnym*

Tabela 1. Zestawienie wartości procentowanych oraz liczebności

	Zdecydowanie nie		Raczej nie		Raczej tak		Zdecydowanie tak	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Czy generalnie może Pani określić siebie jako osobę przesądną?	36	21,7	95	57,2	34	20,5	1	0,6
Czy ma Pani wrażenie, że w obecnym stanie, oczekując narodzin dziecka, stała się Pani bardziej przesądna i na wszelki wypadek stara się „nie prowokować losu”?	33	19,9	83	50,0	39	23,5	10	6,1

stanie, oczekując narodzin swojego dziecka, stała się Pani bardziej przesądna i na wszelki wypadek stara się „nie prowokować losu”? Porównanie odpowiedzi przedstawiono w Tabeli 1.

Zdecydowana większość ankietowanych, nieco ponad $\frac{3}{4}$ (78,9%), ocenia siebie jako osoby nieprzesądne (suma odpowiedzi *zdecydowanie nie* i *raczej nie*); przy czym tylko co piąta badana uważa się za osobę całkowicie nie poddającą się przesądom. Oznacza to, że 21,1% ocenia siebie jako osoby przesądne. W sytuacji oczekiwania narodzin dziecka wartości te uległy pewnej zmianie. Nastąpił procentowy wzrost odpowiedzi wskazujących na zwiększenie przesądności (z N = 35; 21,1% do N = 49; 29,6%); najwięcej wskazań odnosi się do odpowiedzi *zdecydowanie tak* (z N = 1; 0,6% do N = 10; 6,1%).

Szczegółowa analiza odpowiedzi na pytanie dotyczące częstotliwości utrudnień w funkcjonowaniu będących skutkiem przesądów ciąży, tj. *Czy bywa tak, że kierowanie się jakimiś przesądami, próba „zaklinalnia rzeczywistości” utrudnia Pani codzienne funkcjonowanie, bo np. odczuwa Pani dyskomfort zakładając łańcuszek, szukając jakiejś czerwonej części garderoby itp.?* zaprezentowana została w Tabeli 2.

Tabela 2. Zestawienie wartości procentowych oraz liczebności

	Nigdy		Bardzo rzadko		Czasami		Często		Bardzo często	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Czy bywa tak, że kierowanie się jakimiś przesądami, próba „zaklinalnia rzeczywistości” utrudnia Pani codzienne funkcjonowanie, bo np. odczuwa Pani dyskomfort zakładając łańcuszek, szukając jakiejś czerwonej części garderoby itp.?	95	57,2	33	19,9	26	15,7	8	4,8	4	2,4

Na utrudnienia codziennego funkcjonowania (M = 1,75; SD = 1,04) wskazuje mniej niż połowa przyszłych matek (N = 71; 42,7% ogółu badanych). Częstotliwość doświadczanych uniedogodnień jest różna, najczęściej (N = 59; 35,5%) niewielka. Tylko jedna na czternaście kobiet (N = 12; 7,2%) deklaruje, że ma to miejsce *często* i *bardzo często*.

W tabeli 3 zaprezentowana została analiza korelacji pomiędzy nasileniem przesądów ciąży a nasileniem generalnej przesądności, zmian w zakresie przesądności oraz częstotliwości utrudnień w funkcjonowaniu jako skutku zachowań przesądnych (Tabela 3).

Wykazano umiarkowanie istotne, ujemne zależność pomiędzy wyróżnionymi zmiennymi. Wynika z nich, że nasilenie przesądów ciąży jest tym większe im badane oceniają siebie jako (generalnie) bardziej przesądne (-0,520) oraz im bardziej nasilone są zmiany w zakresie przesądności (spowodowane ciążą) (-0,558). Ponadto, im większe nasilenie przesądów ciąży deklarują przyszłe matki, tym częściej wskazują na wiążące się z tym utrudnienia w codziennym funkcjonowaniu (-0,543).

Tabela 3. Analiza korelacji: nasilenie przesądów ciążyowych a nasilenie generalnej przesądności, zmiany w zakresie przesądności spowodowanych ciążą, częstotliwość utrudnień w funkcjonowaniu

Czy generalnie może Pani określić siebie jako osobę przesadną?		
Nasilenie przesądów ciążyowych	Korelacja Pearsona	-0,520**
	Istotność (dwustronna)	,000
	N	164
Czy ma Pani wrażenie, że w obecnym stanie, oczekując narodzin dziecka, stała się Pani bardziej przesadna i na wszelki wypadek stara się „nie prowokować losu”?		
Nasilenie przesądów ciążyowych	Korelacja Pearsona	-0,558**
	Istotność (dwustronna)	,000
	N	163
Czy bywa tak, że kierowanie się jakimiś przesądami, próba „zaklinalnia rzeczywistości” utrudnia Pani codzienne funkcjonowanie, bo np. odczuwa Pani dyskomfort zakładając łańcuszek, szukając jakiejś czerwonej części garderoby itp.?		
Nasilenie przesądów ciążyowych	Korelacja Pearsona	-0,543**
	Istotność (dwustronna)	,000
	N	164

Korelacje Pearsona, istotność dwustronna; * $p < 0,05$; ** $p < 0,001$

Analiza zależności pomiędzy nasileniem przesądów ciążyowych a zmiennymi społeczno-demograficznymi, takimi jak: wiek, wykształcenie oraz miejsce zamieszkania, pozwoliła wykazać istotny statystycznie związek jedynie z ostatnią z wymienionych zmiennych (Tabele 5 i 6). W odniesieniu do wieku i wykształcenia zależności okazały się nieistotne (Tabela 4).

Tabela 4. Analiza korelacji: nasilenie przesądów ciążyowych a wiek i wykształcenie

		Wiek	Wykształcenie
Nasilenie przesądów ciążyowych	Korelacja Pearsona	,043	,088
	Istotność (dwustronna)	0,584	0,265
	N	164	164

Korelacje Pearsona, istotność dwustronna; * $p < 0,05$; ** $p < 0,001$

Przeprowadzenie porównań wyników średnich wariancji umożliwiło wykazanie zależności nasilenia przesądów ciążyowych z miejscem zamieszkania badanych.

Tabela 5. Analiza wariancji (test ANOVA)

	Suma kwadratów	df	Średni kwadrat	F	Istotność
Między grupami	1747,155	2	873,578	3,893	,022
Wewnątrz grup	35906,305	160	224,414		
Ogółem	37653,460	162			

ANOVA Istotność $p < 0,05$

Uzyskany wynik analizy wariancji ($F = 3,893$; $p < 0,05$) wskazuje na różnice pomiędzy średnimi. Dzięki wielokrotnym porównaniom (test post-hoc) wykazano różnice pomiędzy dwoma z trzech wyróżnionych grup (Tabela 6).

Tabela 6. Wielokrotne porównanie post –hoc (Test Scheffe)

(I) zamieszkanie	(J) zamieszkanie	Różnica średnich (I-J)	Błąd standardowy	Istotność	95% przedział ufności	
					Dolna granica	Górna granica
wieś	miasteczko	-4,05015	3,18088	,446	-11,9096	3,8093
	duże miasto	-7,76251*	2,79417	,023	-14,6665	-,8585*
miasteczko	wieś	4,05015	3,18088	,446	-3,8093	11,9096
	duże miasto	-3,71236	2,89410	,441	-10,8632	-3,4385
duże miasto	wieś	7,76251*	2,79417	,023	1	114,6665*
	miasteczko	3,71236	2,89410	,441	-3,4385	10,8632

Test Scheffe. Istotność $p < 0,05$

W badanej próbie zaobserwowano statystycznie istotne różnice średnich pomiędzy kobietami mieszkającymi w dużym mieście i na wsi ($I-J = 7,76251$; $p < 0,05$). Mieszkanki wsi wykazują większe nasilenie przesądów ciążyowych w porównaniu z mieszkankami dużych miast.

Poszukując związku pomiędzy nasileniem przesądów ciążyowych a zmiennymi odnoszącymi się do sytuacji prokreacyjnej przyszłych matek, wykazano zależności wyników odnoszących się do nasilenia przesądów ciążyowych z czasem trwania ciąży (mierzonym w miesiącach) oraz oceną stanu dziecka i przebiegu ciąży (Tabela 7).

Tabela 7. Analiza korelacji: nasilenie przesądów ciążyowych a kolejność ciąży, miesiąc ciąży ocena stanu dziecka i przebiegu ciąży

		Kolejność ciąży	Miesiąc ciąży	Ocena stanu dziecka i przebiegu ciąży
Nasilenie przesądów ciążyowych	Korelacja Pearsona	,038	,174*	-,181*
	Istotność (dwustronna)	,629	,029	,021
	N	164	157	164

Korelacje Pearsona: istotność dwustronna; * $p < 0,05$; ** $p < 0,001$

Wykazano słabe, istotne statystycznie zależności pomiędzy nasileniem przesądów ciążyowych a dwiema z wyróżnionych zmiennych. Nasilenie przesądów ciążyowych zmniejszyło wraz z czasem trwania ciąży ($,174$) oraz pogorszą oceną stanu dziecka i przebiegu ciąży ($-,181$).

