

**Debiuty Naukowe Studentów
Wyższej Szkoły Bankowej**

**rok 2017
nr 17**

The WSB University in Poznan Graduate Research Journal

2017
No. 17

edited by

Piotr Dawidziak



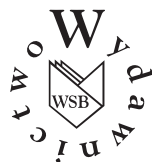
The WSB University in Poznan Press

Poznan 2017

Debiuty Naukowe Studentów Wyższej Szkoły Bankowej

rok 2017
nr 17

redaktor naukowy
Piotr Dawidziak



Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu

Poznań 2017

Komitet wydawniczy / Editorial Board

Przewodniczący / Chair: *prof. dr hab. Józef Orczyk*

Członkowie / Members: *dr hab. Władysław Balicki, dr hab. Arnold Bernaciak, dr Piotr Dawidziak, dr hab. Marek Dylewski, dr hab. Sławomir Jankiewicz, Grażyna Krasowska-Walczak (dyrektor Wydawnictwa WSB w Poznaniu / Director of the Poznan School of Banking Press), dr Alicja Kaiser, dr hab. inż. Tadeusz Leczykiewicz, dr hab. Magdalena Majchrzak, Andrzej Malecki (sekretarz / Secretary), dr hab. Ilona Romiszewska, dr Lukasz Wawrowski, prof. dr hab. Stanisław Wykrętowicz, dr Maria Zamelska*

Rada naukowa / Scientific Advisory Board

prof. dr David Arnesen (Seattle University, USA), prof. dr hab. Beata Filipiak (Uniwersytet Szczeciński, Polska), dr hab. Baha Kalinowska-Sufinowicz (Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Polska), dr hab. Wojciech Piotr (Wielkopolska Wyższa Szkoła Społeczno-Ekonomiczna w Środzie Wielkopolskiej, Polska), prof. dr hab. Piotr Pysz (Hochschule für Wirtschaft und Technik, Vechta, Niemcy), dr hab. Katarzyna Szarzec (Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Polska), dr Aliaksei Zhurauliou (The National Academy of Statistics, Accounting and Auditing, Kijów, Ukraina), prof. dr Katarzyna Zukowska-Gagelmann (Duale Hochschule Baden-Württemberg, Niemcy)

Czasopismo umieszczone na liście „B” MNSW, w bazach: Index Copernicus, BazEkon, PBN i POL-Index.

Czasopismo recenzowane według standardów Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

Lista recenzentów na stronie www.wydawnictwo.wsb.poznan.pl oraz w ostatnim numerze czasopisma z danego roku.

Journal included in List B of the Ministry of Science and Higher Education as well as in Index Copernicus, BazEkon, PBN and POL-Index databases.

Journal reviewed in compliance with the standards set forth by the Ministry of Science and Higher Education.

A list of referees is available at www.wydawnictwo.wsb.poznan.pl and published in the last issue of the Journal each year.

Procedura recenzowania / Review procedure

www.wydawnictwo.wsb.pl/informacje-dla-recenzentow

Redaktor naczelny czasopisma / Editor-in-chief

dr Piotr Dawidziak

Weryfikacja abstraktów w języku angielskim / Abstracts in English revised by

Grzegorz Grygiel

Redaktor prowadzący / Text editor

Elżbieta Turzyńska

Redakcja i korekta / Copyedited by

Karolina Hamling

Redakcja techniczna i skład / Typeset by

Elżbieta Turzyńska

Projekt okładki / Cover design by

Jan Ślusarski

Publikacja finansowana przez Wyższą Szkołę Bankową w Poznaniu.

Publication financed by the WSB University in Poznań.

Wersja pierwotna – publikacja drukowana / Source version – print publication

Nakład: 150 egz. / Circulation: 150 copies

© Copyright by Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu, 2017

ISSN 1428-7129

Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu

ul. Powstańców Wielkopolskich 5, 61-895 Poznań, tel. 61 655 33 99, 61 655 32 48

e-mail: wydawnictwo@wsb.poznan.pl, dzial.handlowy@wsb.poznan.pl

www.wydawnictwo.wsb.poznan.pl

Druk i oprawa / Printed and bound by ESUS Drukarnia cyfrowa, Poznań

Spis treści

Wstęp (<i>Piotr Dawidziak</i>)	9
Beata Kulpa-Owczarek Identyfikacja wpływu zmian kursów walutowych na wynik finansowy sektora bankowego w Polsce w latach 2010-2016	13
Paulina Marcinkowska Wykorzystanie wskaźnika VAIC w pomiarze kapitału intelektualnego banku dla interesariuszy zewnętrznych na przykładzie porównania grup kapitałowych PKO Bank Polski S.A i Bank Zachodni WBK S.A.	29
Paweł Szymański Wydajność fiskalna podatku leśnego w polskich gminach (na przykładzie gminy Pniewy)	49
Justyna Wieczorek Wpływ wyboru metody wyceny środków trwałych oraz zapasów na ocenę ryzyka bankructwa jednostek gospodarczych	69
Piotr Felkel, Paulina Klimczewska, Karolina Rurek Metoda wyboru strategii zarządzania bezpieczeństwem danych osobowych z wykorzystaniem teorii systemów szarych	91
Weronika Horowska Decyzje karierowe osób po 50. roku życia w kontekście koncepcji kotwic kariery Edgara Scheina	105
Jagna Ossowska Cechy osobowości jako źródło możliwości kompetencyjnych pracownika	121
Dominika Rumińska Zależność pomiędzy poziomem samooceny a postrzeganiem własnych kompetencji zawodowych	143
Agata Rauchfleisch Uwarunkowania nierówności płci i dyskryminacji kobiet na polskim rynku pracy w świetle wybranych badań opinii społeczeństwa	159

Agata Wilengowski

Dualny system kształcenia zawodowego w Niemczech –
możliwości jego wykorzystania w Polsce. 179

Krzysztof Święczak

Głosa do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2016 roku,
sygn. akt III CZP 5/16. 199

Paulina M. Wojtkowska

Specyfika obrotu nieruchomościami zabytkowymi – wybrane konsekwencje
wpisu nieruchomości do rejestru zabytków 207

Recenzenci „Debiutów Naukowych Studentów Wyższej Szkoły Bankowej”
2017, nr 17. 221

Wymogi edytorskie Wydawnictwa WSB w Poznaniu dla autorów 223

Contents

Introduction (<i>Piotr Dawidziak</i>)	9
Beata Kulpa-Owczarek Identification of the impact of changes in foreign exchange rates on the financial performance of the banking sector in Poland in 2010-2016	13
Paulina Marcinkowska Efficiency of VAIC intellectual capital reporting for bank stakeholders of PKO Bank Polski S.A and Bank Zachodni WBK S.A. – a comparative analysis	29
Paweł Szymański Fiscal efficiency of forest tax in Polish communes (the case of Pniewy commune)	49
Justyna Wieczorek The impact of choosing the method of valuating fixed assets and inventories on the assessment of bankruptcy risk	69
Piotr Felkel, Paulina Klimczewska, Karolina Rurek A method for selecting a personal information security management strategy using Grey System Theory	91
Weronika Horowska Career decisions of people over 50 in the light of Edgar Schein’s concept of career anchors	105
Jagna Ossowska Personality traits as a source of employee competences	121
Dominika Rumińska The relationship between a person’s level of self-esteem and their perceived level of professional competences	143
Agata Rauchfleisch Determinants of gender inequalities and discrimination against women in the Polish labour market	159

Agata Wilengowski

A dual system of vocational education in Germany – possibilities
of its implementation in Poland 179

Krzysztof Świąteczak

A commentary on the Supreme Court’s Judgment of October 19, 2016
(Ref. No. III CZP 5/16) 199

Paulina M. Wojtkowska

Specificity of trading in historical real estate – selected consequences
of registering a property as a historical monument 207

Reviewers of “The WSB University in Poznan Graduate Research Journal” 2017,
no. 17 221

The WSB University Press Instructions for Authors Submitting Contributions
in English 224

Wstęp

Większość z kilkunastu artykułów prezentowanych Państwu w kolejnym, 17 numerze „Debiutów Naukowych Studentów WSB” koncentruje się na problematyce mieszczącej się w dwóch podstawowych obszarach kształcenia w Wyższej Szkole Bankowej w Poznaniu: finansach i zarządzaniu. Zeszyt zawiera ponadto prace z zakresu prawa i ekonomii. Większość to opracowania przygotowane przez studentów lub tegorocznych absolwentów Wydziału Finansów i Bankowości Uczelni. Po raz kolejny w „Debiutach” znalazła się praca absolwentki innej uczelni, co może świadczyć o rozszerzającym się zasięgu czasopisma. Chciałbym zwrócić szczególną uwagę Szanownych Czytelników na dwa opracowania wyników badań nad kompetencjami zawodowymi prowadzonych w Instytucie Zarządzania, w które były zaangażowane Autorki.

Zeszyt otwierają artykuły z zakresu finansów, w których omawiane są wyniki badań empirycznych prowadzonych na potrzeby prac magisterskich. Ich przedmiotem były zarówno banki, jak i podmioty samorządowe i gospodarcze. Pierwszy z prezentowanych artykułów – *Identyfikacja wpływu zmian kursów walutowych na wynik finansowy sektora bankowego w Polsce w latach 2010-2016* autorstwa Beaty Kulpy-Owczarek – jest próbą weryfikacji hipotez dotyczących wpływu zmian kursów walutowych na zmianę wyniku finansowego. Uzyskane wyniki badań mają wymiar użytkowy, gdyż mogą stanowić podstawę do przewidywania, jakie wartości przyjmie zmienna zależna (wynik finansowy) przy zadanych wartościach zmiennej niezależnej (kursach walutowych).

Kolejne opracowanie, przygotowane przez Paulinę Marcinkowską i zatytułowane *Wykorzystanie wskaźnika VAIC w pomiarze kapitału intelektualnego banku dla interesariuszy zewnętrznych na przykładzie porównania grup kapitałowych PKO Bank Polski S.A i Bank Zachodni WBK S.A.*, to interesująca próba pomiaru kapitału intelektualnego w celu ujęcia jego wartości w sprawozdaniach finansowych i bardziej skutecznego zarządzania nim. Artykuł jest szczególnie cenny, gdyż w polskiej praktyce gospodarczej badania kapitału intelektualnego nie są wykonywane.

Paweł Szymański w pracy *Wydajność fiskalna podatku leśnego w polskich gminach (na przykładzie gminy Pniewy)* po omówieniu konstrukcji podatku leśnego próbuje zdiagnozować przyczyny jego znikomej wydajności, uwzględniając wpływ czynników ekonomicznych i przyrodniczych. Przeprowadzone

analizy prowadzą Autora do wniosku, że niska wydajność omawianego podatku nie powinna być przesłanką do jego modyfikacji w celu zwiększenia wpływów budżetowych.

Ostatni w tej grupie artykuł – Justyny Wieczorek pt. *Wpływ wyboru metody wyceny środków trwałych oraz zapasów na ocenę ryzyka bankructwa jednostek gospodarczych* – to ambitna próba zbadania kierunków zmian wartości modeli predykcji bankructwa będących konsekwencją zmian metod wyceny wybranych składników majątkowych. Autorka dochodzi do konkluzji, że siła zmian w otrzymanych wartościach modeli predykcji zależy od tego, który z zasobów majątkowych został poddany zmianie wyceny i jaka metoda wyceny została zastosowana.

Kolejne prace dotyczą tematyki zarządczej i różnych jej aspektów. Ciekawy jest artykuł autorstwa trzech osób: Piotra Felkela, Pauliny Klimczewskiej i Karoliny Rurek, poświęcony bardzo aktualnej problematyce – ochronie danych osobowych. Na szczególną uwagę zasługuje zastosowana metoda badań. W swoim studium zatytułowanym *Metoda wyboru strategii zarządzania bezpieczeństwem danych osobowych z wykorzystaniem teorii systemów szarych* Autorzy sięgnęli po znajdującą coraz większe zastosowanie teorię systemów szarych, by opracować skuteczną metodę ochrony danych osobowych. Warto podkreślić, że punktem wyjścia do proponowanych rozwiązań było badanie systemów zabezpieczeń danych osobowych stosowanych w Wyższej Szkole Bankowej w Poznaniu.

Praca Weroniki Horowskiej pt. *Decyzje karierowe osób po 50. roku życia w kontekście koncepcji kotwic kariery Edgara Scheina* dotyka bardzo ważnego problemu aktywności zawodowej osób po 50. roku życia i ich sytuacji na rynku pracy. Autorka podjęła się próby zbadania, jakimi wartościami kierują się dojrzały pracownicy przy podejmowaniu decyzji związanych z karierą zawodową.

Dwa kolejne artykuły przedstawiają wyniki badań przeprowadzonych na Wydziale Finansów i Bankowości Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu w ramach podjętego w Instytucie Zarządzania projektu badawczego, którego tematem były kompetencje zawodowe pracowników. Opracowanie Jagny Ossowskiej pt. *Cechy osobowości jako źródło możliwości kompetencyjnych pracownika* jest próbą odpowiedzi na pytanie, czy oraz w jaki sposób określone cechy osobowości wpływają na możliwość opanowania przez człowieka konkretnych umiejętności. Uzyskane przez Autorkę wyniki badań mają wysoce aplikacyjny charakter i z pewnością powinny być wykorzystane przez pracodawców. Drugi z artykułów, autorstwa Dominiki Rumińskiej, dotyczy także problematyki kompetencji zawodowych. W pracy zatytułowanej *Zależność pomiędzy poziomem samooceny a postrzeganiem własnych kompetencji zawodowych* Autorka próbuje ustalić związek między samooceną a postrzeganiem własnych kompetencji zawodowych pracowników. I w tym przypadku wyniki badań wskazujące na istotność wpływu samooceny pracownika na poziom jego kompetencji mogą być przydatne dla pracodawców.

Niemniej ważną problematyką, mianowicie miejscem kobiet na rynku pracy, zajmuje się Agata Rauchfleisch w artykule *Uwarunkowania nierówności płci i dyskryminacji kobiet na polskim rynku pracy w świetle wybranych badań opinii społeczeństwa*. Na podstawie wyników przeprowadzonych badań Autorka wskazuje czynniki określające nierównościowe czy wręcz dyskryminujące kobiety sytuacje na rynku pracy, nie zawsze będące konsekwencją działań pracodawców.

Kolejna praca prezentowana w niniejszym numerze, która także wpisuje się w trwające w Polsce dyskusje, to artykuł przygotowany przez Agatę Wilengowski pt. *Dualny system kształcenia zawodowego w Niemczech – możliwości jego wykorzystania w Polsce*. Trudno przecenić aktualność poruszanej problematyki, a także znaczenie omawianych rozwiązań, gdyż dualny system kształcenia w Niemczech ma bardzo długą tradycję, a jego wpływu na stan rynku pracy nie sposób podważyć.

Dwa ostatnie z prezentowanych opracowań zostały przygotowane przez studentów prawa. Oba doceniono już wcześniej. Przygotowana przez Krzysztofa Świąteczaka *Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2016 roku, sygn. akt III CZP 5/16* została nagrodzona w finale organizowanego przez Europejskie Stowarzyszenie Studentów Prawa ELSA XX Ogólnopolskiego Konkursu na Głosę. Jej Autor krytykuje orzeczenie Sądu Najwyższego w sprawie przejścia na osobę obdarowaną, która jest zarazem współwłaścicielem rzeczy, prawa do odstąpienia od umowy sprzedaży w całości, w sytuacji, gdy obdarowujący, będąc drugim współwłaścicielem rzeczy, przenosi na obdarowanego swój udział, powodując tym samym, że staje się on jedynym właścicielem rzeczy. Według Autora, temu orzeczeniu można zarzucić zbyt ni formalizm, niebiorący pod uwagę realiów obrotu prawnego.

Natomiast artykuł Pauliny M. Wojtkowskiej *Specyfika obrotu nieruchomości zabytkowymi – wybrane konsekwencje wpisu nieruchomości do rejestru zabytków* powstał na podstawie referatu Autorki wygłoszonego podczas Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej „Prawo a zabytek”, zorganizowanej przez koło naukowe studentów prawa Sapere Aude w WSB w 2017 r. W prezentowanej pracy Autorka analizuje konsekwencje wpisu nieruchomości do rejestru zabytków w postaci określonych praw i obowiązków dla nabywcy i administracji publicznej. W szczególności, gdy potencjalny nabywca planuje prowadzenie działalności gospodarczej, upływ czasu będący konsekwencją wspomnianych praw i obowiązków wynikających ze statusu nieruchomości istotnie wpływa na decyzje o jej zakupie.

Mając nadzieję, że w przedkładanym tomie znajdą Państwo dla siebie interesujące tematy, zapraszam do zapoznania się z jego zawartością.

dr Piotr Dawidziak
redaktor naczelny

BEATA KULPA-OWCZAREK

Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu, Wydział Finansów i Bankowości
e-mail: beakulpa76@gmail.com

Identyfikacja wpływu zmian kursów walutowych na wynik finansowy sektora bankowego w Polsce w latach 2010-2016*

Streszczenie. Celem artykułu jest ocena zmian wyniku finansowego sektora bankowego w zależności od zmian kursów walutowych, a także określenie siły i kierunku wpływu tych zmian na wynik finansowy sektora bankowego. W badaniu przyjęto hipotezy, że zmiany kursów walutowych miały wpływ na zmianę wyniku finansowego oraz że zmiany kursów walutowych miały większy wpływ na wynik finansowy przy założeniu, że jego reakcja na te zmiany nastąpiła z jednomiesięcznym opóźnieniem. Weryfikację hipotez badawczych przeprowadzono, wykorzystując statystyczną metodę analizy współzależności oraz model korelacji i regresji liniowej.

Słowa kluczowe: wynik finansowy, kursy walutowe, regresja

1. Wprowadzenie

Sektor bankowy ma kluczowe znaczenie dla stabilności polskiego systemu finansowego ze względu na fakt, że na koniec 2016 r. wartość aktywów sektora bankowego wynosiła ponad 70% aktywów całego systemu finansowego. Wyniki finansowe banków są bardzo ważną wielkością ekonomiczną charakteryzującą ich działalność zwłaszcza w powiązaniu z ryzykiem rynkowym. Ryzyko to wynika ze zmiennej sytuacji rynkowej, czyli wahań cen aktywów, w tym kursów walutowych i stóp procentowych. Jest to ryzyko spekulatywne, dlatego w konsekwencji tych wahań banki mogą zyskać lub stracić. Z tego też powodu identyfikacja wpływu kursów walutowych na wynik finansowy sektora bankowego ma duże znaczenie

* Artykuł został przygotowany na podstawie pracy magisterskiej autorki pt. „Analiza wpływu zmian kursów walutowych i stóp procentowych na wynik finansowy sektora bankowego w Polsce w latach 2010-2016” napisanej pod kierunkiem dr. Artura Stefańskiego.

dla stabilności polskiego systemu finansowego i stała się tematem artykułu. Celem pracy jest odpowiedź na pytanie: jak zmiany kursów walutowych wpłynęły na zmiany wyniku finansowego sektora bankowego oraz jaka była siła i kierunek wpływu tych zmian. Wskazane kursy walutowe zostały określone jako zmienne niezależne, które miały wpływ na zmiany analizowanego wyniku finansowego, jaki w badaniu stanowił zmienną zależną.

W rozważaniu przyjęto następujące hipotezy:

– zmiany kursów walutowych mają wpływ na zmianę wyniku finansowego sektora bankowego,

– zmiany kursów walutowych wywierają większy wpływ na wynik finansowy przy założeniu, że reakcja sektora na te zmiany nastąpi z jednomiesięcznym opóźnieniem.

Prowadzone analizy dotyczyły danych całego sektora bankowego w Polsce w latach 2010-2016. W okresie tym, na podstawie danych dziennych Narodowego Banku Polskiego (NBP), określono zmiany kursów walutowych USD, EUR, CHF, GBP¹. Dla siedmioletniego okresu badawczego, na podstawie danych miesięcznych NBP, określono również zmiany wartości wyniku finansowego sektora bankowego w Polsce. W celu weryfikacji hipotezy badawczej skorzystano ze statystycznej metody analizy współzależności oraz wykorzystano model korelacji i regresji liniowej.

2. Analiza kursów walutowych w latach 2010-2016

Kurs walutowy to cena danej waluty wyrażona w innej walucie (relacja wymienna jednej waluty na inną)². Kurs walutowy narodowej jednostki pieniężnej w odniesieniu do jednostek pieniężnych zagranicznych jest więc ceną waluty obcej wyrażoną w pieniądzu krajowym. Transakcje walutami krajowymi odbywają się na rynku walutowym, który stanowi istotny element światowego systemu finansowego. Rynek walutowy nazywa się często Forex – skrót od *Foreign Exchange Market* i jest rynkiem nieregulowanym, na którym obrót odbywa się za pomocą dużej liczby pojedynczych transakcji zawieranych pomiędzy wieloma uczestnikami rynku. Czynnikiem wpływającymi na popyt i podaż danej waluty są: zmiany wartości i struktury bilansu płatniczego, determinowane obrotami handlowymi w stosunkach dwustronnych, wymiana usług, ruch turystyczny, przepływ technologii itp. oraz polityka walutowa rządu, określająca m.in. system kursów. W Polsce od 2000 r. obowiązuje system kursów płynnych, w którym kluczową

¹ Badano również wpływ zmian stóp procentowych na zmiany wyniku finansowego sektora bankowego.

² <https://www.nbportal.pl/sloownik/pozycje-sloownika/kurs-walutowy> [dostęp: 10.04.2017].

rolę w procesie zmiany wartości danej waluty odgrywa polityka monetarna i kursowa banku centralnego. Celem interwencji walutowych banku centralnego nie jest trwale wpływanie na kursy walutowe, lecz krótkoterminowe ich korygowanie [Zaleska (red.) 2007: 408-410]. Podstawowymi czynnikami wpływającymi na wahania oraz poziomy kursów walutowych, oprócz wyżej wymienionych, są zmiany: tempa wzrostu PKB, stóp procentowych, poziomu bezrobocia, poziomu rezerw walutowych, wysokości inflacji, inne zdarzenia ekonomiczne lub polityczne mające zazwyczaj znaczenie sporadyczne. Kurs walutowy jest parametrem rynku finansowego. Największymi uczestnikami rynku finansowego są banki, których głównym celem działalności jest oferowanie produktów i usług bankowych oraz innych instrumentów finansowych obarczonych ryzykiem. Działalność bankową można określić jako kupno i sprzedaż ryzyka oraz zarządzanie tym ryzykiem w dążeniu do generowania zysku oraz wzrostu wartości banku [Zaleska (red.) 2007: 26]. Zarządzanie ryzykiem jest bardzo istotne w działalności banków, a oznacza identyfikację i analizę ryzyka, jego pomiar, monitorowanie, sterowanie i kontrolę. Ryzyko kursów walutowych, jako ryzyko spekulatywne, może prowadzić do osiągania zysku lub ponoszenia strat. Jego źródłem są obok trudnych do prognozowania zmiany kursu walutowego, również otwarte pozycje walutowe, czyli salda wartości pozycji bilansowych – aktywów i pasywów, a także pozycje pozabilansowych wykazywanych w danej walucie obcej lub łącznie we wszystkich walutach obcych. Saldo to zwane pozycją pierwotną (netto) pozwala wyróżnić [Zaleska (red.) 2007: 413]: pozycję długą – gdy wartość aktywów w danej walucie przewyższa wartość pasywów w tej walucie oraz pozycję krótką – gdy wartość pasywów w danej walucie jest większa od wartości aktywów w tej walucie.

Analizując różnicę między aktywami i pasywami w odniesieniu do wszystkich walut obcych, w których bank ma należności i zobowiązania również pozabilansowe, pozycje walutowe przelicza się na walutę krajową. Z tego też wynika, że zmiana kursu walutowego prowadzi do zmiany wartości aktywów i pasywów, co z kolei wpływa na wynik na operacjach wymiany i ostatecznie na wynik finansowy banku. Wycena aktywów i pasywów banku odbywa się po kursie średnim banku centralnego, który do głównych walut kwotuje kurs średni w układzie dziennym na podstawie deklaracji banków co do wysokości kursów kupna i sprzedaży walut. Przeprowadzono analizę zmian średnich kursów dziennych w latach 2010-2016 dla walut: USD, EUR, CHF, GBP, obliczając średnią arytmetyczną oraz wartości minimalne i maksymalne dla każdego roku z badanego okresu. W celu bardziej dokładnych obliczeń posłużono się klasyczną miarą zmienności dla wartości kursu walutowego, jaką jest odchylenie standardowe. Dla pogłębienia badań obliczono współczynnik zmienności będący klasyczną miarą rozkładu badanej zmiennej, a który w odróżnieniu od odchylenia standardowego uwzględnia bezwzględne zróżnicowanie zmiennej. Wyniki przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1. Minimalny, maksymalny i średni kurs oraz miary zmienności kursu USD, EUR, CHF, GBP w latach 2010-2016

Waluta	Minimalny kurs PLN	Maksymalny kurs PLN	Średni kurs PLN	Odchylenie PLN	Współczynnik zmienności [%]
USD	2,65	4,25	3,33	0,38	11,44
EUR	3,84	4,56	4,18	0,15	3,48
CHF	2,65	4,32	3,50	0,36	10,41
GBP	4,25	6,08	5,12	0,40	7,87

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych NBP.

Zgodnie z danymi zamieszczonymi w tabeli 1 można stwierdzić, że w latach 2010-2016 średni kurs USD (3,33 zł) był wyższy od minimalnego o 68 gr i niższy od maksymalnego o 92 gr, a różnica między kursem minimalnym 2,65 zł a maksymalnym – 4,25 wynosiła 1,6 zł. Średnie odchylenie od średniego kursu USD wynosiło 38 gr, przy zmienności odchylenia względem średniego kursu 11,44%.

Analiza notowania EUR dla badanego okresu pokazała, że średnia wartość wynosiła 4,18 zł i była wyższa od minimalnej o 34 gr i niższa od maksymalnej o 39 gr, czyli różnica między minimalną a maksymalną wartością wynosiła 73 gr. W latach 2010-2016 typowym obszarem zmienności kursu był zakres +/-15 gr, przy współczynniku zmienności 3,48%.

Analiza wartości CHF wykazała różnicę między minimalnym a maksymalnym kursem w siedmioletnim okresie badawczym na poziomie 1,67 gr, przy czym średnia wartość CHF była wyższa od minimalnej o 85 gr i niższa od maksymalnej o 82 gr. Kurs walutowy wynosił średnio 3,5 zł +/-36 gr, a zmienność odchylenia względem średniego kursu – 10,41%.

W badanym okresie od 2010 do 2016 średni kurs GBP wynosił 5,12 zł i był wyższy od minimalnego o 87 gr i niższy od maksymalnego o 96 gr. Średnie odchylenie od średniej wartości GBP w badanym okresie wynosiło 40 gr, a zmienność odchylenia względem średniego kursu – 7,87%.

Przedstawione w tabeli 1 wyniki obserwacji dowodzą, że w latach 2010-2016 średnie kursy USD, CHF, GBP ulegały zmianom ponaddwukrotnie większym niż średnie notowanie EUR. Odchylenie średniego kursu trzech wyżej wymienionych walut wynosiło od 36 gr do 40 gr, a zmienność odchylenia względem ich wartości średnich kształtowała się od blisko 8% do ponad 11%. W tym okresie odchylenie od średniego kursu EUR wynosiło dla porównania 15 gr, a jego zmienność względem średniego kursu – 3,48%. Wobec powyższego można stwierdzić, że średni kurs EUR, w porównaniu z pozostałymi badanymi kursami walut, był w latach 2010-2016 najbardziej stabilny, a jego wartości wykazywały

najniższe odchylenia. Co więcej, zmienność wskazanych odchyłeń jest najniższa w porównaniu do zmian kursów USD, CHF i GBP.

Najwyższe miary zmienności w latach 2010-2016 odnotowano dla średniego kursu GBP.

3. Analiza wyniku finansowego sektora bankowego w Polsce w latach 2010-2016

Wynik finansowy (WF) stanowi pieniężny wyraz rezultatów działalności banku w określonym czasie świadczący o jego efektywności, uzyskany przez porównanie przychodów z odpowiadającymi tym przychodom kosztami. W rezultacie WF może przyjmować wartość dodatnią (zysk), w sytuacji gdy przychody przewyższają koszty, oraz ujemną (stratę), w sytuacji odwrotnej. Najważniejszy WF jest umieszczany w bilansie banku i jest to wynik finansowy netto, ale poszczególne etapy jego tworzenia przedstawia rachunek zysków i strat (RZIS). Pozwala on ustalić, jakie rodzaje działalności banku i w jakim stopniu wpłynęły na jego rezultaty ekonomiczne [Orechwa-Maliszewska 2008: 45]. Dokładny wykaz informacji, jakie powinien zawierać rachunek zysków i strat sporządzany przez banki, został określony w ustawie z dnia 29 września 1994 o rachunkowości w załączniku 2.

Wynik finansowy sektora bankowego może być analizowany w wielkościach bezwzględnych, czyli kwotowych, a także w wielkościach względnych wyrażonych za pomocą odpowiednich wskaźników, czyli wskaźników rentowności [Gabrusewicz 2007: 210-211]. Analiza wyniku finansowego w wartościach bezwzględnych nie nawiązuje do rozmiarów działalności podmiotu, zaangażowanych w osiągnięcie tego wyniku oraz pomija zaangażowane w tym celu zasoby. Jej celem jest określenie jego zmian i wyjaśnienie przyczyn powodujących te zmiany, powinna wskazywać kształtowanie się wielkości, WF w badanym okresie, odnosząc się do okresu przyjętego jako porównawczy oraz wskazać możliwości poprawy WF w przyszłości. W analizie tej wyróżnić można analizę porównawczą i analizę przyczynową [Bednarski 2007: 49]. Analiza porównawcza sprowadza się do porównania wartości wyniku finansowego w czasie i w rezultacie można określić kierunek jego zmian (wzrost/stabilizacja/spadek). Zmiany wyniku finansowego w wartościach bezwzględnych pozwalają określić dynamikę jego zmian. Polega ona m.in. na obliczeniu procentowej zmiany wielkości finansowej badanego parametru w czasie, co można uzyskać, dzieląc wartość parametru rozpatrywanego okresu przez wartość z poprzedniego okresu i mnożąc całość przez 100%. Szczegółową analizę zmian wyniku finansowego sektora bankowego w latach 2010-2016 przeprowadzono, badając zmiany kwotowe w badanym okresie dla kolejnych etapów jego obliczania, ale również zbadano zmiany procentowe.

W obliczeniach zmian odnoszono się do roku poprzedzającego badany rok. Dynamikę zmian wyniku finansowego sektora bankowego przedstawiono w tabeli 2.

Największe wartości przyjmuje wynik działalności bankowej jako podstawowe źródło dochodów dla banku, na który składają się: wynik z tytułu odsetek i z tytułu prowizji oraz pozostałe, czyli przychody z udziałów, akcji, papierów wartościowych i innych instrumentów finansowych, wynik operacji finansowych oraz wynik z pozycji wymiany.

Największe udziały w wyniku działalności bankowej miał wynik z tytułu odsetek i stanowił w badanych latach średnio prawie 62% jego wartości. Jest to zatem kluczowy element w rachunku zysków i strat sektora bankowego. Wynik działalności bankowej jest następnie pomniejszany przez np. koszty działania banku i amortyzację oraz odpisy aktualizujące z tytułu utraty wartości aktywów finansowych. Są to koszty o znacznych wartościach, które pochłaniają około 70% wyniku działalności bankowej.

Tak uzyskana różnica daje wynik działalności operacyjnej, który następnie pomniejszony o wynik operacji nadzwyczajnych i obowiązkowe obciążenia wyniku finansowego, w tym podatek dochodowy, daje wynik finansowy netto, czyli zysk lub stratę. Tabela 2 pokazuje, że w całym okresie badawczym wartość uzyskana z podstawowej działalności sektora bankowego wystarczyła na uzyskanie zysku w ostatecznym rachunku całkowitej działalności. Kwota zysku w latach 2010-2016 wynosiła początkowo 11 420,09 mln zł w pierwszym roku, a następnie wzrosła o 36% do kwoty 15 539,37 mln zł w 2011 r. i w kolejnych trzech latach utrzymywała się na podobnym poziomie i wynosiła odpowiednio 15 466,80 mln zł, 15 175,44 mln zł i 15 876,95 mln zł w 2014 r. W tych latach różnice stanowiły maksymalnie 6,51%. W roku 2015 nastąpił spadek zysku o blisko 30%, to jest o kwotę 4689,85 mln zł i wynosił 11 187,10 mln zł, natomiast w 2016 r. nastąpił ponowny wzrost zysku o 24% i ostatecznie wyniósł on 13 908,77 mln zł. Należy jednak zaznaczyć, że na odmienne wyniki w roku 2015 przedstawione w tabeli 2 kluczowe znaczenie miało zawieszenie przez Komisję Nadzoru Finansowego w listopadzie 2015 r. działalności Spółdzielczego Banku Rzemiosła i Rolnictwa w Wołominie oraz wystąpienie do właściwego sądu z wnioskiem o ogłoszenie jego upadłości. Skutkiem tej decyzji była konieczność wniesienia przez banki dodatkowych wpłat do Bankowego Funduszu Gwarancyjnego w związku z obowiązkiem wypłaty środków gwarantowanych zgromadzonych w tym banku.

Strata banku spółdzielczego, a co za tym idzie – całego segmentu banków spółdzielczych na poziomie 1183,99 mln zł, miała zatem decydujący wpływ na kształtowanie się wartości wyniku finansowego sektora bankowego w Polsce w 2015 r.

W celu pogłębienia wstępnej analizy wyniku finansowego w wartościach bezwzględnych należało posłużyć się również wielkościami względnymi, które

Tabela. 2. Zmiana wyniku finansowego sektora bankowego w latach 2010-2016

Wyniki z poszczególnych działalności	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Wynik z tytułu odsetek w mln zł	30 899,30	34 979,19	35 483,62	34 699,31	37 157,31	35 377,12	38 057,89
Zmiana w wartościach bezwzględnych (rok badany – rok poprzedni) w mln zł	–	4 079,90	504,43	–784,32	2 458,00	–1 780,18	2 680,76
Wskaźniki dynamiki w % (rok badany/rok poprzedni)	–	113,20	101,44	97,79	107,08	95,21	107,58
Wynik z tytułu prowizji w mln zł	13 754,41	14 283,49	14 336,54	13 433,99	13 788,74	13 316,70	12 595,06
Zmiana w wartościach bezwzględnych (rok badany – rok poprzedni) w mln zł	–	529,07	53,05	–902,55	354,76	–472,05	–721,64
Wskaźniki dynamiki w % (rok badany/rok poprzedni)	–	103,85	100,37	93,70	102,64	96,58	94,58
Pozostałe w mln zł	7 424,96	6 984,25	8 029,75	6 576,30	5 573,26	5 901,82	7 388,15
Zmiana w wartościach bezwzględnych (rok badany – rok poprzedni) w mln zł	–	–440,70	1 045,50	–1 453,45	–1 003,04	328,56	1 486,32
Wskaźniki dynamiki w % (rok badany/rok poprzedni)	–	94,06	114,97	81,90	84,75	105,90	125,18
Wynik działalności bankowej w mln zł	53 083,10	57 305,14	58 773,30	55 468,70	57 688,12	55 958,36	59 349,75
Zmiana w wartościach bezwzględnych (rok badany – rok poprzedni) w mln zł	–	4 222,04	1 468,16	–3 304,59	2 219,42	–1 729,76	3 391,39
Wskaźniki dynamiki w % (rok badany/rok poprzedni)	–	107,95	102,56	94,38	104,00	97,00	106,06
Wynik z działalności operacyjnej w mln zł	14 206,33	19 594,09	19 199,61	18 510,00	20 031,60	14 124,76	18 444,33
Zmiana w wartościach bezwzględnych (rok badany – rok poprzedni) w mln zł	–	5 387,76	–394,49	–689,61	1 521,60	–5 906,84	4 319,57
Wskaźniki dynamiki w % (rok badany/rok poprzedni)	–	137,93	97,99	96,41	108,22	70,51	130,58
Wynik (zysk/strata) netto roku bieżącego w mln zł	11 420,09	15 539,37	15 466,80	15 175,44	15 876,95	11 187,10	13 908,77
Zmiana w wartościach bezwzględnych (rok badany – rok poprzedni) w mln zł	–	4 119,28	–72,56	–291,37	701,52	–4 689,85	2 721,67
Wskaźniki dynamiki w % (rok badany/rok poprzedni)	–	136,07	99,53	98,12	104,62	70,46	124,33

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów KNF.

pokazują relacje zysku do odpowiedniej podstawy porównania. Dopiero tak pogłębiona analiza, dzięki wskaźnikom względnym, pokazuje właściwy poziom efektywności gospodarowania podmiotu. Wskaźniki względne są powszechnie nazywane wskaźnikami rentowności, inaczej zyskowności [Gabrusewicz 2007: 231] i ich zaletą jest jednoczesne wiązanie efektów z nakładami. Analiza wskaźników rentowności polega na zestawianiu wyniku finansowego ustalanego na różnych poziomach z punktami odniesienia, jakimi są m.in. majątek czy kapitał własny. Wskaźnik rentowności aktywów (ROA) (ang. *Return on Asset*), nazywany również stopą zwrotu z aktywów, jest relacją wyniku netto do średniej sumy bilansowej i w związku z tym jest uważany za istotny w ustalaniu ogólnego poziomu wydajności operacyjnej podmiotu gospodarczego [Bragg 2010: 164]. Drugi istotny miernik rentowności to wskaźnik rentowności kapitałów własnych ROE (ang. *Return on Equity*), pozwala na określenie dochodowości kapitałów własnych, czyli generowania z nich stopy zysku. Wartości wskaźników rentowności dla badanego okresu przedstawiono w tabeli 3.

Tabela 3. Wskaźnik ROA i ROE sektora bankowego w latach 2010-2016

Rok	Zysk netto [mln zł]	Majątek ogółem [mln zł]	Kapitał własny [mln zł]	ROA [%]	ROE [%]
2010	11 420,09	1 108 366,97	99 938,60	1,03	11,43
2011	15 539,37	1 260 762,72	108 896,61	1,23	14,27
2012	15 466,80	1 322 380,56	122 034,58	1,17	12,67
2013	15 175,44	1 377 944,74	134 399,46	1,10	11,29
2014	15 876,95	1 468 841,06	143 967,81	1,08	11,03
2015	11 187,10	1 565 987,86	156 506,90	0,71	7,15
2016	13 908,77	1 655 639,02	166 472,69	0,84	8,35

Źródło: obliczenia własne.

W 2010 r. wskaźnik ROA wynosił 1,03% przy średniej wartości aktywów 1 108 366,97 mln zł, a w 2011 r. był najwyższy w całym okresie badawczym i wzrósł do 1,23%, głównie za sprawą 36% wzrostu zysku netto, to jest o kwotę 4 119,28 mln zł, w odniesieniu do roku poprzedniego, przy 14% wzroście aktywów. W 2012 i 2013 r. nastąpił spadek rentowności aktywów do poziomu 1,17% i 1,10%, który był spowodowany obniżeniem zysku netto w tych latach przy wzroście wartości aktywów o 5% w 2012 w odniesieniu do roku poprzedniego i 4% w 2013 r. W 2014 r. nastąpił blisko 5% wzrost wyniku finansowego netto, ale wzrost średniej wartości aktywów w tym roku o 7% spowodował, że wskaźnik ROA spadł i wynosił 1,08%. W 2015 r. wskaźnik ROA wykazywał najniższą wartość w siedmioletnim okresie badawczym, co było wywołane przez

spadek o prawie 30% zysku netto, skutkiem ogłoszenia upadłości Spółdzielczego Banku Rzemiosła i Rolnictwa w Wołominie. Na koniec okresu badawczego analizowany wskaźnik wynosił 0,84% dzięki wzrostowi zysku o przeszło 24% przy wzroście aktywów o 6%. Na uzyskane wyniki wskaźnika negatywnie wpływał wzrost z roku na rok średniej sumy aktywów. Normą graniczną dla banku jest zero, co oznacza, że wskaźnik rentowności aktywów powinien być większy od zera [Zaleska 2007: 608].

Wskaźnik ROE uzyskał największą wartość 14,27% w 2011 r. i był wyższy o 2,84 p.p. od wskaźnika rentowności kapitałów własnych z roku poprzedniego. W latach 2012-2015 wskaźnik uzyskiwał coraz niższe wartości, co było spowodowane rosnącą wartością kapitałów własnych przy jednoczesnym spadku wartości zysku netto. Najniższa wartość wskaźnika w badanym okresie na poziomie 7,15% w roku 2015 była dodatkowo, oprócz wcześniej wskazanych przyczyn, wywołana upadłością Spółdzielczego Banku Rzemiosła i Rolnictwa w Wołominie. W 2016 r. wskaźnik rentowności kapitałów własnych osiągnął 8,35%, głównie dzięki wzrostowi zysku netto o 24% w odniesieniu do roku 2015.

Ponieważ najważniejszym źródłem dochodów sektora bankowego w Polsce są odsetki, a wynik finansowy z tytułu odsetek stanowił w latach 2010-2016 średnio 62% wyniku działalności bankowej, w badaniach posłużono się również marżą odsetkową (MO) oraz rozpiętością odsetkową (RO) (*spread*). MO jest bardzo dobrą miarą efektywności systemu bankowego. Może być wyrażona w pieniądzu lub jako odsetek aktywów odsetkowych [Marcinkowska 2007: 327]. RO jest definiowana jako różnica między przeciętną stopą procentową uzyskaną z aktywów a przeciętną stopą procentową płaconą za zobowiązania, czyli wyraża nadwyżkę oprocentowania aktywów nad oprocentowaniem pasywów. Obliczenia MO i RO przedstawiono w tabeli 4.

Tabela 4. MO i RO sektora bankowego w Polsce w latach 2010-2016

Rok	Wynik odsetkowy [mln zł]	Aktywa odsetkowe [mln zł]	Przychody odsetkowe [mln zł]	Pasywa odsetkowe [mln zł]	Koszty odsetkowe [mln zł]	MO [%]	RO [%]
2010	30 899,30	1 018 259,78	57 267,68	973 727,14	26 368,39	3,03	2,92
2011	34 979,19	1 139 830,54	64 772,60	1 077 275,77	29 793,41	3,07	2,92
2012	35 483,62	1 223 493,70	71 268,99	1 155 412,20	35 785,37	2,90	2,73
2013	34 699,31	1 271 661,78	61 895,54	1 198 780,77	27 196,24	2,73	2,60
2014	37 157,31	1 362 798,70	58 835,39	1 280 353,59	21 678,08	2,73	2,62
2015	35 377,12	1 448 788,46	52 873,45	1 366 001,39	17 496,33	2,44	2,37
2016	38 057,89	1 542 970,50	53 917,23	1 444 569,64	15 859,35	2,47	2,40

Źródło: opracowanie własne.

W siedmioletnim okresie badawczym zaobserwowano nieznaczny wzrost marży odsetkowej (MO) o 0,04 p.p. w roku 2011, a w kolejnych latach (od 2012 do 2015) tendencję spadkową od marży na poziomie 2,9% do 2,44% w 2015 r. W 2016 r. nastąpił wzrost w odniesieniu do roku poprzedniego o 0,03 p.p. MO do 2,47%. Analizując jej zmiany, należy stwierdzić, że w 2011 r., mimo wzrostu wartości aktywów odsetkowych, zwiększenie MO było spowodowane wzrostem przychodów z tytułu odsetek o kwotę 7 504,92 mln zł, który był ponaddwukrotnie większy od wzrostu kosztów odsetek o kwotę 3 425,02 mln zł i spowodował zwiększenie wyniku z tytułu odsetek.

Obniżenie MO do 2,9% w 2012 r. było wywołane wzrostem wartości aktywów o 7,34% w stosunku do roku poprzedniego i dodatkowo znacznym zwiększeniem kosztów odsetkowych w porównaniu do wzrostu przychodów, co ostatecznie dawało wzrost wyniku odsetkowego do roku 2011 jedynie o 1,44%. Spadek wyniku odsetkowego w 2013 r. został spowodowany przez znaczne obniżenie przychodów odsetkowych oraz jednoczesny wzrost aktywów odsetkowych, które przyczyniły się do spadku marży odsetkowej do 2,73%. W 2014 r. odnotowano MO na niemal niezmiennym poziomie, ponieważ pomimo zwiększenia wartości aktywów odsetkowych, spadek przychodów odsetkowych był w tym roku niższy od spadku kosztów odsetkowych, co ostatecznie dawało wzrost wyniku z tytułu odsetek.

W roku 2015 nastąpił spadek wyniku odsetkowego wywołany dużo większym obniżeniem przychodów niż kosztów odsetkowych, co spotęgowane przez wzrost aktywów odsetkowych dawało obniżenie MO do 2,44%. W ostatnim roku okresu badawczego MO wzrosła do 2,47%, co było spowodowane zwiększeniem wyniku odsetkowego. Na poprawę wyniku miał wpływ wzrost przychodów odsetkowych w stosunku do 2015 r. przy jednoczesnym obniżeniu kosztów odsetkowych.

W pierwszych dwóch latach badanego okresu wysokość RO pozostawała na niezmiennym poziomie. W 2012 r. nastąpił spadek RO w porównaniu do roku poprzedniego do 2,73%, co było spowodowane większym wzrostem, na poziomie blisko 12% oprocentowania pasywów odsetkowych przy wzroście oprocentowania aktywów o 2,5%. Również w 2013 r. zaobserwowano niekorzystną zmianę RO, która spadła do 2,6%. Powodem tej zmiany był spadek przychodów odsetkowych, co również znalazło odzwierciedlenie w wyniku RO w roku 2013. Niewielki wzrost odnotowano w 2014 r. wywołany przez dużo większy spadek oprocentowania pasywów odsetkowych niż aktywów odsetkowych i RO wynosiła 2,62%, ale w 2015 r. odnotowano kolejny jej spadek do 2,37% i był to spadek największy w badanym okresie, potwierdzający uzyskany wynik RO za ten rok. Sytuacja poprawiła się w 2016 r., w którym rozpiętość odsetkową wyliczono na poziomie 2,40%.

Przeprowadzona analiza MO i RO dowodzi, że oprocentowanie aktywów i pasywów wpływa na wynik finansowy, a niesynchronizowana zmiana opro-

centowania należności i zobowiązań może generować ryzyko obniżenia tego wyniku. Taka nieskorelowana zmiana może dotyczyć sytuacji, kiedy depozyty zmieniają swoje oprocentowanie później niż kredyty lub odwrotnie i może mieć tylko przejściowy wpływ na marżę odsetkową.

4. Analiza wpływu zmian kursów walutowych na wynik finansowy sektora bankowego w Polsce w latach 2010-2016

Analiza wpływu zmian kursów walutowych na wynik finansowy sektora bankowego w Polsce ma na celu przedstawienie zależności między nimi, ponieważ znajomość związków zachodzących między tymi zmiennymi stanowi podstawę rozwoju prognozowania ich zmian [Zajac 1994: 210]. W celu zbadania powyższych zależności odniesiono miesięczne średnie zmiany kursu walutowego USD, EUR, CHF, GBP w badanym okresie do średnich miesięcznych wskaźników rentowności ROA, ROE oraz wskaźników MO, RO dla tego okresu, wykorzystując do porównania ich zmian narzędzia statystyczne.

Badanie kształtu i natężenia związku dwóch zmiennych odbywa się m.in. metodą korelacji. Zależność korelacyjna występuje wtedy, gdy określonym wartościom jednej zmiennej, zwanej zmienną niezależną lub objaśniającą, przyporządkowane są pewne średnie wartości drugiej zmiennej (zależnej) [Paradysz (red.) 2008: 227-229]. W toku badań udowodniono, że między badanymi zmiennymi zachodzi związek liniowy, co prowadziło do wyznaczenia współczynnika korelacji (współczynnika Pearsona) będącego miarą ścisłości korelacji. W celu ustalenia, czy otrzymany wynik współczynnika korelacji liniowej Pearsona jest istotny statystycznie, przeprowadzono test istotności dla tego współczynnika [Jóźwiak i in. 2006: 349]. Kolejnym etapem badań była analiza siły wpływu zmiennej niezależnej na zmienną zależną z wykorzystaniem modelu regresji, w tym przypadku modelu liniowego dwóch zmiennych. Jest to zbiór matematycznych wzorów i założeń opisujących rzeczywiste zjawiska i uwypuklających to, co w zachowaniach wyników jest systematyczne, ubocznie traktując czynniki przypadkowe, których skutki nie mogą być przewidziane i mogą być traktowane jako błędy losowe. Następnie w analizie regresji liniowej dwóch zmiennych dokonano estymacji parametrów liniowych funkcji regresji [Paradysz 2005: 240-249] z wykorzystaniem metody najmniejszych kwadratów. W toku analizy oceniono również jakość oszacowania funkcji regresji do danych empirycznych [Zajac 1994: 228-229], obliczając m.in. odchylenie standardowe składnika resztowego. W celu wykazania, jaki procent średniego poziomu zmiennej objaśnianej stanowią wahania losowe, których miarą jest odchylenie standardowe składnika

resztowego, obliczono współczynnik zmienności resztowej. Dla określenia, jaki procent zmienności zmiennej objaśnianej jest wyjaśniany przez oszacowaną funkcję regresji, posłużono się współczynnikiem determinacji. Na koniec oceny jakości oszacowania funkcji regresji obliczono błędy średnie szacunku parametrów funkcji regresji [Paradysz 2005: 252-253].

Przeprowadzono badanie wpływu zmian analizowanych kursów walutowych na wynik finansowy sektora bankowego w Polsce, a wyniki przedstawiono w tabeli 5.

Tabela 5. Wpływ kursów walutowych na WF sektora bankowego w Polsce w latach 2010-2016

Badanie wpływu w czasie		Współczynnik korelacji	Współczynnik regresji liniowej	Odchylenie standardowe składnika resztowego	Współczynnik zmienności reszt	Współczynnik determinacji
Kursy na ROA	rzeczywistym	-0,489605	-0,037774	0,025746	0,304167	0,239713
	z opóźnieniem	-0,494399	-0,038186	0,025603	0,301001	0,244431
Kursy na ROE	rzeczywistym	-0,415988	-0,030762	0,015801	0,118300	0,220938
	z opóźnieniem	-0,429446	-0,031255	0,015786	0,117586	0,224123
Kursy na MO	rzeczywistym	-0,582309	-0,046956	0,019306	0,084897	0,351753
	z opóźnieniem	-0,586066	-0,047842	0,019326	0,084944	0,356530
Kursy na RO	rzeczywistym	-0,530447	-0,038320	0,018152	0,084134	0,292286
	z opóźnieniem	-0,533145	-0,038993	0,018213	0,084401	0,295533
Kursy na WF	rzeczywistym	-0,504587	-0,038453	0,019751	0,147874	0,276173
	z opóźnieniem	-0,510764	-0,039069	0,019732	0,146983	0,280154

Źródło: obliczenia własne.

Obliczono współczynnik korelacji liniowej, gdzie zmienną niezależną określono kursy walutowe, a zmienną zależną współczynniki ROA, ROE, MO i RO, który dla tych zmiennych w latach 2010-2016 wyniósł średnio $-0,5$, wskazując na wyraźną ujemną korelację liniową. Przeprowadzono test istotności przy założeniu 5% szans na popełnienie błędu przy wnioskowaniu 0,05 i liczbie swobody $n - 2$ i porównano z wartością krytyczną testu t -Studenta³. W związku z tym, że uzyskana w badaniu wartość testu t -Studenta jest wyższa od wartości krytycznej, należy stwierdzić, że uzyskany wynik współczynnika korelacji jest istotny statystycznie.

Analiza współczynnika korelacji liniowej, a także stwierdzenie istotności uzyskanego w badaniu wyniku współczynnika korelacji wskazują, że zmianom kursów walutowych towarzyszą równocześnie zmiany wyniku finansowego sek-

³ http://www.naukowiec.org/tablice/statystyka/rozklad-t-studenta_248.html [dostęp: 1.05.2017].

tora bankowego, czyli badane zmienne są ze sobą silnie skorelowane i jest to wyraźna zależność ujemna. Oznacza to, że wzrostowi wartości jednej zmiennej towarzyszy spadek wartości drugiej zmiennej [Kopiński 2008: 66].

Kolejnym etapem badań była estymacja parametrów liniowych funkcji regresji i w jej wyniku uzyskano współczynnik regresji średnio na poziomie $-0,38453$. Oznacza to, że na skutek wzrostu kursu walutowego o jedną jednostkę wskaźnik rentowności sektora bankowego spadnie średnio o $0,4$ p.p.

Przeprowadzono również ocenę jakości oszacowania funkcji regresji, obliczając odchylenie standardowe składnika resztowego, współczynnik zmienności resztowej oraz współczynnik determinacji. W trakcie obliczeń na podstawie odchylenia standardowego stwierdzono, że wartości empiryczne badanych wskaźników przeciętnie odchylają się od wartości teoretycznych tej zmiennej o $0,02$ p.p., czyli rzeczywiste wartości różnią się od teoretycznych wyznaczonych na podstawie funkcji regresji przeciętnie o $+/-0,02$ p.p. Współczynnik zmienności resztowej natomiast wskazał, że wahania losowe stanowią średnio $14,79\%$ średniego poziomu zmiennej objaśnianej, których miarą jest odchylenie standardowe składnika resztowego.

Współczynnik determinacji obliczony w trakcie badania poinformował, że zmiany badanych wskaźników związane są w $27,62\%$ ze zmianami kursów walutowych, natomiast w pozostałej części zależą od innych zmiennych nieuwzględnionych w badaniu oraz od czynnika przypadkowego. W związku z powyższymi obliczeniami należy przyjąć, że kursy walutowe USD, EUR, CHF, GBP w sposób istotny wyjaśniają zmienność wskaźników ROA, ROE, MO i RO.

Związek korelacyjny między badanymi zmiennymi może być nierównoczesny i zmiany jednej zmiennej mogą wywoływać reakcję drugiej zmiennej z pewnym opóźnieniem. W związku z powyższym przeprowadzono analizę wpływu zmian kursów walutowych na wskaźniki ROA, ROE, MO i RO z jednomiesięcznym opóźnieniem i dokonano badania, zakładając, że zmiana kursów walutowych w danym miesiącu będzie oddziaływać na badane wskaźniki w miesiącu następnym. Otrzymane wyniki dla tego badania zestawiono w tabeli 5 z wynikami uzyskanymi podczas badania zależności tych zmiennych bez jednomiesięcznego przesunięcia w celu obserwacji, czy opóźnienie wpłynęło na wyniki określonych w trakcie analizy współczynników. Tabela 5 wskazuje na zmiany wynikające z badania zależności kursów walutowych i wskaźników z opóźnieniem. Jednomiesięczne przesunięcie reakcji ROA, ROE, MO i RO na zmiany kursów walutowych odzwierciedliło się we wzrostach współczynnika korelacji i regresji liniowej, co należy odczytać jako zwiększenie zależności między badanymi zmiennymi. Zmniejszenie wartości odchylenia składnika resztowego wskazuje na mniejsze odchylenia wartości empirycznych zmiennej objaśnianej od wartości teoretycznych tej zmiennej obliczanej na podstawie funkcji regresji, co również potwierdza większą zależność zmiennych w badaniach dotyczących reakcji z jednomie-

sięcznym opóźnieniem. Potwierdza to również mniejsza wartość współczynnika zmienności resztowej w stosunku do badań w czasie rzeczywistym i wskazuje na średnio mniejszy udział procentowy wahań losowych w wartościach badanych wskaźników. Wzrost wartości współczynnika determinacji w odniesieniu do tego współczynnika, obliczonego w badaniach bez różnicy w reakcji zmiennej objaśnianej, świadczy również o tym, że model regresji w tym przypadku lepiej opisuje zachowanie wskaźników rentowności. Przeprowadzona analiza średnich błędów szacunku ocen parametrów funkcji regresji potwierdziła również dokładne oszacowanie tych parametrów.

W związku z powyższym należy stwierdzić, że kursy walutowe w sposób silniejszy wpływają na zmienność wskaźników rentowności ROA, ROE, MO i RO przy uwzględnieniu opóźnienia ich reakcji o jeden miesiąc.

5. Zakończenie

W celu określenia, jak zmiany kursów walutowych wpływały na zmiany wyniku finansowego sektora bankowego oraz jaka była siła i kierunek tych zmian, w pierwszym etapie badań dokonano analizy zmienności wyniku finansowego, a także obserwacji zmienności wskaźników rentowności ROA, ROE, MO oraz RO w latach 2010-2016, co pozwoliło na przygotowanie danych do analizy zależności.

Wskaźniki względne wyniku finansowego wskazane powyżej stanowiły w badaniu zmienne zależne (objaśniane), a zależność ich zmienności była analizowana na podstawie zmiany zmiennych niezależnych (objaśniających). Zmiennymi objaśniającymi w analizie zależności określono kursy walutowe USD, EUR, CHF, GBP.

W toku badań stwierdzono zależność korelacyjną między badanymi zmiennymi, którą najlepiej odzwierciedlała funkcja liniowa, co prowadziło do wyznaczenia współczynnika korelacji oraz do przeprowadzenia testów potwierdzających istotność statystyczną jego wyników. Obliczony współczynnik korelacji liniowej dla badanych zmiennych w całym okresie badawczym wyniósł średnio $-0,5$ i był to wynik istotny statystycznie. Na tym etapie badań można było stwierdzić, że zmiana kursów walutowych oraz zmiana wyniku finansowego sektora bankowego mierzonego wskaźnikami względnymi występuje równocześnie, co z kolei potwierdza silną ujemną korelację badanych zmiennych. Odpowiedzi na pytanie badawcze dostarczył współczynnik regresji liniowej, przyjmujący wartość średnio na poziomie $-0,38453$, co oznaczało, że w wyniku wzrostu kursu walutowego o jedną jednostkę wskaźnik rentowności sektora bankowego spadnie średnio o $0,4$ p.p.

Na podstawie odchylenia standardowego składnika resztowego stwierdzono, że rzeczywiste wartości wskaźników ROA, ROE, MO i RO różniły się od teoretycznych wyznaczonych na podstawie funkcji regresji przeciętnie o $\pm 0,02$ p.p., a współczynnik zmienności resztowej wskazywał natomiast, że 14,79% ich średniego poziomu stanowiły średnio wahania losowe. Obliczony współczynnik determinacji poinformował, że zmiany wskaźników związane były znacząco, bo w 27,62% ze zmianami kursów walutowych, natomiast w pozostałej części zależały od innych zmiennych nieuwzględnionych w badaniu oraz od czynnika przypadkowego. Została tym samym potwierdzona hipoteza o wpływie zmian kursów walutowych na wynik finansowy sektora bankowego.

Przeprowadzono również analizę wpływu zmian kursów walutowych na badane wskaźniki przy założeniu, że ich reakcja na te zmiany nastąpiła z jednomiesięcznym opóźnieniem. Współczynnik korelacji liniowej w tym badaniu był wyższy o 0,062, a współczynnik regresji liniowej był wyższy o 0,006, co oznaczało zwiększenie zależności między zmiennymi. Potwierdzała to również mniejsza wartość odchylenia standardowego i współczynnika zmienności resztowej. Wzrost współczynnika determinacji do 28,02% świadczy o mniejszym wpływie czynnika przypadkowego oraz innych zmiennych nieuwzględnionych w analizie. Badania te potwierdziły zatem większy wpływ zmian kursów walutowych na wskaźniki ROA, ROE, MO i RO przy założeniu, że zareagowały one na zmiany kursów walutowych z jednomiesięcznym opóźnieniem, co jest potwierdzeniem wstępnie przyjętej hipotezy.

Przeprowadzone badania pozwoliły na realizację wyznaczonego celu oraz potwierdzenie hipotez w całości.

Powyższe analizy oprócz walorów poznawczych mają również atrybuty użytkowe, mogą bowiem stanowić podstawę do przewidywania, jakie wartości przyjmie zmienna zależna przy zadanych wartościach zmiennej niezależnej. W celu bardziej szczegółowego określenia determinant zmian wyniku finansowego należałoby w przyszłości poszerzyć badania o kolejne zmienne niezależne, wykorzystując np. zastosowany w niniejszym artykule model korelacji i regresji liniowej lub też przeprowadzić badania współzależności, stosując korelację i regresję wielokrotną.

Literatura

- Bednarski L., 2007, *Analiza finansowa w przedsiębiorstwie*, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne S.A.
- Bragg S.M., 2010, *Wskaźniki w analizie działalności przedsiębiorstwa*, Warszawa: Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.
- Gabrusewicz W., 2007, *Podstawy analizy finansowej*, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.

- http://www.naukowiec.org/tablice/statystyka/rozkład-t-studenta_248.html [dostęp: 1.05.2017].
- Jóźwiak J., Podgórski J., 2006, *Statystyka od podstaw*, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Kopiński A., 2008, *Analiza finansowa banku*, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Krysiak A., Niedziółka P., 2007, Ryzyko cenowe, w: M. Zaleska (red.), *Współczesna bankowość*, t. I, Warszawa: Centrum Doradztwa i Informacji Difin sp. z o.o.: 405-410.
- Marcinkowska M., 2007, *Ocena działalności instytucji finansowych*, Warszawa: Centrum Doradztwa i Informacji Difin sp. z o.o.
- Orechwa-Maliszewska E., 2008, *Sprawozdawczość i analiza finansowa banku*, Białystok: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Finansów i Zarządzania w Białymstoku.
- Paradysz J. (red.), 2005, *Statystyka*, Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu.
- Ustawa z dnia 29 września 1994 o rachunkowości, t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 1047 z późn. zm.
- Witkowski M., 2005, Analiza współzależności, w: J. Paradysz (red.), *Statystyka*, Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu: 227-229.
- Zajac K., 1994, *Zarys metod statystycznych*, Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Zaleska M., 2007, Analiza wskaźnikowa i jej rozwinięcie, w: M. Zaleska, *Współczesna bankowość*, t. I, Warszawa: Centrum Doradztwa i Informacji Difin sp. z o.o.: 608-610.

Identification of the impact of changes in foreign exchange rates on the financial performance of the banking sector in Poland in 2010-2016

Abstract. The aim of the article is to evaluate changes in the financial performance of the banking sector resulting from changes in exchange rates, and to determine the strength and direction of the impact of these changes on the banking sector's performance. According to the hypothesis put forward in the study, changes in exchange rates affected the banking sector's financial performance and had a greater impact, assuming that the change in the financial performance was delayed by one month. The research hypothesis was verified using interdependence analysis together with a correlation model and linear regression.

Keywords: the financial result, foreign exchange rates, regression

PAULINA MARCINKOWSKA

Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu, Wydział Finansów i Bankowości
e-mail: p.marcinkowska2@wp.pl

Wykorzystanie wskaźnika VAIC w pomiarze kapitału intelektualnego banku dla interesariuszy zewnętrznych na przykładzie porównania grup kapitałowych PKO Bank Polski S.A i Bank Zachodni WBK S.A.*

Streszczenie. Współcześnie w warunkach gospodarki opartej na wiedzy istotną rolę w tworzeniu wartości przedsiębiorstwa odgrywa kapitał intelektualny. Tradycyjna sprawozdawczość nie odzwierciedla jednak rzeczywistej sytuacji majątkowo-kapitałowej podmiotów gospodarczych. W polskiej praktyce gospodarczej badania kapitału intelektualnego nie są wykonywane, co prowadzi do nieskutecznego zarządzania tym jednym z najważniejszych współcześnie zasobów przedsiębiorstwa. Zaprezentowane w artykule badanie obejmuje pomiar kapitału intelektualnego dwóch banków oferujących swoje usługi w Polsce przy użyciu wskaźnika intelektualnej wartości dodanej VAIC w okresie 2011-2015.

Słowa kluczowe: kapitał intelektualny, pomiar kapitału intelektualnego, wskaźnik ekonomicznej wartości dodanej, VAIC

1. Wprowadzenie

Charakterystyczne dla gospodarki opartej na wiedzy jest to, że źródłem wartości przedsiębiorstwa nie są jak dawniej aktywa rzeczowe, kapitał materialny, ale zasoby niematerialne. W obecnych zapisach sprawozdawczych wycena wartości składników majątkowych odbywa się według kosztu historycznego, a nie wartości rzeczywistej. Korzystne dla interesariuszy będzie stworzenie jednolitego, wiarygodnego narzędzia pozwalającego na oszacowanie wartości

* Artykuł został przygotowany na podstawie pracy magisterskiej autorki pt. „Wycena kapitału intelektualnego na przykładzie Grupy Kapitałowej PKO Bank Polski S.A. w latach 2011-2015” napisanej pod kierunkiem dr. Jerzego Halickiego.

zasobów niematerialnych posiadanych przez przedsiębiorstwo. Prawo i przepisy zarówno polskie, jak i międzynarodowe w niewielkim i wąskim ujęciu odnoszą się do tematyki kapitału intelektualnego. To, co w sprawozdawczości określa się mianem aktywów niematerialnych, jest pojęciem znacznie węższym niż kapitał intelektualny rozpatrywany w niniejszym artykule. Widoczne jest tam całkowite pominięcie aktywów, takich jak zasoby ludzkie, lojalność klientów, wizerunek firmy. Tradycyjne podejście rachunkowości skupia się na zasobach rzeczowych i finansowych przedsiębiorstwa, co prowadzi do nieadekwatnego odzwierciedlenia rzeczywistej wartości rynkowej. Tym samym powszechnie stosowane praktyki w stopniu niewystarczającym informują interesariuszy o aktualnej kondycji podmiotu gospodarczego. Brak stosownego odzwierciedlenia w sprawozdawczości prowadzi do mylnej oceny konkurencyjności i pomijania kluczowych czynników sukcesu nowoczesnego przedsiębiorstwa. Brak powszechnych i obiektywnych metod pomiaru i wyceny kapitału intelektualnego prowadzi do dezinformacji interesariuszy obserwujących przedsiębiorstwa z jednej branży. Odpowiednie rozpoznanie, pomiar, zarządzanie i raportowanie o zasobach niematerialnych może we współczesnym przedsiębiorstwie stać się asumptem do podejmowania działań prowadzących do osiągnięcia przewagi konkurencyjnej. Obecnie stosowane praktyki sprawozdawczości nie nadążają za potrzebami nowoczesnych przedsiębiorstw. W kontekście kryzysu finansowego i gospodarczego rozpoczętego w 2007 r. na szczególną uwagę zasługują banki, które będą przedmiotem niniejszego opracowania.

Celem artykułu jest pomiar kapitału intelektualnego dwóch banków za pomocą wskaźnika VAIC, pozwalającego uwzględnić wpływ tego kapitału na wartość dodaną. Szczególną uwagę poświęcono bankom, bowiem jako instytucje zaufania publicznego powinny w sposób kompletny relacjonować sytuację finansową, wyniki działalności, a w tym zmiany wartości kapitału intelektualnego. W tym celu wyliczono wskaźnik VAIC dla dwóch grup kapitałowych sektora finansowego działających na terenie Polski. Celami dodatkowymi jest przedstawienie zalet i wad tego wskaźnika intelektualnej wartości dodanej na tle wskaźnika *market to book value ratio* oraz *Calculated Intangible Value*.

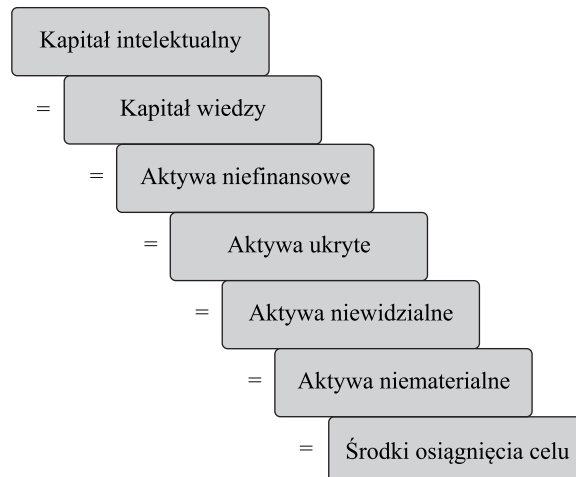
Godny uwagi jest fakt, że problematyka poruszana w tym artykule ma znaczenie dla każdego sektora gospodarki. Próba znalezienia odpowiedniej metody wyceny kapitału intelektualnego ma znaczenie dla interesariuszy zewnętrznych, a w przypadku zarządzania kapitałem intelektualnym banku ma również znaczenie dla polityki fiskalnej państw. Według niektórych ekspertów kryzys *subprime* na rynku finansowym w USA, którego okres trwania przypada na lata 2007-2009, przerodził się w 2011 r. w kryzys finansów publicznych krajów strefy euro [Śledzik 2011: 38].

2. Pojęcie, klasyfikacja i komponenty kapitału intelektualnego

Należy zwrócić uwagę na wiele zamiennych nazw używanych przez badaczy tematu z całego świata. W poniższym artykule pojęcie kapitału intelektualnego (z ang. *intellectual capital*) będzie używane zamiennie z kapitałem wiedzy (z ang. *knowledge capital*) oraz pojęciem aktywów niematerialnych (z ang. *intangible assets*). Na schemacie 1 przedstawiono kolejne terminy używane zamiennie w literaturze przedmiotu do określania kapitału intelektualnego.

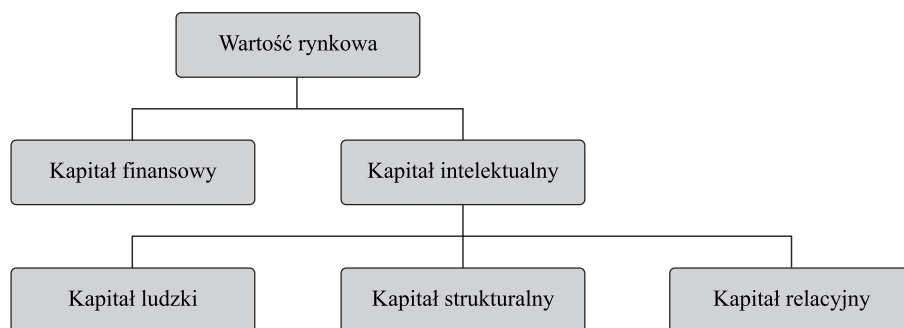
W ostatnich latach miały miejsce przeobrażenia w funkcjonowaniu przedsiębiorstw. Zarówno teoretycy, jak i praktycy biznesu dostrzegli, że kapitał intelektualny stał się źródłem przewagi konkurencyjnej, a poprzednie modele myślenia i teorie nie odzwierciedlają obecnej rzeczywistości. Potrzebna stała się umiejętność zarządzania wiedzą w przedsiębiorstwie, w którym ziemia i budynki nie były tak istotne jak w erze produkcyjnej, gdyż to informacja i wiedza stały się źródłem przewagi konkurencyjnej, trudnej do pomiaru czy wyceny.

Definicji kapitału intelektualnego jest wiele. Jedna z nich, autorstwa Thomasa Stewarta i przywoływana w literaturze, opisuje to pojęcie jako sumę wszystkiego, co każdy w przedsiębiorstwie wie, a co decyduje o przewadze konkurencyjnej. Zatem do kapitału intelektualnego zaliczyć można szeroko pojętą wiedzę, doświadczenie, informacje wykorzystywane w przedsiębiorstwie w celu zwiększenia



Schemat 1. Terminy opisujące kapitał intelektualny

Źródło: Edvinsson, Malone 2001: 18.



Schemat 2. Struktura i elementy kapitału intelektualnego

Źródło: opracowanie własne na podstawie Dzinkowski 2000: 32.

jego wartości. Przykładowymi elementami tego kapitału są: procesy, własność intelektualna, umiejętności pracowników, stosowane technologie, wizerunek przedsiębiorstwa [Pocztowski (red.) 2001: 49].

Kolejną definicję kapitału intelektualnego przedstawiają Leif Edvinsson i Michael Malone [Pocztowski (red.) 2001: 49], piszą, że to wiedza, praktyczne doświadczenie, technologie, dobre stosunki z klientami oraz wszelkie umiejętności pozwalające przedsiębiorstwu osiągnąć przewagę konkurencyjną. Co ciekawe, Edvinsson i Malone [2001: 39-40] uważają ten kapitał za zobowiązanie – kapitał zapożyczony od pracowników oraz klientów.

Kapitał ludzki to nic innego jak wiedza, zdolności i umiejętności pracowników. Kapitał ten zostaje pomniejszony wraz z odejściem kluczowego pracownika, a podmiot ten staje się uboższy o jego/jej kwalifikacje zawodowe, przedsiębiorczość, innowacyjność [Sveiby 1989: 15-16]. Kreatywność pracowników może być wykorzystywana do stworzenia innowacyjnego produktu lub udoskonalenia, np. instrumentów pochodnych, co prowadzi do zwiększenia konkurencyjności banku na rynku. Kapitał intelektualny to nie tylko to, co jest w przedsiębiorstwie, ale również relacje, stosunki i polityka organizacji, tworzące później jego wizerunek, a odpowiednie kierowanie tymi aktywami zapewnia mu stabilność na dynamicznym rynku [Regulski 2005]. Na schemacie 2 przedstawiono strukturę i elementy kapitału intelektualnego według Dzinkowskiego.

W przypadku banku do kapitału wiedzy zaliczyć można takie elementy, jak:

- *know-how*, wiedza, umiejętności oraz motywacja pracowników banku,
- infrastruktura techniczna, bazy danych oraz własności intelektualne banku (m.in. patenty, licencje, znaki towarowe),
- relacje z klientami, kooperantami oraz z inwestorami banku (a także relacje z Komisją Nadzoru Finansowego czy Bankiem Centralnym).

Elementami kapitału strukturalnego w banku są filozofie i procesy zarządzania, techniki, procedury działania. Coraz ważniejszym elementem kapitału

strukturalnego w ostatnich latach jest działalność badawczo-rozwojowa, która odpowiednio kreowana i zarządzana może być wykorzystywana do tworzenia i wdrażania nowych usług i produktów.

Proces globalizacji oraz rewolucja informatyczna i komunikacyjna, która przyniosła z sobą takie wynalazki, jak komputery, smartfony i Internet, przyczyniły się do gwałtownej zmiany funkcjonowania banków. Rewolucja technologiczna doprowadziła do umiędzynarodowienia rynku finansowego i większej integracji. Równocześnie nowości technologiczne stały się potencjalnym źródłem przewagi konkurencyjnej. Powstałe w ostatnich latach infrastruktury techniczne: systemy komputerowe, systemy bankowe, bazy danych należą do elementów kapitału strukturalnego banku. W odróżnieniu od kapitału ludzkiego, kapitał strukturalny jest własnością banku i może być produktem obrotu handlowego [Śledzik 2005: 73].

3. Metody wyceny kapitału intelektualnego

Dopóki brakuje rozwiązań i standardowych narzędzi pomiaru kapitału intelektualnego w organizacji, dopóty wycena, pomiar i zarządzanie tym kapitałem pozostaną sztuką. Ze względu na różnorodność stosowanych metod wybór najodpowiedniejszej z nich jest zadaniem trudnym. Dzięki jednym możliwe jest wyodrębnienie kapitału intelektualnego spośród zasobów przedsiębiorstwa, natomiast inne umożliwiają analizę realizowanych funkcji i wartości tego kapitału. Tabela 1 ukazuje klasyfikację metod wyceny kapitału intelektualnego zaproponowaną przez Karla Erika Sveiby'ego.

Tabela 1. Klasyfikacja metod wyceny kapitału intelektualnego

Metoda	Przykład
Oparta na kapitalizacji rynkowej	– wskaźnik q -Tobina – <i>market to book value ratio</i> (MV/BV)
Bezpośredniego pomiaru kapitału intelektualnego	– kosztowe – rynkowe – dochodowe – oparte na opcjach realnych
Oparta na zwrocie z aktywów (ROA)	– <i>Economic Value Added</i> (EVA) – <i>Knowledge Capital Earnings</i> (KCE) – <i>Value Added Intellectual Coefficient</i> (VAIC) – <i>Calculated Intangible Value</i> (CIV)
Metoda kart punktowych	– nawigator Skandii – IC-Rating – zrównoważona karta wyników – monitor aktywów niematerialnych

Źródło: K.E. Sveiby, *Methods for Measuring Intangible Assets* [Ujwary-Gil 2009: 56].