Analiza porównań międzygrupowych pozwoliła na ocenę nasilenia przesądów ciążowych w zależności od zmiennej planowanie ciąży przez obojga rodziców (N = 125; M = 122,01; CD = 13,34; SE = 1,19)/ nieplanowanie ciąży (N = 36; M = 118,02; CD = 18,53; SE = 3,08) (Tabela 8).

Tabela 8. Analiza wariancji (test Levene'a)

	F	Istotność
Założono równość wariancji	7,571	,007
Nie założono równości wariancji		

Test Levene'a jednorodności wariancji; $p < 0,05$

Istnieją istotne statystycznie różnice ($F = 7,571$; $p < 0,05$) w nasileniu przesądów ciążowych pomiędzy kobietami, które (wraz z partnerem) planowały dziecko a kobietami, które wskazywały, że ciąża nie została przez nich zaplanowana. Średnie nasilenie przesądów ciążowych u osób, które nie planowały dziecka jest w badanej próbie wyższe niż u tych, które deklarowały, że dziecko było zaplanowane.

Analiza porównań międzygrupowych pozwoliła na ocenę nasilenia przesądów ciążowych w zależności od zmiennej brak niepowodzeń prokreacyjnych (N = 124; M = 121,70; CD = 14,53; SE = 1,30)/ wcześniejsze niepowodzenia prokreacyjne (N = 40; M = 117,35; CD = 16,93; SE = 2,67) (Tabela 9).

Tabela 9. Analiza wariancji (test Levene'a)

	F	Istotność
Założono równość wariancji	2,490	,117
Nie założono równości wariancji		

Test Levene'a jednorodności wariancji; $p < 0,05$

Wykazano brak istotnych statystycznie różnic ($F = 2,490$; $p > 0,05$) w nasileniu przesądów ciążowych pomiędzy kobietami, które wskazywały na wcześniejsze występowanie niepowodzeń prokreacyjnych i tymi, które ich nie miały. Występowanie wcześniejszych niepowodzeń prokreacyjnych (lub ich brak) nie różnicuje badanej grupy kobiet ze względu na nasilenie prezentowanych przez nie przesądów ciążowych.

DYSKUSJA I WNIOSKI

W obliczu ważnego i przełomowego wydarzenia, jakim jest oczekiwanie narodzin, przyszła matka nie pozostaje bierna lecz uruchamia szereg działań ukierunkowanych na stworzenie warunków najbardziej optymalnych z punktu widzenia rozwoju swojego dziecka. Osiągnięcie stanu równowagi wymaga istotnych zmian w mechanizmach przystosowania. Poczucie zagrożenia i niepewności, lęk o zdrowie dziecka, które wówczas towarzyszy przyszłym matkom, skłania je do podejmowania wysiłków mających na celu redukcję negatywnych emocji. Emocjonalne ustosunkowanie się

do doświadczanej sytuacji oraz dokonanie jej poznawczej oceny i interpretacji skutkuje nierzadko podejmowaniem działań nie mających racjonalnych przesłanek (takich jak np. odpowiednia dieta lub rezygnacja z używek), lecz motywowanych wiarą w przesady. W tym kontekście przesąd to niemożliwa do racjonalnego uargumentowania wiara w istnienie związku przyczynowo-skutkowego między przebiegiem ciąży i rozwojem dziecka a podejmowaniem określonych działań lub ich zaniechaniem. Zaklinanie rzeczywistości jako działanie mitologizujące ten obszar prokreacji jakim jest ciąża, służy częściowemu zniwelowaniu stresu związanego z oczekiwaniem narodzić potomstwa, jednocześnie utwierdzając kobietę w przekonaniu, że jest dobrą matką, która chroni swoje dziecko na wszelki możliwy sposób. Czy zatem, obecnie, w dobie rozwoju nauki i postępu technologicznego, racjonalne doświadczenie góruje nad przesadami? Czy sytuacja oczekiwania narodzin, jako przełomowa i zwrotna, usposabia przyszłe matki do myślenia i działań przesądnych?⁹

Wyniki przeprowadzonych badań wskazują, że kierowanie się przesadami w ciąży wydaje się być zjawiskiem marginalnym; nasilenie przesądów w grupie badanych kobiet okazało się niskie. Porównanie wyników odnoszących się do samooceny badanych w zakresie generalnej przesądności (*Czy generalnie może Pani określić siebie jako osobę przesądną?*) z deklarowaną zmianą w zakresie przesądności w czasie ciąży (*Czy ma Pani wrażenie, że w obecnym stanie, oczekując narodzin swojego dziecka, stała się Pani bardziej przesądna i na wszelki wypadek stara się „nie prowokować losu”?*) wskazuje, że przeciętna badana uważa siebie za osobę *raczej* nieprzesądną, która nadal pozostała *raczej* nieprzesądna w czasie ciąży. Szczegółowa analiza pokazuje jednak nieznaczny wzrost wartości procentowych odpowiedzi wskazujących na zmiany przesądności w czasie ciąży. Wynika z niej, że prawie jedna na dwanaście kobiet (N = 14; 8,5% ogółu badanych) stała się w tym okresie bardziej przesądna w porównaniu z deklarowaną generalną przesądnością. Kierowanie się przesadami w czasie ciąży nie utrudnia codziennego funkcjonowania przeciętnej badanej, na co wskazują odpowiedzi na pytanie: *Czy bywa tak, że kierowanie się jakimiś przesadami, próba „zaklinalnia rzeczywistości” utrudnia Pani codzienne funkcjonowanie, bo np. odczuwa Pani dyskomfort zakładając łańcuszek, szukając jakiejś czerwonej części garderoby itp.?* Wprawdzie, w opinii 42,7% badanych takie uniedogodnienia występują, jednak średnio ma to miejsce *bardzo rzadko*. Tylko jedna na czternaście kobiet (N = 12; 7,2%) wskazuje na ich dużą częstotliwość (odpowiedzi *często* i *bardzo często*).

Analiza korelacji nasilenia przesądów ciążyowych z nasileniem generalnej przesądności, zmian w zakresie przesądności oraz utrudnień w funkcjonowaniu jako skutku zachowań przesądnych, pozwoliła na potwierdzenie istotnego statystycznie związku pomiędzy zmiennymi. Wykazano, że ciąża powoduje nasilenie przesądów ciążyowych wyłącznie u tych kobiet, które oceniają siebie jako generalnie bardziej przesądne, co oznacza, że u badanych, które uzyskują niższe wyniki w zakresie generalnej przesądności, oczekiwanie na narodziny dziecka nie sprzyja podejmowaniu zachowań przesądnych. Większe nasilenie przesądów ciążyowych współwystępuje ponadto z większym nasileniem przesądności spowodowanej ciążą oraz pogorszeniem codziennego funkcjonowania będącego skutkiem kierowania się przesadami.

9 Przedmiotem badania nie była wiedza przyszłych matek weryfikująca znajomość przesądów ciążyowych (tj. aspekt poznawczy), ale podejmowane przez nie działania będące skutkiem posiadanej wiedzy (tj. aspekt behawioralny).

Zatem ta grupa kobiet, która zazwyczaj (generalnie) kieruje się w swoim życiu wiarą w przesady, uruchamia taki sposób myślenia i działania także w czasie ciąży. Można tym samym założyć, że tendencja ta, będąca swoistym stylem reagowania, albo utrwaloną strukturą myślenia lub zachowania jednostki, jak określa przesady Aldona Litwiniszyn (2001), wzmacniana jest w sytuacjach przełomowych i trudnych; dotyczy to także kryzysów normatywnych. Nasilenie przesądności, próba „zaklinania rzeczywistości” jest wówczas na tyle duża, że powoduje utrudnienia w codziennym funkcjonowaniu przyszłych matek. Odwoływanie się do czynników pozaracjonalnych można tym samym potraktować jako swoisty pseudopsychologiczny sposób stwarzający iluzoryczne poczucie panowania nad sytuacją; mechanizm obronny ułatwiający zmaganie się ze stresem, unikanie dysonansu poznawczego i dokonywanie szybkich, chociaż niekoniecznie prawidłowych decyzji. Wytlumaczenie takiego stanu rzeczy tkwi, jak podkreślają psychologowie, w czynnikach osobowościowych i kulturowych, predysponujących ludzi do „podparcia” swojego myślenia i zachowania elementami pozaracjonalnymi (Krok 2007). Cechą charakterystyczną praktyk przesądnych wydaje się nieadekwatność środków względem celów. Podejmowane działania są obiektywnie nieskuteczne, zapewniają jednak poczucie bezpieczeństwa, że spełniło się wszystkie możliwe obowiązki. Jak zauważa Aldona Litwiniszyn (2001: 131) nie jest to nieracjonalność w pełnym znaczeniu tego słowa, jeśli jest świadomie zastosowana.