Istotnym faktem jest to, że większość narzędzi opracowanych do wyceny poziomu kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa dotyczy przedsiębiorstw z sektora niefinansowego. Ze względu na dostępność danych oraz specyfikę sprawozdania finansowego banku do przeprowadzenia badań w niniejszym artykule wybrano następujące wskaźniki:

- MV/BV (z ang. *market to book value ratio*),
- CIV (z ang. *Calculated Intangible Value*),
- VAIC (z ang. *Value Added of Intellectual Coefficient*).

Przykładem wskaźnika opartego na kapitalizacji rynkowej jest *market to book value ratio*, czyli wskaźnik wartości rynkowej do wartości księgowej, który ukazuje zależność między tymi wartościami, np. jeśli wskaźnik wynosi 0,80, oznacza to, że jedną złotówkę wartości majątku przedsiębiorstwa można kupić za 80 gr. Wskaźnik ten obliczyć można według wzoru [Urbanek 2008: 105]:

$$\frac{MV}{BV} = \frac{\text{market value of equity}}{\text{book value of equity}},$$

gdzie:

market value of equity – wartość rynkowa,

book value of equity – wartość księgowa.

Wartość rynkowa to wynik mnożenia ceny akcji i liczby tych akcji:

$$MV = \text{cena 1 akcji} \times \text{liczba akcji}$$

Wynik ten jest prosty do uzyskania dla spółek notowanych na giełdzie, jednak spółki nieobecne na rynku publicznym zmuszone są do użycia mniej dokładnej metody porównawczej. Wartość księgowa to różnica między wielkością aktywów i kapitałów obcych:

$$BV = \text{aktywa} - \text{kapitały obce}$$

Niska wartość wskaźnika może oznaczać kłopoty badanego przedsiębiorstwa lub dawać inwestorom informacje o niewykorzystywanym potencjale majątku, który pozwala osiągać niewielkie dochody bieżące. Natomiast nazbyt wysoka wartość wskaźnika MV/BV może być również niekorzystnym znakiem, świadczącym np. o przewartościowaniu cen akcji, które po dokonaniu odpowiedniej korekty ulegną obniżeniu [Ujwary-Gil 2009: 56]. Ten wskaźnik może wyceniać kapitał intelektualny w sposób nieprawidłowy, kiedy zgodnie z zasadami rachunkowości danego przedsiębiorstwa koszty amortyzacji są obliczane według stawek prawa podatkowego, a nie szacunków rzeczywistej utraty wartości [Jarugowa, Fijałkowska 2002: 129]. Budowa wskaźnika *market to book value* sugeruje, że polityka rachunkowości podmiotu gospodarczego ma bezpośredni wpływ na wielkość kapitału intelektualnego, co nie jest prawdą. Co więcej, wartość rynkowa grupy kapitałowej jest wyliczana na bieżąco i często odzwierciedla nastroje inwestorów, ich oczekiwania

w stosunku do przyszłych wyników grupy. W skrajnych przypadkach kryzysu, bądź wzrostu gospodarczego, emocje inwestorów mają duży wpływ na wartość rynkową podmiotu gospodarczego, co dodatkowo umniejsza skuteczność wskaźnika MV/BV.

Model *Calculated Intangible Value* (CIV) został opracowany przez NCI Research (a następnie zmodyfikowany zarówno przez amerykański urząd podatkowy IRS, jak i w 1997 r. przez Stewarta), aby umożliwić obliczenie wartości kapitału intelektualnego w kilku krokach. Model zakłada, że zdolności przedsiębiorstwa do osiągnięcia wyników lepszych od konkurencyjnego podmiotu gospodarczego w tym samym sektorze i o porównywalnych aktywach materialnych, to właśnie wartość kapitału intelektualnego. Wygenerowana nadwyżka opisuje, o ile więcej zarabia dane przedsiębiorstwo dzięki posiadanym aktywom niematerialnym. Różnica nadwyżki zysku zrealizowanego przez kapitał intelektualny i zysku konkurencyjnego przedsiębiorstwa o porównywalnych aktywach rzeczowych to premia intelektualna. Umożliwia ona obliczenie kapitału intelektualnego, a następnie jego wycenę [Fijałkowska 2012: 423]. Stewart zaproponował obliczenia złożone z siedmiu etapów [Śledzik 2011: 101]. Etap pierwszy to obliczenie średniego zysku brutto (przed opodatkowaniem) z ostatnich 3 lat. Następnie wyznacza się średnią wartość aktywów materialnych z przynajmniej 3 ostatnich lat. Iloraz tych średnich to kwota średniego zwrotu na aktywach dla przedsiębiorstwa (wartość wyrażana w procentach). Kolejnym etapem jest obliczenie średniego zwrotu na aktywach dla badanego sektora. Etap piąty to obliczenia nadwyżki, która wyraża, o ile więcej niż przeciętnie w sektorze zarabia dany podmiot gospodarczy dzięki posiadanym aktywom. Kalkulacja nadwyżki oparta jest na następującym wzorze:

$$\text{nadwyżka} = \text{średni zysk brutto} - (\text{ROA dla sektora} \times \text{średnia wartość aktywów materialnych})$$

Etap szósty to wyznaczenie średniej stopy podatkowej w badanym okresie, potrzebnej do obliczenia tak zwanej premii intelektualnej wg wzoru:

$$\text{premia intelektualna} = \text{średnia stopa podatkowa} \times \text{nadwyżka} - \text{nadwyżka}$$

Na ostatnim etapie wyznacza się stopę dyskontową, np. koszt kapitału spółki, w celu wyznaczenia bieżącej wartości premii intelektualnej [Śledzik 2011: 101-102].

W literaturze brakuje badań wykorzystujących wskaźnik CIV w spółkach z branży finansowej. Model CIV odzwierciedla kapitał intelektualny przedsiębiorstwa, bazując na logicznych, łatwo dostępnych i wiarygodnych danych. Analiza ta daje możliwość porównań między przedsiębiorstwami funkcjonującymi w danym sektorze. CIV dostarcza zarządzającym dane informujące, czy podejmowane decyzje inwestycyjne przynoszą zyski lub straty. Model ten, jak KCE, jest pracochłonny, natomiast wykorzystywane miary są uśrednione, a więc niedokładne. Wskaźnik ROA, potrzebny do wyliczeń CIV, musi mieć wartość powyżej średniej w sektorze, aby uniknąć wyników ujemnych, nielogicznych [Fijałkowska 2012: 423].

Kolejnym wskaźnikiem, niejako udoskonaleniem wskaźnika CIV, jest współczynnik intelektualnej wartości dodanej (z ang. *Value Added Intellectual Coefficient*, VAIC) zaprezentowany przez Ante Pulica w 1998 r. na kongresie w Kanadzie. Model ten w ciągu ostatnich lat został dogłębnie przeanalizowany, udoskonalony i wykorzystany w wielu badaniach przez podmioty gospodarcze różnych sektorów biznesowych. Istota tego wskaźnika sprowadza się do oceny wartości dodanej przedsiębiorstwa i ustalania stopnia zaangażowania kapitałów rzeczowego i niematerialnego w wygenerowaniu tej wartości. Model może zostać określony miarą sukcesu podmiotu gospodarczego. Wysoka wartość tego wskaźnika jest świadectwem dobrej kondycji przedsiębiorstwa. VAIC to łączna efektywność przedsiębiorstwa, wartość opisująca zwrot jednostki kapitału zainwestowanego w rozwój kapitału wiedzy. Duża wartość wskaźnika wyraża więc duże zdolności podmiotu gospodarczego do tworzenia nowych zasobów przedsiębiorstwa w postaci aktywów niematerialnych, kapitału intelektualnego. Ogólny wzór Pulica przyjmuje postać [Kasiewicz, Rogowski, Kicińska 2006: 210-214]:

$$VA = OUT - IN,$$

gdzie:

- VA – wartość dodana (z ang. *value added*),
 - OUT – całkowite przychody ze sprzedaży wyrobów i usług,
 - IN – nakłady przedsiębiorstwa, czyli wszystkie wydatki oprócz nakładów na kapitał ludzki (wynagrodzenia, świadczenia wobec pracowników).
- Pulic przedstawił również alternatywną kalkulację:

$$VA = OP + EC + D + A,$$

gdzie:

- OP – zysk operacyjny (z ang. *operating profit*),
- EC – koszty pracowników (z ang. *employee costs*),
- D – deprecjacja (z ang. *depreciation*),
- A – amortyzacja (z ang. *amortization*).

Po wyliczeniu wartości dodanej należy dokonać obliczeń efektywności wykorzystania zaangażowanego kapitału własnego w tworzeniu wartości dodanej:

$$VACA = VA / CE,$$

gdzie:

- VACA – *value added capital coefficient*,
- CE – kapitał własny przedsiębiorstwa (z ang. *capital employed*).

Następnym etapem jest wyliczenie efektywności wykorzystania kapitału ludzkiego:

$$VAHU = VA / HC,$$

gdzie:

VAHU – *human capital coefficient*,

HC – kapitał ludzki (z ang. *human capital*), wielkość ograniczona do kosztów zatrudnienia.

Wyliczenie efektywności wykorzystania kapitału strukturalnego:

$$STVA = SC / VA,$$

gdzie:

STVA – *structural capital efficiency*,

SC – kapitał strukturalny (z ang. *structural capital*), gdzie

$$SC = VA - HC.$$

Końcowym etapem jest obliczenie samego VAIC, czyli wskaźnika efektywności tworzenia wartości dodanej opartego na wykorzystaniu kapitału własnego, strukturalnego i ludzkiego podmiotu gospodarczego.

$$VAIC = VACA + VAHU + STVA,$$

gdzie:

VACA – efektywność wykorzystania zaangażowania kapitału własnego w tworzeniu wartości dodanej,

VAHU – efektywność wykorzystania kapitału ludzkiego,

STVA – efektywność wykorzystania kapitału strukturalnego.

Najważniejszą zaletą tego wskaźnika jest dostępność, w rocznych sprawozdaniach podmiotów gospodarczych, danych niezbędnych do wyliczeń. Są one obiektywne i weryfikowalne, a obliczenia nie są czasochłonne. Wskaźnik ten umożliwia również porównywanie efektywności przedsiębiorstw działających w tym samym sektorze. Jednakże wycena kapitału ludzkiego ograniczona jest jedynie do kosztów zatrudnienia, co powoduje duże niedoszacowanie wartości tego kapitału w porównaniu do pozostałych zaprezentowanych metod [Kasiewicz, Rogowski, Kicińska 2006: 210-214]. Ze względu na prostotę obliczeń, dostępność, obiektywność i jasność niezbędnych danych w sprawozdaniach finansowych spółek oraz możliwości dokonywania analiz porównawczych pomiędzy podmiotami funkcjonującymi w tym samym sektorze, w prezentowanej pracy do szczegółowej analizy wykorzystano wskaźnik VAIC.

Obiektywność i jasność danych umożliwia nie tylko mierzenie trendów i efektywności poszczególnych rodzajów kapitałów, ale przede wszystkim umożliwia rozpatrywanie osiągniętych wyników na tle rynku, branży czy nawet w perspektywie globalnej. Przeprowadzenie rozbudowanych badań wszystkich instytucji w sektorze bankowym badanego kraju umożliwiłoby identyfikację lidera branży oraz wnikliwą analizę makro całego sektora. Ze względu na wielkość polskiego sektora bankowego, w artykule porównane ze sobą zostaną dwie grupy kapitałowe. Do badań wybrano dane za okres 2011-2015.

4. Pomiar kapitału intelektualnego grup kapitałowych PKO Bank Polski S.A. oraz Bank Zachodni WBK S.A.

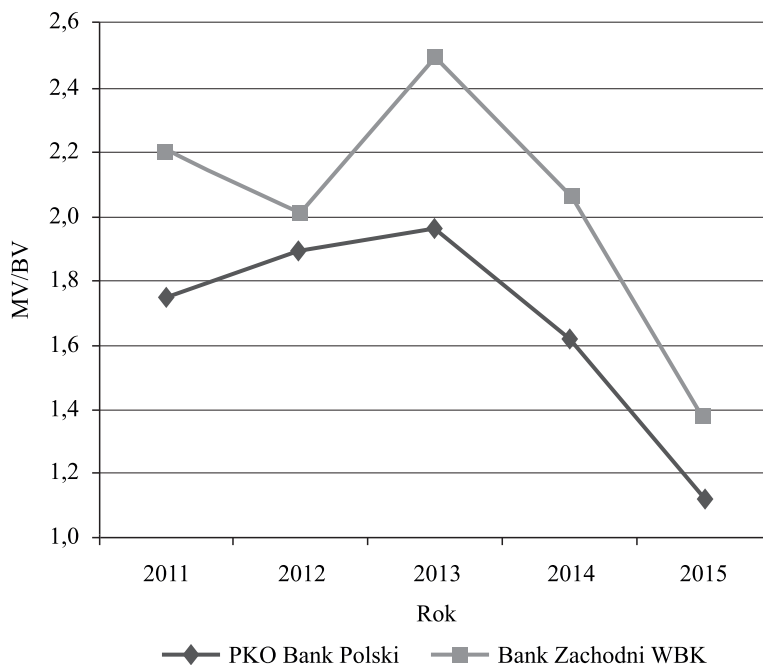
Istnieje wiele mezogenicznych czynników (np. kondycja gospodarki, stopień rozwoju rynku kapitałowego), mających wpływ na wartość rynkową instytucji tworzących sektor bankowy. Na polskie banki, porównywane w tym artykule, wpływ ma chociażby polityka większych banków na amerykańskich giełdach. Można zauważyć korelację między tym centrum światowych finansów a notowaniami na giełdach innych krajów (w tym i w Polsce). Kolejnym istotnym czynnikiem są działania Banku Centralnego dotyczące polityki pieniężnej, która ma bezpośredni wpływ na popyt na oferowane przez banki usługi. Regulacji podlegają również koszty finansowania czy dostępność produktów, takich jak kredyty (zdolność kredytowa).

Badania zostały przeprowadzone dla grupy kapitałowej PKO Bank Polski, której dominującą jednostką jest Powszechna Kasa Oszczędności Bank Polski Spółka Akcyjna (PKO BP). Bank został utworzony w 1919 r., a w obecnej formie spółki akcyjnej istnieje od roku 2000. PKO BP zajmuje się obsługą osób fizycznych, prawnych oraz innych podmiotów krajowych oraz zagranicznych. Jest to bank uniwersalny, depozytowo-kredytowy oferujący takie usługi finansowe, jak: *leasing*, *factoring*, fundusze inwestycyjne, fundusze emerytalne, bankowość internetową oraz obsługę kart kredytowych. Wszelkie dane użyte do obliczenia wskaźnika efektywności tworzenia wartości dodanej zostały zaczerpnięte ze sprawozdań finansowych opublikowanych w serwisie internetowym grupy¹. Dane pochodzą z okresu 2011-2015².

Kolejną będzie Grupa Banku Zachodniego WBK SA (BZ WBK), należąca do Banco Santander S.A. z siedzibą w Hiszpanii. Grupa oferuje szeroki zakres usług dla osób fizycznych i prawnych w obrocie krajowym oraz międzynarodowym. Do

¹ W sprawozdaniu na dzień 31 grudnia 2013 r. istnieją różnice między wcześniej opublikowanymi sprawozdaniami: „W związku ze zmianą MSR 19 «Świadczenia pracownicze», przyjętą przez Unię Europejską Rozporządzeniem Komisji UE nr 1255/2012 z dnia 11 grudnia 2012 r., która ma zastosowanie dla okresów rozpoczynających się 1 stycznia 2013 lub później oraz ma charakter retrospektywny w drugiej połowie 2013 r. Grupa Kapitałowa wprowadziła zmianę zasad rachunkowości dotyczącą zasady ujmowania zysków i strat aktuarialnych z wyceny programów określonych świadczeń”. Skonsolidowane sprawozdanie finansowe grupy kapitałowej PKO Banku Polskiego S.A. za rok zakończony 31 grudnia 2013 r., 2.22: *Objaśnienie różnic między wcześniej publikowanymi sprawozdaniami a niniejszym sprawozdaniem finansowym*. Pozostałe przekształcenia wynikały ze zmian w rozpoznawaniu przychodów i kosztów dotyczących sprzedaży produktów ubezpieczeniowych dołączonych do kredytów oraz reklasyfikacji spraw spornych z Urzędem Ochrony Konkurencji i Konsumentów z pozostałych zobowiązań do rezerw. Ze względu na to przekształcenie w poniższych grafach i zestawieniach brane będą pod uwagę jedynie dane z przekształconego sprawozdania finansowego.

² <https://www.pkobp.pl/grupa-pko-banku-polskiego/relacje-inwestorskie> [dostęp: 21.02.2017].

Wykres 1. Wskaźnik MV/BV dla grupy kapitałowej PKO BP i BZ WBK w latach 2011-2015

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań finansowych grup kapitałowych.

oferowanych usług należy m.in. pośrednictwo obrotu papierami wartościowymi, *leasing*, *factoring*, zarządzanie aktywami lub funduszami. Wszystkie dane użyte do wyceny kapitału intelektualnego pochodzą ze sprawozdań finansowych spółki sporządzonych za lata 2011-2015³. Dane te dostępne są na stronie internetowej grupy kapitałowej.

4.1. Analiza porównawcza przy użyciu *market to book value ratio (MV/BV)*

W obliczeniach przedstawionych na wykresie 1 przyjęto, że kapitały obce to zobowiązania banku. Niektórzy eksperci zajmujący się analizą wskaźnika wartości rynkowej do wartości księgowej wliczają również rezerwy oraz rozliczenia międzyokresowe. Na potrzeby prezentowanych obliczeń zostały one również uwzględnione.

³ <https://www.bzwbk.pl/relacje-inwestorskie/sprawozdanie-finansowe/2017/sprawozdanie-finansowe-2017.html> [dostęp: 21.02.2017].

Wykres 1 pokazuje, że oba badane podmioty gospodarcze posiadają kapitał intelektualny. Wielkość wskaźnika powyżej jedności oznacza, że spółka ma kapitał intelektualny nieuwzględniony w księgach rachunkowych, a który podnosi wartość przedsiębiorstwa. Wielu autorów przyjmuje, że wskaźnik ten nie mierzy kapitału intelektualnego, a jedynie częściowo udowadnia jego obecność [Śledzik 2011: 98].

4.2. Analiza porównawcza przy użyciu wskaźnika *Calculated Intangible Value (CIV)*

W celu obliczenia CIV przyjęto ROA dla sektora na poziomie 103%, natomiast wysokość stopy dyskontowej oparto na wartości oszacowanej bezpośrednio przez grupę kapitałową. Tabela 2 przedstawia wyniki dla grup kapitałowych PKO Bank Polski i Bank Zachodni WBK.

Tabela 2. Porównanie bieżącej wartości premii intelektualnej grup kapitałowych PKO BP i BZ WBK

Grupa kapitałowa	Bieżąca wartość premii [zł]
PKO Bank Polski	25 968 745 605,90
Bank Zachodni WBK	48 490 629 549,51

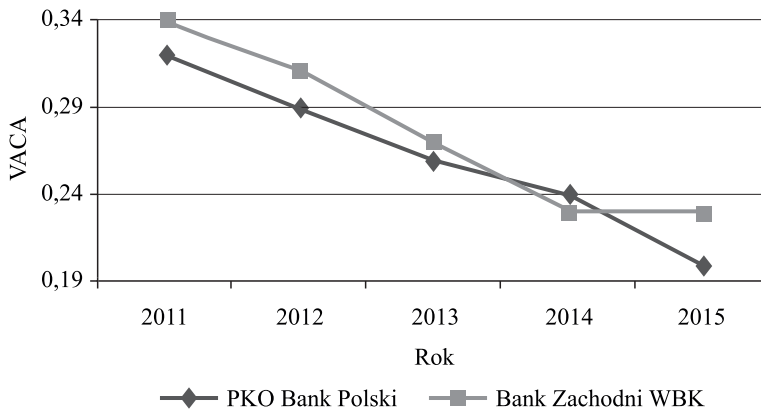
Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań finansowych grupy kapitałowej.

Według metody CIV wartość kapitału intelektualnego grupy kapitałowej Banku Zachodniego WBK jest wyższa o 22,5 miliarda zł od kapitału grupy PKO Bank Polski. Często wymienianą wadą tej metody są uśredniane wyniki zwrotu na aktywach, co prowadzi do ewentualnego zawyżenia lub zaniżenia wyników. Kolejną wskazywaną wadą jest określanie kosztu kapitału przedsiębiorstwa w postaci stopy dyskontowej. Chcąc jak najlepiej porównać kilka przedsiębiorstw w sektorze, należałoby obliczyć średnią wartość stopy dyskontowej sektora, co ponownie rodzi problem uśrednionych wielkości [Kasiewicz, Rogowski, Kicińska 2006: 206].

4.3. Analiza porównawcza wskaźników efektywności zasobów

Obie grupy kapitałowe w badanym okresie odnotowały systematyczny spadek efektywności wykorzystania kapitału własnego w tworzeniu wartości dodanej grupy. Wykres 2 przedstawia porównanie tych wielkości dla obu badanych grup w wyznaczonym okresie.

Wykres 2. Porównanie efektywności wykorzystania kapitału własnego w tworzeniu wartości dodanej grup kapitałowych PKO BP i BZ WBK w latach 2011-2015

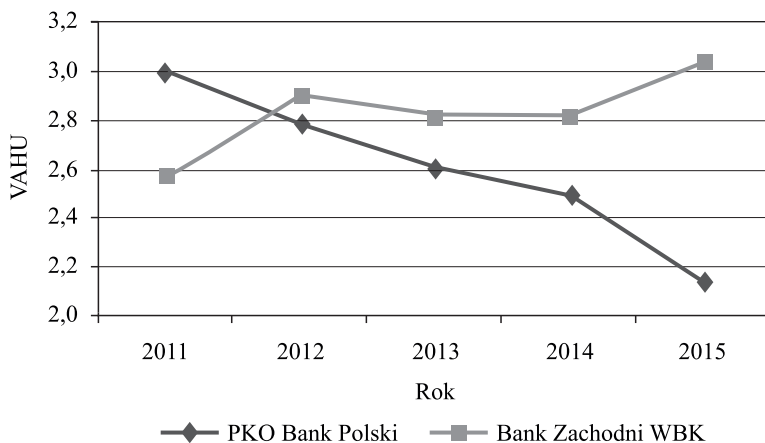


Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań finansowych grup kapitałowych.

Grupa kapitałowa BZ WBK w latach 2014-2015 ustabilizowała wynik na stałym poziomie 0,23 zł na każde zainwestowane 1 zł. Wyniki zaangażowania kapitału własnego obu grup odnotowują spadek pomimo wzrostu całkowitej księgowej wartości aktywów netto obu grup w latach 2011-2015. Spadek ten spowodowany jest malejącą wartością dodaną. Aby zatrzymać trend spadkowy i poprawić wskaźnik zaangażowania kapitału w przyszłych latach, należy możliwie zmniejszyć koszty operacyjne przy utrzymywaniu wzrostu przychodów operacyjnych. Wykres 3 prezentuje efektywność wykorzystania kapitału ludzkiego w tworzeniu wartości dodanej (VAHU) dla grupy kapitałowej PKO BP oraz grupy kapitałowej BZ WBK w latach 2011-2015.

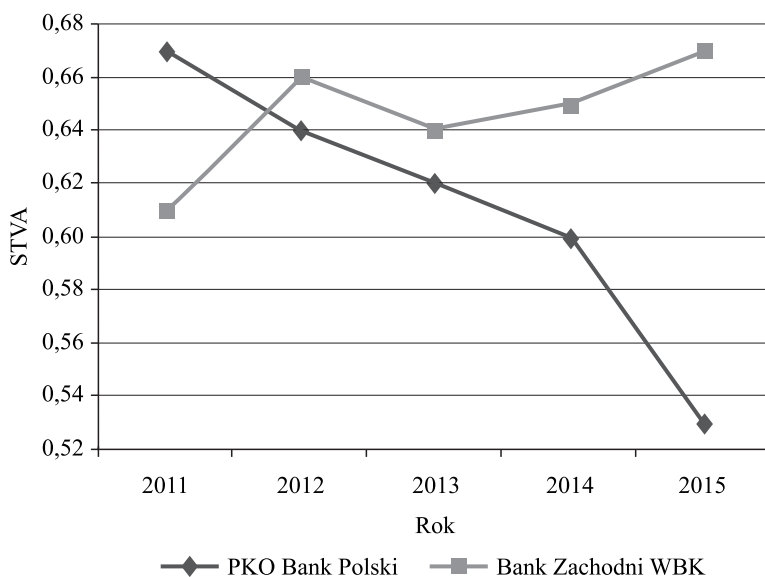
W badanym okresie grupa kapitałowa PKO BP odnotowuje spadek efektywności kapitału ludzkiego w tworzeniu wartości dodanej, w przeciwieństwie do grupy BZ WBK, która po delikatnym spadku i stagnacji w latach 2012-2014 zanotowała wzrost do 3,04 w roku 2015. Wykres 3 pokazuje, że grupa kapitałowa BZ WBK zwiększyła efektywność wykorzystania kapitału ludzkiego. Wartość tego wskaźnika zależna jest jednocześnie od wysokości wydatków poniesionych na pracowników oraz od wartości dodanej. W obu spółkach wydatki na kapitał ludzki stopniowo wzrastają. Wartość dodana będąca zyskiem operacyjnym (gdzie w ujęciu kosztów pominięto wydatki na kadrę pracowniczą, które traktowane są jako inwestycja) odnotowuje dla grupy kapitałowej PKO BP spadek, przez co wskaźnik dla zasobów ludzkich pomniejsza się w badanym okresie. Sposobem na zwiększanie wskaźnika efektywności jest podwyższanie wartości dodanej w nadchodzących latach lub obniżanie wydatków na kapitał ludzki przy obecnym poziomie wartości dodanej. Wykres 4 przedstawia wyniki wskaźnika efektyw-

Wykres 3. Porównanie efektywności wykorzystania kapitału ludzkiego w tworzeniu wartości dodanej grup kapitałowych PKO BP i BZ WBK w latach 2011-2015



Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań finansowych grup kapitałowych.

Wykres 4. Porównanie efektywności wykorzystania kapitału strukturalnego w tworzeniu wartości dodanej grup kapitałowych PKO BP i BZ WBK w latach 2011-2015

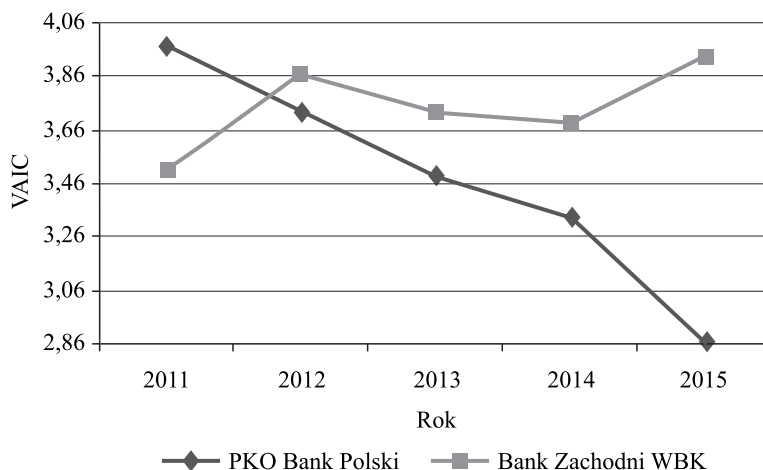


Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań finansowych grup kapitałowych.

ności wykorzystania kapitału strukturalnego w tworzeniu wartości dodanej dla badanych grup kapitałowych w przyjętym okresie.

Efektywność wykorzystania kapitału strukturalnego jest wyższa w grupie kapitałowej BZ WBK. Jednakże, aby zwiększyć tempo wzrostu tego wskaźni-

Wykres 5. Porównanie efektywności tworzenia wartości dodanej grup kapitałowych PKO BP i BZ WBK w latach 2011-2015



Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań finansowych grup kapitałowych.

ka, należy wpływać pozytywnie na wzrost wartości dodanej grupy kapitałowej lub zmniejszać wydatki na kapitał ludzki. Efektywność wykorzystania kapitału strukturalnego dla grupy kapitałowej PKO BP zanotowała w badanym okresie niewielki, ale systematyczny spadek. Natomiast grupa kapitałowa BZ WBK odnotowała niewielki wzrost, oprócz roku 2013 i 2015, w których zanotowano wynik 0,67. Oznacza to, że z każdej zainwestowanej w kapitał strukturalny złotówki grupa kapitałowa wygenerowała wartość dodaną o wartości 0,67 zł. Kapitał strukturalny jest traktowany według tego modelu jako różnica między wartością kapitału intelektualnego a oszacowaną wartością kapitału ludzkiego. Wartość ta jest bezpośrednio związana z wartością dodaną. Dopiero wzrost tego czynnika umożliwi poprawę efektywności wykorzystania kapitału strukturalnego. Wykres 5 przedstawia porównanie efektywności tworzenia wartości dodanej (VAIC) wybranych grup kapitałowych w badanym okresie.

Grupa BZ WBK ma wysoki wskaźnik VAIC głównie dzięki wysokiej efektywności kapitału ludzkiego oraz wysokiej wartości dodanej spowodowanej wzrostem przychodów operacyjnych przy jednocześnie relatywnie niskim wzroście kosztów operacyjnych (bez nakładów na zasoby ludzkie). Grupa kapitałowa PKO BP odnotowuje spadek efektywności wykorzystania kapitału intelektualnego w badanym okresie. Grupa musi zidentyfikować swoje problemy i negatywne trendy przedstawione w powyższym porównaniu i zastosować się do wymienionych przy opisie poszczególnych wskaźników wskazówek dotyczących odwrócenia negatywnych tendencji. PKO BP niebezpiecznie zbliża się do progu VAIC na poziomie 2,0-2,5, gdzie efektywność oceniana jest na wystarczającą,

lecz niezadowolającą. Spadek wartości dodanej w porównaniu do lat poprzednich informuje o tym, że istnieją w grupie kapitałowej PKO BP działy bądź produkty, które nie przynoszą wartości dodanej. Ewentualny spadek poziomu wartości dodanej może również być skutkiem niekorzystnej inwestycji, a jej niewielkie wahania nie powinny być niekorzystnie interpretowane przez interesariuszy. Pełny obraz efektywności wykorzystania kapitału intelektualnego umożliwia dopiero porównanie wyników badanej spółki na tle całego sektora w badanych latach, a dopiero spadek wskaźnika VAIC poniżej średniej wartości dla sektora jest zjawiskiem alarmującym dla kadry zarządzającej. Wartość dodana w alarmujących przypadkach jest kreowana przy użyciu większej ilości zasobów niż średnio w danym sektorze [Pulic 2008: 14].

Obecnie w gospodarce głównym zadaniem nie jest tworzenie produktu, ale tworzenie wiedzy, która wykorzystana jest następnie w produkcji i oferowanych usługach [Pulic 2008: 4]. Według Pulica doprowadziło to do sytuacji, w której wartość produktu nie jest określana na podstawie wolumenu użytych części składowych i wykorzystanej siły roboczej, a raczej wyceniana na podstawie wiedzy użytej do jego wytworzenia [Pulic 2008: 4]. Prowadzi to do konkluzji, że produkt jest kupowany nie dlatego, że jego poprzednik przestał działać i tym samym spełniać swoją funkcję, ale dlatego, że oferowany nam nowy produkt niesie ze sobą więcej wiedzy. Najbardziej oczywistą branżą, w której zaobserwować można tę rewolucję, jest branża IT, mająca bezpośredni wpływ na elementy kapitału strukturalnego banku. Te same zmiany zauważalne są w innych sektorach gospodarki. Sama wiedza obecna w podmiocie gospodarczym nie tworzy jeszcze wartości dodanej, tworzy ją dopiero wiedza wykorzystywana w procesach biznesowych. Pracownicy jako właściciele wiedzy są głównym źródłem wytwarzania wartości dodanej, dlatego pieniądze przeznaczane dla pracowników są uważane za inwestycje w kapitał ludzki, a nie koszt ich utrzymania [Pulic 2008: 5]. Wynik dla badanego podmiotu gospodarczego na poziomie powyżej 2,5 jest niezwykle korzystny dla przedsiębiorstwa. Jest też charakterystyczny dla branży *hi-tech* oraz występuje w sektorach, w których wiedza jest źródłem bogactwa [Pulic 2008: 5]. Rezultat 2,5, przekroczony przez obie badane grupy kapitałowe, zapewnia efektywność na satysfakcjonującym dla podmiotów, bezpiecznym poziomie.

5. Podsumowanie

Analiza literatury oraz przede wszystkim przeprowadzone badania umożliwiły osiągnięcie założonych celów. Zmierzono kapitał intelektualnego banku za pomocą wskaźnika VAIC, ukazując, że przyczynia się on do poprawy wiarygodności i porównywalności rzeczywistej wyceny kapitału intelektualnego banku. Wskaż-

nik ten jest obiektywny i łatwy w obliczeniach, dostarcza analizy składników zasobów intelektualnych z podziałem na kapitał ludzki i strukturalny, umożliwia zbadanie pozycji danego podmiotu gospodarczego na rynku. Uzyskane szczegółowe wskaźniki ułatwiają budowanie odpowiedniej strategii oraz eliminację nieefektywnych obszarów w celu zwiększania wartości przedsiębiorstwa.

Wycena wskaźnikiem VAIC uwypukliła, że mimo mniejszej wielkości kapitałów własnych to właśnie grupa kapitałowa BZ WBK odnotowała wyższą efektywność generowania wartości dodanej. W roku 2015 grupa kapitałowa BZ WBK odnotowała wyższe wskaźniki efektywności kapitału własnego, ludzkiego oraz kapitału strukturalnego. Większa spośród badanych grupa, mimo większych możliwości, mniej efektywnie zarządzała swoimi zasobami niematerialnymi.

Szczególną uwagę zwrócono w artykule na istotność pomiaru kapitału intelektualnego banku i na wykorzystanie wskaźnika VAIC jako miary tego kapitału. Wybrany wskaźnik lepiej niż CIV i MV/BV odnosi się do definicji kapitału intelektualnego, ponadto umożliwia uwzględnienie różnorodnych elementów wpływających na wartość dodaną podmiotu. Kolejną zaletą VAIC jest uwzględnienie wartości niematerialnych, co ma duże znaczenie dla podmiotu sektora finansowego. Przeprowadzone badania uwypukliły dwie zasadnicze wady wskaźnika VAIC: ograniczenie wartości kapitału ludzkiego do kosztów zatrudnienia oraz całkowite skupienie się na analizie czynników wewnętrznych podmiotu. Charakterystyczna dla sektora bankowego jest zależność między wydarzeniami egzogennymi mającymi wpływ na wartość banku. Załamania na rynkach finansowych przekładają się na spadek wartości banków, natomiast podczas wzrostu gospodarczego zauważyć można wzrost wartości. Skutkiem kryzysu gospodarczego, zapoczątkowanego w USA w 2007 r., był jeden z największych spadków wartości rynkowej akcji banków krajowych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie⁴. Pominięcie czynników zewnętrznych podczas analizy kapitału intelektualnego jest istotną wadą wskaźnika VAIC. Skutkiem kryzysu *subprime* był spadek zaufania na rynkach międzybankowych, a więc pogorszenie się relacji z kooperantami (kapitał relacyjny). Jednocześnie klienci banku, osoby prywatne i przedsiębiorstwa, przestały ufać sektorowi finansowemu, co w konsekwencji doprowadziło do pogorszenia relacji z bankami. Polskie banki nie partycypowały bezpośrednio w stratach związanych z rynkiem nieruchomości USA, który zainicjował ówczesny kryzys, jednak skutki tego wydarzenia odczuły banki oraz pozostałe spółki notowane na warszawskiej giełdzie.

Raportowanie kapitału intelektualnego przyniesie korzyści nie tylko samemu bankowi, będąc narzędziem pomiaru umożliwiającym wykrycie jego nieefektywnych obszarów. Korzyści z raportowania niewidzialnego kapitału odniosą inwestorzy, partnerzy biznesowi, pracownicy banku, obecni i przyszli klienci,

⁴ Wniosek na podstawie notowań uzyskanych z Money.pl.

którzy zdobędą szerszą wiedzę o wartości banku, jego wynikach i możliwościach. Raportowanie to pozwoli właścicielom i inwestorom na realną wycenę wartości banku, dokonanie analizy opłacalności inwestycji oraz określenie potencjału aktywów niematerialnych. Wycena i raportowanie na temat składników zasobów niematerialnych umożliwi wypełnienie luki informacyjnej, co pozwoli na skuteczniejsze zarządzanie rozwojem instytucji.

Zaprezentowane badania stanowią podstawę dalszych poszukiwań i ocen metod wyceny kapitału intelektualnego banku. Wskaźnik VAIC sprawdza się jako narzędzie do porównywania ze sobą konkurencyjności podmiotów gospodarczych w sektorze. Obecnie nie ma jednego powszechnego modelu i wskaźnika do pomiaru i raportowania kapitału intelektualnego dla podmiotów sektora finansowego. Kontynuacja badań i stworzenie wskaźnika przeznaczonego dla branży finansowej, jednocześnie niwelującego wady wskaźnika VAIC, będzie dużą korzyścią dla interesariuszy zewnętrznych.

Literatura

- Anson W., *The Intangible Assets Handbook*, <http://www.consor.com/intellectual-property-advice/traditional-intangible-assets-valuation-techniques.html> [dostęp: 7.01.2017].
- Draus M., Bąk J., 2001, *Kapitał intelektualny: dylematy i wyzwania*, red. A. Pocztownski, Nowy Sącz: Wyższa Szkoła Biznesu.
- Dzinkowski R., 2000, The Measurement and Management of Intellectual Capital, *Management Accounting: Magazine for Chartered Management Accountants*, vol. 78, issue 2: 32.
- Edvinsson L., Malone M.S., 2001, *Kapitał intelektualny*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Fijałkowska J., 2012, Analiza porównawcza wybranych metod pomiaru i wyceny kapitału intelektualnego, *Zarządzanie i Finanse*, nr 1.
- Jarugowa A., Fijałkowska J., 2002, *Rachunkowość i zarządzanie kapitałem intelektualnym*, Gdańsk: Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr.
- Kasiewicz S., Rogowski W., Kicińska M., 2006, *Kapitał intelektualny – spojrzenie z perspektywy interesariuszy*, Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Krakowiak D., *Ekonomiczna wartość dodana jako miernik kreacji wartości na przykładzie P & G*, Studenckie Koło Naukowe Finansów, Wydział Zarządzania UW, http://www.skknf.wz.uw.edu.pl/wordpress/wp-content/uploads/2015/02/EVA_PG.pdf [dostęp: 7.01.2017].
- Lev B., Abernathy M.A., Wyatt A., Bianchi P., Labory S., 2003, *Study on the measurement of intangible assets and associated reporting practices*, Brussel: Commission of the European Communities.
- Mun J., 2002, *Real Options Analysis*, New Jersey: John Wiley&Sons.
- Panfil M., Szablewski A., 2009, *Metody wyceny spółki*, Warszawa: Poltext.
- Pulic A., 2008, *The Principles of Intellectual Capital Efficiency – A Brief Description*, Zagreb: Croatian Intellectual Capital Center.
- Regulski K., 2005, Kapitał intelektualny, zarządzanie wiedzą, a może zarządzanie personelem?, *Gazeta IT*, nr 9.
- Skonsolidowane sprawozdanie finansowe grupy kapitałowej Banku Zachodniego WBK S.A. za 2011, 2012, 2013, 2014 i 2015 rok, <https://www.bzwbk.pl/relacje-inwestorskie/sprawozdanie-finansowe/2017/sprawozdanie-finansowe-2017.html> [dostęp: 7.01.2017].

- Skonsolidowane sprawozdanie finansowe grupy kapitałowej Powszechnej Kasy Oszczędności Banku Polskiego Spółki Akcyjnej za rok zakończony 31 grudnia 2011, 2012, 2013, 2014 i 2015 roku, <https://www.pkobp.pl/grupa-pko-banku-polskiego/relacje-inwestorskie/raporty-finansowe/#category=95004> [dostęp: 7.01.2017].
- Sveiby K.E., 1989, *The Invisible Balance Sheet: Key Indicators for Accounting, Control and Valuation of Know-How Companies*, Stockholm: Affarsvarlden/Ledarskap.
- Śledzik K., 2011, *Kapitał intelektualny a wartość rynkowa banków giełdowych*, Gdańsk: Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego.
- Ujwary-Gil A., 2009, *Kapitał intelektualny a wartość rynkowa przedsiębiorstwa*, Warszawa: C.H. Beck.
- Urbanek G., 2008, *Wycena aktywów niematerialnych przedsiębiorstwa*, Warszawa: PWE. www.money.pl [dostęp: 21.02.2017].

Efficiency of VAIC intellectual capital reporting for bank stakeholders of PKO Bank Polski S.A and Bank Zachodni WBK S.A. – a comparative analysis

Abstract. In a knowledge-based economy, intellectual capital plays a significant role in the creation of enterprise value. Traditional reporting does not reflect the importance of intellectual capital and limits its usefulness for assessing the company's financial situation. In Polish business practice intellectual capital is not measured, which leads to ineffective management of the company's most important resource. This article presents results of a study aimed at measuring the intellectual capital of two major Polish banks in the period of 2011-2015 using the Value Added Intellectual Coefficient – VAIC.

Keywords: intellectual capital, intellectual capital measuring, Value Added Intellectual Coefficient, VAIC

PAWEŁ SZYMAŃSKI

Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu, Wydział Finansów i Bankowości
e-mail: p.szymanski1988@gmail.com

Wydajność fiskalna podatku leśnego w polskich gminach (na przykładzie gminy Pniewy)*

Streszczenie. Udział poszczególnych podatków lokalnych w dochodach własnych gmin jest silnie zróżnicowany. Jednym z najmniej wydajnych fiskalnie jest podatek leśny. Zróżnicowanie to może skutkować zarzutem o niesprawiedliwe rozłożenie obciążeń fiskalnych podatników. W artykule omówiono konstrukcję prawną podatku leśnego oraz określono jego znaczenie w dochodach budżetowych gminy Pniewy w latach 2013-2015. Następnie zdiagnozowano przyczyny zmniejszenia wydajności omawianego podatku oraz ustosunkowano się do zasadności tego stanu rzeczy z uwzględnieniem czynników ekonomicznych i przyrodniczych.

Słowa kluczowe: podatek leśny, podatki lokalne, dochody gmin, finanse JST

1. Wprowadzenie

Gmina jest podstawową jednostką samorządu terytorialnego (JST). Realizuje ona bardzo wiele rozmaitych zadań, od prowadzenia szkół, przez rozbudowę i utrzymywanie infrastruktury, po szeroko rozumianą działalność socjalną. Szeroki zakres zadań gmin wymaga wyposażenia ich w adekwatne środki finansowe, których podstawowymi źródłami są dochody budżetowe gmin. Najważniejszym ich źródłem są podatki i opłaty lokalne oraz udziały w podatkach stanowiących dochód budżetu państwa: w podatku dochodowym od osób fizycznych i podatku dochodowym od osób prawnych. Podatki lokalne charakteryzują się zróżnicowaną

* Artykuł został przygotowany na podstawie pracy magisterskiej autora pt. „Podatek leśny jako źródło dochodów gmin na przykładzie gminy Pniewy w latach 2013-2015” napisanej pod kierunkiem dr. hab. Tadeusza Juji.

wydajnością fiskalną, a dochody budżetowe gmin pochodzące z niektórych z nich są wręcz znikome. Aktualnym problemem prężnych gmin jest zwiększenie ich dochodów budżetowych, aby lepiej zaspokoić potrzeby społeczności lokalnej. W tym celu można by np. zwiększyć obciążenie podatników tych podatków lokalnych, których wydajność jest bardzo mała. Obciążenie to można by z kolei zwiększyć m.in. poprzez podniesienie stawek oraz ograniczenie ulg i zwolnień w tych podatkach. Jednym z najmniej wydajnych fiskalnie podatków lokalnych jest podatek leśny.

Celem niniejszego artykułu jest odpowiedzenie na pytanie o przyczyny niskiej wydajności fiskalnej podatku leśnego oraz przeprowadzenie oceny zasadności stosunkowo niskiego opodatkowania lasów. Ewentualna zmiana konstrukcji prawnej rozpatrywanego podatku powinna być bowiem poprzedzona analizą potencjalnych skutków jej przeprowadzenia.

Zakres czasowy badań obejmuje lata 2013-2015, gdyż z tych lat autor miał szczegółowe dane, udostępnione przez gminę Pniewy¹. Przy omawianiu ulg podatkowych jako przyczyny niskiej wydajności podatku leśnego poszerzono ten zakres o rok 2016, ponieważ jest on pierwszym, w którym ulga ta przestała obowiązywać, a w opinii autora warto było przeprowadzić analizę jej wpływu na badany problem. W przypadku omawiania zmian średniej ceny drewna oraz lesistości zakres czasowy badań także rozszerzono poza ramy lat 2013-2015, ponieważ dłuższy okres lepiej obrazuje zmienność tych wartości.

2. Konstrukcja prawna podatku leśnego

2.1. Przedmiot opodatkowania

Zgodnie z art. 1, ust. 1-2 ustawy o podatku leśnym z 2002 r.² (dalej: u.p.l.), przedmiotem opodatkowania są lasy, przy czym o uznaniu danego terenu za las decyduje klasyfikacja w ewidencji gruntów i budynków (EGiB). Jest to ważne założenie, ponieważ samo pojęcie lasu zarówno w naukach leśnych, jak i ustawodawstwie krajowym i zagranicznym nie jest jednolicie rozumiane, a co za tym idzie, w zależności od przyjętej definicji mocno różnić się mogą dane dotyczące wielkości powierzchni lasów i lesistości. Definicja lasu zawarta w ustawie o lasach nie jest także do końca jednoznaczna, nie zawiera bowiem kryteriów ilościowych co do roślinności leśnej oraz nie precyzuje terminu „produkcja leśna” [Jabłoński 2015: 471-479]. Jej przyjęcie jako rozstrzygającej

¹ Na dzień 12.11.2017 r. sprawozdania z wykonania budżetu za wcześniejsze lata nie były regularnie publikowane w Biuletynie Informacji Publicznej jednostki.

² Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o podatku leśnym, t.j. Dz.U. 2016, poz. 374.

o tym, czy dany grunt jest lasem, czy nie, mogłoby prowadzić do niejasnych sytuacji, co miało miejsce w latach 1992-2002. Począwszy od 2003 r., wszystkie tereny oznaczone w EGiB symbolem Ls stały się automatycznie przedmiotem opodatkowania podatkiem leśnym, niezależnie od tego, co się na nich znajduje. O kwalifikacji danych gruntów jako lasów (Ls) decydują organy prowadzące EGiB. Jednak klasyfikacja gruntów zawarta w EGiB nie zawsze jest aktualna i zgodna z rzeczywistością. W przypadku zmian lub sporów o zaliczanie danych terenów do kategorii Ls organy prowadzące EGiB muszą dokonać rozstrzygnięcia i przeprowadzić aktualizację tej ewidencji [Borszowski 2013: art. 1].

Wyłączeniu z opodatkowania podatkiem leśnym podlegają grunty, które co prawda są zaklasyfikowane w EGiB do lasów, lecz na których prowadzi się inną działalność gospodarczą niż działalność leśna (art. 1, ust. 1 u.p.l.). Grunty te podlegają bowiem opodatkowaniu podatkiem od nieruchomości.

2.2. Podmiot opodatkowania

Podatnikami rozpatrywanego podatku są osoby fizyczne, osoby prawne, a także jednostki organizacyjne, w tym spółki, niemające osobowości prawnej, które spełniają jedno z następujących kryteriów:

- są właścicielami lasu,
- są posiadaczami samoistnymi lasu,
- są użytkownikami wieczystymi lasu,
- są posiadaczami lasów, będących własnością Skarbu Państwa lub JST (art. 2, ust. 1 u.p.l.).

Kryteria te określają formy władania podatników gruntami zaklasyfikowanymi do lasów i zakres ich praw do tych gruntów. Pierwsza grupa podatników omawianego podatku obejmuje właścicieli lasów. Ustawodawca zastrzegł jednak, że jeżeli las ma posiadacza samoistnego, tzn. kogoś, kto w rzeczywistości nim włada, to na nim właśnie ciąży obowiązek podatkowy. Kolejną kategorią podatników podatku leśnego są użytkownicy wieczystości lasów. Las, który stanowi własność Skarbu Państwa lub JST, może być bowiem oddany osobie fizycznej lub prawnej w użytkowanie wieczyste. Do ostatniej kategorii należą posiadacze zależni lasów. Władają oni gruntami leśnymi jak użytkownicy, najemcy, ale nie są właścicielami lasów.

Obowiązek podatkowy ciąży na jednostkach Lasów Państwowych oraz Agencji Nieruchomości Rolnych, gdy grunty zaklasyfikowane jako lasy są zarządzane przez Państwowe Gospodarstwo Leśne Lasy Państwowe (albo są w Zasobach Własności Rolnej Skarbu Państwa) oraz nie mają właścicieli zależnych. Jeżeli las taki został komuś wydzierżawiony lub w inny sposób oddany w posiadanie, podatnikiem podatku leśnego jest wtedy dzierżawca (posiadacz) [Borszowski 2013: art. 2].

2.3. Podstawa opodatkowania i stawki podatku

Zgodnie z ustawą o podatku leśnym podstawą opodatkowania jest powierzchnia lasu wyrażona w hektarach fizycznych. Powierzchnię tę określa się na podstawie EGiB (art. 3 u.p.l.). Ustawodawca zastosował więc prostsze rozwiązanie niż poprzednio, rezygnując z hektarów przeliczeniowych i różnicowania podstawy opodatkowania w zależności od klasy bonitacji drzewostanu i głównych gatunków drzew w nim rosnących [Presnarowicz 2008: 554].

Stawka podatku leśnego od 1 ha lasu jest równa równowartości pieniężnej 0,220 m³ drewna, obliczonej według średniej ceny netto sprzedaży drewna, którą osiągnęły nadleśnictwa za pierwsze trzy kwartały poprzedniego roku podatkowego. Cenę tę podaje prezes GUS w „Monitorze Polskim” do 20 dni po upływie wspomnianych trzech kwartałów (art. 4, ust. 1-2 i 4 u.p.l.). Średnią cenę drewna i stawkę podatku leśnego dla lat podatkowych 2009-2017 przedstawia tabela 1. Aby obliczyć kwotę należnego podatku leśnego, należy posłużyć się następującym wzorem:

$$P = 0,22 \cdot C \cdot L,$$

gdzie:

P – należny podatek leśny,

C – średnia cena netto sprzedaży 1 m³ drewna,

L – powierzchnia lasów będących przedmiotem opodatkowania.

Pewnym problemem w związku ze stawką podatku leśnego jest jej oparcie na średniej cenie drewna, która jest kształtowana wyłącznie przez mechanizmy

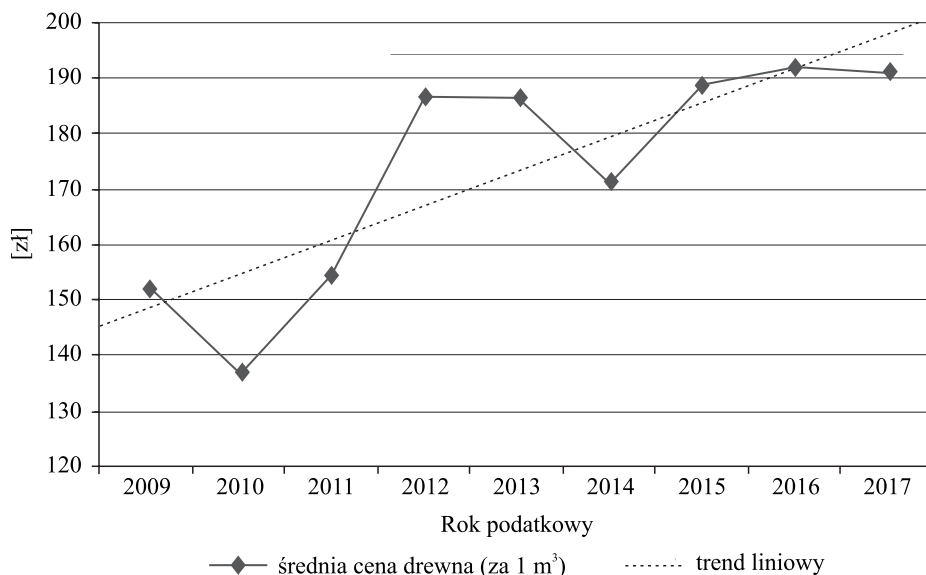
Tabela 1. Średnia cena drewna i stawki podatku leśnego dla lat podatkowych 2009-2017 (w zł)

Rok podatkowy	Średnia cena drewna* za 1 m ³	Stawka podatku leśnego za 1 ha lasu	Stawka podatku leśnego po zaokrągleniu
2009	152,53	33,5566	33,56
2010	136,54	30,0388	30,04
2011	154,65	34,0230	34,02
2012	186,68	41,0696	41,07
2013	186,42	41,0124	41,01
2014	171,05	37,6310	37,63
2015	188,85	41,5470	41,55
2016	191,77	42,1894	42,19
2017	191,01	42,0222	42,02

* Średnia cena sprzedaży drewna podawana przez prezesa GUS, obliczona według średniej ceny drewna osiągniętej przez nadleśnictwa za pierwsze trzy kwartały roku poprzedzającego rok podatkowy.

Źródło: opracowanie własne na podstawie komunikatów prezesa GUS w sprawie średniej ceny sprzedaży drewna wydanych w latach 2008-2016.

Wykres 1. Wykres średnich cen sprzedaży drewna w latach 2009-2017 podawanych przez prezesa GUS



Źródło: jak w tabeli 1.

rynkowe. Cena ta charakteryzuje się zmiennością i z tego względu stawka podatku leśnego jest niestabilna. W warunkach niestabilności stawki podatku leśnego trudno podatnikom oszacować obciążenia podatkiem leśnym, a gminom wpływy z tytułu tego podatku [Miszczuk 2009: 82]. Zmienność średniej ceny netto sprzedaży drewna w latach 2009-2017 w sposób graficzny została przedstawiona na wykresie 1. Z jego danych wynika, że cena ta co prawda charakteryzowała się rosnącym trendem, jednakże wahania cen drewna i odchylenia od linii trendu bywały znaczne, toteż przewidywanie jej konkretnej wartości w dłuższym czasie jest trudnym zadaniem.

Ustawodawca przewidział także możliwość wpływania na wysokość stawki podatku leśnego przez gminy poprzez obniżenie średniej ceny sprzedaży drewna. W ten sposób mogą one jedynie obniżyć obciążenie podatników omawianym podatkiem. Zatem władztwo podatkowe gmin w rozpatrywanym podatku jest dość ograniczone. Mogą oni jedynie obniżyć, lecz nie mogą podnieść średniej ceny drewna, a w konsekwencji stawki podatku leśnego, w zależności od lokalnych warunków. Nie mają także prawa różnicowania średniej ceny drewna według konkretnych podatników – decyzja o obniżeniu ceny drewna skutkuje obniżeniem stawki podatku leśnego dla wszystkich podatników w danej gminie [Borszowski 2013: art. 4].

2.4. Zwolnienia podmiotowe i przedmiotowe

Ustawodawca przewidział w podatku leśnym zwolnienia podatkowe zarówno przedmiotowe, jak i podmiotowe. Zwolnieniem przedmiotowym są objęte:

- lasy z drzewostanem w wieku do 40 lat,
- lasy wpisane indywidualnie do rejestru zabytków,
- użytki ekologiczne.

Lasy z drzewostanem w wieku do lat 40 przynoszą władającym tymi lasami mniejsze przychody niż koszty. Ich zwolnienie z omawianego podatku jest ponadto zgodne z polityką państwa zmierzającą do zalesiania użytków rolnych, które ma wpłynąć dodatnio na jakość środowiska lokalnego [Ofiarski 2008: 667-668].

Z podatku leśnego są zwolnione także użytki ekologiczne. W EGiB są one oznaczane literą E. Jednakże w tej sytuacji grunt ten przestaje być opodatkowany podatkiem leśnym, ponieważ nie kwalifikuje się już jako przedmiot tego podatku (zob. podpunkt 2.1). Nawet jeżeli całość użytku ekologicznego stanowi las, jest on oznaczony jako E-Ls. Zwolnienie to wydaje się niepotrzebnym zapisem i jest ze strony ustawodawcy pewną niekonsekwencją [Etel 2012: 294].

Osobną kategorię zwolnień przedmiotowych stanowią zwolnienia wprowadzane przez radę gminy na drodze uchwały. Jest to kolejna regulacja, nadająca gminom władztwo podatkowe i pozwalająca im prowadzić politykę fiskalną na własnym terenie oraz dostosowywać ją do lokalnych warunków. Jednakże możliwości gmin w zakresie nadawania zwolnień z podatku leśnego są dość ograniczone, ponieważ ustawa o podatku leśnym mówi jedynie o zwolnieniach przedmiotowych, które muszą uwzględniać przepisy dotyczące pomocy publicznej. Ustawodawca nie przewidział możliwości wprowadzenia przez gminę dodatkowych zwolnień o charakterze podmiotowym [Borszowski 2013: art. 7].

W ustawie o podatku leśnym znajduje się także katalog zwolnień podmiotowych. Z omawianego podatku są zwolnione:

- uczelnie,
- instytuty naukowe i pomocnicze jednostki naukowe PAN,
- instytuty badawcze,
- publiczne i niepubliczne jednostki objęte systemem oświaty,
- przedsiębiorcy o statusie centrum badawczo-rozwojowego,
- prowadzący zakład pracy chronionej lub zakład aktywności zawodowej (art. 7, ust. 2 u.p.l.).

Warto zauważyć, że większość zwolnień podmiotowych dotyczy podmiotów wykonujących działalność w zakresie edukacji, nauki bądź obydwu. Jedynie ostatnie omawiane zwolnienie przysługuje podmiotom ze względu na prowadzoną przez nie działalność aktywizującą w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych [Hanusz 2006: 39-40]. Pierwsze trzy grupy zwolnień są zwolnieniami podmiotowymi całkowitymi, tzn. nie różnicuje się przedmiotu podatku np. ze względu na jego

sposób użytkowania. Kolejne trzy grupy są tzw. zwolnieniami podmiotowo-przedmiotowymi, ponieważ są w nich wskazane konkretne grupy podatników zwolnione z podatku, jednakże przedmiot podatku musi tutaj spełnić dodatkowe kryteria, np. co do sposobu jego użytkowania, aby zwolnienie mogło zostać zastosowane.

2.5. Ulgi w podatku leśnym

Przez ulgę podatkową należy rozumieć zmniejszenie wartości należnego podatku poprzez obniżenie podstawy opodatkowania, zastosowanie obniżonych stawek albo korektę wyliczonego podatku. Co więcej, z ulgą mamy do czynienia, kiedy wszyscy lub niektórzy podatnicy mogą z niej skorzystać, ale w pewnych sytuacjach jako wyjątek od reguły [Sędkowska, Stelmaszczyk 2008: 109]. W ustawie o podatku leśnym nigdzie nie jest mowa o uldze podatkowej. W literaturze wyrażana jest opinia, że ulg w tej daninie publicznej po prostu nie ma, a podatnikom rozpatrywanego podatku mogą być jedynie udzielone ulgi zgodne z ustaleniami ordynacji podatkowej [Małecki 2013: 645-646]. Niektórzy z kolei twierdzą, że ulgą w podatku leśnym jest przewidziana w art. 4 ust. 3 obniżona o 50% stawka dla niektórych lasów [Hanusz 2006: 40]. W świetle przytoczonej wcześniej definicji ulgi podatkowej drugi pogląd wydaje się właściwszy.

Ustawodawca przewidział wymienioną ulgę podatkową dla lasów wchodzących w skład parków narodowych oraz rezerwatów przyrody. Do końca roku 2015 do lasów o zmniejszonej stawce należały także lasy ochronne, jednak ta kategoria została usunięta z tej listy³. Pierwotnie (tj. do końca roku 1996) wszystkie trzy typy lasów były zwolnione z podatku leśnego. W wyniku niskich dochodów z podatku leśnego postulowano ich opodatkowanie, a szczególnie lasów ochronnych. Od 1997 r. lasy ochronne i wchodzące w skład parków narodowych i rezerwatów przyrody były opodatkowane na zasadach preferencyjnych. Tak było także po zmianie podstawy prawnej podatku leśnego w 2002 r. [Etel 2012: 277] aż do końca 2015 r.

3. Znaczenie fiskalne podatku leśnego w gminie Pniewy

3.1. Liczba i struktura podatników oraz wysokość należnego podatku leśnego

Łączna liczba podatników omawianego podatku w gminie Pniewy w 2013 r. wynosiła 212, zaś w dwóch następnych latach – 211. Zdecydowaną większość stanowili podatnicy będący osobami fizycznymi (odpowiednio 198 oraz 197).

³ Art. 26, p. 2 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy o samorządzie gminnym oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. poz. 1045.

Tabela 2. Liczba podatników podatku leśnego będących osobami fizycznymi wraz z powierzchnią lasów oraz kwotą należnego podatku leśnego w gminie Pniewy w latach 2013-2015

Rok	Liczba podatników	Powierzchnia lasów [ha]	Lasy do 40 lat [ha]	Lasy wpisane do rejestru zabytków [ha]	Kwota podatku [zł]
2013	198	286,9512	12,4399	2,7880	11 144,02
2014	197	286,5963	12,4199	2,7880	10 212,62
2015	197	284,5583	12,0399	2,7880	11 206,49

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Zestawienie podatek leśny 2013-2015*.

Łączna powierzchnia lasów do nich należących nie zmieniała się znacząco i wynosiła ok. 286 ha. Z tych lasów ok. 12 ha zajmowały drzewostany w wieku do 40 lat. Ponadto dwa drzewostany o łącznej powierzchni 2,788 ha były wpisane do rejestru zabytków. Obie wspomniane kategorie lasów podlegały zwolnieniu przedmiotowemu z podatku leśnego (art. 7, ust. 1, p. 1-2 u.p.l.). Gmina w latach 2013-2015 nie korzystała z możliwości obniżenia wysokości średniej ceny sprzedaży drewna. W latach 2013 i 2015 łączna należna kwota omawianego podatku dla osób fizycznych wynosiła ok. 11 tys. zł, a w roku 2014 – ok. 10 tys. zł. W roku 2014 średnia cena sprzedaży drewna była bowiem o prawie 4 zł niższa niż w roku poprzednim i następnym. Dane o lasach znajdujących się we władaniu osób fizycznych w gminie Pniewy i należnym od nich podatku leśnym przedstawia tabela 2.

Liczba podatników rozpatrywanego podatku będących osobami prawnymi (lub rozliczających się na zasadach przyjętych dla osób prawnych) nie zmieniała się w badanym okresie i wynosiła 14. Powierzchnia zajmowana przez lasy będące w ich posiadaniu bądź zarządzaniu wynosiła około 2300 ha. Lasy z drzewostanami do 40 lat, zwolnione przedmiotowo z podatku leśnego, zajmowały nieco powyżej 440 ha. Lasy, które podlegały opodatkowaniu stawką obniżoną o 50% to rezerwaty przyrody (11,37 ha) oraz do 2015 r. lasy ochronne (ok. 620 ha). Warto zwrócić uwagę, że w latach 2013-2015 prawie połowa powierzchni lasów należących do podatników będących osobami prawnymi była albo zwolniona z podatku leśnego, albo podlegała obniżonej stawce. Stąd też stosunkowo niewysoki należny podatek leśny od osób prawnych, który w latach 2013 i 2015 wynosił ok. 63 tys. zł, a w 2014 r. – ok. 58 tys. zł. Szczegółowe dane o powierzchni i strukturze lasów należących do osób prawnych i ich opodatkowaniu przedstawia tabela 3.

Pomimo znacznie większej liczby podatników rozpatrywanego podatku będących osobami fizycznymi, posiadali oni lasy o powierzchni ponad 8 razy mniejszej niż osoby prawne. Różnica w łącznym opodatkowaniu podatkiem leśnym tych dwóch grup była jednak mniejsza. Należny podatek leśny od osób prawnych

Tabela 3. Liczba podatników podatku leśnego będących osobami prawnymi wraz z powierzchnią lasów oraz kwotą należnego podatku leśnego w gminie Pniewy w latach 2013-2015

Rok	Liczba podatników	Powierzchnia [ha]	Lasy do 40 lat [ha]	Lasy ochronne [ha]	Rezerwat przyrody [ha]	Kwota podatku [zł]
2013	14	2323,2831	440,4844	619,5857	11,3700	62 717,00
2014	14	2297,4438	440,4844	619,5857	11,3700	57 981,00
2015	14	2290,7559	444,4332	616,2157	11,3700	63 716,00

Źródło: jak w tabeli 2.

był bowiem niecałe 6 razy wyższy niż od osób fizycznych. W przypadku osób prawnych wyższy był bowiem udział lasów zwolnionych przedmiotowo lub opodatkowanych ulgową stawką podatku leśnego.

3.2. Zapłacony podatek leśny oraz zaległości w tym podatku

Łączne dochody budżetowe badanej gminy z tytułu podatku leśnego wyniosły w 2013 r. 73 689,26 zł, w 2014 r. – 66 819,63 zł, a w 2015 r. – 76 089,47 zł. Stopień realizacji planowanych dochodów z tego podatku wynosił ok. 98% dla osób fizycznych i ok. 100% dla osób prawnych. Analizując zaległości w podatku leśnym, należy zwrócić uwagę na wyższą dyscyplinę płatniczą wśród osób prawnych niż osób fizycznych. Większa zaległość w podatku leśnym w tej drugiej grupie podatników zapewne wynikała m.in. z większej ich liczby i większego zróżnicowania. Dokładne dane o wysokości wpływów z podatku leśnego oraz jego zaległościach zawiera tabela 4.

Tabela 4. Planowane i wykonane dochody z podatku leśnego oraz zaległości z jego tytułu w gminie Pniewy w latach 2013-2015

Kategoria podatników	Rok podatkowy	Dochody planowane [zł]	Dochody wykonane [zł]	Stopień realizacji [%]	Zaległości [zł]
Osoby fizyczne	2013	11 144,00	11 016,26	98,85	1007,49
	2014	10 227,00	9 978,63	97,57	905,71
	2015	11 275,00	11 198,47	99,32	748,23
Osoby prawne	2013	62 099,00	62 673,00	100,92	36,00
	2014	57 460,00	56 841,00	98,92	1175,00
	2015	63 956,00	64 891,00	101,46	0,00

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Sprawozdania Burmistrza... 2013-2015* oraz *Zestawienia obrotów i sald w podatku leśnym w latach 2013-2015*.

3.3. Udział podatku leśnego w dochodach podatkowych, dochodach własnych i dochodach ogółem badanej gminy

W latach 2013-2015 stale rosły dochody ogółem badanej gminy. Rosły także jej roczne dochody własne oraz dochody z podatków lokalnych. Natomiast dochody podatkowe, w stosunku do roku poprzedniego, obniżyły się jedynie w 2014 r. Udział dochodów podatkowych w dochodach ogółem gminy Pniewy obniżył się jednakże z 46,1% w 2013 r. do 44,0% w 2015 r., a dochodów z podatków lokalnych – z 27,4% do 26,2%, Szczegółowe dane o udziale poszczególnych grup dochodów w dochodach ogółem badanej gminy ukazuje tabela 5.

Tabela 5. Dochody budżetowe gminy Pniewy w latach 2013-2015

Kategoria dochodów	2013		2014		2015	
	[tys. zł]	[%]	[tys. zł]	[%]	[tys. zł]	[%]
Dochody ogółem	45 422,55	100,00	46 263,14	100,00	52 641,23	100,00
Dochody własne	25 972,74	57,18	27 432,95	59,30	29 598,37	56,23
Dochody podatkowe	20 927,81	46,07	20 869,73	45,11	23 151,60	43,98
Dochody z podatków lokalnych	12 456,68	27,42	12 533,58	27,09	13 763,43	26,15
Podatek leśny	73,69	0,16	66,82	0,14	76,09	0,14

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Sprawozdania Burmistrza... 2013-2015*.

Udział podatku leśnego w dochodach badanej gminy jest bardzo mały. W latach 2013-2015 jego udział w dochodach z podatków lokalnych wynosił średnio 0,56%, w dochodach podatkowych – 0,33%, własnych – 0,26%, a ogółem – jedynie 0,15%. Największą zmienność udziału omawianego podatku można zaobserwować odnośnie do dochodów z podatków lokalnych, co może wskazywać na pewną dynamikę struktury dochodów z tych podatków w gminie Pniewy. Zmienność ta w odniesieniu do pozostałych kategorii dochodu jest nieco mniejsza, co pozwala założyć, że omawiany podatek jest stosunkowo stabilnym źródłem wpływów do budżetu gminy Pniewy. Dane o udziale podatku leśnego w różnych grupach dochodów w poszczególnych latach przedstawia tabela 6.

Z porównania udziału poszczególnych podatków w dochodach własnych badanej gminy wynika, że podatek leśny prezentuje się jako danina o niewielkim znaczeniu dochodowym, ze skromną średnią w wysokości 0,26%. Mniejsze znaczenie w tych dochodach mają jedynie podatek od spadków i darowizn (0,20%) oraz podatek dochodowy w formie karty podatkowej (0,06%). Zdecydowanie najbardziej wydajny w gminie Pniewy jest podatek od nieruchomości, którego udział w dochodach własnych wyniósł średnio prawie 38%. Drugą daniną publiczną w tym zestawieniu, przynoszącą największe dochody badanej gminie, jest

Tabela 6. Udział podatku leśnego w różnych grupach dochodów gminy Pniewy w latach 2013-2016 (%)

Udział podatku leśnego	2013	2014	2015	Średnia
W dochodach ogółem	0,16	0,14	0,14	0,15
W dochodach własnych	0,28	0,24	0,26	0,26
W dochodach podatkowych	0,35	0,32	0,33	0,33
W dochodach z podatków lokalnych	0,59	0,53	0,55	0,56

Źródło: jak w tabeli 5.

podatek dochodowy od osób fizycznych, z którego udział stanowił średnio nieco poniżej 30%. Udział poszczególnych podatków w dochodach własnych gminy Pniewy przedstawia tabela 7.

Warto przy okazji omawiania udziału podatku leśnego w różnych kategoriach dochodów w gminie Pniewy przyrzeć się, jak te wartości kształtują się w innych gminach oraz czy dotychczas przedstawiona znikoma wydajność podatku leśnego jest charakterystyczna dla wszystkich gmin w Polsce, czy też specyficzna dla badanej gminy.

Jak zaprezentowano w tabeli 8, średni udział podatku leśnego w dochodach własnych wszystkich gmin Polski w latach 2013-2015 wyniósł 0,53%, gmin województwa wielkopolskiego – 0,40%, zaś gmin powiatu szamotulskiego – 0,56%. W badanej gminie udział ten jest zatem ponaddwukrotnie niższy niż w kraju i ok. 1,5 razy niższy niż w województwie. Podobnie sytuacja przedstawia się po uwzględnieniu typów gmin. W Polsce największy średni udział podatku leśnego w dochodach własnych miały gminy wiejskie (0,91%), a najmniejszy –

Tabela 7. Udział poszczególnych podatków w dochodach własnych gminy Pniewy w latach 2013-2015 w kolejności malejącej (%)

Rodzaj podatku	2013	2014	2015	Średnia
Podatek od nieruchomości	38,70	37,23	37,51	37,91
Udział w podatku dochodowym od osób fizycznych	31,05	28,87	30,02	29,98
Podatek rolny	4,18	4,17	4,03	4,13
Podatek od środków transportowych	2,89	2,76	3,23	2,96
Udział w podatku dochodowym od osób prawnych	1,57	1,52	1,70	1,60
Podatek od czynności cywilnoprawnych	1,63	1,08	1,20	1,30
Podatek leśny	0,28	0,24	0,26	0,26
Podatek od spadków i darowizn	0,21	0,15	0,24	0,20
Karta podatkowa	0,06	0,06	0,05	0,06

Źródło: jak w tabeli 5.

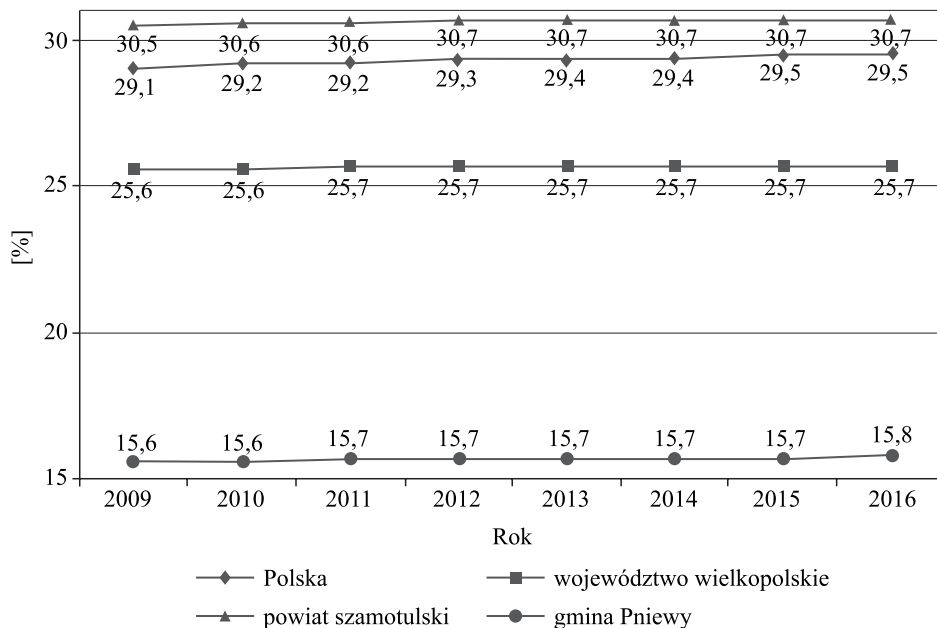
Tabela 8. Średni udział podatku leśnego w dochodach własnych według typów gmin dla gmin Polski, województwa wielkopolskiego i powiatu szamotulskiego oraz dla gminy Pniewy w latach 2013-2015 (%)

Jednostka administracyjna	Ogółem	Gminy miejskie	Gminy miejsko-wiejskie	Gminy wiejskie
Polska	0,53	0,03	0,54	0,91
Województwo wielkopolskie	0,40	0,02	0,42	0,57
Powiat szamotulski	0,56	0,03	0,55	0,65
Gmina Pniewy	0,26	–	0,26	–

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, *Bank Danych Lokalnych* oraz *Sprawozdania Burmistrza... 2013-2015* (dane dla jednostki „Gmina Pniewy”).

gminy miejskie (0,03%). W gminach miejsko-wiejskich jego udział w dochodach własnych wynosił zaś 0,54%. Badana gmina charakteryzowała się ponaddwukrotnie niższym średnim udziałem podatku leśnego w dochodach własnych niż średnia dla gmin miejsko-wiejskich w kraju, co jest zapewne pochodną m.in. prawie dwukrotnie niższej lesistości rozpatrywanej gminy niż kraju (zob. wy-

Wykres 2. Lesistość gminy Pniewy na tle lesistości jednostek administracyjnych wyższego szczebla w latach 2009-2016



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, *Bank Danych Lokalnych*.

kres 2). Szczegółowe informacje odnośnie do średniego udziału podatku leśnego w dochodach własnych gminy Pniewy i wyższych jednostek administracyjnych z podziałem na typy gmin przedstawia tabela 8.