Poszukując zależności pomiędzy sytuacją społeczno-demograficzną badanych kobiet a nasileniem prezentowanych przez nie przesądów ciąży, jedyną istotną zmienną okazało się miejsce zamieszkania. Wykazano różnice w nasileniu przesądności pomiędzy kobietami mieszkającymi w dużych miastach i na wsiach. Badane zamieszkujące w mniejszych, bardziej tradycyjnych społecznościach okazały się w większym stopniu hołdować przesądom niż mieszkanki miast. Wbrew przypuszczeniom, różnice w wykształceniu (bez względu na to, czy badane miały wykształcenie podstawowe, zawodowe, średnie czy wyższe) oraz wieku (min. 16, max. 51 lat) nie okazały się istotne statystycznie dla nasilenia przesądów ciąży.

Analizując związki nasilenia przesądności z sytuacją prokreacyjną przyszłych matek wskazano na znaczenie takich zmiennych jak: miesiąc ciąży, (nie)planowanie dziecka oraz ocena stanu dziecka i przebiegu ciąży. W badanej grupie kobiet nasilenie przesądów ciąży zmniejszało się wraz z upływem czasu trwania ciąży oraz relatywnie gorszą oceną stanu dziecka i przebiegu ciąży. Mając na względzie fakt, że przeciętny poziom nasilenia przesądności w badanej grupie kobiet był niski, można zatem założyć, że motywy działania jakimi kierowały się badane miały przede wszystkim charakter racjonalny. Zatem upływający czas i zbliżanie się do porodu oraz relatywnie gorsza ocena (czyli *dobra*, a nie *bardzo dobra*) stanu dziecka i przebiegu ciąży, usposabiały przyszłe matki do podejmowania działań uzasadnionych względami medycznymi, nie zaś ulegania przesądom. Z kolei przeprowadzenie porównań międzygrupowych pozwoliło wykazać, że bardziej przesądne okazały się te kobiety, które spodziewały się nieplanowanego dziecka, w porównaniu z badanymi, które deklarowały, że dziecko było planowane przez obojga parterów. Planowanie dziecka eliminuje pewien element zaskoczenia, pozwalając tym samym (w większym zakresie) na podjęcie działań umożliwiających przygotowanie się na przyjęcie dziecka. Stanowi to niewątpliwie ważny czynnik zwiększający poczucie kontroli nad sytuacją, uzasadniając tym samym mniejszą gotowość do podejmowania zachowań przesądnych.

Niewątpliwie przesąd i wiara w siły nadprzyrodzone zapewniają prostsze, mniej „energochłonne” rozwiązania oparte na instynktownych, często nieświadomych schematach przyczynowo-skutkowych. Mimo to badane kobiety, w większości, opierają swoje działania na racjonalnych przesłankach, wykazując niechęć zrzucania odpowiedzialności na przypadek, zwłaszcza w kwestiach tak istotnych jak dobro swojego nienarodzonego dziecka. Można zatem wnioskować, że wprawdzie mitologizacja ciąży jest zjawiskiem nadal obserwowanym, jednak znacznie ograniczonym w swoim zakresie i funkcjach. Trafnie pointuje współczesne podejście do przesądów Janusz Dobieszewski (2006: 31-32) pisząc, że skutecznie zdyskredytowane przesady są obecnie „jedynie niegroźnymi, nieco żartobliwymi i autokpiarskimi, a niekiedy wzruszającymi indywidualnymi dziwactwami i rytuałami, nie roszczącymi sobie żadnych pretensji wobec innych ludzi i nie będącymi podstawą do oceny innych ludzi”. Nie zmienia to faktu, że istnieje grupa kobiet dla których ten sposób reagowania jest istotnym elementem przystosowania się do sytuacji ciąży i radzenia sobie z nowymi wyzwaniem macierzyństwa. Pozwala to na wyznaczenie kierunku przyszłych badań mających na celu poszukiwanie zależności pomiędzy uwarunkowaniami osobowościowymi a skłonnością do podejmowania działań przesądnych.

LITERATURA:

- Bielawska-Batorowicz E. (1999). Psychologia prokreacji jako dziedzina badań i obszar praktycznej działalności psychologa. *Przegląd Psychologiczny* 42 (1-2): 221-239.
- Boguszewski R. (2018). Przesądny jak Polak. Komunikat z badań nr 93 (2018). Warszawa: Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej.
- Buchhammer E.R. (1994). Mały leksykon przesądów. Warszawa: Real Press.
- Budrowska B. (2000). Macierzyństwo jako punkt zwrotny w życiu kobiety. Wrocław: Monografie FNP.
- Coe Ch.L., Lubach G.R. (2008). Fetal programming. *Prenatal origins of health and illness. Current Directions in Psychological Science* 17(1): 36-41.
- Dobieszewski J. (2006). Przesady, uprzedzenia, stereotypy – kilka refleksji o pojęciach [w:] A. de Lazari (red.), *Katalog wzajemnych uprzedzeń Polaków i Rosjan*, 29-47. Warszawa: Polski Instytut Spraw Międzynarodowych Wydział Wydawnictw MSZ.
- Drury N. (1988). *Lexikon esoterischen Wissens*. München: Knaur.
- Fedor-Freybergh P.G. (2014). Dziecko prenatalne. Psychosomatyczna specyfika okresu prenatalnego i perinatalnego jako środowiska życia dziecka. Kraków: Impuls.
- Foster K. R., Kokko H. (2009). The evolution of superstitious and superstition-like behavior. *Proceedings of the Royal Society B: Biological Sciences* 276(1654): 31–37.
- Frankfort-Nachmias Ch., Nachmias D. (2001). *Metody badawcze w naukach społecznych*. Poznań: Zysk i S-ka Wydawnictwo.
- Hand D.J. (2014). *Zasada nieprawdopodobieństwa. Dlaczego codziennie zdarzają się cuda, zbiegi okoliczności i rzadkie wydarzenia*. Warszawa: MMIV.
- Jahoda G. (1971). *Psychologia przesądu*. Warszawa: Państwowy Instytut Wydawniczy.
- Janov A. (2011). *Vorgeburtliches Bewusstsein*, Berlin-München: GGp Media GmbH, Pößneck.
- Janus T. (2010). Przesady w sporcie: między religijnością a zaklaniem rzeczywistości. *Warszawskie Studia Pastoralne* 12: 125-134.

- Keinan, G. (2002). The effects of stress and desire for control on superstitious behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(1): 102-108.
- Krok D. (2007). Myślenie przesądne a religijne funkcjonowanie osób. *Polskie Forum Psychologiczne* 12(1): 93-112.
- Kubacka-Jasiecka D. (2010). *Interwencja kryzysowa. Pomoc w kryzysach psychologicznych*. Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- Lichtenberg-Kokoszka E. (2008). *Ciąża zagadnieniem biomedycznym i psychopedagogicznym*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Litwiniszyn A. (2001). *O przesądzie. Studium historyczno-filozoficzne*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Oleś P. (1992). *Zjawisko kryzysu psychicznego [w:] A. Januszewski, P. Oleś, T. Witkowski (red.), Wykłady z psychologii w KUL*, 397-423. Lublin: KUL.
- Podgórska J. (2001). Magia codziennego użytku. *Polityka* 43(2321): 83.
- Poprawa R. (2001). Zasoby osobiste w radzeniu sobie ze stresem [w:] G. Dołęńska-Zygmunt (red.), *Podstawy psychologii zdrowia*, 103-141. Wrocław: Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Reber A.S. (2002). *Słownik psychologii*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.
- Rudski J. (2003). What does a „superstitious” person believe? Impressions of participants. *The Journal of General Psychology* 130(4): 431-445.
- Rudski J. (2004). The illusion of control, superstitious belief, and optimism. *Current Psychology*, 22(4): 306-315.
- Sęk H. (1991). Procesy twórczego zmagania się z krytycznymi wydarzeniami życiowymi a zdrowie psychiczne [w:] H. Sęk (red.), *Twórczość i kompetencje życiowe a zdrowie psychiczne*, 30-41. Poznań: Uniwersytet Adama Mickiewicza.
- Sęk H. (1993). *Wybrane zagadnienia psychoprofilaktyki [w:] H. Sęk (red.), Społeczna psychologia kliniczna*, 472-503. Warszawa: PWN.
- Shermer, M. (1997). *Why people believe weird things: Pseudoscience, superstition, and other confusions of our time*. New York: Henry Holt & Co.
- Skinner B.F. (1948). „Superstition” in the pigeon. *Journal of Experimental Psychology* 38(2): 168-172.
- Sosnowski T., Wiech M. (2006). Przesądność i próba jej pomiaru: Kwestionariusz Otwartości Przekonań (KOP20). *Roczniki Psychologiczne* 9(1): 181-204.
- Sovilj M. (2012). Prenatal memory and learning, *Medical Revive* 4(3): 259-266.
- Szewczuk W. (1979). *Słownik psychologiczny*. Warszawa: Wiedza Powszechna.
- Szymona-Pałkowska K. (2005). *Psychologiczna analiza doświadczeń rodziców w sytuacji ciąży wysokiego ryzyka*. Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL.
- Tobacyk J., Milford G. (1983). Belief in Paranormal Phenomena: Assessment Instrument Development and Implications for Personality Functioning. *Journal of Personality and Social Psychology* 44: 1029-1037.
- Wiseman R., Watt C. (2004). Measuring superstitious belief: why lucky charm matter. *Personality and Individual Differences* 37: 1533-1541.
- Wolfradt U. (1997). Dissociative experiences, trait anxiety and paranormal beliefs. *Personality and Individual Differences* 23: 15-19.
- VERNY Th., Kelly J. (1983). *Das Seelenleben des Ungeborenen*. V Ullstein: Bucher.



Wiktor Wyszywacz

Aeroklub Polski

„Safety Case” dla RPAS w aspekcie Human Factor / „Safety Case” for RPAS *in the Human Factor aspect*

Streszczenie:

Regulacje prawne dotyczące procedur i bezpiecznego wykorzystania przestrzeni powietrznej nie nadążają za gwałtownym rozwojem komercyjnego zastosowania bezałogowych statków powietrznych. Do „Safety Case” dla bezałogowych zdalnie sterowanych systemów RPAS w aspekcie czynnika ludzkiego wykorzystano metody HRA – Analiza Niezawodności Człowieka i metodę Bow Tie Analysis – „Analiza Muchy”. Przeprowadzono analizę zagrożeń i oszacowanie ryzyka w lotach RPAS. Ze względu na zdalne sterowanie – pilotaż BSP analiza problemu koncentruje się na działaniach czynnika ludzkiego. Zaprezentowana „Safety Case”, przy użyciu metod HRA i „Analiza Muchy” identyfikuje zagrożenia, określa wskaźniki ryzyka i wskazuje poziomy tolerancji poszczególnych ryzyk. Sugeruje również określone środki zaradcze, które mają na celu zmniejszenie prawdopodobieństwa i/lub dotkliwości ewentualnych negatywnych zdarzeń. Przedstawiamy model może być stosowany jako narzędzie do zarządzania ryzykiem.

Słowa kluczowe: BSP, RPAS, zagrożenia, analiza ryzyka, zarządzanie ryzykiem, human factor, metoda HRA, Bow Tie Analysis.

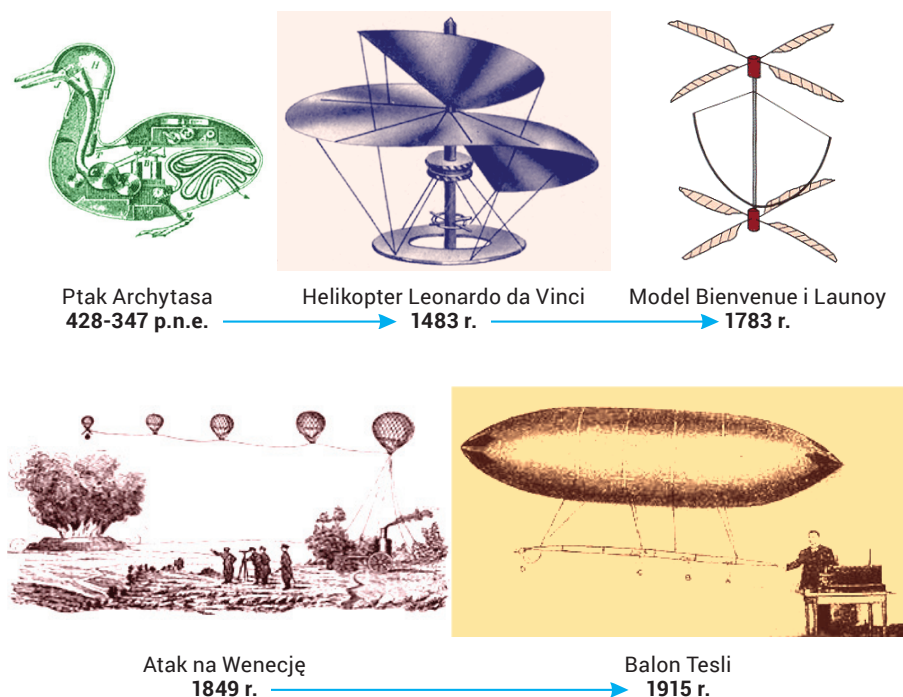
Abstract:

Legal regulations regarding the procedures and safe use of airspace can not keep up with the rapid development of the commercial use of unmanned aircraft. For the „Safety Case” for unmanned remote systems RPAS in the aspect of human factor, HRA methods – Human Reliability Analysis and Bow Tie Analysis were used. Hazard analysis and risk assessment for RPAS flights was carried out. Due to the remote control flights, analysis of the problem focuses on the actions of the human factor. The presented „Safety Case”, using the HRA and „Fly Analysis” methods identifies hazards, determines risk indicators and points the tolerance levels of risks. The specific measures to reduce the likelihood and/or severity of possible adverse events are suggested. The presented model can be used as a risk management tool..

Key words: BSP, RPAS, threats, risk analysis, risk management, human factor, HRA method, Bow Tie Analysis.

1. WPROWADZENIE

Marzenia o lotach człowieka, podziwiającego ptaki, istniało od zawsze. Równoległe z próbami konstrukcji maszyn latających powstawały projekty urządzeń, które mogły wzlecieć bez człowieka na pokładzie. Z mroku historii wyłania się grecki filozof uważany za twórcę mechaniki Archytas z Tarentu (428-347p.n.e.), który zbudował mechanicznego ptaka z mechanizmem napędowym w jego brzuchu. Leonardo da Vinci (1452-1519) przedstawił projekt helikoptera z jednym wirnikiem, który jednak nie latałby ze względu na powstający moment reakcyjny obracający kadłub w przeciwnym kierunku niż wirnik. W 1783 r. Bienvenue Launoy zaprojektował, inspirowany pomysłami chińskimi, model ze śmigłami przeciwbieżnymi. Austriacy oblegając Wenecję w 1848r. zastosowali do zbombardowania miasta po raz pierwszy bezzałogowe statki powietrzne. Były to balony na gorące powietrze niosące materiały wybuchowe aktywowane mechanizmem zegarowym. W tym przypadku wojskowi popełnili błąd w ocenie kierunku wiatru a całe przedsięwzięcie skończyło się niepowodzeniem. Nicola Tesla (1856-1943) przedstawił w 1915r koncepcję bezzałogowej balonowej floty powietrznej do użytku militarnego, która była sterowana drogą radiową. Od tego czasu bezzałogowce zaczęto coraz częściej używać do celów militarnych co jednocześnie przyczyniło się do rozwoju bezzałogowych statków powietrznych.



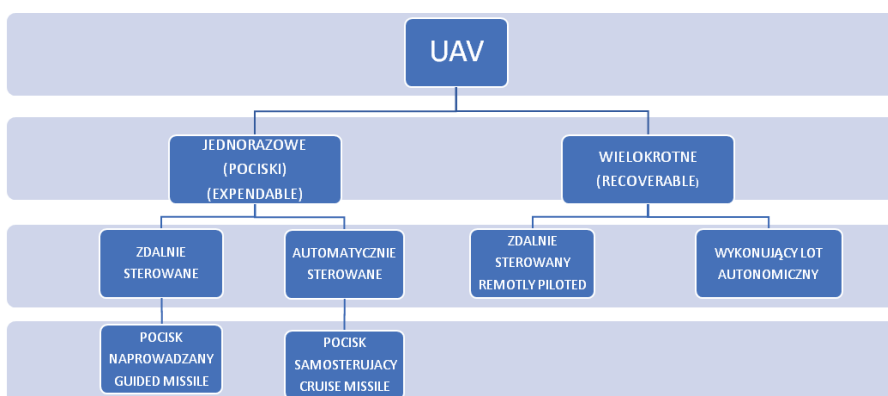
Rys. 1. Rozwój UAV¹.

¹ Journal of Defense Resources Management Vol. 8, Issue 1 (14) /2017, Vasile PRISACARIU, THE HISTORY AND THE EVOLUTION OF UAVs FROM THE BEGINNING TILL THE 70s

Amerykanie w czasie I wojny światowej pracowali nad „powietrznymi torpedami” do przenoszenia ładunków wybuchowych. II wojna światowa posunęła rozwój systemu po obu stronach frontu. W Stanach Zjednoczonych rozwijano koncepcję radiowo sterowanych samolotów. Zastosowano bombowiec B-24 wyładowany dwukrotnie większą ilością materiałów wybuchowych do niszczenia głębokich bunkrów niemieckich. B-24 startował obsługiwany przez pilota, który po osiągnięciu właściwej wysokości i kursu wyskakiwał ze spadochronem a samolot sterowany radiowo leciał do miejsca przeznaczenia. Niemcy skierowali swoje wysiłki na budowę rakiet V1 i V2. Amerykańskie B-24 miały bombardować właśnie zakłady i laboratoria niemieckich V1 i V2.