4. Przyczyny znikomej wydajności podatku leśnego w badanej gminie

4.1. Przyczyny wynikające z konstrukcji prawnej podatku leśnego

Na poziom wydajności fiskalnej podatków lokalnych wpływać może wiele czynników. Niektóre z nich mają charakter uniwersalny, tzn. występują we wszystkich gminach. Do takich należy m.in. konstrukcja prawna podatku, ponieważ niezależnie od przedmiotu i podmiotów danego podatku na danym terenie, działają te same reguły prawne, a gmina ma niewielkie możliwości wpływania na nie. Inne czynniki oddziałujące na wydajność fiskalną tych podatków mają natomiast charakter lokalny i mogą być przez samorządy w pewnej mierze kształtowane.

Bardzo niskie dochody budżetowe gminy Pniewy z podatku leśnego nie są czymś wyjątkowym w skali kraju. Wskazuje to na istnienie powodów uniwersalnych, które określają jego wydajność fiskalną. Porównując udział poszczególnych podatków w dochodach własnych gminy Pniewy oraz wszystkich gmin w kraju, zauważyć można pewne różnice w wartościach procentowych, jednakże nie na tyle duże, aby znaczenie fiskalne konkretnych podatków różniło się między gminami diametralnie (por. tabele 7 i 9). Udział podatku leśnego w dochodach własnych w latach 2013-2015 we wszystkich gminach w kraju wynosił średnio

Tabela 9. Udział poszczególnych podatków w dochodach własnych gmin w kraju w latach 2013-2015 w kolejności malejącej (%)

Nazwa podatku	2013	2014	2015	Średnio
Udział w podatku dochodowym od osób fizycznych	33,27	33,52	35,09	33,96
Podatek od nieruchomości	29,34	28,37	28,06	28,59
Podatek rolny	4,24	3,90	3,60	3,91
Podatek od czynności cywilnoprawnych	1,84	1,96	1,76	1,85
Udział w podatku dochodowym od osób prawnych	1,93	1,68	1,73	1,78
Podatek od środków transportowych	1,66	1,60	1,60	1,62
Podatek leśny	0,59	0,50	0,52	0,53
Podatek od spadków i darowizn	0,29	0,27	0,24	0,27
Karta podatkowa	0,11	0,10	0,09	0,10

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, *Gospodarka finansowa...* 2016.

0,53%, natomiast w badanej gminie – 0,26%. W obydwu zestawieniach omawiany podatek nie był znaczącym źródłem dochodów dla gmin. Szczegółowe dane odnośnie do udziału poszczególnych podatków w dochodach własnych gmin w skali kraju zawiera tabela 9.

Te spostrzeżenia mogą prowadzić do wniosku, że do istotnych przyczyn znikomej wydajności podatku leśnego należą te, wynikające z jego konstrukcji prawnej. Spośród nich najważniejszą wydaje się niska stawka podatkowa za 1 ha gruntu w porównaniu ze stawkami podatku rolnego i stawkami podatku od nieruchomości, które są pewnymi jego odpowiednikami, ponieważ obciążają one grunty oraz zaliczane są także do ekonomicznych instrumentów stymulowania lokalnej przedsiębiorczości [Kotlińska 2005: 152]. Zestawienie wysokości stawek podatkowych wymienionych podatków w latach 2013-2015 zawiera tabela 10. Dane w niej zawarte pokazują jedynie podstawowe wysokości stawek – nie uwzględniono w niej ulg. Należy też pamiętać, że w podatku rolnym przedmiotem opodatkowania w przypadku gospodarstw rolnych jest hektar przeliczeniowy, a nie rzeczywisty. Pomimo tego dane te pozwalają stwierdzić, że stawka za hektar lasu generalnie jest zdecydowanie niższa niż za hektar gruntu opodatkowanego podatkiem rolnym lub od nieruchomości.

Do pozostałych przyczyn znikomej wydajności podatku leśnego wynikających z jego konstrukcji prawnej należy system ulg i zwolnień z tego podatku oraz brak większego zróżnicowania stawek w zależności od cech poszczególnych lasów i gruntów leśnych. W kontekście ulg i zwolnień z podatku leśnego warto przyjrzeć się,

Tabela 10. Stawki podatku leśnego, podatku rolnego i podatku od nieruchomości przeliczone na 1 ha powierzchni różnych kategorii gruntów w latach 2013-2015 (zł)

Rodzaj stawki podatku	2013	2014	2015	Średnia
Stawka podatku leśnego za 1 ha lasu	41,01	37,63	41,55	40,06
Stawka podatku rolnego:				
– za 1 ha przeliczeniowy gospodarstwa rolnego	189,65	173,20	153,425	171,54
– za 1 ha pozostałych gruntów rolnych	379,30	346,40	306,85	344,18
Stawka podatku od nieruchomości:				
– za 1 ha gruntu związanego z prowadzeniem działalności gospodarczej	8800,00	8900,00	9000,00	8900,00
– za 1 ha gruntów pozostałych, o których mowa w u.p.o.l., art. 5 ust. 1 p. 1 lit. c	4500,00	4600,00	4700,00	4600,00
– za 1 ha gruntu pod wodami powierzchniowymi, o których mowa w u.p.o.l., art. 5 ust. 1 p. 1 lit. b	4,51	4,56	4,58	4,54

u.p.o.l. – ustawa z dnia 12 stycznia 1991 r. o podatkach i opłatach lokalnych, Dz.U. nr 9, poz. 31.

Źródło: opracowanie własne na podstawie obwieszczeń Ministra Finansów w sprawie górnych granic stawek kwotowych podatków i opłat lokalnych w latach 2013-2015; komunikatów Prezesa GUS w sprawie średniej ceny skupu żyta wydanych w latach 2012-2014; komunikatów Prezesa GUS w sprawie średniej ceny sprzedaży drewna wydanych w latach 2012-2014.

Tabela 11. Dochody z podatku leśnego dla gmin Polski, województwa wielkopolskiego i powiatu szamotulskiego oraz dla gminy Pniewy w latach 2013-2016 oraz ich udział w dochodach własnych

Jednostka administracyjna	2013		2014		2015		2016	
	[tys. zł]	[%]	[tys. zł]	[%]	[tys. zł]	[%]	[tys. zł]	[%]
Polska	225 461,56	0,58	207 206,68	0,50	227 197,13	0,52	291 388,31	0,65
Województwo wielkopolskie	18 129,94	0,44	16 690,02	0,37	18 389,53	0,39	23 567,46	0,47
Powiat szamotulski	959,56	0,63	879,93	0,50	964,01	0,53	1 128,41	0,61
Gmina Pniewy	73,69	0,27	66,82	0,24	76,09	0,25	87,11	0,27

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, *Bank Danych Lokalnych*.

jak likwidacja ulgi na lasy ochronne, obowiązującej do końca 2015 r., wpłynęła na dochody gmin z jego tytułu. Dochody gmin z podatku leśnego w Polsce w 2016 r. wzrosły o ok. 74 mln zł w porównaniu z rokiem poprzednim, przy stosunkowo niewielkim wzroście stawki podatku leśnego (zaledwie o 0,64 zł – zob. tabela 1). W gminie Pniewy wzrost ten wynosił blisko 14 tys. zł. Analizując dochody z podatku leśnego w 2016 r. w odniesieniu do dochodów własnych gmin, zauważyć należy wzrost w porównaniu z poprzednimi latami (2013-2015) w gminach Polski o ok. 0,1 p.p. Jednakże w badanej gminie wzrost ten zanotować można w odniesieniu do roku 2014 i 2015 o ok. 0,02 p.p., natomiast w odniesieniu do 2013 r. udział omawianego podatku w dochodach własnych gminy był na tym samym poziomie. Dane za pierwszy rok opodatkowania lasów ochronnych pełną stawką pokazują, że zmiana ta wpłynęła dodatnio na bezwzględną wysokość dochodów z podatku leśnego, jednakże jeśli chodzi o udział omawianego podatku w dochodach własnych, to wzrost ten nie był bardzo znaczący, a jednostkowo, w porównaniu do niektórych wyników z lat poprzednich, nie nastąpił. Szczegółowe dane odnośnie do dochodów z podatku leśnego dla gmin Polski, województwa wielkopolskiego, powiatu szamotulskiego oraz gminy Pniewy w latach 2013-2016 przedstawia tabela 11. W świetle omawianych danych należy stwierdzić, że omawiana 50% ulga na lasy ochronne nie wpływała znacząco na niską wydajność podatku leśnego.

4.2. Przyczyny wynikające z warunków lokalnych oraz specyfiki gospodarki leśnej i roli lasów

Bardzo niska stawka podatku leśnego nie jest jedyną przyczyną niskiej wydajności fiskalnej podatku leśnego w omawianej gminie. Do pozostałych powodów tego stanu rzeczy należy zaliczyć w szczególności:

- warunki lokalne,

- specyfikę gospodarki leśnej,
- funkcje pełnione przez lasy.

Jednym z istotnych czynników lokalnych wpływających na wysokość dochodów danej gminy z tytułu podatku leśnego jest jej lesistość, która stanowi stosunek powierzchni zajmowanej przez lasy w rozpatrywanej gminie do powierzchni ogółem tej gminy. W gminie Pniewy wskaźnik ten jest relatywnie niski i w 2014 r. wynosił zaledwie 15,7%. Dla porównania w powiecie szamotulskim był on prawie dwukrotnie wyższy i wynosił 30,7%. W skali kraju lesistość osiągnęła 29,4%. Zmiany w lesistości w badanej gminie oraz jednostkach administracyjnych wyższego szczebla w latach 2009-2016 obrazuje wykres 2. Warto zwrócić uwagę na tendencję wzrostową wskaźnika lesistości, zarówno na poziomie lokalnym, jak i ogólnokrajowym, o czym szerzej będzie mowa w dalszej części niniejszego podpunktu.

Innym czynnikiem lokalnym wpływającym na wysokość dochodów budżetowych gmin z podatku leśnego jest ilość lasów zwolnionych z tego podatku oraz objętych ulgą podatkową. Gmina Pniewy charakteryzowała się obok niskiej lesistości stosunkowo wysokim udziałem lasów zwolnionych przedmiotowo z podatku leśnego. Do 2015 r. także stosunkowo wysoki był udział lasów objętych ulgą podatkową ze względu na dość znaczną powierzchnię lasów ochronnych (zob. podpunkt 3.1). Jednakże dane za 2016 r. – pierwszy, w którym lasy ochronne były objęte pełną stawką podatku leśnego, zdają się świadczyć, że kwestia ulgowej stawki dla nich nie miała aż tak znaczącego wpływu na wysokość dochodów budżetowych gminy Pniewy z omawianego podatku. O ile wpływy gminy z podatku leśnego w 2016 r. wzrosły o ponad 11 tys. zł względem 2015 r. (zob. tabela 5), to udział analizowanego podatku w dochodach własnych zwiększył się nieznacznie względem 2015 r., a w porównaniu z rokiem 2013 był nawet niższy (zob. tabela 6). Z powodu braku danych dla całego kraju za 2016 r. trudno powiedzieć, czy tendencja ta dotyczyła wszystkich gmin. Można jednak przypuszczać, że likwidacja wymienionej ulgi nie przyczyniła się do znaczącego wzrostu dochodów gmin z podatku leśnego.

Niskie dochody budżetowe badanej gminy z podatku leśnego wynikają nie tylko z warunków lokalnych, lecz także ze specyfiki gospodarki leśnej oraz wielu funkcji pełnionych przez lasy. Działalność leśna łączy funkcję produkcyjną oraz funkcje przyrodnicze i ochronne. Samo opodatkowanie lasów jest trudną kwestią właśnie ze względu na mnogość funkcji, jakie pełnią lasy, i następującą specyfikę prowadzenia gospodarki leśnej:

- ciągle zmieniają się przychody i koszty z tytułu posiadania lasu oraz ciągle zmienia się wartość lasu (rosnący zapas),
- bardzo długi cykl produkcji,
- koszty hodowli lasu ponoszone są przez właściciela, zaś niektóre korzyści, które trudno określić w wartościach pieniężnych, przypadają w udziale społeczeństwu [Hummel, Hilmi 1989: 28-30].

W wielu krajach w opodatkowaniu lasów stosuje się różne preferencje podatkowe, np. niską wycenę kapitału, niższe stawki podatkowe, płatność podatku w ratach lub odroczenie płatności podatku do czasu ścięcia drzew w wieku dojrzałym. Ponadto w wielu krajach, z różnych powodów, stosuje się wsparcie finansowe dla posiadaczy lasów. Ma ono zachęcić podatników do zalesiania gruntów, odnawiania powierzchni pozrębowych i nasadzania drzew poza lasem. Oprócz tego wspiera się działalność leśną ze względu na różne funkcje pełnione przez las, np. ochronę od pożarów, chorób, zwierzyny, erozji i lawin. Wreszcie wspiera się konkretne działania w lasach, takie jak budowa dróg i szlaków leśnych [Hummel, Hilmi 1989: 32].

Nietrudno doszukać się także w warunkach polskich podobnego wsparcia dla posiadaczy lasów w formie relatywnie niskiego ich opodatkowania. W ten sposób zachęca się osoby fizyczne i prawne do zalesiania gruntów. Działania takie leżą w interesie państwa, ponieważ badania wskazują, że lesistość Polski powinna wynosić 33-34% (obecnie wynosi ok. 29,5%, zob. wykres 2), zaś planowane jest systematyczne zwiększanie tego wskaźnika: do 30% do 2020 r. oraz do 33% do 2050 r. [*Krajowy Program Zwiększania Lesistości...* 2003]. Ponadto lasy, oprócz funkcji gospodarczej, związanej z pozyskaniem drewna, pełnią wiele rozmaitych funkcji, z których korzyści odnosi nie tylko sam właściciel lasu. Wspomnieć tu należy chociażby zdolność lasu do retencjonowania wody, oczyszczania powietrza i wody z zanieczyszczeń, przeciwdziałania procesom erozji. Lasy są także naturalnym siedliskiem życia dla ogromnej liczby roślin, zwierząt, grzybów i drobnoustrojów. Przyczyniają się do poprawienia krajobrazu oraz stanowią miejsce przeżyć estetycznych i duchowych wielu ludzi. Ponadto pozytywnie wpływają na ogólną zdrowotność człowieka, są również miejscem sprzyjającym procesom socjalizacyjnym oraz aktywnościom rekreacyjnym. Dzięki dostępności lasów i zamieszkującej je zwierzynie łownej prowadzona jest także działalność myśliwska, która reguluje populację tej zwierzyny. Dostępność i bliskość lasów przynosi także korzyści społeczności lokalnej w postaci ubocznych produktów leśnych, jak grzyby, owoce runa leśnego, zioła i inne [Tomaszewski 2017]. Wreszcie mieszkańcy danej gminy i gmin sąsiednich mogą w porozumieniu ze służbą leśną pozyskiwać w lasach tanie drewno opałowe.

5. Zakończenie

W artykule przedstawiono podstawowe przyczyny bardzo niskiej wydajności fiskalnej podatku leśnego. Pierwszą z nich jest konstrukcja prawna tego podatku. Przede wszystkim należy tutaj wymienić bardzo niską stawkę podatkową od 1 ha powierzchni lasów (w porównaniu ze stawkami podatku rolnego i od nierucho-

mości), brak zróżnicowania stawki podatkowej ze względu na produktywność siedliska leśnego albo dominujący gatunek lasotwórczy w głównym piętrze lasu. Bardzo niska wydajność fiskalna podatku leśnego wynika także ze specyfiki gospodarki leśnej i funkcji lasów. Spośród nich na szczególną uwagę zasługują: trudności w opodatkowaniu działalności leśnej, polityka władz zmierną do zwiększenia lesistości kraju oraz dobroczynny wpływ lasów na środowisko.

Najprostszym sposobem zwiększenia wydajności fiskalnej podatku leśnego jest podniesienie stawki tego podatku, np. przez zwiększenie współczynnika, przez który mnoży się średnią cenę netto sprzedaży 1 m³ drewna w Polsce, aby podnieść dochody gmin z tytułu omawianego podatku. Można by także zastosować różne stawki w zależności od typu siedliskowego lasu czy głównego gatunku lasotwórczego. Można by także opodatkować inną stawką lasy typowo gospodarcze, monokulturowe, których cel hodowlany nastawiony jest jedynie na pozyskanie jak największej miąższości grubizny jak najlepszej klasy sortymentów, a odrębną stawką – lasy wielofunkcyjne, w których pozyskanie drewna jest tylko jednym z celów hodowlanych. Można by także wrócić do poprzedniego sposobu obliczania wymiaru podatku, stosując hektary przeliczeniowe tak dobrane, aby zwiększyć dochody budżetowe gmin z podatku leśnego. Wiązałoby się to jednak ze znacznym skomplikowaniem obliczania wymiaru podatku, stałoby się na powrót konieczne sięganie do planów urządzenia lasu oraz ewentualnych kontroli ich zgodności z rzeczywistością. Tymczasem od wielu lat ustawodawca raczej dążył do uproszczenia podatku leśnego, rezygnując ze stosowania hektarów przeliczeniowych oraz likwidując niektóre ulgi. Ostatnie zmiany konstrukcji prawnej podatku leśnego, spośród których na uwagę zasługuje likwidacja ulgi dla lasów ochronnych, nie wpłynęły znacząco na wysokość dochodów budżetowych badanej gminy z tego podatku.

Z przedstawionych w artykule argumentów wynika, że bardzo niskie obciążenie lasów podatkiem leśnym ma swoje uzasadnienie. Znikoma wydajność fiskalna podatku leśnego nie jest jeszcze przesłanką do jego znaczącego zmodyfikowania w celu zwiększenia dochodów budżetowych gmin z tego podatku.

Literatura

- Borszowski P., 2013, *Podatek rolny i leśny. Komentarz*, Warszawa: Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, <https://sip-1lex-1pl-1lex-2omega.han.wsb.poznan.pl/#/komentarz/587542669/340109?tocHit=1> [dostęp: 15.06.2016].
- Etel L., 2012, *Podatek rolny. Podatek leśny. Komentarz*, Warszawa: Wolters Kluwer.
- GUS, *Bank Danych Lokalnych*, <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/start> [dostęp: 5.11.2017].
- GUS, 2016, *Gospodarka finansowa jednostek samorządu terytorialnego 2015*, red. M. Błazej, Warszawa, http://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5483/5/12/1/gospodarka_finansowa.pdf [dostęp: 21.06.2017].
- Hanusz A., 2006, Wyłączenia, zwolnienia i ulgi w podatkach rolnym i leśnym, *Finanse Komunalne*, nr 6: 31-40.

- Hummel F.C., Hilmi H.A., 1989, *Forestry Policies in Europe: An Analysis. FAO Forestry Paper 92*, Rzym: Food and Agriculture Organization of the United Nations.
- Jabłoński M., 2015, Definicja lasu w ujęciu krajowym i międzynarodowym oraz jej znaczenie dla wielkości i zmian powierzchni lasów w Polsce, *Sylvan*, nr 6(159): 469-482.
- Komunikaty Prezesa GUS w sprawie średniej ceny skupu żyta wydane w latach 2012-2014, M.P.: 2012, poz. 787; 2013, poz. 814; 2014, poz. 935.
- Komunikaty Prezesa GUS w sprawie średniej ceny sprzedaży drewna wydane w latach 2008-2016, M.P. 2008, poz. 718; 2009, poz. 896; 2010, poz. 970; 2011, poz. 970; 2012, poz. 788; 2013, poz. 828; 2014, poz. 955; 2015, poz. 1028; 2016, poz. 996.
- Kotlińska J., 2005, Podatek rolny i leśny w budżetach dużych miast na przykładzie Poznania, *Zeszyty Naukowe / Akademia Ekonomiczna w Poznaniu*, nr 67: 137-158.
- Krajowy Program Zwiększania Lesistości. Aktualizacja 2003 r.*, https://www.mos.gov.pl/fileadmin/user_upload/mos/srodowisko/lesnictwo/Krajowy_Program_Zwiekszania_Lesistosci.pdf [dostęp: 22.06.2017].
- Małecki J., 2013, Podatki lokalne, w: A. Gomułowicz, J. Małecki, *Podatki i prawo podatkowe*, wyd. 7, Warszawa: Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis.
- Miszczuk M., 2009, *System podatków i opłat samorządowych w Polsce*, Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Obwieszczenia Ministra Finansów w sprawie górnych granic stawek kwotowych podatków i opłat lokalnych w latach 2013-2015, M.P. 2013, poz. 587; 2014, poz. 724; 2015, poz. 718.
- Ofiarski Z., 2008, *Prawo podatkowe*, wyd. 2, Warszawa: Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis.
- Presnarowicz S., 2008, Podatek leśny. Komentarz, w: L. Etel, S. Presnarowicz, G. Dudar, *Podatki i opłaty lokalne. Podatek rolny. Podatek leśny. Komentarz*, Warszawa: Wolters Kluwer.
- Ustawa z dnia 12 stycznia 1991 r. o podatkach i opłatach lokalnych, Dz.U. nr 9, poz. 31.
- Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o podatku leśnym, t.j. Dz.U. 2016, poz. 374.
- Ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy o samorządzie gminnym oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. poz. 1045.
- Sędkowska A., Stelmaszczyk K., 2008, Czy skutki zwolnienia podatkowego są tożsame ze skutkami ulgi podatkowej?, *Finanse Komunalne*, nr 1-2: 108-110.
- Sprawozdania Burmistrza Gminy Pniewy z wykonania budżetu za lata 2013-2015*, za 2013: udostępnione przez Urząd Miejski Pniewy, za 2014-2015: <http://bip.pniewy.wlkp.pl/list.php?sid=fe08051e4e8c761ada4f247ec64ac02e> [dostęp: 24.06.2017].
- Tomaszewski K., 2017, *Funkcje lasu*, <http://www.encyklopedialesna.pl/haslo/funkcje-lasu-1/> [dostęp: 21.06.2017].
- Zestawienia obrotów i sald w podatku leśnym w latach 2013-2015 (dla gminy Pniewy)*, udostępnione przez Urząd Miejski Pniewy.
- Zestawienie podatek leśny 2013-2015 (dla gminy Pniewy)*, udostępnione przez Urząd Miejski Pniewy.

Fiscal efficiency of forest tax in Polish communes (the case of Pniewy commune)

Abstract. The contribution of specific local taxes in the commune's own revenues varies greatly. One of the least fiscally efficient taxes is the forest tax. This variation could justify accusations of an unjust distribution of the tax burden between taxpayers. The author describes the legal structure of the forest tax and explains its significance for budget revenues of Pniewy commune in 2013-2015. After making an attempt to identify causes of the low fiscal efficiency of the forest tax, the author discusses the current situation, taking into consideration economic and environmental factors.

Keywords: forest tax, local taxes, commune's revenue, finances of local government units

JUSTYNA WIECZOREK

Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu, Wydział Finansów i Bankowości
e-mail: justyna.wieczorek29@gmail.com

Wpływ wyboru metody wyceny środków trwałych oraz zapasów na ocenę ryzyka bankructwa jednostek gospodarczych*

Streszczenie. Celem artykułu jest sprawdzenie, jak zmieniają się wartości modeli predykcji bankructwa na skutek zmian metod wyceny wybranych składników majątkowych. Analizę oparto na wycenie środków trwałych oraz zapasów, z kolei zastosowane modele predykcji należą do najsprawniejszych polskich modeli dyskryminacyjnych. Postawiono również hipotezę badawczą, która zakłada, że zmiana metody wyceny zasobów majątkowych wpływa na otrzymywane wartości modeli predykcji i tym samym na wizerunek finansowy podmiotów gospodarczych. Otrzymane na podstawie przeprowadzonej w pracy symulacji wyniki badań wskazują, że siła zmian w otrzymanych wartościach modeli predykcji zależy od tego, który z zasobów majątkowych został poddany zmianie wyceny i jaka metoda wyceny została zastosowana. Co ważne, wartości dla uwzględnionych modeli, wynikające z każdego z wariantów zawsze różniły się od wartości wyjściowej. Na podstawie wyników przeprowadzonych badań można potwierdzić postawioną we wstępie hipotezę badawczą.

Słowa kluczowe: wycena środków trwałych, wycena zapasów, bankructwo, prognozowanie upadłości przedsiębiorstwa

1. Wprowadzenie

Zasoby majątkowe odgrywają kluczową rolę w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa. Ich prawidłowa wycena ma istotne znaczenie w pomiarze wartości w rachunkowości. Zasady wyceny aktywów (majątku) zarówno tych trwałych, jak i obrotowych określono w regulacjach prawnych rachunkowości. Ustawa

* Artykuł został przygotowany na podstawie pracy magisterskiej autorki pt. „Wycena wybranych składników majątkowych przedsiębiorstwa i jej skutki dla oceny zagrożenia bankructwem” napisanej pod kierunkiem dr. Artura Stefańskiego.

o rachunkowości¹ prezentuje różne zasady wyceny poszczególnych składników majątkowych. Nie narzuca metody, wręcz przeciwnie, daje każdemu przedsiębiorstwu swobodę wyboru. Kierownictwo jednostek często w nadmierny sposób korzysta z tego przywileju. Metody wyceny coraz częściej są narzędziem do kreowania zamierzonego celu, jakim może być wyższy wynik finansowy bądź obniżenie podstawy opodatkowania. Każda z przyjętych metod wyceny czy to dla rzeczowych aktywów trwałych, czy chociażby składników aktywów obrotowych da inną wartość. Wybór metody wyceny pociągnie za sobą wyraźne skutki sprawozdawcze, wywierając wpływ na wartości prezentowane w sprawozdaniu finansowym, przede wszystkim w dwóch jego elementach, a mianowicie w sprawozdaniu z sytuacji majątkowej (bilans), a także w rachunku zysków i strat. Większość wskaźników, na bazie których analitycy oceniają sytuację finansową przedsiębiorstwa, opiera się na danych pochodzących ze sprawozdań finansowych. Na podstawie tych danych, przy wykorzystaniu modeli predykcji bankructwa, prognozują również zagrożenie upadłością przedsiębiorstwa. Istotnym faktem jest to, że swoboda wyboru zasad wyceny, jaką ustawa o rachunkowości zapewnia, może mieć przełożenie na wnioski analityczne.

Za cel niniejszej pracy obrano sprawdzenie, jak zmienią się wartości modeli predykcji bankructwa na skutek zmian metod wyceny wybranych składników majątkowych. Postawiono również hipotezę badawczą, która zakłada, że zmiana metody wyceny zasobów majątkowych wpływa na otrzymywane wartości modeli predykcji i tym samym na wizerunek finansowy podmiotów gospodarczych.

2. Wycena rzeczowych aktywów trwałych oraz zapasów

Środki trwałe wycenia się i ukazuje w sprawozdaniu finansowym w wartości księgowej netto. Na tę wartość składa się [Świdarska, Więclaw 2012: 84] wartość wstępna, określana wartością początkową (brutto), pomniejszona o umorzenie i odpisy z tytułu utraty wartości.

Podstawowym elementem korygującym wartość początkową środków trwałych jest amortyzacja. Jednostka gospodarcza ma możliwość stosowania różnych metod amortyzacji, tj. liniowej, degresywnej czy naturalnej, ale wyłącznie w przypadku rzeczowych aktywów trwałych. Przepisy ustawy o rachunkowości nie konkretyzują, jaką metodą należy dokonywać odpisów amortyzacyjnych środków trwałych. Wybór ten pozostawiono jednostkom. Wszakże najczęściej wybieranymi są metoda liniowa oraz degresywna. Jest to rezultatem tego, że obie z nich są dozwolone przez przepisy podatkowe.

¹ Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości, Dz.U. nr 121, poz. 591 ze zm.

Drugim rodzajem umniejszenia wartości początkowej środków trwałych jest utrata wartości spowodowana, nie jak w przypadku odpisów amortyzacyjnych zużyciem tego środka, zarówno czynnikami wewnętrznymi, jak i zewnętrznymi. Zgodnie z art. 28 ust. 7 ustawy o rachunkowości, utrata wartości aktywów występuje, gdy istnieje znaczne prawdopodobieństwo, że monitorowany przez jednostkę środek trwały w znacznej części lub w całości nie przyniesie przyszłych korzyści ekonomicznych netto, odpowiadających co najmniej jego wartości wykazywanej w księgach rachunkowych na dzień wyceny bilansowej. Takie czynniki, jak: niespodziewany spadek wartości rynkowej, zmiana technologii produkcji, przeznaczenie do likwidacji czy wycofanie z użytkowania itp. są powodem trwałej utraty wartości rzeczowych aktywów trwałych [Poniatowska 2013: 157].

Wycena rzeczowych aktywów obrotowych (zapasów) uzależniona jest od ich rodzaju. W sytuacji, gdy zostają nabyte przez jednostkę z zewnątrz, czyli są to różnego rodzaju materiały, które będą zużywane w procesie produkcji wyrobów gotowych, jak i towary, które są kupowane przez jednostkę w celu odsprzedaży w stanie nieprzetworzonym, wycenia się je w ciągu roku obrotowego w cenach nabycia. Natomiast gdy rzeczowe aktywa obrotowe zostały wytworzone przez jednostkę, wyceniane są w koszcie wytworzenia.

Jeśli zapasy ewidencjonuje się według cen (kosztów) rzeczywistych, to każdy zakup materiałów, towarów i przyjęcie wyrobów gotowych z produkcji może powodować zmianę ich ceny nabycia lub kosztu wytworzenia. W tych okolicznościach zachodzi potrzeba ustalenia przez jednostkę, po cenie której dostawy albo po którym koszcie wytworzenia będą ewidencjonowane rozchody zapasów, a także jaka będzie wartość zapasów wykazana w bilansie na koniec okresu. Metody ustalania wartości rozchodu zapasów oraz wyceny ich stanu końcowego są różne. Można wyróżnić cztery, a mianowicie:

- metoda wyceny FIFO,
- metoda wyceny LIFO,
- metoda wyceny według cen przeciętnych,
- metoda wyceny według szczegółowej identyfikacji.

Jednostka przy zastosowaniu każdej z wyżej wymienionych może wyceniać rozchód i stan końcowy zapasów w formie wycen bieżących lub okresowych. Bieżąca wycena zapasów polega na wyznaczeniu ilości i wartości rozchodu, jak i stanu końcowego zapasu po każdym wydaniu go z magazynu. W przypadku wyceny okresowej jednostka ustala stan zapasów okresowo w drodze inwentaryzacji, jednak nie rzadziej niż na dzień bilansowy. Między następnymi inwentaryzacjami wartość czy to zakupionych, czy to wytworzonych zapasów na bieżąco zaliczana jest do kosztów działalności. Stan końcowy zapasów ustalany jest po wykonaniu okresowej inwentaryzacji drogą spisu z natury. Następnie przeprowadzana jest korekta kosztów o wartość stanu końcowego składnika zapasów [Świdarska, Więclaw 2012: 157-158].

3. Skutki sprawozdawcze wyceny bilansowej rzeczowych aktywów trwałych

Porównując wyniki obliczeń dla dwóch wybranych metod amortyzacji (tabela 1), należy zauważyć, że każda z nich daje inną wartość rocznej amortyzacji, a co za tym idzie inną wartość netto wykazywaną w bilansie na koniec każdego okresu sprawozdawczego. Różnią się także od siebie okresem amortyzacji. W przypadku amortyzacji dokonywanej metodą degresywną jej okres jest krótszy niż w metodzie liniowej. Kwoty amortyzacji rocznej w pierwszych latach używania środka trwałego są wyższe, a w ostatnich spadają. Decydując się na wybór metody degresywnej, jednostka w pierwszych latach eksploatacji środka trwałego obciąża wynik finansowy w większym stopniu, niż gdyby wybrała metodę liniową. Metoda degresywna dzięki swojej specyfice odzwierciedla faktyczne zużycie środka trwałego, czego o metodzie liniowej nie można powiedzieć.

Wpływ metody liniowej i degresywnej na wartości wykazywane w sprawozdaniach finansowych przedstawiają tabele 2 oraz 3.

Konsekwencją odpisów z tytułu utraty wartości rzeczowych aktywów trwałych jest zmniejszenie ich wartości wykazywanej w bilansie oraz powstanie pozostałych kosztów operacyjnych. W bilansie wykonany odpis powoduje zmniejszenie sumy aktywów trwałych oraz po stronie pasywów umniejszenie kapitałów własnych. W rachunku zysków i strat umniejsza wynik z działalności operacyjnej.

Tabela 1. Zestawienie rocznych kwot amortyzacji oraz wartości netto środka trwałego na dzień bilansowy w poszczególnych latach przy zastosowaniu liniowej i degresywnej metody amortyzacji (zł)

Rok obrotowy	Metoda liniowa		Metoda degresywna	
	Kwota rocznej amortyzacji	Wartość netto środka trwałego	Kwota rocznej amortyzacji	Wartość netto środka trwałego
2015	4235,00	28 765,00	8470,00	24 530,00
2016	4620,00	24 145,00	6868,40	17 661,60
2017	4620,00	19 525,00	4945,25	12 716,35
2018	4620,00	14 905,00	4620,00	8096,35
2019	4620,00	10 285,00	4620,00	3476,35
2020	4620,00	5665,00	3476,35	0,00
2021	4620,00	1045,00	–	–
2022	1045,00	0,00	–	–

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 2. Wpływ metody liniowej i degresywnej na wartości ukazywane w bilansie

Bilans	Metoda liniowa	Metoda degresywna
Wartość środka trwałego w bilansie – po stronie aktywów	↑	↓
Wynik netto z działalności – po stronie pasywów	↑	↓

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 3. Wpływ metody liniowej i degresywnej na wartości ukazywane w rachunku zysków i strat

Rachunek zysków i strat	Metoda liniowa	Metoda degresywna
Wartość kosztów amortyzacji	↓	↑
Wynik ze sprzedaży	↑	↓
Wynik brutto z działalności	↑	↓
Podatek dochodowy	↑	↓
Wynik netto z działalności	↑	↓

Źródło: opracowanie własne.

Wpływ odpisów z tytułu trwałej utraty wartości rzeczowych aktywów trwałych na wartości wykazywane w sprawozdaniach finansowych przedstawia się tak samo jak w przypadku zastosowania degresywnej metody amortyzacji.

4. Skutki sprawozdawcze wyceny rozchodu rzeczowych składników aktywów obrotowych oraz ich stanu końcowego

Zestawiając wyniki obliczeń dla trzech wybranych metod wyceny rozchodu (tabela 4), należy zauważyć, że każda z nich daje inną wartość rozchodu oraz stanu końcowego.

Przy założeniu, że ceny maleją, jak zaprezentowano w przykładzie, metoda FIFO powoduje, że koszty zużytych materiałów są najwyższe. Prócz tego, konsekwencją zastosowania tej metody jest najniższa wartość zapasów ukazywana w bilansie. Natomiast następstwem wybrania metody LIFO jest najwyższa wartość zapasów w bilansie, ale niższe koszty ukazywane w rachunku zysków i strat. Zarówno otrzymane wartości rozchodu, jak i stanu końcowego materiałów według metody cen przeciętnych mieszczą się pomiędzy wynikami uzyskanymi według metod FIFO i LIFO.

Tabela 4. Zestawienie wartości rozchodu oraz stanu zapasów na dzień bilansowy według zaprezentowanych metod wyceny (w tys. zł)

Metoda wyceny	Wartość rozchodu	Stan zapasów na dzień bilansowy (31.12.2015)
FIFO	35 755,00	6075,00
Cena przeciętna	35 608,30	6219,85
LIFO	35 395,00	6435,00

Źródło: opracowanie własne.

Wpływ metody wyceny FIFO, LIFO oraz cen przeciętnych, przy założeniu malejących cen nabycia (kosztów wytworzenia), na wartości wykazywane w sprawozdaniach finansowych przedstawiają tabele 5, 6, 7 oraz 8.

Tabela 5. Wpływ metody wyceny FIFO i LIFO na wartości ukazywane w bilansie

Bilans	Metoda FIFO	Metoda LIFO
Wartość zapasów w bilansie – po stronie aktywów	↓	↑
Wynik netto z działalności – po stronie pasywów	↓	↑

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 6. Wpływ metody wyceny FIFO i cen przeciętnych na wartości ukazywane w bilansie*

Bilans	Metoda FIFO	Metoda cen przeciętnych
Wartość zapasów w bilansie – po stronie aktywów	↓	↑
Wynik netto z działalności – po stronie pasywów	↓	↑

* Jeśli metodę cen przeciętnych porównać do metody LIFO, to strzałki przyjmowałyby odwrotne zwroty. Stan zapasów na koniec roku obrotowego byłby niższy niż wartość zapasów uzyskana metodą LIFO, co skutkowałoby niższym wynikiem finansowym w przypadku metody cen przeciętnych.

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 7. Wpływ metody wyceny FIFO i LIFO na wartości ukazywane w rachunku zysków i strat

Rachunek zysków i strat	Metoda FIFO	Metoda LIFO
Wartość kosztów własnych sprzedaży	↑	↓
Wynik ze sprzedaży	↓	↑
Wynik brutto z działalności	↓	↑
Podatek dochodowy	↓	↑
Wynik netto z działalności	↓	↑

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 8. Wpływ metody wyceny FIFO i cen przeciętnych na wartości ukazywane w rachunku zysków i strat

Rachunek zysków i strat	Metoda FIFO	Metoda cen przeciętnych
Wartość kosztów własnych sprzedaży	↑	↓
Wynik ze sprzedaży	↓	↑
Wynik brutto z działalności	↓	↑
Podatek dochodowy	↓	↑
Wynik netto z działalności	↓	↑

Źródło: opracowanie własne.

Wpływ odpisu aktualizującego wartość zapasów na wartości wykazywane w sprawozdaniach finansowych przedstawiają tabele 9 oraz 10.

Tabela 9. Wpływ odpisu aktualizującego wartość zapasów na wartości ukazywane w bilansie

Bilans	Odpis aktualizujący wartość zapasów
Wartość zapasów w bilansie – po stronie aktywów	↓
Wynik netto z działalności – po stronie pasywów	↓

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 10. Wpływ odpisu aktualizującego wartość zapasów na wartości ukazywane w rachunku zysków i strat

Rachunek zysków i strat	Odpis aktualizujący wartość zapasów
Wartość kosztów – pozostałych kosztów operacyjnych	↑
Wynik z działalności operacyjnej	↓
Wynik brutto z działalności	↓
Podatek dochodowy	↓
Wynik netto z działalności	↓

Źródło: opracowanie własne.

Konsekwencją odpisu aktualizującego wartość zapasów jest zmniejszenie ich wartości wykazywanej w bilansie oraz powstanie pozostałych kosztów operacyjnych. W bilansie wykonany odpis powoduje zmniejszenie sumy aktywów obrotowych oraz po stronie pasywów umniejszenie kapitałów własnych. W rachunku zysków i strat umniejsza wynik z działalności operacyjnej.

5. Skuteczność polskich modeli analizy dyskryminacyjnej na bazie przeglądu literatury przedmiotu

W prognozowaniu zagrożenia upadłością przedsiębiorstwa nie chodzi tylko o zbudowanie modeli, lecz przede wszystkim o wybranie spośród nich tego najskuteczniejszego, czyli takiego, który charakteryzuje się najwyższą skutecznością. Za taki uznaje się model, który w próbie oryginalnej ma przynajmniej 90-procentową skuteczność predykcyjną² na rok przed bankructwem. Warto zaznaczyć, że wyniki badania sku-

Tabela 11. Skuteczność polskich modeli analizy dyskryminacyjnej w prognozie zagrożenia upadłością spółek giełdowych na podstawie wybranej literatury

Miroslaw Hamrol Jaroslaw Chodakowski		Leszek Czapiewski		Jolanta Wojnar	
Model	Ogólna skuteczność [%]	Model	Ogólna skuteczność [%]	Model	Ogólna skuteczność [%]
Błażej Prusak	91	Artur Hołda	88	Elżbieta Mączyńska	96
Dariusz Wierzba	76	Dorota Appenzeller, Katarzyna Szarzec (2)	88	„Poznański”	94
Jerzy Gajdka, Daniel Stos	71	Dorota Appenzeller, Katarzyna Szarzec (1)	87	Dorota Hadasik	90
Sławomir Sojak, Józef Stawicki	65	„Poznański”	87	Dariusz Wierzba	90
Dorota Hadasik	58	Dariusz Wierzba	86	Dorota Appenzeller, Katarzyna Szarzec	86
„Poznański”	55	Elżbieta Mączyńska, Maciej Zawadzki	86	Marzanna Pogodzińska, Sławomir Sojak	86
Artur Hołda	47	–		Jerzy Gajdka, Daniel Stos	84
Dorota Appenzeller, Katarzyna Szarzec	38	–		Artur Hołda	84
Marzanna Pogodzińska, Sławomir Sojak	30	–		Błażej Prusak	82

Źródło: Hamrol, Chodakowski 2008: 17-32; Czapiewski 2009: 118-128; Wojnar 2014: 219-231.

² Skuteczność predykcyjna opiera się na średniej arytmetycznej błędów I i II stopnia. Wylizyć ją można, odejmując od 100% średni błąd predykcyjny.

Tabela 12. Skuteczność polskich modeli analizy dyskryminacyjnej na podstawie wybranych badań

Artur Stefański, Agnieszka Sabuhoro		Joanna Kisielińska, Adam Waszkowski	
Model	Ogólna skuteczność [%]	Model	Ogólna skuteczność [%]
Jerzy Gajdka, Daniel Stos	85	Jerzy Gajdka, Daniel Stos	94
Dariusz Wierzba	85	Elżbieta Mączyńska, Maciej Zawadzki (F)	94
Dorota Appenzeller, Katarzyna Szarzec (1)	79	Elżbieta Mączyńska, Maciej Zawadzki (B, C, G)	88
Błażej Prusak	71	„Poznański”	81
„Poznański”	71	Elżbieta Mączyńska, Maciej Zawadzki (A)	81
Elżbieta Mączyńska, Maciej Zawadzki (G)	71	Dariusz Wierzba	81

Źródło: Kisielińska, Waszkowski 2010: 17-31; Stefański, Sabuhoro 2006: 225-246.

teczności polskich modeli liniowej wielowymiarowej analizy dyskryminacyjnej nie są całkowicie porównywalne, pomimo to jest pewna grupa modeli, która zajmuje czołowe miejsca w wielu badaniach, na różnych populacjach. Tabela 11 przedstawia wyniki badania skuteczności polskich modeli analizy dyskryminacyjnej zaprezentowanych w literaturze przedmiotu, przeprowadzonych na różnych próbach.

Weryfikację skuteczności modeli w prognozowaniu zagrożenia upadłością przedsiębiorstw na mniejszej próbie badawczej i, co ważne, na innych przedsiębiorstwach niż spółki giełdowe przeprowadzili także Artur Stefański i Angelika Sabuhoro oraz Joanna Kisielińska i Adam Waszkowski, co ilustruje tabela 12.

Biorąc pod uwagę powyższe warunki, na potrzeby niniejszej pracy wybrano: model „poznański”, model Wierzby oraz model Mączyńskiej i Zawadzkiego (F).

Model „poznański” autorstwa Hamrola, Czajki i Piechockiego przyjął następującą postać [Hamrol, Czajka, Piechocki 2004: 36]:

$$Z_{HCP} = 3,562x_1 + 1,588x_2 + 4,288x_3 + 6,719x_4 - 2,368, \quad (1)$$

gdzie:

- x_1 – zysk netto / majątek całkowity,
- x_2 – (majątek obrotowy – zapasy) / zobowiązania krótkoterminowe,
- x_3 – kapitał stały³ / majątek całkowity,
- x_4 – wynik finansowy ze sprzedaży / przychody ze sprzedaży.

³ Kapitał stały to suma kapitału własnego i zobowiązań długoterminowych.

Wartość graniczna dla modelu wynosi zero. Przedsiębiorstwa zagrożone upadłością przyjmują ujemną wartość funkcji, natomiast niezagrożone dodatnią.

Wierzba zbudował liniową funkcję dyskryminacji o następującej postaci [Wierzba 2000: 79]:

$$Z_w = 3,26x_1 + 2,16x_2 + 0,3x_3 + 0,69x_4, \quad (2)$$

gdzie:

- x_1 – (zysk z działalności operacyjnej – amortyzacja) / aktywa ogółem,
- x_2 – (zysk z działalności operacyjnej – amortyzacja) / sprzedaż produktów,
- x_3 – aktywa obrotowe / zobowiązania ogółem,
- x_4 – kapitał obrotowy⁴ / aktywa ogółem.

Im większa wartość funkcji Z od zera, tym lepsza kondycja finansowa przedsiębiorstwa. Gdy wartość funkcji przyjmuje wartości ujemne, sygnalizuje to zagrożenie upadłością.

Model Mączyńskiej i Zawadzkiego (F) ma następującą postać [Mączyńska, Zawadzki 2006: 11-21]:

$$Z_{MZ} = 9,478x_1 + 3,613x_2 + 3,246x_3 + 0,455x_4 + 0,802x_5 - 2,478, \quad (3)$$

gdzie:

- x_1 – wynik operacyjny / aktywa ogółem,
- x_2 – kapitał własny / aktywa ogółem,
- x_3 – (wynik netto + amortyzacja) / zobowiązania ogółem⁵,
- x_4 – aktywa bieżące⁶ / zobowiązanie bieżące⁷,
- x_5 – przychody ze sprzedaży / aktywa ogółem.

Im wyższa wartość funkcji, tym mniejsze zagrożenie upadłością i odwrotnie.

Tabela 13 prezentuje wartości wybranych modeli dyskryminacyjnych dla danych wybranego podmiotu gospodarczego za rok 2016.

Tabela 13. Wartości modeli dyskryminacyjnych dla 2016 r. przy danych wyjściowych

Nazwa modelu	Wartość
Model Mączyńskiej i Zawadzkiego	4,79
Model „poznański”	-0,22
Model Wierzby	0,28

Źródło: opracowanie własne.

⁴ Kapitał obrotowy stanowi różnicę pomiędzy aktywami obrotowymi a zobowiązaniami krótkoterminowymi.

⁵ Na zobowiązania ogółem składają się zobowiązania krótkoterminowe oraz długoterminowe.

⁶ Aktywa bieżące to inaczej aktywa obrotowe.

⁷ Zobowiązania bieżące to suma zobowiązań krótkoterminowych.

Analizując przedstawione wyniki, można zauważyć, że nie są one jednorodne. Dwa z trzech modeli, czyli model Mączyńskiej i Zawadzkiego oraz model Wierzby wskazują na dobrą kondycję finansową przedsiębiorstwa, nie przewidyując zagrożenia bankructwem. Natomiast uzyskana ujemna wartość modelu „poznafskiego” wskazuje na ryzyko upadku przedsiębiorstwa.

6. Prognozowanie zagrożenia upadłością w wyniku przeprowadzonych symulacji

Sprawozdanie finansowe jest dla jego użytkowników głównym źródłem informacji o prowadzonej przez daną jednostkę działalności, a także o osiągniętych przez nią rezultatach. Dzięki informacjom w nim zawartym można dokonać oceny kondycji finansowej przedsiębiorstwa. Jednostka zgodnie z ustawą o rachunkowości ma możliwość stosowania różnych metod wyceny dla poszczególnych składników majątkowych. Jak już wiadomo, wybór metody wyceny wpływa na wielkości wykazywane w poszczególnych elementach sprawozdania finansowego, nasuwa się więc pytanie, czy ma to również przełożenie na wartości modeli predykcji bankructwa. Przeprowadzona symulacja bilansu za 2016 r. ma na celu sprawdzenie, czy wybór metody wyceny wiąże ze sobą zmianę w wartościach wybranych modeli dyskryminacyjnych. Istotnym faktem jest to, że siła wpływu metod wyceny na wartości wykazywane w sprawozdaniu finansowym zależy będzie od liczby składników, które w przeprowadzonej symulacji zostaną wycenione innym sposobem niż przy danych wyjściowych.

Założono, że jednostka handlowa, dla której sporządzono bilans i rachunek zysków i strat od 1 stycznia 2017 r. wprowadzi zmiany w polityce rachunkowości⁸. Zmiany będą dotyczyć środków trwałych oraz zapasów. Dzięki różnym wariantom zaproponowanym na potrzeby przeprowadzenia symulacji sprawdzono, jak zmiany metod wyceny będą rzutowały na wartości modeli prognozujących zagrożenie upadłością.

⁸ Ustawa o rachunkowości wymaga, aby jednostki prowadzące działalność gospodarczą stosowały zasadę ciągłości. Zasada ta gwarantuje porównywalność danych prezentowanych w sprawozdaniu finansowym. W momencie, gdy jednostka postanowi wprowadzić zmiany w polityce rachunkowości dotyczące wyceny składników majątku, musi dokonać korekt dotyczących lat ubiegłych wynikających ze zmiany zasad, by zapewnić porównywalność danych. Korekty te ujmują się w ciężar kapitału (funduszu) własnego jako zysk/strata z lat ubiegłych. W związku z tym, że przyjęto, że jednostka dokona zmian zasad wyceny aktywów z dniem 1 stycznia 2017 r., dane prezentowane w bilansie i rachunku zysków i strat za rok 2016 przekształcone zostaną zgodnie z nowymi zasadami wyceny, natomiast wynik zmian przypadający na 2015 r. zostanie ujęty w ciężar kapitału (funduszu) własnego roku 2016.

Poniżej zaprezentowano zaproponowane warianty zmian w polityce rachunkowości, ich skutki sprawozdawcze mające przełożenie w wartościach wykazywanych w bilansie oraz rachunku zysków i strat, a także wartości wybranych trzech modeli dyskryminacyjnych.

Wariant 1

Jednostka wprowadza zmianę w wycenie zapasów. Zamiast uprzednio stosowanej metody, jaką była metoda FIFO, przyjmuje metodę LIFO. Co do metod wyceny pozostałych składników majątku, jednostka nie wprowadza zmian.

Tabele 14 oraz 15 prezentują wybrane dane bilansowe i wynikowe przed przekształceniem.

Tabela 14. Wybrane dane bilansowe przed przekształceniem (zł)

Wyszczególnienie	31.12.2016	31.12.2015
Aktywa		
Towary	300 000,00	715 000,00*
Pasywa		
Zysk (strata) z lat ubiegłych	0,00	0,00
Zysk (strata) netto	200 307,62	465 965,87

* 100% stanu towarów znajdujących się w zapasie na 31.12.2015 zostało sprzedanych w kolejnym roku obrotowym, czyli w 2016.

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 15. Wybrane dane wynikowe przed przekształceniem (zł)

Wyszczególnienie	2016	2015
Wartość sprzedanych towarów	17 443 410,34	15 439 038,85
Zysk (strata) netto	200 307,62	465 965,87

Źródło: opracowanie własne.

Skutkiem zmian zasad (polityki) rachunkowości jest:

– zwiększenie wartości stanu towarów wykazanego w bilansie sporządzonym na 31.12.2015 o 260 000,00 zł, natomiast w bilansie sporządzonym na 31.12.2016 o 120 000,00 zł,

– zmniejszenie wartości sprzedanych towarów w 2015 r. o 260 000,00 zł, co powoduje, że zysk netto za 2015 r. jest wyższy o tę kwotę,

– zmniejszenie wartości sprzedanych towarów w rachunku zysków i strat za 2016 r. o 120 000,00 zł, co powoduje, że zysk netto za 2016 r. jest wyższy o tę kwotę,

Tabela 16. Wpływ zmiany metody wyceny zapasów na wartości wykazywane w bilansie i w rachunku zysków i strat za 2016 r. (zł)

Pozycja	Wartość	Zmiana
Zapasy (bilans; aktywa obrotowe)	420 000,00	+120 000
Zysk (strata) z lat ubiegłych (bilans)	260 000,00	+260 000
Zysk (strata) netto (bilans, rachunek zysków i strat)	60 307,62	-140 000

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 17. Wartości modeli dyskryminacyjnych dla 2016 r. przy zmianie metody wyceny zapasów

Nazwa modelu	Wartość
Model Mączyńskiej i Zawadzkiego	4,07
Model „poznański”	-0,30
Model Wierzby	0,16

Źródło: opracowanie własne.

– zwiększenie wartości sprzedanych towarów w rachunku zysków i strat za 2016 r. o 260 000,00 zł, co powoduje, że zysk netto za 2015 r. jest o tę kwotę niższy.

Tabela 16 prezentuje zmianę wartości pozycji bilansowych i wynikowych na skutek zmiany metody wyceny zapasów. Tabela 17 przedstawia wartości wybranych modeli dyskryminacyjnych w wyniku zmiany metody wyceny zapasów. Analizując otrzymane wyniki, można dostrzec, że jeden z modeli sygnalizuje słabą kondycję finansową przedsiębiorstwa, której skutkiem może być upadłość przedsiębiorstwa. Pozostałe dwa modele wskazują na brak zagrożenia upadłością.

Wariant 2

Jednostka wprowadza zmianę w wycenie zapasów. Zamiast uprzednio stosowanej metody, jaką była metoda FIFO, przyjmuje metodę cen przeciętnych. Co do metod wyceny pozostałych składników majątku, jednostka nie wprowadza zmian.

Tabele 18 oraz 19 prezentują wybrane dane bilansowe i wynikowe przed przekształceniem.

Skutkiem zmian zasad (polityki) rachunkowości jest:

– zwiększenie wartości stanu towarów wykazanego w bilansie sporządzonym na 31.12.2015 r. o 76 700,00 zł, natomiast w bilansie sporządzonym na 31.12.2016 r. o 29 700,00 zł,

– zmniejszenie wartości sprzedanych towarów w 2015 r. o 76 700,00 zł, co powoduje, że zysk netto za 2015 r. jest wyższy o tę kwotę,

Tabela 18. Wybrane dane bilansowe przed przekształceniem (zł)

Wyszczególnienie	31.12.2016	31.12.2015
Aktywa		
Towary	300 000,00	715 000,00
Pasywa		
Zysk (strata) z lat ubiegłych	0,00	0,00
Zysk (strata) netto	200 307,62	465 965,87

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 19. Wybrane dane wynikowe przed przekształceniem (zł)

Wyszczególnienie	2016	2015
Wartość sprzedanych towarów	17 443 410,34	15 439 038,85
Zysk (strata) netto	200 307,62	465 965,87

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 20. Wpływ zmiany metody wyceny zapasów na wartości wykazywane w bilansie i w rachunku zysków i strat za 2016 r. (zł)

Pozycja	Wartość	Zmiana
Zapasy (bilans; aktywa obrotowe)	329 700,00	+29 700
Zysk (strata) z lat ubiegłych (bilans)	76 700,00	+76 700
Zysk (strata) netto (bilans, rachunek zysków i strat)	153 307,62	-47 000

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 21. Wartości modeli dyskryminacyjnych dla 2016 r. przy zmianie metody wyceny zapasów

Nazwa modelu	Wartość
Model Mączyńskiej i Zawadzkiego	4,55
Model „poznański”	-0,26
Model Wierzby	0,23

Źródło: opracowanie własne.

– zmniejszenie wartości sprzedanych towarów w rachunku zysków i strat za 2016 r. o 29 700,00 zł, co powoduje, że zysk netto za 2016 r. jest wyższy o tę kwotę,

– zwiększenie wartości sprzedanych towarów w rachunku zysków i strat za 2016 r. o 76 700,00 zł, co powoduje, że zysk netto za 2015 r. jest o tę kwotę niższy.

Tabela 20 prezentuje zmianę wartości pozycji bilansowych i wynikowych na skutek zmiany metody wyceny zapasów. Tabela 21 przedstawia wartości wybranych modeli dyskryminacyjnych w wyniku zmiany metody wyceny zapasów. Analizując zaprezentowane wyniki, można zauważyć, że model Mączyńskiej i Zawadzkiego oraz model Wierzby wskazują na brak zagrożenia bankrutem. Natomiast trzeci z modeli („poznański”) prognozuje zagrożenie upadłością.

Wariant 3

Jednostka wprowadza zmianę w metodzie amortyzacji środków trwałych sklasyfikowanych do grupy 3-8. Zamiast uprzednio stosowanej metody, jaką była metoda liniowa, przyjmuje metodę degresywną. Co do metod wyceny pozostałych składników majątku, jednostka nie wprowadza zmian.

Tabele 22 oraz 23 prezentują wybrane dane bilansowe i wynikowe przed przekształceniem.

Skutkiem zmian zasad (polityki) rachunkowości jest:

– obniżenie wartości środków trwałych wykazywanych w bilansie sporządzonym na 31.12.2015 r. o 50 063,50 zł, natomiast w bilansie sporządzonym na 31.12.2016 r. o 62 617,83 zł,

– zwiększenie wartości amortyzacji w 2015 r. o 50 063,50 zł, co powoduje, że zysk netto za 2015 r. jest niższy o tę kwotę,

– zwiększenie wartości amortyzacji w rachunku zysków i strat za 2016 r. o 12 554,33 zł, co powoduje, że zysk netto za 2016 r. jest niższy o tę kwotę.

Tabela 22. Wybrane dane bilansowe przed przekształceniem (zł)

Wyszczególnienie	31.12.2016	31.12.2015
Aktywa		
Środki trwałe	1 028 988,27	1 094 010,67
Pasywa		
Zysk (strata) z lat ubiegłych	0,00	0,00
Zysk (strata) netto	200 307,62	465 965,87

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 23. Wybrane dane wynikowe przed przekształceniem (zł)

Wyszczególnienie	2016	2015
Amortyzacja	73 009,40	64 959,33
Zysk (strata) netto	200 307,62	465 965,87

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 24. Wpływ zmiany metody amortyzacji środków trwałych na wartości wykazywane w bilansie i w rachunku zysków i strat za 2016 r. (zł)

Pozycja	Wartość	Zmiana
Środki trwałe (bilans; rzeczowe aktywa trwałe)	966 370,44	-62 617,83
Zysk (strata) z lat ubiegłych (bilans)	-50 063,50	-50 063,50
Zysk (strata) netto (bilans, rachunek zysków i strat)	187 753,29	-12 554,33

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 25. Wartości modeli dyskryminacyjnych dla 2016 r. przy zmianie metody amortyzacji środków trwałych

Nazwa modelu	Wartość
Model Mączyńskiej i Zawadzkiego	4,81
Model „poznański”	-0,31
Model Wierzby	0,25

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 24 prezentuje zmianę wartości pozycji bilansowych i wynikowych na skutek zmiany metody amortyzacji środków trwałych. Tabela 25 przedstawia wartości wybranych modeli dyskryminacyjnych w wyniku zmiany metody amortyzacji środków trwałych. Analizując otrzymane wyniki, można dostrzec, że jeden z modeli sygnalizuje zagrożenie upadłością przedsiębiorstwa. Pozostałe dwa modele wskazują na brak zagrożenia bankructwem.

Wariant 4

Jednostka wprowadza zmianę w metodzie amortyzacji środków trwałych sklasyfikowanych do grupy 3-8 oraz w metodzie wyceny zapasów. Zamiast uprzednio stosowanej metody amortyzacji, jaką była metoda liniowa, przyjmuje metodę degresywną oraz zamiast metody FIFO, wykorzystywanej do wyceny zapasów, przyjmuje metodę LIFO. Co do metod wyceny pozostałych składników majątku jednostka nie wprowadza zmian.

Tabele 26 oraz 27 prezentują wybrane dane bilansowe i wynikowe przed przekształceniem.

Skutkiem zmian zasad (polityki) rachunkowości jest:

– obniżenie wartości środków trwałych wykazywanych w bilansie sporządzonym na 31.12.2015 r. o 50 063,50 zł, natomiast w bilansie sporządzonym na 31.12.2016 r. o 62 617,83 zł,

– zwiększenie wartości amortyzacji w 2015 r. o 50 063,50 zł, co powoduje, że zysk netto za 2015 r. jest niższy o tę kwotę,

Tabela 26. Wybrane dane bilansowe przed przekształceniem (zł)

Wyszczególnienie	31.12.2016	31.12.2015
Aktywa		
Środki trwałe	1 028 988,27	1 094 010,67
Towary	300 000,00	715 000,00
Pasywa		
Zysk (strata) z lat ubiegłych	0,00	0,00
Zysk (strata) netto	200 307,62	465 965,87

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 27. Wybrane dane wynikowe przed przekształceniem (zł)

Wyszczególnienie	2016	2015
Amortyzacja	73 009,40	64 959,33
Wartość sprzedanych towarów	17 443 410,34	15 439 038,85
Zysk (strata) netto	200 307,62	465 965,87

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 28. Wpływ zmiany metody amortyzacji środków trwałych oraz metody wyceny zapasów na wartości wykazywane w bilansie i w rachunku zysków i strat za 2016 r. (zł)

Pozycja	Wartość	Zmiana
Środki trwałe (bilans; rzeczowe aktywa trwałe)	966 370,44	-62 617,83
Zapasy (bilans; aktywa obrotowe)	420 000,00	+120 000
Zysk (strata) z lat ubiegłych (bilans)	209 936,50	+209 936,50
Zysk (strata) netto (bilans, rachunek zysków i strat)	47 753,29	-152 554,33

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 29. Wartości modeli dyskryminacyjnych dla 2016 r. przy zmianie metody amortyzacji środków trwałych oraz metody wyceny zapasów

Nazwa modelu	Wartość
Model Mączyńskiej i Zawadzkiego	4,08
Model „poznański”	-0,39
Model Wierzby	0,12

Źródło: opracowanie własne.

- zwiększenie wartości amortyzacji w rachunku zysków i strat za 2016 r. o 12 554,33 zł, co powoduje, że zysk netto za 2016 r. jest niższy o tę kwotę,
- zwiększenie wartości stanu towarów wykazanego w bilansie sporządzonym na 31.12.2015 r. o 260 000,00 zł, natomiast w bilansie sporządzonym na 31.12.2016 r. o 120 000,00 zł,
- zmniejszenie wartości sprzedanych towarów w 2015 r. o 260 000,00 zł, co powoduje, że zysk netto za 2015 r. jest wyższy o tę kwotę,
- zmniejszenie wartości sprzedanych towarów w rachunku zysków i strat za 2016 r. o 120 000,00 zł, co powoduje, że zysk netto za 2016 r. jest wyższy o tę kwotę,
- zwiększenie wartości sprzedanych towarów w rachunku zysków i strat za 2016 r. o 260 000,00 zł, co powoduje, że zysk netto za 2015 r. jest o tę kwotę niższy.

Tabela 28 prezentuje zmianę wartości pozycji bilansowych i wynikowych na skutek zmiany metody amortyzacji środków trwałych oraz metody wyceny zapasów. Tabela 29 przedstawia wartości wybranych modeli dyskryminacyjnych w wyniku zmiany metody amortyzacji środków trwałych oraz metody wyceny zapasów. Analizując otrzymane wyniki, można dostrzec, że model Mączyńskiej i Zawadzkiego, a także model Wierzby nie przewidują zagrożenia upadłością, w przeciwieństwie do modelu „poznańskiego”, który sygnalizuje o słabej kondycji finansowej przedsiębiorstwa, co może w przyszłości prowadzić do bankructwa jednostki.

Wariant 5

Jednostka wprowadza zmianę w metodzie amortyzacji środków trwałych sklasyfikowanych do grupy 3-8 oraz w metodzie wyceny zapasów. Zamiast uprzednio stosowanej metody amortyzacji, jaką była metoda liniowa, przyjmuje metodę degresywną oraz zamiast metody FIFO wykorzystywanej do wyceny zapasów, przyjmuje metodę cen przeciętnych. Co do metod wyceny pozostałych składników majątku, jednostka nie wprowadza zmian.

Tabele 30 oraz 31 prezentują wybrane dane bilansowe i wynikowe przed przekształceniem.

Skutkiem zmian zasad (polityki) rachunkowości jest:

- obniżenie wartości środków trwałych wykazywanych w bilansie sporządzonym na 31.12.2015 r. o 50 063,50 zł, natomiast w bilansie sporządzonym na 31.12.2016 r. o 62 617,83 zł,
- zwiększenie wartości amortyzacji w 2015 r. o 50 063,50 zł, co powoduje, że zysk netto za 2015 r. jest niższy o tę kwotę,
- zwiększenie wartości amortyzacji w rachunku zysków i strat za 2016 r. o 12 554,33 zł, co powoduje, że zysk netto za 2016 r. jest niższy o tę kwotę,

Tabela 30. Wybrane dane bilansowe przed przekształceniem (zł)

Wyszczególnienie	31.12.2016	31.12.2015
Aktywa		
Środki trwałe	1 028 988,27	1 094 010,67
Towary	300 000,00	715 000,00
Pasywa		
Zysk (strata) z lat ubiegłych	0,00	0,00
Zysk (strata) netto	200 307,62	465 965,87

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 31. Wybrane dane wynikowe przed przekształceniem (zł)

Wyszczególnienie	2016	2015
Amortyzacja	73 009,40	64 959,33
Wartość sprzedanych towarów	17 443 410,34	15 439 038,85
Zysk (strata) netto	200 307,62	465 965,87

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 32. Wpływ zmiany metody amortyzacji środków trwałych oraz metody wyceny zapasów na wartości wykazywane w bilansie i w rachunku zysków i strat za 2016 r. (zł)

Pozycja	Wartość	Zmiana
Środki trwałe (bilans; rzeczowe aktywa trwałe)	966 370,44	-62 617,83
Zapasy (bilans; aktywa obrotowe)	329 700,00	+29 700,00
Zysk (strata) z lat ubiegłych (bilans)	26 636,50	+26 636,50
Zysk (strata) netto (bilans, rachunek zysków i strat)	140 753,29	-59 554,33

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 33. Wartości modeli dyskryminacyjnych dla 2016 r. przy zmianie metody amortyzacji środków trwałych oraz metody wyceny zapasów

Nazwa modelu	Wartość
Model Mączyńskiej i Zawadzkiego	4,57
Model „poznański”	-0,35
Model Wierzby	0,20

Źródło: opracowanie własne.

– zwiększenie wartości stanu towarów wykazanego w bilansie sporządzonym na 31.12.2015 r. o 76 700,00 zł, natomiast w bilansie sporządzonym na 31.12.2016 r. o 29 700,00 zł,

– zmniejszenie wartości sprzedanych towarów w 2015 r. o 76 700,00 zł, co powoduje, że zysk netto za 2015 r. jest wyższy o tę kwotę,

– zmniejszenie wartości sprzedanych towarów w rachunku zysków i strat za 2016 r. o 29 700,00 zł, co powoduje, że zysk netto za 2016 r. jest wyższy o tę kwotę,

– zwiększenie wartości sprzedanych towarów w rachunku zysków i strat za 2016 r. o 76 700,00 zł, co powoduje, że zysk netto za 2015 r. jest o tę kwotę niższy.

Tabela 32 prezentuje zmianę wartości pozycji bilansowych i wynikowych na skutek zmiany metody amortyzacji środków trwałych oraz metody wyceny zapasów. Tabela 33 przedstawia wartości wybranych modeli dyskryminacyjnych w wyniku zmiany metody amortyzacji środków trwałych oraz metody wyceny zapasów. Analizując otrzymane wyniki, można zauważyć, że nie są one jednorodne. Dwa z trzech modeli, czyli model Mączyńskiej i Zawadzkiego oraz model Wierzby nie wskazują na zagrożenie bankructwem. Natomiast uzyskana ujemna wartość modelu „poznańskiego” sygnalizuje ryzyko upadku przedsiębiorstwa.

7. Podsumowanie

Symulacja bilansu na skutek zmian zasad (polityki rachunkowości) dała obraz, jak zmiana metody wyceny takich składników majątku, jak środki trwałe i zapasy ma przełożenie na otrzymywane wartości modeli predykcji bankructwa. Tabela 34 prezentuje wartości modeli dyskryminacyjnych dla przeprowadzonych wariantów symulacji w zestawieniu z danymi wyjściowymi oraz odchylenia bezwzględne, jakie między nimi wystąpiły. Analizując otrzymane wyniki, można dostrzec, że wartości modeli dyskryminacyjnych dla poszczególnych wariantów za każdym razem różniły się od wartości wyjściowej. Najwyższe wartości odchylenia można zaobserwować dla modelu Mączyńskiej i Zawadzkiego, wartości te plasują się w przedziale od 0,02 do 0,89. Rozpiętość między granicznymi wartościami odchylenia dla tego modelu jest również najwyższa. Model Wierzby w porównaniu do modelu Mączyńskiej i Zawadzkiego oraz modelu „poznańskiego” najslabiej reagował na skutek zmian metod wyceny składników majątkowych, o czym świadczą niskie wartości odchylenia bezwzględnych.

Celem niniejszej pracy było sprawdzenie, jak zmieniają się wartości modeli predykcji bankructwa na skutek zmian metod wyceny wybranych składników majątkowych. Otrzymane na podstawie przeprowadzonej w pracy symulacji wy-

Tabela 34. Wartości modeli dyskryminacyjnych wraz z odchyleniami bezwzględny

Wartości/modelo		Model Mączyńskiej i Zawadzkiego	Model „poznański”	Model Wierzby
Wartość wyjściowa		4,79	-0,22	0,28
Wariant 1	wartość	4,07	-0,30	0,16
	odchylenie	0,72	0,08	0,12
Wariant 2	wartość	4,55	-0,26	0,23
	odchylenie	0,24	0,04	0,05
Wariant 3	wartość	4,81	-0,31	0,25
	odchylenie	0,02	0,09	0,03
Wariant 4	wartość	4,08	-0,39	0,12
	odchylenie	0,71	0,17	0,16
Wariant 5	wartość	4,57	-0,35	0,20
	odchylenie	0,22	0,13	0,08

Źródło: opracowanie własne.

niki badań wskazują, że siła zmian w otrzymanych wartościach zależała głównie od tego, który z zasobów majątkowych został poddany zmianie wyceny i jaka metoda wyceny została zastosowana.

Co ważne, wartości dla uwzględnionych modeli, wynikające z każdego z wariantów zawsze różniły się od wartości wyjściowej. Na podstawie wyników przeprowadzonych badań można potwierdzić postawioną we wstępie hipotezę, która zakładała, że zmiana metody wyceny zasobów majątkowych wpływa na otrzymywane wartości modeli predykcji i tym samym na wizerunek finansowy podmiotów gospodarczych.

Literatura

- Czapiewski L., 2009, Efektywność wybranych modeli dyskryminacyjnych w przewidywaniu trudności finansowych polskich spółek giełdowych, *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, nr 48.
- Hamrol M., Czajka B., Piechocki M., 2004, Upadłość przedsiębiorstwa – model analizy dyskryminacyjnej, *Przegląd Organizacji*, nr 6.
- Hamrol M., Chodakowski J., 2008, Prognozowanie zagrożenia finansowego przedsiębiorstwa. Wartość predykcyjna polskich modeli analizy dyskryminacyjnej, *Badania Operacyjne i Decyzyjne*, nr 3.
- Kisielińska J., Waszkowski A., 2010, Polskie modele do prognozowania bankructwa przedsiębiorstw i ich weryfikacja, *Zeszyty Naukowe Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie: Ekonomika i Organizacja Gospodarki Żywnościowej*, nr 82.
- Mączyńska E., Zawadzki M., 2006, Dyskryminacyjne modele predykcji bankructwa przedsiębiorstw, *Ekonomista*, nr 2.

- Poniatowska L., 2013, Wycena bilansowa rzeczowych aktywów trwałych i jej skutki sprawozdawcze, *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego* nr 765, „Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia”, nr 61, t. 2.
- Stefański A., Sabuhoro A., 2006, *Modele prognozowania zagrożenia finansowego na tle oceny ryzyka przez banki*, w: J. Duraj (red.), *Wartość przedsiębiorstwa – z teorii i praktyki zarządzania*, Płock–Łódź: Wydawnictwo Naukowe Novum.
- Świderska G.K., Więclaw W., 2012, *Sprawozdanie finansowe według polskich i międzynarodowych standardów rachunkowości*, Warszawa: Difin.
- Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości, Dz.U. nr 121, poz. 591 z późn. zm.
- Wierzba D., 2000, Wczesne wykrywanie przedsiębiorstw zagrożonych upadłością na podstawie analizy wskaźników finansowych – teoria i badania empiryczne, *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Ekonomiczno-Informatycznej w Warszawie*, nr 9.
- Wojnar J., 2014, Ocena skuteczności modeli analizy dyskryminacyjnej do prognozowania zagrożenia finansowego spółek giełdowych, *Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie*, 1(24).

The impact of choosing the method of valuating fixed assets and inventories on the assessment of bankruptcy risk

Abstract. The purpose of the article is test how different methods of valuating selected assets affect values of bankruptcy prediction models. The analysis is based on the valuation of fixed assets and inventories, while prediction models taken into account include the most efficient Polish discriminant models. The author hypothesizes that changing the method of valuating property resources affects values of prediction models, and, consequently a company's financial assessment. Results of a simulation study conducted by the author show that the strength of changes in values predicted by the model depends on which the asset selected for revaluation and the valuation method used. What is important is that values predicted by the models in each scenario always differed from the initial value. It can therefore be concluded that the simulation results confirm the research hypothesis.

Keywords: valuation of fixed assets, inventory valuation, bankruptcy, enterprises bankruptcy forecasting

PIOTR FELKEL, PAULINA KLIMCZEWSKA, KAROLINA RUREK

Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu, Wydział Finansów i Bankowości
piotr.felkel86@gmail.com, paulina.klimczewska@gmail.com, karolina.rurek@gmail.com

Metoda wyboru strategii zarządzania bezpieczeństwem danych osobowych z wykorzystaniem teorii systemów szarych*

Streszczenie. Wybór odpowiedniej strategii zarządzania bezpieczeństwem informacji stanowi jedną z kluczowych kwestii związanych z funkcjonowaniem danej organizacji na rynku. Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie sposobu wykorzystania metody opracowanej przez badaczy Li, Nagai i Yamaguchi opartej na teorii systemów szarych. W konsekwencji umożliwia ona zapewnienie bezpieczeństwa w sytuacji, w której nie ma dostępu do wystarczającej ilości informacji. Omówiona metoda pozwoli znaleźć odpowiednie rozwiązanie, umożliwiające wybranie najlepszej spośród dostępnych opcji strategii zarządzania bezpieczeństwem informacji w jednostce organizacyjnej.

Słowa kluczowe: bezpieczeństwo informacji, systemy szare, wieloatrybutowe problemy decyzyjne

1. Wprowadzenie

Przedsiębiorstwa funkcjonujące na dynamicznym i ciągle doświadczającym zmian rynku gromadzą i operują informacjami, które nie tylko dostarczają menedżerom wiedzy na temat aktualnej sytuacji w danym sektorze biznesowym, lecz także wewnątrz firmy. Dzięki nim zarządzający mogą podejmować właściwe decyzje dotyczące pracowników, finansów czy też samej działalności operacyjnej.

Znaczną część informacji stanowią dane, do których dostęp powinien być ograniczony i kontrolowany. Zaliczamy do nich dane osobowe pracowników przedsiębiorstwa oraz dane wrażliwe (takie jak informacje o stanie zdrowia czy

* Artykuł został przygotowany na podstawie projektu dyplomowego pt. „Metoda wyboru strategii zarządzania bezpieczeństwem danych osobowych z wykorzystaniem teorii systemów szarych” napisanego pod kierunkiem dr. Rafała Mierzwiaka.

orzeczenia wydane w postępowaniu sądowym lub administracyjnym)¹, które stanowią grupę szczególnie chronionych danych osobowych. Ze względu na wymogi prawne, w tym ustawę regulującą kwestię ochrony danych, muszą podlegać szczególnemu zabezpieczeniu. Ochrona innych informacji również powinna podlegać ciągłemu nadzorowi. Ich zabezpieczenie jest ważne ze względu na dobro firmy i konkurencję, która może je wykorzystać do swoich celów.

Z tych powodów niezbędne jest zapewnienie im bezpieczeństwa, aby zapobiec potencjalnemu ryzyku, np. ich wykradnięciu czy też niewłaściwemu wykorzystaniu. Istnieją różne sposoby zabezpieczenia wspomnianych informacji, jednakże ich wybór i opracowanie odpowiedniego systemu bezpieczeństwa z ich wykorzystaniem może stanowić poważny problem. Nieodpowiednie podejście czy zignorowanie ryzyka, które się pojawia przy niektórych metodach oraz niewystarczające wdrożenie systemu, może spowodować, że jeden z czynników (np. ludzki) zawiedzie, co może prowadzić do udostępnienia danych nieupoważnionym osobom, a w rezultacie do różnych niepożądanych konsekwencji.

Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie sposobu wykorzystania metody opracowanej przez japońskich naukowców Guo-Dong Li, Masatake Nagai i Daisuke Yamaguchi [Li, Nagai, Yamaguchi 2007] do wyboru strategii zarządzania bezpieczeństwem danych, przede wszystkim osobowych oraz wrażliwych. Jej podstawą jest teoria systemów szarych stosowana podczas rozwiązywania problemów w środowisku informacji cząstkowych. W pierwszej kolejności sformułowane zostały kryteria decyzyjne, których rangi wskazano w ankietach eksperckich. W kolejnym etapie opracowano modelowe strategie zarządzania bezpieczeństwem danych osobowych, na podstawie których przygotowano ankiety skierowane do wybranych respondentów. Wyniki ankiet posłużyły do dalszych obliczeń, a ich rezultat pozwolił ocenić zaproponowane strategie względem kryteriów i wskazać, która z nich najlepiej spełnia swoje zadanie.

Metoda ta może zostać zastosowana w wielu innych sytuacjach, takich jak wybór strategii zarządzania zasobami ludzkimi czy nawet inwestycji, której przedsiębiorstwo może się podjąć. Autorzy tej metody wypróbowali ją przy wyborze dostawcy [Li, Nagai, Yamaguchi 2007]. Jedynym warunkiem jej odpowiedniego działania jest zastąpienie modelowych strategii dostępnymi opcjami i przygotowanie odpowiednich w danym przypadku kryteriów, za pomocą których będziemy je oceniać. Właściwie zaadaptowana metoda może znacząco przyczynić się do ograniczenia wystąpienia sytuacji, w których zostaną podjęte błędne decyzje, uniknięcia konsekwencji związanych z wyborem nieodpowiednich opcji, a także do rozsądnego gospodarowania budżetem. Jednostki organizacyjne poprzez wykorzystanie zaprezentowanego w artykule sposobu postępowania pozwoliłyby łatwiej analizować sytuacje i możliwe rozwiązania problemu, co pozytywnie wpłynęłoby na ich funkcjonowanie w dynamicznie zmieniającym się rynku.

¹ Dane wrażliwe pobrano ze strony: <https://uodo.pl/dane-wrażliwe/> [dostęp: 18.11.2017].

2. Zarządzanie bezpieczeństwem informacji osobowych

Podstawą prawną w Polsce, która gwarantuje obywatelom prawo do ochrony życia prywatnego jest art. 47 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej². Stał się on podstawą do wprowadzenia 29 sierpnia 1997 r. ustawy regulującej prawo do ochrony danych osobowych, w której ustawodawca zdefiniował pojęcie danych osobowych rozumianych jako „wszelkie informacje dotyczące zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osoby fizycznej”³. Takimi informacjami są m.in. imię i nazwisko, PESEL, adres zamieszkania, adres e-mailowy oraz inne dane⁴, mogące w sposób jednoznaczny wskazać konkretną osobę. Przetwarzanie informacji, które ustawa rozumie jako wszystkie operacje dokonywane na danych osobowych, może odbywać się po spełnieniu określonych warunków zapisanych w ustawie. Są to m.in.:

- wyrażenie zgody osoby, której informacje dotyczą, z wyłączeniem sytuacji, gdy jednostka przetwarzająca dane ma zamiar je usunąć,
- realizacja umowy pomiędzy dwoma podmiotami, do której potrzebne są takie informacje,
- konieczność wykonywania i realizowania określonych czynności, np. dla dobra publicznego lub dochodzenie roszczeń z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej, wynikających z odrębnych przepisów prawa.

Dane wymienione powyżej mogą być przetwarzane wyłącznie w celu, dla którego zostały zebrane, z wyjątkiem kilku wymienionych w ustawie sytuacji, m.in. gdy są to cele statystyczne, edukacyjne lub historyczne. Ustawa precyzyjnie określa czynności wykonywane w czasie przetwarzania danych osobowych, a także wskazuje środki bezpieczeństwa, jakie muszą być przy tym stosowane. Są to odpowiednie urządzenia i programy, a także określone zasady organizacyjne, których stosowanie ma zabezpieczyć dane przed ich nieautoryzowanym udostępnieniem, niewłaściwym wykorzystaniem, utratą lub zniszczeniem. Ustawa wskazuje szczególne sposoby zabezpieczania danych wrażliwych. Takie informacje są związane ze zdrowiem, poglądami, przekonaniami, orientacją seksualną bądź nałogami. Charakteryzują się tym, że ich przetwarzanie wymaga spełnienia szczególnych określonych warunków, których przykładem jest np. konieczność ochrony życia bądź zdrowia innych osób.

Kolejną kwestią uregulowaną przez ustawę jest powołanie organu państwowego w postaci Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych (GIODO), którego głównym zadaniem jest kontrolowanie przestrzegania obowiązujących

² Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. nr 78, poz. 483.

³ Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, Dz.U. poz. 883.

⁴ Ochrona danych osobowych – podstawowe pojęcia, <http://poradnik.ngo.pl/ochrona-danych-osobowych-pojecia> [dostęp: 15.11.2016].

przepisów prawnych oraz rozstrzygnięcie sporów pomiędzy podmiotami, przetwarzającymi dane osobowe⁵.

Innym ważnym dokumentem, regulującym kwestie związane z ochroną danych osobowych, jest norma ISO PN-ISO/ICE 27001. Przedstawia ona procesowe podejście do systemu zarządzania bezpieczeństwem informacji, która opiera się na cyklu zaplanuj – wykonaj – sprawdź – działaj.

Norma składa się z dwóch uzupełniających się części. Pierwsza z nich reguluje zagadnienia związane z wprowadzeniem oraz administrowaniem systemu zarządzania bezpieczeństwem informacji, stawiając odpowiednie wymagania wobec stosowanej dokumentacji, odpowiedzialności najwyższego kierownictwa, prowadzonych audytów, przeglądów oraz prowadzenia procesów doskonalących system. Należy podkreślić, że wymagalność z pierwszej części normy powinna zostać spełniona w celu zapewnienia jak najlepszej funkcjonalności systemu zarządzania bezpieczeństwem informacji. Ważny aspekt tworzenia systemu to zdefiniowanie i przeanalizowanie potencjalnego ryzyka, zagrożeń, a także ewentualnych następstw. Ponadto istotne jest zidentyfikowanie sposobów zapobiegania ich wystąpieniu, zmniejszania takiego prawdopodobieństwa oraz postępowania w ich obliczu. Druga część dokumentu przedstawia wymagane zabezpieczenia podzielone na takie obszary⁶, jak m.in. polityka bezpieczeństwa informacji, organizacja bezpieczeństwa informacji, bezpieczeństwo zasobów ludzkich czy kontrola dostępu.

Należy zwrócić uwagę, że norma nie określa żadnych wymagań technicznych, które należy zastosować do wprowadzenia systemu zarządzania bezpieczeństwem informacji, a wskazuje jedynie, na jakie obszary należy zwrócić uwagę, projektując system. Tak kompleksowe podejście oraz ogólne uwarunkowania powodują, że norma może być stosowana w każdej organizacji niezależnie od sektora gospodarczego, w którym funkcjonuje. Ponadto w przeciwieństwie do wymienionych powyżej regulacji prawnych stosowanie normy jest nieobowiązkowe.

3. Teoria systemów szarych

Teoria systemów szarych należy do jednej z trzech opisanych teorii systemów, w których nazwa zależy od ilości informacji na jego temat. Jeżeli zapewniona jest pełna wiedza na temat problemu i jego czynników, system nazywany jest białym, ponieważ w tej sytuacji możliwe jest zaproponowanie jednego konkretnego rozwiązania problemu. Gdy nie są dostępne żadne informacje, jest to system czarny. W tym wypadku znalezienie jakiegokolwiek rozwiązania jest trudne, dlatego że nie mamy żadnej wiedzy na temat problemu. Ostatni system, w którym informacje są tylko częściowo znane, nazywa się szarym.

⁵ Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, t.j. Dz.U. 2015, poz. 2135.

⁶ ISO PN-ISO/ICE 27001: System zarządzania bezpieczeństwem informacji.

Odwierciedleniem tego rodzaju informacji są liczby szare, na których dokonywane są obliczenia [Li, Nagai, Yamaguchi 2007: 573-581]. Jak piszą Sifeng Liu i Yi Lin, „liczba szara to taka liczba, której dokładna wartość jest nieznaną, ale za to znany jest przedział, w którym ta wartość się znajduje” [Liu, Lin 2006: 23], co najczęściej zapisujemy w następującej postaci.

$$\otimes G = [\underline{G}, \overline{G}] \text{ lub } \otimes G \in [\underline{G}, \overline{G}],$$

gdzie:

\underline{G} – dolna granica przedziału,

\overline{G} – górna granica przedziału.

Podstawowe operacje arytmetyczne na liczbach szarych przebiegają następująco: liczbą przeciwną dla liczby szarej $\otimes G = [a, b]$ jest liczba:

$$-\otimes G = [-a, -b],$$

natomiast liczbę odwrotną do liczby szarej $\otimes G = [a, b]$ zapisuje się w postaci:

$$\otimes G^{-1} = \left[\frac{1}{a}, \frac{1}{b} \right].$$

W przypadku dwóch liczb szarych, gdzie dolna granica przedziału jest mniejsza od górnej granicy, suma obu tych liczb będzie liczbą szarą o dolnej granicy równej sumie dolnych granic i górnej granicy równej sumie granic górnych:

$$\otimes G + \otimes H = [a, b] + [c, d] = [a + c, b + d].$$

Tożsamo, różnicę dwóch liczb szarych przedstawia się następująco:

$$\otimes G - \otimes H = \otimes G + (-\otimes H) = [a, b] + [-d, -c] = [a - d, b - c].$$

Należy zauważyć, że różnica dwóch liczb szarych, które nie są sobie równe, zawsze jest różna od zera [Lin, Liu 2006: 30-33].

Przedziały liczb szarych odnoszą się do niepewności informacji, którymi dysponuje się podczas dokonywania decyzji. Stosowanie teorii systemów szarych może sprawdzić się na co dzień, ponieważ korzystając w określony sposób z posiadanych informacji, możliwe jest zaproponowanie prawdopodobnego najlepszego rozwiązania, czego udowodnienia podjęli się autorzy metody [Li, Nagai, Yamaguchi 2007] oraz niniejszego artykułu.

4. Charakterystyka etapów postępowania w metodzie

Omawianą metodę oparto na algorytmie zaproponowanym w artykule *A grey-based decision-making approach to the supplier selection problem* [Li, Nagai, Yamaguchi 2007]. W publikacji autorzy użyli przykładu wyboru dostawcy,

jednocześnie deklarując transferowalność zaproponowanej metody na inne dylematy wieloatributowych problemów decyzyjnych. To właśnie ta deklaracja była przyczyną podjęcia się przeprowadzenia badań związanych z wyborem strategii zarządzania bezpieczeństwem danych osobowych.

Wspomniany algorytm opisuje procedurę liczenia, umożliwiając docelowo wyłonienie najlepszego wariantu decyzyjnego. Innymi słowy, przystąpienie do obliczeń wymaga określonych danych wejściowych, jakimi są dostępne opcje. Problem, który należy rozwiązać, polega na wyłonieniu spośród nich tej najlepszej. W tym celu potrzebne jest stworzenie kryteriów oceny każdej z opcji, a także ponumerowanie zgodnie z ich ważnością. W rezultacie stosowania tej metody, zwanej metodą Thurstona, powstają wagi kryteriów, będące niczym innym, jak przeniesieniem ocen lingwistycznych (np. „ważne”, „najmniej ważne”) na wyrażenia numeryczne, które przekształcone zostaną na liczby szare (np. „[0,1]”, „[4,5]”). Jest to o tyle ważne dla obliczeń, że w życiu codziennym osoby odpowiedzialne za podejmowanie decyzji podczas oceny posługują się lingwistycznymi określeniami, stanowiącymi niemierzalne cechy jakościowe, które trudno przekształcić na jednoznaczne dane numeryczne poddające się analizie. Stworzenie wag pozwala na dokonywanie dalszych obliczeń.

Następnym krokiem jest utworzenie macierzy zgodnie ze wzorem (1), która będzie zawierała oceny dostępnych opcji według stworzonych kryteriów. W tym celu potrzebne jest przeprowadzenie badań empirycznych, pozwalających na zdobycie danych potrzebnych do jej utworzenia. Można to zrobić, używając kwestionariuszy ankietowych, wywiadu lub innej metody badawczej. Zadaniem respondentów jest ocenienie opisanych w ankietach opcji pod kątem utworzonych kryteriów z wykorzystaniem zaproponowanej skali ocen. Powstałe wyniki w formie liczb szarych zostają wpisane w macierz [Li, Nagai, Yamaguchi 2007].

$$D = \begin{vmatrix} \otimes G_{11} & \otimes G_{12} & \otimes G_{13} \\ \otimes G_{21} & \otimes G_{22} & \otimes G_{23} \\ \dots & \dots & \dots \end{vmatrix} \quad (1)$$

W kolejnym kroku zgodnie ze wzorem (2) wykonuje się znormalizowanie powyższych ocen, przez które rozumie się ich analizę w porównaniu do ocen najwyższych [Li, Nagai, Yamaguchi 2007].

$$\otimes G_{ij}^* = \left[\frac{G_{ij}}{G_j^{\max}}, \frac{\bar{G}_{ij}}{G_j^{\max}} \right], \quad (2)$$

gdzie:

$$G_j^{\max} = \max_{1 \leq i \leq m} \{ \bar{G}_{ij} \},$$

$\otimes G_{ij}^*$ – poszczególny element macierzy,

$\frac{G_{ij}}{G_j^{\max}}$ – dolna granica przedziału dla danego elementu,

$\frac{\bar{G}_{ij}}{G_j^{\max}}$ – górna granica przedziału dla danego elementu.

Następnie należy zastosować wzór (3), aby otrzymać tabelę iloczynów znormalizowanych ocen i wag kryteriów ustalonych w pierwszym etapie [Li, Nagai, Yamaguchi 2007].

$$\otimes V_{ij} = \otimes G_{ij}^* \cdot \otimes W_j, \quad (3)$$

gdzie:

- $\otimes V_{ij}$ – znormalizowana ocena pomnożona przez wagę kryterium,
- $\otimes G_{ij}^*$ – poszczególny znormalizowany element macierzy,
- $\otimes W_j$ – waga kryterium.

Kolejnym krokiem jest wyłonienie wariantu idealnego poprzez wskazanie najlepszych ocen dla danego kryterium. Najlepsza ocena to taka, która składa się z maksymalnego minimum i maksymalnego maksimum wśród wszystkich ocen danego kryterium. Oto wzór, na podstawie którego można wyłonić wariant idealny [Li, Nagai, Yamaguchi 2007]:

$$S^{\max} = \{[\max_{1 \leq i \leq m} V_{i1}, \max_{1 \leq i \leq m} \bar{V}_{i1}], [\max_{1 \leq i \leq m} V_{i2}, \max_{1 \leq i \leq m} \bar{V}_{i2}], \dots, [\max_{1 \leq i \leq m} V_{in}, \max_{1 \leq i \leq m} \bar{V}_{in}]\}, \quad (4)$$

gdzie S^{\max} – strategia idealna.

Każdy wariant zostaje oceniony poprzez obliczenie odchylenia od wariantu idealnego. Poniżej przedstawiono wzór (5), którego należy użyć w celu wyłonienia wspomnianego odchylenia między wariantami S_i a S^{\max} [Li, Nagai, Yamaguchi 2007].

$$P\{S_i \leq S^{\max}\} = \frac{1}{n} \sum_{j=1}^n P\{\otimes V_{ij} \leq \otimes G_j^{\max}, \quad (5)$$

gdzie:

- S_i – dany oceniany wariant,
- S^{\max} – wariant idealny.

Najmniejsze odchylenie względem strategii idealnej świadczy o najwyższym stopniu dopasowania i wskazuje najlepszy z wariantów. Największe odchylenie charakteryzuje wariant najgorszy.

5. Zastosowanie metody wyboru strategii zarządzania bezpieczeństwem informacji na przykładzie uczelni wyższej

Zgodnie z procedurą liczenia opisaną w poprzednim punkcie pierwszym podstawowym etapem było opisanie sześciu przykładowych strategii zarządzania bezpieczeństwem informacji osobowych, które zostały nazwane A, B, C, D, E i F. W poniższych krótkich charakterystykach strategii uwzględniono sposoby

i miejsca przechowywania danych, jak również zarządzanie dostępem do nich oraz ich udostępnianie. Nie zabrakło również wskazanych osób odpowiedzialnych za kontrolowanie wymienionych aspektów.

W strategii A pieczę nad wszystkim sprawuje administrator bezpieczeństwa informacji (ABI), który zajmuje się kontrolowaniem rejestru osób upoważnionych do dostępu do danych osobowych, wydawaniem opinii w sprawie udostępniania danych osobom spoza rejestru oraz analizowaniem wykrytych niezgodności i wprowadzaniem działań korygujących i/lub korekcyjnych, gdy takowe są potrzebne. W rejestr wpisywani są pracownicy, którzy są przeszkoleni z zakresu obowiązującego prawa i którzy z racji wykonywanych obowiązków potrzebują dostępu do danych. Wszystkie dokumenty i nośniki zawierające dane osobowe są nadzorowane i chronione odpowiednimi zamkami oraz kluczami, wydawanymi osobom wyłącznie upoważnionym. To, co wyróżniało się w tej strategii na tle pozostałych, to fakt, że jeśli ABI wyrazi zgodę, dane mogą zostać wyniesione poza teren, na którym mogą być przechowywane.

W strategii B istotną rolę ma wewnętrzna jednostka, Centrum Przetwarzania Danych (CPD), odpowiedzialna za zapewnienie odpowiednich środków do zabezpieczenia informacji oraz wskazanie osoby odpowiedzialnej za nadzór nad prawidłowym funkcjonowaniem procesu przestrzegania norm. Pracownicy, którzy z racji pełnionych obowiązków mają dostęp do danych, muszą podpisać stosowne oświadczenia, zaś w momencie kończącej się współpracy zobligowani są do zwrotu wszystkich nośników danych.

Strategia C jako osobę odpowiedzialną wskazuje z kolei administratora danych osobowych (ADO), wyznaczanego przez najwyższe kierownictwo. Do jego obowiązków należy szkolenie pracowników z zakresu ochrony danych osobowych, prowadzenie rejestru obszarów, gdzie przetwarzane są dane, nadaje uprawnienia osobom, mogącym mieć dostęp do danych osobowych, nadzoruje sposób przestrzegania bezpieczeństwa. Wszystko, co ma związek z informacjami, musi odbyć się za jego zgodą i wiedzą. Miejsca, w których przechowywane są informacje, są zabezpieczane drzwiami antywłamaniowymi i alarmem.

W następnej strategii D mowa o wdrożonym systemie ERP, w którym rejestrowane są wszystkie informacje dotyczące procesów zachodzących w firmie, w tym również dane osobowe. Uprawnienia do określonych obszarów nadawane są przez grupę ds. IT odpowiedzialną za funkcjonowanie sprzętu komputerowego na podstawie zakresów obowiązków. Pracownicy, którzy mają dostęp do danych, zobligowani są do odpowiedniego zabezpieczania stanowisk pracy i komputerów regularnie zmienianymi hasłami, zaś każda zmiana danych, jaką wykonują, musi zostać zarejestrowana w odpowiednim rejestrze.

W przedostatniej strategii E ponownie odpowiedzialne jest najwyższe kierownictwo, które powołuje pełnomocnika do sprawowania kontroli nad bezpieczeństwem danych osobowych, szkolenia z przepisów prawa, prowadzenia rejestru

osób mających dostęp do danych, zapewniania sprawnych urządzeń. Pracownicy, tak jak w poprzednich strategiach, zobowiązani są do zabezpieczania swoich stanowisk pracy i zgłaszania jakichkolwiek nieprawidłowości.

W ostatniej strategii F zaś za bezpieczeństwo danych odpowiada dział personalny, który musi zabezpieczać dane poprzez przechowywanie wszystkich papierowych dokumentów w specjalnie zamkniętej szafie zamykanej na klucz, zaś elektronicznych – na odpowiednio zabezpieczonym dysku komputerowym. Przeszkoleni z obowiązujących przepisów prawa pracownicy mają swoje hasła do komputerów.

Jak wynika z zaprezentowanych charakterystyk, wiele aspektów się powtarza, część zaś zupełnie nie jest uwzględnionych. Dla dalszej analizy badań konieczne jest zaznaczenie, że strategia A była oparta na praktykach stosowanych w Wyższej Szkole Bankowej w Poznaniu, pozostałe zaś powstały na podstawie systemów funkcjonujących w losowo wybranych jednostkach organizacyjnych.

Kolejnym istotnym krokiem było wyłonienie ośmiu najistotniejszych kryteriów, za pomocą których wymienione wyżej strategie miały zostać w kolejnym etapie ocenione. Zostało to dokonane w wyniku burzy mózgów, przeprowadzonej w zespole projektowym zajmującym się niniejszym tematem. Wyłonione kryteria wraz z ich definicjami znajdują się w tabeli 1.

Tabela 1. Kryteria systemów bezpieczeństwa danych osobowych

Kryterium	Definicja
Ochrona przed nieupoważnionym dostępem	Działania ograniczające dostęp do danych nieautoryzowanym osobom.
Ochrona przed utratą danych	Zespół czynności, których zadaniem jest uniknięcie zniszczenia lub utraty danych.
Zarządzanie wersjami danych	1. Jednolitość danych powielonych w różnych systemach. 2. W przypadku edycji danych dostęp do nich ma tylko jedna osoba w danym momencie. 3. Możliwość prześledzenia zmian wprowadzanych do danych.
Ochrona przed niewłaściwym wykorzystaniem	Działania zmniejszające prawdopodobieństwo wykorzystania danych w sposób inny niż przeznaczony lub/i zgodny z prawem.
Implementacyjność	Stopień sprawności działań prowadzących do wdrożenia systemu, w tym koszty wdrożenia, szkoleń etc.
Eksploatacyjność systemu	Intuicyjna i przyjazna pracownikowi obsługa systemu.
Kontrola poprawności	Czynności weryfikujące prawidłowość i aktualność przechowywanych danych.
Kompatybilność	Stopień dopasowania strategii do istniejącej polityki, celów oraz kultury organizacyjnej przedsiębiorstwa.

Źródło: opracowanie własne.

Wagi powyższym kryteriom nadano, opierając się na wynikach ankiety przeprowadzonej wśród pięciorga ekspertów – kierowników działów kadr, rekrutacji, informatycznego, dziekanatu oraz płatności. Ankietowani zostali poproszeni o oznaczenie kryteriów liczbami od najmniejszej (oznaczającej najważniejszy czynnik) do największej (oznaczającej najmniej ważny czynnik). Celem ankiety było wskazanie, pod jakim kątem należy ocenić dowolny system zarządzania bezpieczeństwem danych osobowych, aby móc określić, w jakim stopniu spełnia swoje zadania. Wykorzystując metodę Thurstone’a, obliczono wartości wag kryteriów mieszczące się w przedziale od 1,000 do 2,000. Wyniki zostały zaprezentowane w tabeli 2. Kryteria oraz skala ocen atrybutów posłużyły do oceny przykładowych strategii zarządzania bezpieczeństwem danych omówionych wcześniej.

Tabela 2. Wagi kryteriów oceny systemu zarządzania bezpieczeństwem danych osobowych

Kryteria	Wagi kryteriów
Ochrona przed nieupoważnionym dostępem	1,9609
Ochrona przed utratą danych	1,8023
Zarządzanie wersjami danych	1,2009
Ochrona przed niewłaściwym wykorzystaniem	2,0000
Implementacyjność	1,3725
Eksploatacyjność systemu	1,3215
Kontrola poprawności	1,0000
Kompatybilność	1,5625

Źródło: opracowanie własne.

Posługując się kwestionariuszem ankietowym zawierającym opis wspomnianych przykładowych strategii, przeprowadzono wywiad ustrukturyzowany prosty z wybranymi pracownikami pięciu działów: personalnego, rekrutacji, płatności, dziekanatu i informatycznego oraz utworzono skalę ocen tłumaczących lingwistyczne pojęcia na wartości numeryczne wyrażone liczbami szarymi $\otimes G$, co przedstawiono w tabeli 3.

Każda z lingwistycznych ocen („bardzo słabo”, „słabo”, „dosyć słabo”, „średnio”, „dosyć dobrze”, „dobrze”, „bardzo dobrze”) została przedstawiona w formie liczb szarych, w celu uniknięcia rozważań, czy „dobrze” oznacza liczbę 7 czy też 8. I tak poszczególnym wyrażeniom zostały przypisane liczby szare, tj. odpowiednie przedziały liczb ($[0,1]$, $[1,3]$, $[3,4]$, $[4,5]$, $[5,6]$, $[6,9]$, $[9,10]$).

Posługując się omówionym wyżej algorytmem, uzyskane wyniki badań empirycznych posłużyły następnie do uporządkowania przykładowych strate-

Tabela 3. Zbiór skali ocen atrybutów (cech)

Opis słowny	$\otimes G$
bardzo słabo	[0,1]
słabo	[1,3]
dosyć słabo	[3,4]
średnio	[4,5]
dosyć dobrze	[5,6]
dobrze	[6,9]
bardzo dobrze	[9,10]

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 4. Tabela odchyień

Strategia	Odchylenie
E	0,651
C	0,709
A	0,730
D	0,745
F	0,825
B	0,976

Źródło: opracowanie własne.

gii ze względu na stopień zbieżności ze strategią idealną, co zaprezentowano w tabeli 4. Zawarte w niej dane stały się podstawą dalszych wniosków z badań. Jak wynika z zaprezentowanych danych, w skali od 0 do 1 (gdzie 0 to najmniejszy, 1 zaś największy stopień odchylenia od ideału) najmniejszym odchyleniem od strategii idealnej charakteryzuje się strategia E (0,651), na drugim miejscu znalazła się strategia C (0,709). Strategia A stworzona na bazie praktyk stosowanych w Wyższej Szkole Bankowej w Poznaniu znajduje się na trzecim miejscu (0,730). Na kolejnych miejscach są strategia D (0,745) i F (0,825). Na ostatnim miejscu znalazła się strategia B, z bardzo dużym odchyleniem (0,976).

Jak wspomniano wyżej, celem artykułu było opisanie sposobu wykorzystania metody pozwalającej porównać strategie zarządzania bezpieczeństwem informacji personalnych, a w konsekwencji wskazać strategię najlepiej spełniającą swoją rolę w analizowanym podmiocie. Wyniki zaprezentowane w tabeli 2 wykazały, że dla kadry kierowniczej Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu największe znaczenie w kontekście systemów bezpieczeństwa informacji mają kryteria bezpośrednio dotyczące ochrony danych osobowych przed niewłaściwym wykorzystaniem, nieupoważnionym dostępem oraz ich utratą. Za cechy o najmniejszej wartości zostały uznane kontrola poprawności oraz zarządzanie wersjami danych, co można interpretować jako fakt, że są one automatycznie gwarantowane przez sam stan i sprawność optymalnego systemu zabezpieczeń.

Następnym krokiem było przeprowadzenie ankiet wśród pracowników, aby ocenili modelowe strategie względem przygotowanych kryteriów, dzięki czemu możliwe było zastosowanie algorytmu i uzyskanie ostatecznych wyników zaprezentowanych w tabeli 4. Wynika z niej, że najmniejszym odchyleniem od strategii idealnej (tj. takiej, która najlepiej spełniałaby oczekiwania respondentów) charakteryzowała się strategia E, największym zaś strategia B.

Analizując te wyniki, warto zwrócić uwagę na fakt, że strategia A bazująca na praktykach stosowanych w Wyższej Szkole Bankowej w Poznaniu znalazła się dopiero na trzecim miejscu. Podstawowe różnice pomiędzy strategią E, wybraną przez kierownictwo i pracowników jako optymalną, a strategią A wynikają przede wszystkim ze sposobów zabezpieczenia danych osobowych, a także z podejścia do możliwości ich przetwarzania poza jednostką organizacyjną. Na korzyść strategii E przemawia formalne podejście do nadawania uprawnień, które z kolei w strategii A ma bardziej charakter subiektywnej oceny. Kolejnym atutem strategii E jest zastosowanie bardziej rozbudowanego systemu zabezpieczeń, przyczyniającego się do skuteczniejszego zabezpieczenia danych, tj. poprzez stosowanie spersonalizowanych kart magnetycznych i dodatkowego oprogramowania zabezpieczającego dane, a także cyfrowe rejestrowanie i aktualizowanie uprawnień pracowniczych. W ten sposób możliwość nieautoryzowanego dostępu do danych personalnych zostaje w sposób znaczący ograniczona. W przypadku strategii A system ten ogranicza się do zamykania szaf i pomieszczeń za pomocą certyfikowanych zamków, zakładania haseł dostępu oraz reguły wyłączania programów w przypadku niekorzystania z nich.

Ostatnia różnica opiera się na możliwości przetwarzania danych osobowych poza miejscami do tego wyznaczonymi. W przypadku strategii E jest to całkowicie zabronione, gdyż każde wyniesienie dokumentów poza odpowiednio przystosowane pomieszczenia niesie ze sobą ryzyko udostępnienia ich osobom do tego nieuprawnionym. Z kolei strategia A daje taką możliwość pod warunkiem uzyskania zgody ABI.

6. Podsumowanie

Bezpośrednim rezultatem wyżej opisanych badań jest zaprezentowanie metody wspomagającej organizację w wyborze strategii zarządzania systemem bezpieczeństwa danych personalnych. Jej użyteczność jest wartością uniwersalną, tj. może ją zastosować każda organizacja działająca w dowolnej branży, która ma problem polegający na wyborze optymalnej strategii zarządzania bezpieczeństwem danych osobowych. Sześć strategii przedstawionych w artykule można dowolnie przekształcić, np. na dostępne dla danej organizacji opcje dopasowane do jej możliwości. Wykorzystując je oraz opisaną w tym artykule metodę opracowaną przez japońskich naukowców, możliwy jest wybór odpowiedniego rozwiązania dopasowanego do potrzeb danej jednostki organizacyjnej lub przeanalizowanie stosowanego w danej organizacji systemu pod kątem jego funkcjonalności.

Warto również wspomnieć, że pośrednim rezultatem przeprowadzonych badań była analiza funkcjonalności sześciu strategii zarządzania bezpieczeństwem

informacji personalnych, w tym tej stosowanej w Wyższej Szkole Bankowej. Na jej podstawie możliwe jest wyciągnięcie wniosków prowadzących do stworzenia działań korekcyjnych, których wprowadzenie docelowo zwiększy bezpieczeństwo przetwarzanych informacji. Zanim jednak zostaną podjęte jakiegokolwiek działania doskonalące w istniejącym systemie bezpieczeństwa informacji, należy zidentyfikować potencjalne zagrożenia, które mogą się pojawić na skutek stosowanych obecnie praktyk. Jeżeli zidentyfikowane zagrożenia niosą ze sobą duże ryzyko, należy uznać system za niedoskonały oraz podjąć działania korygujące.

Ważnym atutem tej kompleksowej metody jest możliwość uwzględniania na każdym etapie jej stosowania opinii zarówno ekspertów, jak i szeregowych pracowników zajmujących się przetwarzaniem informacji personalnych. Pominięcie którejkolwiek z grup przy wykonywaniu badania mogłoby skutkować wyborem idealnego systemu oderwanego od rzeczywistych potrzeb organizacji lub stojącego w konflikcie z panującą w niej kulturą organizacyjną. Kluczowe znaczenie ma również wybór grupy eksperckiej: powinna ona obejmować specjalistów z różnych dziedzin, aby znormalizowana ocena kryteriów bezpieczeństwa informacji była jak najbardziej obiektywna.

Literatura

- Dane wrażliwe*, <https://uodo.pl/dane-wrazliwe/> [dostęp: 18.11.2017].
- Data-Security Measures You Can't Do Without*, <https://www.entrepreneur.com/article/217484> [dostęp: 9.11.2016].
- Deng J., 1982, *The Control Problems of Grey Systems*, *Systems & Control Letters*, t. 1, 5th ed., Wuhan, China: Department of Automation, Huazhong Institute of Technology: 288-294.
- Góra J., 2013, *Efektywne zarządzanie bezpieczeństwem informacji*, s. 4, <https://www.us.edu.pl/sites/all/files/www/wiadomosci/pliki/RAPORT2013.pdf> [dostęp: 28.10.2016].
- ISO PN-ISO/ICE 27001, *Technika informatyczna. Techniki bezpieczeństwa. System zarządzania bezpieczeństwem informacji. Wymagania*, Warszawa 2014: PKN.
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. nr 78, poz. 483.
- Li G., Nagai M., Yamaguchi D., 2007, *A grey-based decision-making approach to the supplier selection problem*, *Mathematical and Computer Modelling*, t. 46: 573-581, <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0895717706004298> [dostęp: 2.11.2016].
- Lin Y., Liu S., 2006, *Grey Information. Theory and Practical Applications*, London: Springer-Verlag.
- Lin Y., Liu S., 2010, *Grey Systems. Theory and Applications*, Berlin–Heidelberg: Springer-Verlag.
- Ochrona danych osobowych – podstawowe pojęcia*, <http://poradnik.ngo.pl/ochrona-danych-osobowych-pojecia> [dostęp: 15.11.2016].
- Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, Dz.U. poz. 883; t.j. Dz.U. 2015, poz. 2135.
- Vademecum ochrony danych osobowych*, http://www.giodo.gov.pl/473/id_art/1596/j/pl/ [dostęp: 8.11.2016].
- Zadania i kompetencje generalnego inspektora ochrony danych osobowych*, <http://www.giodo.gov.pl/537/j/pl/> [dostęp: 8.11.2016].

A method for selecting a personal information security management strategy using Grey System Theory

Abstract. The accurate choice of a personal or sensitive information security management strategy is one of the most crucial aspects of operating in the modern market. The article presents a method based on grey system theory, which makes it possible to solve problems in complex situations with a large number of possible solutions. The proposed method should enable managers to select the best course of action for their organization in a given situation.

Keywords: information security, grey system, multi-attribute decision making

WERONIKA HOROWSKA

Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu, Wydział Finansów i Bankowości
e-mail: w.horowska@outlook.com

Decyzje karierowe osób po 50. roku życia w kontekście koncepcji kotwic kariery Edgara Scheina*

Streszczenie. Zagadnieniem omawianym w artykule jest aktywność zawodowa osób po 50. r.ż. i ich sytuacja na rynku pracy. Cel prezentowanych badań polega na określeniu, jakie wartości biorą pod uwagę dojrzały pracownicy przy podejmowaniu decyzji związanych z karierą zawodową. W artykule zaprezentowane zostały wyniki badań nad decyzjami karierowymi osób po 50. roku życia zrealizowane za pomocą kwestionariusza kotwic kariery Edgara Scheina i badań sondażowych.

Słowa kluczowe: kariera zawodowa, osoby 50+, kotwice kariery Scheina, rynek pracy

1. Wprowadzenie

Kariera zawodowa coraz częściej postrzegana jest jako proces towarzyszący człowiekowi przez całe życie. Praca nad samym sobą i zdobywanie nowych umiejętności nie są już zarezerwowane tylko dla osób rozpoczynających życie zawodowe. To szczególnie istotne w przypadku osób po 50. r.ż., których sytuację na rynku pracy określa się jako szczególnie trudną. Grupa ta postrzegana jest jako zagrożona marginalizacją w zakresie aktywności zawodowej i rozwoju profesjonalnego. Jednocześnie warto odnotować, że potencjał zawodowy dojrzałych pracowników coraz częściej staje się przedmiotem zainteresowania specjalistów od zarządzania zasobami ludzkimi, analityków rynku pracy oraz doradców karierowych. Wychodzi się bowiem z założenia, że dojrzały pracownicy mają zasoby

* Artykuł został przygotowany na podstawie pracy magisterskiej autorki pt. „Decyzje karierowe osób po 50. roku życia w kontekście koncepcji kotwic kariery Edgara Scheina” napisanej pod kierunkiem dr hab. Małgorzaty Rosalskiej.

niedostępne osobom wchodzącym na rynek pracy i mogą budować kapitał ludzki organizacji. Podkreśla się również, że coraz częściej pracownicy po 50. r.ż. stają przed decyzjami dotyczącymi nowych projektów karierowych. Perspektywa emerytury jest tu tylko jedną z możliwych opcji. Innymi możliwościami są zmiana miejsca pracy, zawodu, charakteru i wymiaru aktywności zawodowej.

Głównym problemem podjętych badań jest znalezienie odpowiedzi na pytanie, jakie czynniki wpływają na wybór miejsca pracy w przypadku osób po 50. r.ż. W pracy postawiono tezę, że głównymi determinantami są czynniki finansowe oraz wyznawane wartości. Przeprowadzone badania pozwolą określić, czy wysunięta hipoteza jest słuszna. Pomocna w tym kontekście będzie koncepcja kotwic kariery opracowana przez Edgara Scheina. W artykule zaprezentowane zostaną zarówno teoretyczne założenia współczesnych koncepcji karier zawodowych, jak i wyniki przeprowadzonych badań.

2. Współczesne koncepcje karier zawodowych

We współczesnym doradztwie zawodowym zaczęto odchodzić od teorii odnoszących się do cechy i czynnika zaproponowanych m.in. przez Franka Parsonsa i Johna Hollanda. Zgodnie z ich założeniami wzór preferowanej i realizowanej przez podmiot kariery zależny jest od czynników psychofizycznych, socjoekonomicznych i sytuacyjnych. Charakterystyczne dla teorii cechy i czynnika jest także wyodrębnienie wzorów karier dla obu płci. Donald Super, jako przedstawiciel nurtu rozwojowego w poradnictwie, w odniesieniu do teorii cechy i czynnika zaproponował podział, w którym istotną rolę odgrywają zmienne różnicujące jakość wzorów karier kobiet i mężczyzn [Cybal-Michalska 2013: 57-58]. Warto jednak zaznaczyć, że w dobie globalizacji i dynamicznych zmian na rynku pracy propozycje Supera w zakresie czynników warunkujących przebieg karier kobiet i mężczyzn stają się nieaktualne. Zanika podział zawodów uważanych za typowo męskie lub kobiece. Obecnie podkreśla się znaczenie swobodnego wyboru szans i możliwości w podejmowaniu decyzji, dlatego tę grupę teorii należy traktować jako podstawę, inspirację dla współczesnych koncepcji karier zawodowych [Solarczyk-Ambrozik 2015: 24].