Koniec XX wieku to intensywne prace w wielu krajach nad rozwojem BSP. Szczególnymi osiągnięciami poszczycić się mogą Stany Zjednoczone, Izrael i Japonia. Od 2000 roku CIA używało BSP w Afganistanie do celów wywiadowczych. Słynny Predator został wykorzystany w 2010 roku do precyzyjnego niszczenia określonych celów.²

Bojowe bezałogowe statki powietrzne – UCAV (Unmanned Combat Air Vehicles) są obecnie powszechnie stosowane w wielu armiach świata do precyzyjnego niszczenia celów wrażliwych. Specjalistyczne wyposażenie tych bezałogowców w odpowiednie urządzenia pokładowe, telemetryczne łącza oraz wysoko wykwalifikowana obsługa naziemna pozwalają na „chirurgiczne” operacje jak i zastosowanie do monitorowania terenu czy przestrzeni powietrznej. Podstawowy podział UAV (Unmanned Aerial Vehicle – BSP) pochodzi od techniki wojskowej. Wojskowi podzielili UAV (BSP) na zastosowanie jednokrotne i wielokrotne w sposób następujący:



Rys. 2. Militarny podział UAV.

Ze względu na wagę, wyposażenie i osiągi UAV zostały podzielone na trzy klasy:

I Klasa do 150 kg podzielona na cztery kategorie:

1. SMALL (powyżej 20kg),
2. MINI (od 2 do 20 kg),

2 W. Wyszywacz, Drony, budowa, loty, przepisy, Wydawnictwo Poligraf 2016, ISBN: 978-83-7856-475-1

3. MIKRO (poniżej 2 kg),
4. NANO (poniżej 2,5 dag);

II Klasa średnia, waga od 150 do 600 kg, jedna kategoria TACTICAL, operacyjna wysokość do 10 000 ft (3050 m), promień do 200 km;

III Klasa ciężka, waga powyżej 600 kg, podzielona na trzy kategorie: STRIKE/COMBAT, HALE (wysoki pułap, długotrwały lot, MALE (średni pułap, długotrwały lot)

Komercyjne zastosowanie UAV wywodzi się z praktyki militarnej. Tam, gdzie istnieje zagrożenie dla zdrowia i życia człowieka, tam UAV może być wyjątkowo użyteczny. W wielu działaniach per saldo jest to bardziej ekonomiczny sposób realizowania niebezpiecznych zadań. Ponadto wiele przedsięwzięć realizowanych dotychczas przy pomocy tradycyjnego lotnictwa, dziś przy miniaturyzacji urządzeń mogą wykonywać UAV przy nieporównywalnie niższych nakładach. Na podstawie Rozporządzenia Ministra Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej z dnia 26 kwietnia 2013 r. w sprawie przepisów technicznych i eksploatacyjnych dotyczących statków powietrznych kategorii specjalnej, nieobjętych nadzorem Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa Lotniczego (Dz. U. z 2013 r. poz. 524), BSP o MTOM większej niż 25 kg wymagają uzyskania pozwolenia na lot w kategorii specjalnej wydawanego przez Prezesa ULC.

Regulacje EASA i polskie przepisy³ podobnie dzielą BSP na kategorie:

- samolot bezzałogowy (A),
- śmigłowiec bezzałogowy (H),
- aerostat bezzałogowy (AS),
- wielowirnikowiec bezzałogowy (MR)

i MTOM⁴ do 150 kg (do 5 kg, 25 kg i 150 kg). Powszechnie wykorzystywane są UAV do 25 kg, dla których ustalono specjalne zasady funkcjonowania w polskiej przestrzeni powietrznej.

RPAS (ang. Remotely Piloted Aircraft System) stanowią część szerszej kategorii bezzałogowych systemów powietrznych (UAS) (ang. Unmanned Aerial Systems), do których zalicza się również statki powietrzne, które mogą zostać zaprogramowane tak, aby wykonać lot samodzielnie bez udziału pilota. RPAS, jak sama nazwa wskazuje, są sterowane przez pilota na odległość. BSP – bezzałogowe statki powietrzne mogą stanowić część systemu (UAS) w skład którego wchodzi czasami rozbudowana część naziemna przeznaczona do sterowania lub monitorowania a wykonywane loty mogą być pilotowane lub autonomiczne.

Niedoskonałość statków powietrznych, w tym przypadku UAV oraz nakładające się błędy ludzkie były przyczyną wielu niepowodzeń i wypadków lotniczych, co wiadać choćby na przykładach z historii przytoczonych we wstępie. Zastosowanie UAV

3 ROZPORZĄDZENIE MINISTRA TRANSPORTU, BUDOWNICTWA I GOSPODARKI MORSKIEJ z dnia 26 marca 2013 r. – „wyłączające” Dz.U.2013.440 / 2016-09-07 zm. Dz.U.2016.1317

4 MTOM - maksymalna masa startowa (Maximum Take-off Mass).

w gospodarce, biznesie czy nauce wymaga nie tylko stworzenia stosownych regulacji operacyjnych ale również wypracowania i wdrożenia systemu zarządzania bezpieczeństwem (SMS). Elementem systemu zarządzania są „Safety cases” zawierające analizy bezpieczeństwa. Stanowią bazę niezbędnych informacji umożliwiających zarządzanie ryzykiem.

2. METODA HRA

Human Reliability Analysis (HRA) dotyczy analizy ryzyka, która ocenia błędy człowieka pod kątem efektywności badanego systemu. Metoda jest opisana i zalecana w normie ISO 31010:2009 Zarządzanie ryzykiem – Metody szacowania ryzyka (Risk assessment techniques). Metoda HRA może być wykorzystana jakościowo i ilościowo dzięki czemu można podjąć działania przeciwstawne zmniejszające prawdopodobieństwo i/lub dolegliwości skutków negatywnych zdarzeń. Metodologicznie HRA identyfikuje zagrożenia wynikające z działań czynnika ludzkiego metodą proaktywną.

W wielu przedsięwzięciach skuteczność osiągania oczekiwanych efektów jest ograniczona zawodnością urządzeń, maszyn czy oprogramowania. Pominięcie czynnika ludzkiego daje ułomny obraz zagrożeń szczególnie w tych działaniach, w których dominuje aktywność człowieka. Podobnie jak w tradycyjnym lotnictwie, skuteczne użycie RPAS zależne jest w ogromnym stopniu od operatora RPAS. Dlatego do safety case dla RPAS wybrano jedną z najlepiej przystających metod do przedmiotu badań. W rozważaniach metodą HRA uwzględniono różnorodne rodzaje niewłaściwych działań czynnika ludzkiego, a mianowicie:

- Błąd pominięcia, zaniechania działań systemowych lub awaryjnych
- Błąd wykonania – działanie nieprecyzyjne, spóźnione, w złej kolejności itp.
- Błąd nadwykonania – działania dodatkowe, wadliwe, powiększające ryzyko

Analiza dotyczy zarówno lotów VLOS jak i BVLOS.

Wyjściowe założenia do metody HRA:

- a. Loty RPAS mają na celu osiągnięcie zaplanowanych efektów przez przemieszczanie BSP w określony sposób po założonej z góry trajektorii lub podejmowania na bieżąco decyzji o przemieszczaniu RPAS pomiędzy optymalnymi dla zadania punktami przestrzeni
- b. Wykonywane zadania przez RPAS mogą być obarczone błędami ludzkimi takimi jak: pominięcie elementów procedury, nieumiejętny pilotaż BSP, wykonywanie niebezpiecznych manewrów, niewłaściwe reakcje na pojawiające się zagrożenia itp. powodujące powstawanie zagrożeń
- c. Uwzględnienie powiązania pracy operatora RPAS z funkcjonowaniem urządzeń, wskazaniemi telemetrycznymi, warunkami atmosferycznymi itp.
- d. Odseparowanie błędów istotnych od nieznaczących
- e. Ocena błędów pod kątem prawdopodobieństwa wystąpienia
- f. Ocena błędów pod kątem rozległość skutków, dotkliwości

- g. Wyznaczenie wskaźników ryzyka
- h. Ustalenie poziomu tolerancji
- i. Redukcja lub minimalizacja zagrożeń wywołanych przez Human Factor

3. BŁĘDY CZYNNIKA LUDZKIEGO W OPERACJACH RPAS

Błędy czynnika ludzkiego i zagrożenia z nimi związane podzielono na trzy grupy:

Grupa I – dotyczy czynności przygotowawczych naziemnych i przedlotowych

I/1	Nieracjonalne zaplanowanie sekwencji/planu działań
I/2	Zaplanowanie lotów w przestrzeni o dużym ryzyku (przeszkody, obiekty, ruch)
I/3	Brak uwzględnienia warunków meteorologicznych
I/4	Nieznajomość indeksu Kp
I/5	Brak określenia czasu i zasięgu lotu
I/6	Nierozpoznanie dostępności przestrzeni powietrznej
I/7	Niewyznaczenie awaryjnych miejsc lądowania
I/8	Brak ustalenia trasy przelotów i punktów orientacyjnych
I/9	Pominięcie zaprogramowania procedur awaryjnych (RTH, FailSafe)
I/10	Niezabezpieczenie miejsc startu i lądowania
I/11	Brak obserwatora w lotach BVLOS
I/12	Niesprawdzenie trybu sterowania
I/13	Nieskalibrowanie lub niewłaściwe skalibrowanie kompasu
I/14	Start bez sprawdzenia czasu działania zasilania układu napędowego
I/15	Start bez sprawdzenia czasu działania kontrolera
I/16	Pominięcie sprawdzianu przedlotowego RPAS

Grupa II – dotyczy czynności w czasie lotu RPAS

II/1	Niewłaściwa kolejność włączenia kontrolera i RPAS
II/2	Start RPAS przed odnalezieniem dostatecznej ilości satelitów do GPS
II/3	Start RPAS przed potwierdzeniem współrzędnych miejsca startu
II/4	Brak ciągłej kontroli położenia i przemieszczania się RPAS w lotach VLOS i BVLOS
II/5	Brak ciągłej kontroli stanu zasilania napędu i parametrów lotu
II/6	Brak ciągłej kontroli warunków meteorologicznych
II/7	Niebezpieczne postawy operatora w pilotażu RPAS

II/8	Nieunikanie zagrożeń w locie
II/9	Błędna reakcja lub jej brak na niebezpieczne zmiany parametrów lotu
II/10	Spóźniona reakcja na zaburzenia lotu
II/11	Dopuszczenie wylotu RPAS poza zasięg sterowania
II/12	Brak lub niewłaściwa reakcja przy "ucieczce" RPAS
II/13	Brak kontroli nad miejscem lądowania

Grupa III – dotyczy czynności po wylądowaniu

III/1	Pozostawienia pracujących silników po lądowaniu
III/2	Brak kontroli stanu technicznego RPAS po wykonanym locie/lotach
III/3	Brak monitorowania wykonanych lotów (nalot, usterki)

4. WYZNACZENIE WSKAŹNIKÓW RYZYKA

Odseparowanie błędów nieistotnych pozwala skoncentrować się na błędach istotnych dla których zastosowano matryce prawdopodobieństwa i dotkliwości skutków zagrożeń wywołanych błędami czynnika ludzkiego oraz matrycę tolerowania ryzyka bezpieczeństwa. Wykorzystano matryce prezentowane w Podręczniku Zarządzania Bezpieczeństwem ICAO (SMM) (Doc 9859), Załącznik do wytycznych Nr 11 Prezesa Urzędu Lotnictwa Cywilnego. Wyznaczono wskaźniki ryzyka dla trzech grup zagrożeń spowodowanych błędami człowieka.

Prawdopodobieństwo	Znaczenie	Wartość liczbowa
Częste	Prawdopodobnie wystąpi wiele razy (występowało często)	5
Sporadyczne	Prawdopodobnie wystąpi od czasu do czasu (występowało niezbyt często)	4
Dalekie	Prawdopodobnie nie wystąpi, ale jest to możliwe (występowało rzadko)	3
Nieprawdopodobne	Bardzo mało prawdopodobne, że wystąpi (przypadek wystąpienia nie jest znany)	2
Skrajnie nieprawdopodobne	Prawie niewyobrażalne, że kiedykolwiek może wystąpić	1

Rys. 3. Matryca prawdopodobieństwa⁵

5 Podręcznika Zarządzania Bezpieczeństwem ICAO (SMM) (Doc 9859), Załącznik do wytycznych Nr 11 Prezesa ULC, str. 51

Poziom	Oznacznik	Opis dotkliwości (dostosować zgodnie z charakterem działalności dostawcy lub dostawcy usług)
E	Nieznaczny	Bez znaczenia dla bezpieczeństwa operacyjnego związanego ze statkiem powietrznym.
D	Niewielki	Obniża lub wpływa na normalne procedury operacyjne lub osiągi statku powietrznego.
C	Umiarkowany	Częściowe zniszczenie znaczących/głównych systemów statku powietrznego, lub skutkuje zastosowaniem procedur odbiegających od normy lotniczych procedur operacyjnych.
B	Poważny	Całkowita awaria znaczących/głównych systemów statku powietrznego lub skutkuje zastosowaniem awaryjnych lotniczych procedur operacyjnych.
A	Katastrofalny	Zniszczenie statku powietrznego lub utrata życia

Rys. 4. Matryca dotkliwości (podstawowa)⁶.

Zakres tolerancji - obszary	Znacznik oceny ryzyka	Sugerowane kryteria
obszar nietolerowania	5A, 5B, 5C, 4A, 4B, 3A	Nieakceptowalne w istniejących okolicznościach
obszar tolerowalny	5D, 5E, 4C, 4D, 4E, 3B, 3C, 3D, 2A, 2B, 2C, 1A	Akceptowalne przy założonym łagodzeniu ryzyka. Może wymagać decyzji na poziomie kierowniczym.
obszar akceptowalny	3E, 2D, 2E, 1B, 1C, 1D, 1E	Akceptowalny

Rys. 5. Matryca tolerowania ryzyka bezpieczeństwa⁷.

Grupa I – dotyczy czynności przygotowawczych naziemnych i przedlotowych		Prawdopodobieństwo	Dotkliwość
I/2	Zaplanowanie lotów w przestrzeni o dużym ryzyku (przeszkody, objekty, ruch)	3	A
I/3	Brak uwzględnienia warunków meteorologicznych	5	D
I/5	Brak określenia czasu i zasięgu lotu	5	E
I/6	Nierozpoznanie dostępności przestrzeni powietrznej	2	A
I/9	Pominięcie zaprogramowania procedur awaryjnych (RTH, FailSafe)	4	B
I/10	Niezabezpieczenie miejsc startu i lądowania	5	E
I/11	Brak obserwatora w lotach BVLOS	5	D
I/13	Nieskalibrowanie lub niewłaściwe skalibrowanie kompasu	2	C
I/16	Pominięcie sprawdzianu przedlotowego RPAS	1	B

6 Podręcznika Zarządzania Bezpieczeństwem ICAO (SMM) (Doc 9859), Załącznik do wytycznych Nr 11 Prezesa ULC, str. 38

7 Podręcznika Zarządzania Bezpieczeństwem ICAO (SMM) (Doc 9859), Załącznik do wytycznych Nr 11 Prezesa ULC, str. 41

Grupa II – dotyczy czynności w czasie lotu RPAS			
II/1	Niewłaściwa kolejność włączenia kontrolera i RPAS	4	E
II/4	Brak ciągłej kontroli położenia i przemieszczania się RPAS w lotach VLOS i BVLOS	5	C
II/5	Brak ciągłej kontroli stanu zasilania napędu i parametrów lotu	3	D
II/6	Brak ciągłej kontroli warunków meteorologicznych	2	C
II/7	Niebezpieczne postawy operatora w pilotażu RPAS	3	E
II/8	Nieunikanie zagrożeń w locie	4	C
II/9	Błędna reakcja lub jej brak na niebezpieczne zmiany parametrów lotu	4	C
II/10	Spóźniona reakcja na zaburzenia lotu	5	B
II/11	Dopuszczenie wylotu RPAS poza zasięg sterowania	2	B
II/12	Brak lub niewłaściwa reakcja przy "ucieczce" RPAS	3	A
Grupa III – dotyczy czynności po wylądowaniu			
III/1	Pozostawienia pracujących silników po lądowaniu	3	D

Zestawienie prezentuje określone wskaźniki ryzyka przypisane do zagrożeń.

TOLERANCJA	GRUPA	OPIS BŁĘDU	Praw dop odo bieństwo	Dotk liwość
obszar nietolerowa nia	II/4	Brak ciągłej kontroli położenia i przemieszczania się RPAS w lotach VLOS i BVLOS	5	C
	I/9	Pominięcie zaprogramowania procedur awaryjnych (RTH, FailSafe)	4	B
	I/2	Zaplanowanie lotów w przestrzeni o dużym ryzyku (przeszkody, obiekty, ruch)	3	A
	II/12	Brak lub niewłaściwa reakcja przy "ucieczce" RPAS	3	A
obszar tolerowalny	I/3	Brak uwzględnienia warunków meteorologicznych	5	D
	I/5	Brak określenia czasu i zasięgu lotu	5	E
	I/6	Nierozpoznanie dostępności przestrzeni powietrznej	2	A
	I/10	Niezabezpieczenie miejsc startu i lądowania	5	E
	I/11	Brak obserwatora w lotach BVLOS	5	D
	I/13	Nieskalibrowanie lub niewłaściwe skalibrowanie kompasu	2	C
	II/1	Niewłaściwa kolejność włączenia kontrolera i RPAS	4	E
	II/5	Brak ciągłej kontroli stanu zasilania napędu i parametrów lotu	3	D
	II/6	Brak ciągłej kontroli warunków meteorologicznych	2	C
	II/8	Nieunikanie zagrożeń w locie	4	C
	II/9	Błędna reakcja lub jej brak na niebezpieczne zmiany parametrów lotu	4	C
	II/10	Spóźniona reakcja na zaburzenia lotu	4	C
	II/11	Dopuszczenie wylotu RPAS poza zasięg sterowania	2	B
obszar akceptowalny	III/1	Pozostawienia pracujących silników po lądowaniu	3	D
	I/16	Pominięcie sprawdzianu przedlotowego RPAS	1	B
	II/7	Niebezpieczne postawy operatora w pilotażu RPAS	3	E

Rys. 6. Określenie poziomu tolerancji dla błędów czynnika ludzkiego

Tolerancję ryzyka wyznaczono przenosząc wskaźniki ryzyka do matrycy oceny ryzyka dotyczącego bezpieczeństwa. Uzyskuje się w ten sposób opis ryzyka, którego tolerancja jest klasyfikowana zgodnie z kryteriami matrycy. W tym celu błędy czynnika ludzkiego i zagrożenia z nimi związane podzielone na trzy grupy zestawiono w matrycy tolerancji. W zależności od poziomu tolerancji ryzyka podmiot lotniczy – operator bezałogowego statku powietrznego musi podjąć decyzję o zaprzestaniu danych działań o ile złagodzenie ryzyka nie jest możliwe. Działania redukujące ryzyko mogą być skierowane na zmniejszenie składnika prawdopodobieństwa lub ograniczenie składnika dotkliwości.

Ocena niezawodności człowieka określona metodą HRA pod kątem błędów popełnionych przez operatora RPAS potwierdza tezę, że działania czynnika ludzkiego mają największy wpływ na poziom bezpieczeństwa w użytkowaniu RPAS. Metoda RHA jest przydatna w określeniu rodzaju i charakteru błędów. Ułatwia to dostosowanie działań korygujących zmniejszających prawdopodobieństwo wystąpienia lub zmniejszenia zakresu negatywnych skutków zdarzenia.

Błędy z obszaru nietolerowania muszą być wyeliminowane i dotyczą działań naziemnych przedlotowych i pilotażu. Błędy I/2 i I/9 można usunąć przez wprowadzenie nadzorowanych procedur np. check list. Błędy II/4 i II/12 wymagają podniesienia kwalifikacji operatorów, szkoleń w zakresie procedur w sytuacjach awaryjnych. Można je także wyeliminować dobierając personel odpowiedni do poziomu trudności realizowanych zadań i zmniejszyć dolegliwość stosując odpowiednie ubezpieczenie.

Błędy czynnika ludzkiego z obszaru tolerowalnego dotyczą również głównie przygotowania do lotów, procedur naziemnych i pilotażu. Częstotliwość występowania oraz rozległość negatywnych skutków ich popełnienia podmiot lotniczy może obniżyć przez dobór odpowiednich szkoleń, podnoszenie kwalifikacji, nabywanie doświadczeń. Wymierne efekty przyniesie położenie nacisku na działania naziemne i procedury przygotowawcze w zakresie:

- Rozpoznanie przestrzeni, miejsca wykonywania lotów, warunków meteo
- Właściwe przygotowanie RPAS i stacji naziemnej
- Zastosowanie urządzeń sygnalizujących krytyczne parametry lotu
- Treningi rozwiązywania sytuacji awaryjnych

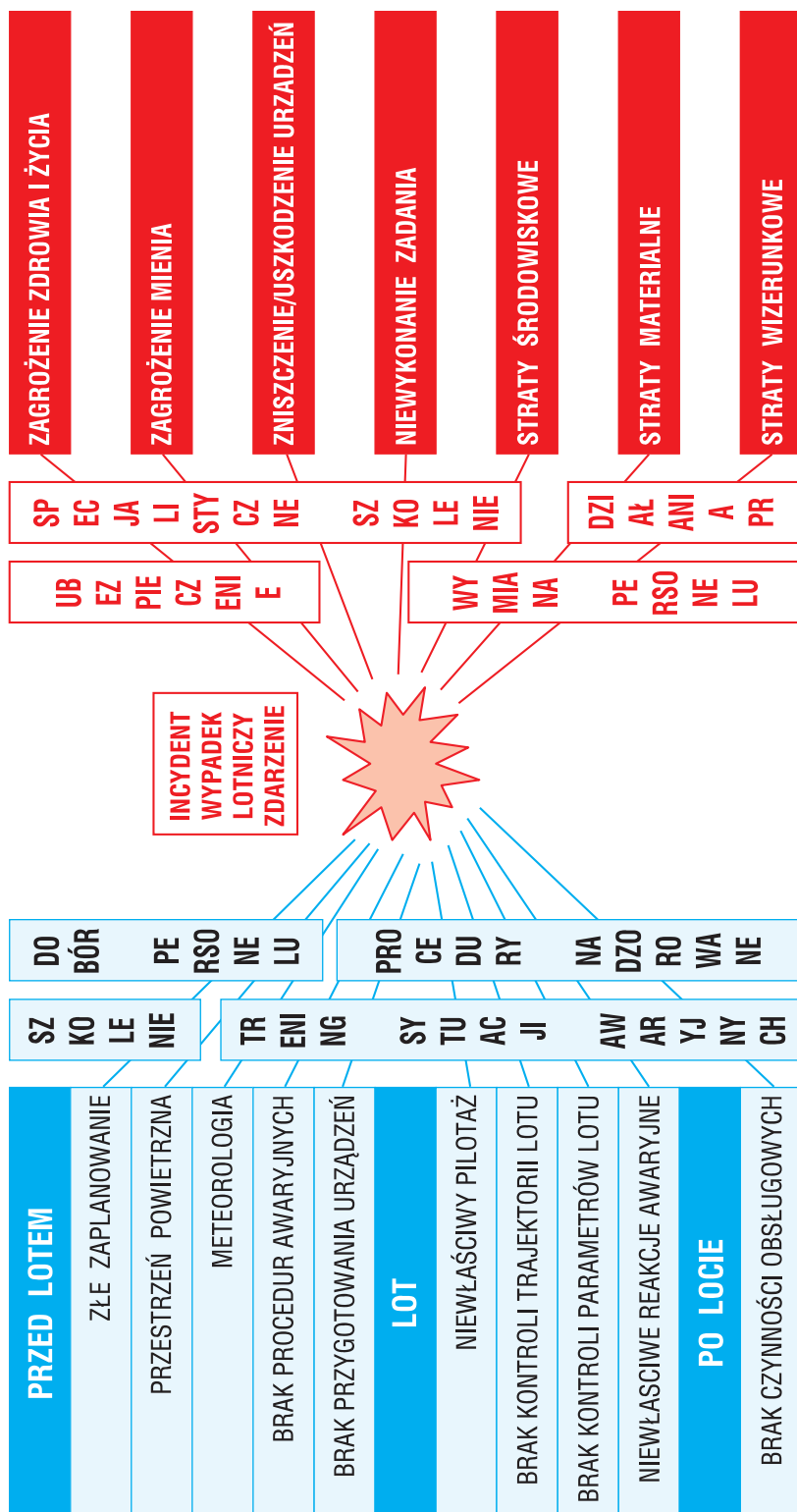
Ograniczenia metody HRA:

- Różnorodność i nieprzewidywalność zachowań ludzkich utrudnia oszacowanie prawdopodobieństwa wystąpienia błędu
- HRA nie uwzględnia wywołania dalszych zagrożeń i ewentualnych skutków po wystąpieniu błędu człowieka – jednowarstwowość metody

5. ANALIZA MUCHY (BOW TIE ANALYSIS)⁸

W metodzie Safety Case dla RPAS może być także przydatna „analiza muchy”. Jest znacznie prostszym, schematycznym sposobem przedstawienia i analizy rozwoju sytuacji od przyczyny do konsekwencji. W sposób graficzny prezentuje zagrożenia,

⁸ ISO 31010 Risk Management – Risk Assessment Techniques, annex B.21.



Rys. 7. Diagram Bow Tie Analysis

przyczyny i konsekwencje negatywnego zdarzenia. Przy występowaniu wielu przyczyn niekorzystnego incydentu, z którym mamy do czynienia w Safety Case dla RPAS metoda ta może być bardzo przydatna. Diagram Bow Tie w centralnej części przedstawia zdarzenie wygenerowane przez czynnik ludzki, który stwarzał zagrożenie. Z jednej strony centralnego punktu przedstawione są przyczyny a z drugiej konsekwencje. Na diagramie wskazuje się również działania zaradcze. Dużym ograniczeniem metody może być nadmierne upraszczanie skomplikowanych sytuacji.

6. PODSUMOWANIE

Zaprezentowana metoda „Safety Case” dla RPAS w aspekcie Human Factor stanowi jeden z możliwych modeli zarządzania ryzykiem dla BSP. Wskazuje ona na kluczowe znaczenie czynnika ludzkiego dla lotów RPAS w przeciwieństwie do lotów autonomicznych BSP. Określone zostały główne czynniki wpływające na bezpieczeństwo użytkowania RPAS, takie jak: kompetencje operatorów, precyzyjne procedury czy umiejętność rozwiązywania sytuacji awaryjnych/kryzysowych. Do „Safety Case” wykorzystano dwie metody, Human Reliability Analysis i Bow Tie Analysis. Metoda Muchy może być z powodzeniem używana jako sposób przybliżony, ogólny dający rozpoznanie rozległości problemów badanego systemu. Metoda HRA stanowi narzędzie pozwalające na bardziej szczegółową analizę ryzyka i eliminację występujących zagrożeń w procesie zarządzania ryzykiem.

LITERATURA:

- Analiza procesów wdrażania systemów zarządzania bezpieczeństwem w lotnictwie cywilnym w Rzeczypospolitej Polskiej – Raport Polskiego Klubu Lotniczego, Warszawa 2015.
- Journal of Defense Resources Management Vol. 8, Issue 1 (14) /2017, Vasile PRISACARIU, THE HISTORY AND THE EVOLUTION OF UAVs FROM THE BEGINNING TILL THE 70s.
- ISO 31000:2009 Zarządzanie ryzykiem – zasady i wytyczne (Risk management – Principles and guidelines).
- ISO 31010:2009 Zarządzanie ryzykiem – Metody szacowania ryzyka (Risk assessment techniques).
- Zarządzanie bezpieczeństwem w lotnictwie cywilnym, pod redakcją Katarzyny Łuczak, Katowice 2016, Uniwersytet Śląski.
- Zarządzanie ryzykiem – przegląd wybranych metodyk, pod redakcją bryg. Dr inż. Dariusza Wróblewskiego, Józefów 2015, ISBN 978-83-61520-18-4.
- ROZPORZĄDZENIE MINISTRA TRANSPORTU, BUDOWNICTWA I GOSPODARKI MORSKIEJ.
- z dnia 26 marca 2013 r. – „wyłączające” Dz.U.2013.440 / 2016-09-07 zm. Dz.U.2016.1317.

Informacja dla Autorów

Redakcja „SIE” zaprasza do współpracy Autorów, którzy chcieliby publikować swoje teksty na łamach naszego pisma. Uprzejmie informujemy, że przyjmujemy do publikacji artykuły nie dłuższe niż 20 stron znormalizowanego maszynopisu (1800 znaków ze spacjami na stronę), a w przypadku recenzji – niż 8 stron. Do artykułów prosimy dołączyć streszczenie w języku polskim i angielskim (wraz z angielskim tytułem artykułu) o objętości do 200 słów. Prosimy o niewprowadzanie do manuskryptów zbędnego formatowania (np. nie należy wyrównywać tekstu spacjami czy stosować zróżnicowanych uwypukleń, wycień itp.). Sugerowany format: czcionka Arial, 12 pkt., interlinia 1,5. Piśmiennictwo zawarte w artykule należy sformatować zgodnie z tzw. zapisem harwardzkim, zgodnie z którym lista publikacji istotnych dla artykułu ma być zamieszczona na jego końcu i ułożona w porządku alfabetyczny. Publikacje książkowe należy zapisywać:

Fijałkowska B., Madziarski E., van Tocken T.L. jr., Kamilska T. (2014). Tamizdat i jego rola w kulturze radzieckiej. Warszawa: Wydawnictwo WSM.

Rozdziały w publikacjach zwartych należy zapisywać:

Bojan A., Figurski S. (2014). Nienowoczesność – plewić czy grabić. W.S. Białokozowicz (red.), Nasze czasy – próba syntezy. Warszawa: Wydawnictwo WSM.

Artykuły w czasopismach należy zapisywać:

Bobrzyński T.A. (2009). Depression, stress and immunological activation. British Medical Journal 34 (4): 345-356.

Materiały elektroniczne należy zapisywać:

Zientkiewicz K. Analiza porównawcza egocentryka i hipochondryka. Żart czy parodia wiedzy? Portal Naukowy „Endo”. www.endo.polska-nauka.pl (data dostępu: 2014.07.31).

W tekście artykułu cytowaną publikację należy zaznaczyć wprowadzając odnośnik (nazwisko data publikacji: strony) lub – gdy przywołane jest nazwisko autora/nazwiska autorów w tekście – (data publikacji: strony), np.: Radzieckie władze „[...]” podjęły walkę z tamizdatem na dwóch płaszczyznach: ideologicznej i materialnej” (Fijałkowski i wsp. 2014: 23). lub: Radziecka prasa, jak stwierdzają Fijałkowski i współnicy, „Lżyła autorów druków bezdebitowych” (2014: 45). W przypadku przywoływanych tekstów, gdy nie ma bezpośredniego cytowania, należy jedynie podać nazwisko i rok publikacji (bądź sam rok, jeśli nazwisko autora pada w tekście głównym). W odnośnikach w tekście głównym należy w przypadku więcej niż dwóch autorów wprowadzić „i wsp.,” np. (Fijałkowski i wsp. 2014). W tekście piśmiennictwa (tj. alfabetycznie ułożonej literaturze) prosimy wymienić wszystkich autorów danej publikacji. Więcej o zasadach stylu harwardzkiego m.in. na Wikipedii (http://pl.wikipedia.org/wiki/Przypisy_harwardzkie). Uwaga, przypisy krytyczne, inaczej tzw. aparat krytyczny, prosimy w miarę możliwości zredukować do minimum i wprowadzać do głównego tekstu manuskryptu.

Zaznaczamy, że Redakcja nie płaci honorariów, nie zwraca tekstów niezamówionych oraz rezerwuje sobie prawo do skracania tekstów.

Teksty prosimy przysłać drogą elektroniczną za pomocą formularza na stronie WWW: <http://humanum.org.pl/czasopisma/humanum/o-czasopismie> lub na adres e-mailowy: biuro@humanum.org.pl

Do tekstu należy dołączyć informację o aktualnym miejscu zamieszkania, nazwie i adresie zakładu pracy, tytule naukowym, stanowisku i pełnionych funkcjach. Każdy tekst przesłany pod adres Redakcji z prośbą o druk na łamach czasopisma podlega ocenie. Proces recenzji przebiega zgodnie z założeniami „double blind” peer review (tzw. podwójnie ślepej recenzji). Do oceny tekstu powołuje się co najmniej dwóch niezależnych recenzentów (tzn. recenzent i autor tekstu nie są ze sobą spokrewni, nie występują pomiędzy nimi związki prawne, konflikty, relacje podległości służbowej, czy bezpośrednia współpraca naukowa w ciągu ostatnich 5 lat). Recenzja ma formę pisemną i kończy się stwierdzeniem o dopuszczeniu lub niedopuszczeniu tekstu do druku.

W związku z przypadkami łamania prawa autorskiego oraz dobrego obyczaju w nauce, mając na celu dobro Czytelników, uprasza się, aby Autorzy publikacji w sposób przejrzysty, rzetelny i uczciwy prezentowali rezultaty swojej pracy, niezależnie od tego, czy są jej bezpośrednimi autorami, czy też korzystali z pomocy wyspecjalizowanego podmiotu (osoby fizycznej lub prawnej).

Wszystkie przejawy nierzetelności naukowej będą demaskowane, włącznie z powiadomieniem odpowiednich podmiotów (instytucje zatrudniające Autorów, towarzystwa naukowe itp.).

Do przedłożonych tekstów z prośbą o druk, Autor tekstu jest zobowiązany dołączyć:

1. Informację mówiącą o wkładzie poszczególnych Autorów w powstanie publikacji (z podaniem ich afiliacji oraz kontrybucji, tj. informacji, kto jest autorem koncepcji, założeń, metod, protokołu itp. wykorzystywanych przy przygotowaniu publikacji), przy czym główną odpowiedzialność ponosi Autor zgłaszający manuskrypt.
2. Informację o źródłach finansowania publikacji, wkładzie instytucji naukowo-badawczych, stowarzyszeń i innych podmiotów.



Instytut Studiów Międzynarodowych
i Edukacji w Warszawie