Także wielkie programy interwencyjne uznane zostały za mało efektywny sposób rozwiązywania problemów społecznych, takich jak aktywizacja zawodowa bezrobotnych, niepełnosprawnych czy biernych zawodowo. Obecnie można zaobserwować rozwój mikroteorii z zakresu rozwoju człowieka w cyklu życia, osobowości i doradztwa. Każda jednostka rozwija się indywidualnie, ma własne ścieżki osiągnięcia wyznaczonych sobie celów [Bańka 2007: 68-69].

Zmienny charakter kariery zawodowej oraz wymóg zdolności adaptacji i elastyczności skłonił autorów współczesnych koncepcji do odniesienia się przede wszystkim do jakościowych przemian dotyczących zewnętrznych aspektów kariery zawodowej. Przykładem takiego podejścia jest koncepcja kariery „kalejdoskopowej” autorstwa Lisy A. Maniero i Sherry E. Sulivan. Autorki porównały współczesne kariery do kalejdoskopu, w którym z kilku tylko kształtów i kolorów powstaje wiele wzorów. Podobnie dzieje się obecnie z karierą zawodową. Zmieniające się w ciągu życia priorytety, wyznawane wartości czy też postrzeganie samego siebie powodują przekształcanie się karier. Czynniki kształtujące ścieżki zawodowe określone zostały w tym przypadku jako „ABC kariery” gdzie A – *authenticity* (autentyczność), zapewnia zgodność roli zawodowej i środowiska pracy człowieka z wyznawanymi wartościami, B – *balance* (równowaga) pomaga w osiągnięciu optymalnego balansu między pracą a aktywnością poza nią i C – *challenges* (wyzwania), które dynamizują rozwój. Autorki wskazały także dwa kluczowe typy kariery kalejdoskopowej – Alfa i Beta. Pierwszy z nich cechuje osoby mocno skoncentrowane na rozwoju zawodowym, potrafiące włożyć wiele wysiłku w realizację swoich celów przy zachowaniu równowagi między wszystkimi sferami życia. Kariera typu Beta dostrzegana jest częściej u kobiet niż mężczyzn. Związane jest to z godzeniem roli żony i matki z rolą pracownika lub pracodawcy. W tym przypadku rozwój zaczyna się od pragnienia realizacji wytyczonego wyzwania, jednakże w pewnym momencie bieg kariery zaczyna ulegać zmianie ze względu na potrzebę zbalansowania wszystkich istotnych sfer życia. Ostatecznie kariera ta ulega przekształceniu z powodu wzmacniającej się potrzeby autentyczności, czyli pogodzenia roli zawodowej z wyznawanymi wartościami. Badania przeprowadzone przez autorki umożliwiły im stworzenie narzędzia nazwanego „Inwentarzem samooceny kariery kalejdoskopowej”. Pozwala ono osobom zajmującym się poradnictwem zaproponować adekwatne do typu kariery wsparcie [Minta 2014: 119-121].

Coraz częściej kariery analizowane są w perspektywie indywidualnych biografii. W tym ujęciu kariera zawodowa to zbiór powtarzających się cykli, uwzględnia dłuższy horyzont czasu niż wybór zawodu i jego wykonywanie. Obejmuje ona swym obszarem wszystkich, czyli również bezrobotnych i biernych zawodowo. Kariera zawodowa oznacza nie tylko czas poświęcony na pracę, ale i na jej poszukiwanie oraz przygotowanie edukacyjne [Bańka 2007: 56-58]. Koncepcję tę, określaną jako „kariera bez granic”, opracowali Michael B. Arthur i Denise M. Rousseau, dostrzegając coraz mniejszy związek kariery z pojedynczymi organizacjami, uzależnieniem pracownika od jednego tylko pracodawcy czy też stanowiska. Wielu współczesnych specjalistów pracuje globalnie, w środowiskach międzynarodowych, wykorzystując do tego nowoczesne środki komunikacji [Minta 2014: 120-121]. Umożliwia to zwiększenie swej niezależności, kontrolę nad rozwojem kariery. Wzmacnia poczucie bezpieczeństwa oraz pewność sie-

bie. Pozwala na otwarcie kilku „drzwi” i wybór tych, które prowadzą w danym momencie do najlepszych rozwiązań.

Zdaniem Douglasa T. Halla, jednostki są zdolne do samodzielnego i niezależnego kierowania własną karierą, konstruują ją, uwzględniając warunki otoczenia i określając cele, jakie chcą zrealizować. Istotną rolę odgrywa tu system wartości, którymi się kierują. Tego typu model nosi nazwę kariery „proteuszowej”. Osoby wybierające tę ścieżkę są najczęściej skupione na ciągłym zdobywaniu wiedzy i doświadczeń [Minta 2014: 121]. W koncepcji kariery proteuszowej uwzględnia się jeszcze karierę zależną, sztywną i relatywną. W przypadku kariery zależnej jednostki nie potrafią wyznaczyć sobie priorytetów i tym samym zarządzać własną karierą – wolą, gdy organizacja ich w tym wyreżca. Podmioty, których kariera jest relatywna, słabo rozpoznają swoje priorytety, w związku z czym mają nikłe szanse na skuteczność podjętych działań. Osoby działające w zgodzie z wyznawanymi wartościami z reguły mają problem z adaptacją do zadań czy wymogów edukacyjnych, nie zarządzają własną karierą – taki typ określa się mianem kariery sztywnej. Kariera proteuszowa cechuje jednostki, potrafiące sterować własną karierą, ukierunkowane na ciągłe zdobywanie nowych doświadczeń zawodowych i edukacyjnych. Zatem nie każdą karierą zakładającą działanie zgodne z własnymi wartościami można nazwać proteuszową. Termin ten określa wyłącznie kariery osiągające wysoki poziom [Rutkowska 2010].

Samoświadomość jest podstawą kolejnej koncepcji noszącej nazwę „kariery inteligentnej” Michaela B. Arthura, Priscilli H. Calman i Roberta DeFillippi. Na podstawie przeprowadzonych badań doszli oni do wniosku, że podstawę sukcesu indywidualnych karier stanowią trzy kluczowe kompetencje osobowe, tzw. subiektywne drogi „wiedzenia” (*knowing*). Pierwszą z nich jest droga „wiedzieć dlaczego” (*knowing-why*). Pozwala ona uzmysłowić sobie własne wartości w kontekście podejmowanych decyzji zawodowych, uświadomić motywację do pracy. „Wiedzieć jak” (*knowing-how*) to droga uświadamiania sobie własnych umiejętności, wiedzy oraz zdolności pozwalających na podejmowanie wybranych ról. Ostatnia droga nosi nazwę „wiedzieć kto/komu” (*knowing-whom*). Jest to sposób rozwijania i utrzymywania relacji mających wpływ na karierę danej jednostki. Uwzględnia on opinie innych na temat danego człowieka oraz jego wizerunek. Opisane sposoby zdobywania wiedzy przez cały okres kariery wchodziły we wzajemne interakcje [Rutkowska 2010].

Kariera coraz częściej postrzegana jest jako ciąg wydarzeń pojawiających się w życiu człowieka. Nie jest to tylko awans, wspinanie się po kolejnych szczeblach na szczyt. Jest to praca nad samym sobą, doskonalenie swych kwalifikacji, zdobywanie wiedzy i umiejętność jej praktycznego wykorzystania. Powyższe przykłady wskazują, jak na przełomie lat zmieniał się podejście do koncepcji kariery zawodowej. Klasyczne definicje zostały zastąpione współczesnymi, ukształtowanymi przez zmieniającą się rzeczywistość. Ogromny wpływ na te

zmiany miała globalizacja, przenikanie się kultur, zmiany społeczne oraz chęć jednostek do samodoskonalenia. Wspólną cechą współczesnych teorii karier jest dostrzeganie ich zmiennego charakteru, wymogu elastyczności i umiejętności adaptacji [Minta 2014: 118]. Takie myślenie zmienia także postrzeganie dynamiki karier zawodowych w ciągu życia. Projekty karierowe nie są już zarezerwowane dla młodych wchodzących na rynek pracy. Projektowanie kariery, jej reprojekowanie to współcześnie zadanie całozyciowe.

3. Sytuacja osób 50+ na rynku pracy

W ciągu ostatnich lat w znacznym stopniu zwiększył się odsetek osób 50+ w grupie ludzi aktywnych zawodowo. Zjawisko to wynika z zachodzących zmian demograficznych oraz sytuacji społeczno-ekonomicznej. Współcześnie trudno zdefiniować wiek, od którego zaczyna się starość. W literaturze autorzy zastępują określenie „starszy” czy „stary” pojęciem „senior”. Liczba osób w wieku poprodukcyjnym stale rośnie. W Polsce w ostatnim kwartale 2015 r. wśród ludności w wieku 50 lat i więcej aktywnymi zawodowo było 4,786 mln. Współczynnik aktywności zawodowej tej kategorii wiekowej wyniósł 35%, co w porównaniu z rokiem poprzednim daje wzrost o 0,6 punktu procentowego Z przedstawionych danych wynika, że aktywna zawodowo w tej grupie wiekowej jest co trzecia osoba. Pozytywnie zmieniła się także liczba osób biernych zawodowo. W IV kwartale 2015 r. grupa ta liczyła 8,886 mln osób, co w porównaniu do roku poprzedniego oznacza 64 tys. osób mniej [*Osoby powyżej 50. roku życia...* 2015].

Najbardziej aktywną grupą na rynku pracy są pracownicy w wieku 30-44 lata. Po 45. r.ż. można zauważyć wyraźny spadek aktywności zawodowej. Przyczyny takiego stanu rzeczy są różne, m.in.:

- dyskryminacja i stereotypowe traktowanie osób 50+,
- niska samoocena i strach przed utratą pracy,
- spadek motywacji,
- fakt osiągnięcia wieku emerytalnego i uprawnień do pobierania świadczeń

[Rzechowska 2015: 18].

Jednocześnie warto zauważyć, że utrzymanie aktywności zawodowej tej grupy wiekowej wpływa korzystnie nie tylko na sytuację gospodarczą państwa. Z punktu widzenia jednostki pozwala ona na zachowanie sprawności zarówno fizycznej, jak i psychicznej do późnej starości. Osoby w wieku 50+ w ujęciu Donalda Supera znajdują się w fazie stabilizacji (45-65 lat). Jednostki, które podejmują decyzje umożliwiające stabilizację wybranej drogi kariery zawodowej, rzadziej decydują się na nowe rodzaje aktywności. W tym okresie zmienia się tempo pracy oraz zakres obowiązków. Przyczyną tych zmian są ograniczenia

fizyczne, psychiczne oraz społeczne. Ten etap trwa aż do zakończenia aktywności zawodowej [Iskra 2015: 92-93].

Postawy wobec aktywności zawodowej osób dojrzałych są zróżnicowane. Przejawy ageizmu, czyli dyskryminacji ze względu na wiek, dostrzec można także na rynku pracy. Jednocześnie należy zauważyć, że coraz więcej firm podejmuje działania związane ze świadomym i planowym zarządzaniem wiekiem w organizacjach. Wyniki badań wskazują, że postawy wobec osób dojrzałych w miejscu pracy są częściej negatywne niż wobec osób młodych. Co ciekawe, bardzo często są one wewnętrznie sprzeczne. W przypadku konkretnej jednostki bywają bardziej pozytywne niż w przypadku grupy osób dojrzałych. Na szczególną uwagę zasługuje fakt, że uczestnicy badań w wieku 55-65 lat sami nie uważali siebie za dojrzałych wiekowo, a ich stosunek do tej kategorii nie był pozytywny. Ich oceny częściej niż osób młodszych budziły nieprzyjemne skojarzenia związane z wiekiem [Bartkowiak 2016: 71].

4. Koncepcja kotwic kariery Edgara Scheina

Wybór ścieżki kariery zawodowej wymaga od człowieka analizy własnych potrzeb, kompetencji oraz wyznawanych wartości. Wspomniane wartości są często głównym czynnikiem warunkującym podejmowane decyzje. Teorię ukazującą związek między obranym przez jednostkę rodzajem kariery zawodowej a wyznawanymi przez nią wartościami przedstawił Edgar Schein, tworząc koncepcję kotwic kariery. Na podstawie badań określił osiem „kotwic”, czyli wartości, ukierunkowujących daną osobę przy dokonywaniu wyborów związanych z rozwojem zawodowym [Suchar 2010: 14].

Edgar Schein zwrócił uwagę na to, że rozwój zawodowy podzielony jest na poszczególne stadia, które ściśle związane są z fazami życia jednostki. Wiek młodzieńczy, jako pierwsze stadium, to okres, kiedy człowiek odkrywa własne umiejętności i zainteresowania, by na ich podstawie dokonać pierwszego wyboru dotyczącego kariery zawodowej, zdobywa pierwsze doświadczenia i zapoznaje się z kulturą organizacyjną firmy. Wczesna dojrzałość to okres, w którym kariera zawodowa staje się główną płaszczyzną aktywności człowieka. Większe zaangażowanie, przejmowanie odpowiedzialności za powierzone zadania i dbałość o rozwój kariery to czynniki charakteryzujące ten etap. Gotowość do obejmowania stanowisk kierowniczych cechuje pracowników w wieku dojrzałym. Doświadczenie często zastępuje brak umiejętności wykorzystywania nowych technologii. Okres ten kończy się przejściem na emeryturę. Jest to moment, który skłania do bilansu własnej kariery i przekazania posiadanej wiedzy innym osobom. Ukazana przez Scheina koncepcja rozwoju podkreśla

konieczność całościowego rozwoju kariery [Myszka 2014]. Aby móc zaprojektować kolejne etapy kariery zawodowej, nie wystarczy jedynie znajomość wymagań dotyczących pracy. Konieczna jest analiza zmiennych, które umożliwią realizację wartości, jakie na danym etapie życia jednostka postrzega jako kluczowe i dominujące. Warto przeprowadzać tego typu badania okresowo, gdyż dynamicznie zmieniająca się rzeczywistość w dużym stopniu wpływa na postrzeganie świata i wyznawanych wartości życiowych. Podejmowane przez człowieka decyzje różnią się w zależności od jego wieku, gdyż z czasem zmieniają się wyznawane priorytety. Inne staje się również postrzeganie czynników mających wpływ na wybory karierowe. Z wiekiem stabilizacja i poczucie bezpieczeństwa zaczynają odgrywać główną rolę przy wyborze miejsca zatrudnienia [Cębrzyńska, Dudek 2008].

Wartości, jakimi kieruje się człowiek na danym etapie życia, nazwane zostały przez Edgara Scheina kotwicami. To przez ich pryzmat analizowane i oceniane są wydarzenia i oferty pojawiające się w życiu jednostek. Zakotwiczenie w danej wartości ma niejednokrotnie decydujący wpływ na decyzje karierowe. Autor wyróżnione przez siebie kotwice charakteryzuje w następujący sposób:

1. Orientacja na profesjonalizm (kariera specjalisty, kompetencje techniczne, ukierunkowanie techniczno-funkcjonalne) – dążenie do pogłębiania wiedzy w konkretnej dziedzinie, bycie ekspertem. Osoby zorientowane na profesjonalizm nie dążą do awansu na stanowiska kierownicze. Cenią sobie uznanie i wyróżnienia. Lubią wyzwania i oczekują wynagrodzenia adekwatnego do posiadanego doświadczenia i wiedzy. Ich wybór drogi zawodowej uwarunkowany jest samooceną własnych kwalifikacji w danej dziedzinie.

2. Orientacja na przywództwo (kompetencje menedżerskie, ukierunkowanie na zarządzanie) – częste awanse i chęć osiągnięcia stanowisk kierowniczych to punkty charakteryzujące tę grupę ludzi. Jednostki te skupione są na dążeniu do osiągnięcia stanowisk kierowniczych oraz sukcesu finansowego. Kompetencje posiadane przez te osoby to m.in. odporność na stres, umiejętność łączenia wiedzy z różnych obszarów, umiejętność podejmowania decyzji czy też emocjonalny dystans do konfliktów międzyludzkich. Cechuje je także wysoki poziom motywacji.

3. Orientacja na autonomię i niezależność – celem przedstawicieli tej orientacji jest praca na stanowisku samodzielnych specjalistów i związana z tym odpowiedzialność. Nie szukają oni stanowisk kierowniczych, ale tych, które nie narzucają im żadnych ograniczeń. Autokratyzm przełożonych i ograniczenia związane z biurokracją traktują jako ingerencję w ich życie i powód do frustracji.

4. Orientacja na bezpieczeństwo i stabilizację – jednostki cechuje dążenie do stabilizacji zawodowej i umocnienia pozycji w organizacji. Pewność zatrudnienia, bezpieczeństwo finansowe, możliwość przewidzenia wyników działań to główne kryteria odgrywające rolę przy wyborze miejsca zatrudnienia. Ludzie

nastawieni na tę orientację nie aspirują do stanowisk kierowniczych czy kariery międzynarodowej. Zachowanie to nie świadczy o braku ambicji, ale o potrzebie poczucia bezpieczeństwa. Osoby te pragną być nagradzane za lojalność wobec firmy i dobre wyniki.

5. Orientacja na kreatywność i przedsiębiorczość – chęć zmian, innowacji, umiejętność dostrzegania problemów i poszukiwanie sposobów ich rozwiązania to cechy charakteryzujące tę grupę osób. Siłą napędową jest w tym przypadku uznanie publiczne, władza i wolność. Motywatorem jest poszukiwanie nowych wyzwań skutkujących korzyściami finansowymi. Niekonwencjonalne pomysły i energia to główny potencjał tej grupy.

6. Orientacja na usługi i poświęcenie dla innych – ludzie reprezentujący tę grupę angażują się w akcje społeczne. Chętnie podejmują się rozwiązywania problemów politycznych czy też tych wewnątrz organizacji, dbają o innych oraz o środowisko.

7. Orientacja na wyzwanie – możliwość walki i rywalizacji to główny bodziec motywujący do działania tę kategorię ludzi. Chęć sprostania problemom i przeciwstawienia się trudnościom to działania charakterystyczne dla tych osób.

8. Orientacja na styl życia – harmonia między życiem zawodowym a osobistym to wartość, dla której jednostki te potrafią zrezygnować z wyższych dochodów. Poszukują pracy w firmach propagujących politykę prorodzinną. Nie są zainteresowane karierą wymagającą częstych podróży, gdyż unikają rozłąki z rodziną. Pojęcie sukcesu to dla nich coś więcej niż sukces zawodowy [Krause 2012: 74].

Edgar Schein definiuje kotwice jako obraz jednostki w zawodzie, przy czym obraz ten składa się z trzech komponentów: postrzegania własnych talentów i zdolności, podstawowych wartości oraz znaczenia poszczególnych motywów i potrzeb. Autor podkreśla, że człowiek nie jest w stanie początkowo określić tego, co stanowi jego kotwicę. Obraz ten buduje się przez wiele lat, dzięki czemu można skonfrontować samoświadomość i wiedzę o sobie z otaczającą rzeczywistością. Ostateczny obraz siebie stanowi kotwicę, czyli siłę stabilizującą, która jest motywem do działania i dokonywania kolejnych wyborów [Cębrzyńska, Dudek 2008].

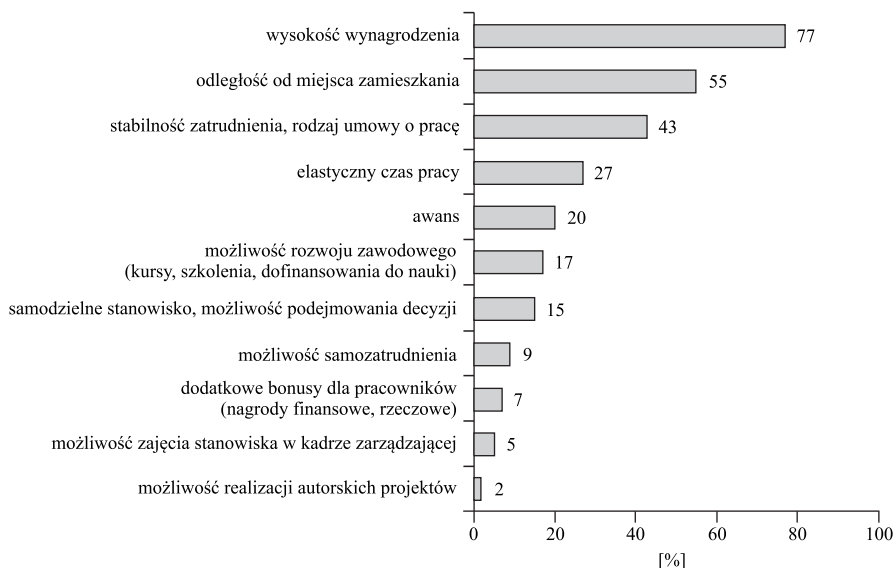
5. Decyzje karierowe osób 50+ w kontekście kotwic kariery Edgara Scheina

Autorka, w celu rozpoznania czynników branych pod uwagę przy podejmowaniu decyzji związanych z karierą zawodową osób dojrzałych, przeprowadziła sondaż diagnostyczny, w którym posłużyła się autorskim kwestionariuszem ankiety.

Do analizy badawczej wykorzystano wyniki uzyskane z 96, spośród 120 rozdanych, kwestionariuszy ankiet. Celowo do badań wybrane zostały osoby po 50. r.ż. aktywne zawodowo. W grupie respondentów 53% stanowiły kobiety. Pod względem wykształcenia przeważająca część to absolwenci szkół średnich – 46%. Druga co do liczebności grupa to osoby z wykształceniem zawodowym – 29%. Posiadanie dyplomu uczelni wyższej zadeklarowało 24% respondentów. Mimo zbliżonego wieku ankietowani deklarowali bardzo zróżnicowany staż pracy. Jak pokazują uzyskane dane, 52% badanej grupy miało ponadtrzydziestoletni staż pracy. Na drugim miejscu plasują się osoby, których doświadczenie zawodowe mieści się w przedziale 20-30 lat – jest to 31% badanych. Kolejną grupę stanowią respondenci deklarujący staż pracy pomiędzy 10-20 lat. Stanowią oni 10% badanej próby. Pozostała część to jednostki, których doświadczenie zawodowe wynosi mniej niż 10 lat.

W początkowej fazie analizowano odpowiedź na pytanie dotyczące kryteriów wpływających na decyzję o zmianie miejsca pracy. Z analizy uzyskanych danych wynika, że głównym czynnikiem rozstrzygającym o wyborze miejsca pracy są względy finansowe. Badani mieli do wyboru trzy możliwości najbardziej odpowiadające ich preferencjom. Według 77% respondentów to wysokość wynagrodzenia miała decydujący wpływ na ostateczny wybór miejsca pracy. Na drugiej pozycji uplasowała się odległość zakładu pracy od miejsca zamieszkania, na trzeciej – rodzaj oferowanej przez pracodawców umowy. Te trzy główne czynniki są swego rodzaju gwarancją bezpieczeństwa i stabilizacji, co dla osób dojrzałych okazuje się sprawą bardzo ważną. Wynagrodzenie adekwatne do wykonywanej pracy, gwarantujące życie na co najmniej średnim poziomie społecznym, umożliwiającym spełnianie nie tylko podstawowych potrzeb, to czynnik dominujący. Pieniądze są środkiem umożliwiającym spełnianie marzeń, a co za tym idzie – osiągnięcie celów. Daje to pracownikom nie tylko satysfakcję z wykonanej pracy, ale również z życia osobistego. Zadowolony pracownik chętniej inwestuje we własny rozwój, jest bardziej otwarty na zmiany. Wybory dotyczące omawianego problemu przedstawione zostały szerzej na wykresie 1.

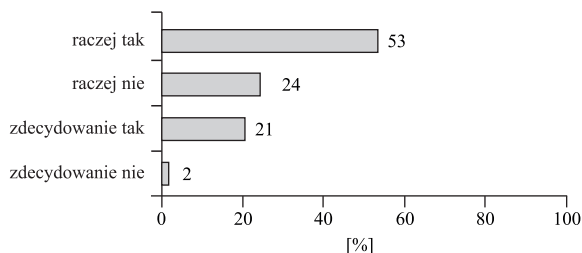
Kolejnym zagadnieniem wymagającym analizy była relacja zachodząca pomiędzy wyborem ścieżki kariery zawodowej a zainteresowaniami ankietowanych. Otrzymane wyniki wskazują, że reprojekując ścieżkę kariery zawodowej, duża część badanych brała pod uwagę swoje zainteresowania – taką odpowiedź zadeklarowało łącznie 74% respondentów. Jest to czynnik wpływający korzystnie na rozwój zawodowy człowieka, gdyż buduje poczucie spójności między podejmowanymi decyzjami a indywidualnymi zasobami. Brany jest on szczególnie pod uwagę przez osoby młode, rozpoczynające swoją karierę. Z wiekiem tendencja ta się zmienia. Seniorzy częściej wybierają pracę dającą im stabilizację i poczucie bezpieczeństwa. Warto odnotować, że, jak wskazują dane zawarte na wykresie 2, 26% respondentów nie brało lub raczej nie brało pod uwagę zainte-

Wykres 1. Kryteria wpływające na decyzje o zmianie miejsca pracy

Źródło: badania własne (dane nie sumują się do 100%, respondenci wskazali więcej niż jedną odpowiedź).

resowań w procesie podejmowania decyzji karierowych. Oznacza to, że dla tej grupy badanych inne czynniki odgrywały istotną rolę w podejmowaniu decyzji zawodowych. Wynik ten jest spójny z założeniem, że dla tej grupy wiekowej istotna jest też równowaga pomiędzy życiem zawodowym a preferowanym stylem realizowania się w życiu prywatnym.

Kolejnym zagadnieniem poddanym analizie były skojarzenia ankietowanych związane z pojęciem „dobra praca”. Wyniki przeprowadzonych badań wskazują, że warunki finansowe oraz rodzaj umowy o pracę proponowane przez pracodawców wciąż są czynnikiem decydującym przy ocenie atrakcyjności miejsca

Wykres 2. Struktura odpowiedzi na pytanie „Czy wybierając swoją ścieżkę kariery zawodowej, bierze/brał/a Pan/Pani pod uwagę swoje zainteresowania?”

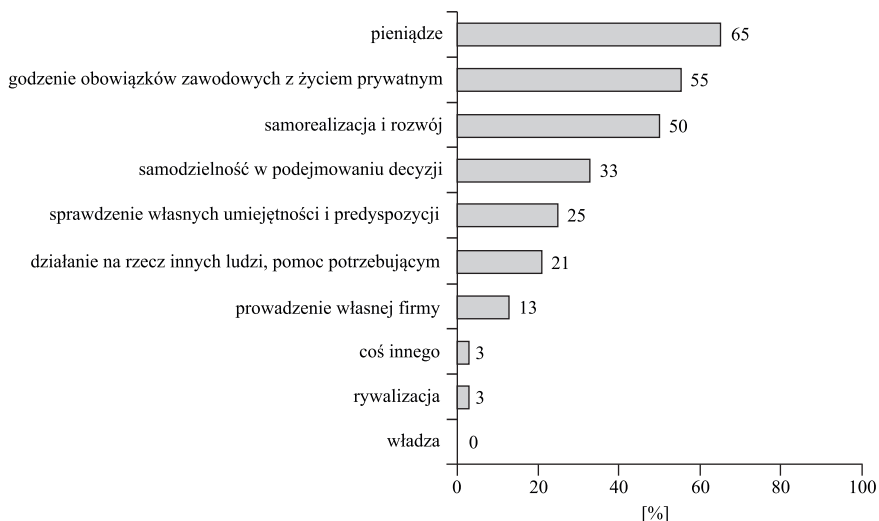
Źródło: badania własne.

zatrudnienia. Sukces zawodowy wciąż kojarzony jest z wysokim statusem społecznym, a co za tym idzie – dobrą sytuacją materialną. Na dalsze pozycje odchodzi chęć awansu oraz możliwość zajmowania stanowiska w kadrze kierowniczej. Oczywiście nie dotyczy to całej badanej populacji, gdyż zdarzają się jednostki, które mimo dojrzałego wieku wciąż chętnie podejmują się nowych wyzwań gwarantujących im uznanie i kolejne sukcesy związane z awansem zawodowym.

Wśród ankietowanych 65% przyznało, że dla nich pojęcie „dobra praca” wiąże się z wysokim wynagrodzeniem (por. wykres 3). To pierwsze nasuwające się skojarzenie. Niemal na równi z finansami respondenci stawiają możliwość godzenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym – w ten sposób opowiedziało się 55% badanych. Dla 50% ankietowanych dobra praca to możliwość rozwoju i samorealizacji. Ponadto, osoby biorące udział w badaniach jako ważny aspekt wskazały samodzielność w podejmowaniu decyzji. Taką odpowiedź wskazało 33% respondentów. Co ciekawe, nikt nie skojarzył pojęcia „dobrej pracy” z władzą.

Wyniki te korespondują z głównymi tendencjami na rynku pracy. Koncepcja *life-work balance* dotyczy nie tylko młodych pracowników, ale także tych z dłuższym doświadczeniem. Jednocześnie można się zastanawiać, na ile deklaracje w zakresie rozwoju i samorealizacji wynikają z wewnętrznych potrzeb jednostki, a na ile są modelowane przez promowaną w organizacjach i ofertach edukacyjnych ideę *lifelong learning*. Na podstawie otrzymanych wyników można

Wykres 3. Skojarzenia respondentów związane z pojęciem „dobra praca”



Źródło: badania własne (dane nie sumują się do 100%, respondenci wskazali więcej niż 1 odpowiedź).

zauważyć, że poza aspektem finansowym istotną rolę w postrzeganiu pracy zawodowej jako satysfakcjonującej jest możliwość godzenia jej z życiem osobistym. Osoby dojrzałe większą wagę przywiązują do relacji rodzinnych, kierują się nieco innymi wartościami niż osoby dopiero wchodzące na rynek pracy. Rozpoczynając karierę zawodową jednostki nastawione są na szybki awans, często kosztem życia osobistego. Po 50. r.ż. ważniejsza staje się równowaga. Nie zmienia to faktu, że duża część tych osób nadal chce się rozwijać i poszerzać swoje kwalifikacje. „Dobra praca” to dla nich taka, dzięki której mogą stale realizować swoje plany dotyczące poszerzania własnych kwalifikacji.

Z wiekiem zmieniają się priorytety i wyznawane wartości. Koncepcja kotwic przedstawiona przez Edgara Scheina pokazuje, jak bardzo wiek kształtuje postrzeganie kariery zawodowej. Aby skonfrontować opinie ankietowanych zebrane w ramach badań sondażowych, autorka posłużyła się także kwestionariuszem testu kotwic stworzonym przez Edgara Scheina. Jak wynika z otrzymanych danych, dla osób po 50. r.ż. największymi wartościami są bezpieczeństwo i stabilizacja oraz styl życia.

Otrzymane wyniki pokazują, że 43% respondentów, podejmując decyzje zawodowe, dąży do utrzymania równowagi między życiem rodzinnym i zawodowym. Inwestują oni w swój rozwój zawodowy mimo dojrzałego wieku, jednak rozwój ten nie może kolidować z ich życiem prywatnym.

Uzyskane dane pokazują, że zmienną różnicującą deklarowane kotwice jest płeć. Dla kobiet najważniejsza jest stabilizacja i bezpieczeństwo. Mężczyźni natomiast skupiają się na tym, by praca zawodowa nie kolidowała z preferowanym przez nich stylem życia. Tabela 1 ilustruje te ustalenia.

Tabela 1. Płeć a wartości kierujące respondentami

Kotwice	Kobiety		Mężczyźni		Ogółem	
	liczba wskazań	[%]	liczba wskazań	[%]	liczba wskazań	[%]
Profesjonalizm	2	4	2	4	4	4
Autonomia/niezależność	3	6	2	4	5	5
Bezpieczeństwo/stabilizacja	27	53	15	33	42	44
Kreatywność/przedsiębiorczość	1	2	1	2	2	2
Usługi/poświęcenie	1	2	0	0	1	1
Styl życia	17	33	25	56	42	44
Suma	51	100	45	100	96	100

Źródło: badania własne.

W świetle uzyskanych danych można stwierdzić, że najsilniejsze kotwice wskazywane przez respondentów to bezpieczeństwo i stabilizacja oraz styl życia. Najsłabsze to usługi dla innych i poświęcenie oraz kreatywność i przedsiębiorczość. Wyniki te korespondują z podstawowymi założeniami teorii rozwojowych w zakresie zarządzania karierami. Nowoczesne teorie związane z budowaniem kariery zawodowej pokazują, że jest to proces trwający przez całe życie. Analizując dane uzyskane podczas badań, można stwierdzić, że czynnikami kształtującymi decyzje karierowe osób po 50. r.ż. są niewątpliwie warunki finansowe oraz relacja aktywności zawodowej do innych sfer życia. Osoby dojrzałe dużo mniejszą wagę przywiązują do możliwości awansów czy samorealizacji. To etap, w którym główną wartością staje się rodzina i stabilizacja.

Płeć nie jest jedyną zmienną różnicującą deklarowane kotwice. Jak wskazują otrzymane wyniki badań, wpływ na to ma również wykształcenie. Uzyskane dane pokazują, że dla osób z wykształceniem zawodowym najważniejsze jest bezpieczeństwo i stabilizacja – taką odpowiedź wybrało 54% respondentów. W grupie osób mających wykształcenie średnie dominują dwie wartości: bezpieczeństwo i stabilizacja – 47% oraz styl życia – 44%. Wśród deklarujących wykształcenie wyższe dominującą kotwicą okazuje się styl życia. W badanej próbie taką odpowiedź wskazało 55% ankietowanych. Tabela 2 szerzej obrazuje uzyskane dane.

Na podstawie przedstawionych wyników można zauważyć, że wraz ze zmianą wykształcenia zmieniają się priorytety. Osoby lepiej wykształcone większą wagę przywiązują do tego, aby kariera zawodowa nie kolidowała

Tabela 2. Wykształcenie a wartości kierujące respondentami

Kotwice	Zawodowe		Średnie		Wyższe	
	liczba badanych	[%]	liczba badanych	[%]	liczba badanych	[%]
Profesjonalizm	–	–	1	2	3	13
Autonomia/niezależność	3	11	1	2	2	9
Bezpieczeństwo/stabilizacja	15	54	21	47	5	23
Kreatywność/przedsiębiorczość	–	–	2	4	–	–
Usługi/poświęcenie	1	3	–	–	–	–
Styl życia	9	32	20	44	12	55
Suma	28	100	45	99	22	100

Źródło: badania własne.

z ich życiem prywatnym. Bezpieczeństwo jest natomiast najbardziej istotne dla respondentów mających świadectwo ukończenia szkoły zawodowej. Można domniemywać, że taki stan rzeczy wynika z zajmowanych stanowisk oraz posiadanych kompetencji.

6. Podsumowanie

Wyniki podjętych badań potwierdziły wysuniętą tezę. Analiza uzyskanego materiału badawczego pozwala stwierdzić, że wyznawane wartości oraz kwestie finansowe to główne determinanty wpływające na decyzje karierowe osób po 50. r.ż. Zmiennymi różnicującymi deklarowane kotwice okazały się płeć oraz wykształcenie.

Respondenci dużą wagę przywiązują też do wysokości oferowanego wynagrodzenia. To główny czynnik wpływający na ich decyzje dotyczące zmiany miejsca zatrudnienia. Stabilna sytuacja finansowa zwiększa poczucie bezpieczeństwa, które (jak pokazuje przedstawiona w artykule analiza) jest niezwykle istotne.

Uzyskane dane, poza walorem poznawczym, mogą stanowić także przesłankę do namysłu nad zarządzaniem pokoleniami w organizacjach. Zważając na to, że pracownicy coraz dłużej pozostają aktywni zawodowo, a odsetek osób po 50. r.ż. w tej grupie wciąż rośnie, warto zastanawiać się nad czynnikami budującymi motywację i zaangażowanie tej grupy pracowników. Istotne jest także zauważenie, że tematyka projektowania karier zawodowych nie dotyczy już wyłącznie osób wchodzących na rynek pracy. Doradztwo karierowe dotyczy człowieka w ciągu całego jego życia. Stąd też w teorii i praktyce edukacyjnej i doradczej obok postulatu kształcenia ustawicznego (LLL) coraz wyraźniej wybrzmiewa potrzeba całozyciowego poradnictwa zawodowego (LLG).

Literatura

- Bańka A., 2007, *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań: „Print-B”.
- Bartkowiak G., 2016, *Zatrudnianie pracowników wiedzy 65 plus. Perspektywa pracowników i organizacji*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Cębrzyńska J., Dudek B., 2008, Wybrane predykatory przedsiębiorczości handlowców, *Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Psychologica*, nr 12: 100.
- Cybal-Michalska A., 2013, *Młodzież akademicka a kariera zawodowa*, Kraków: Wydawnictwo Impuls.
- Illeris K., 2009, O specyfice uczenia się ludzi dorosłych, *Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja. Kwartalnik Myśli Społeczno-Pedagogicznej*, nr 1(45): 85-96.
- Krause E., 2012, *Planowanie rozwoju kariery zawodowej przez studentów. Między wyobrażeniami a strategiami*, Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Małecki M., 1998, *Teorie andragogiczne. Metodologia teoretyczności dyscypliny naukowej*, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.

- Minta J., 2014, Oblicza współczesnych karier w perspektywie poradniczej, w: M. Olejarcz (red.), *Dyskursy młodych andragogów 15*, Zielona Góra: Uniwersytet Zielonogórski.
- Myszka L., 2014, Zmiany w myśleniu o rozwoju ścieżki kariery zawodowej w świecie permanentnej zmiany, *Studia Edukacyjne*, nr 30: 250-253.
- Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2015 roku*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Wydział Analiz i Statystyki, Warszawa 2015.
- Pólturzycki J., 2005, O andragogice jako nauce przydatnej w pracy edukatora, w: M. Owczarz (red.), *Poradnik edukatora*, Warszawa: Centralny Ośrodek Szkolenia Nauczycieli.
- Rutkowska M., 2010, „Nowa kariera” i jej egzemplifikacje w postaci kariery proteuszowej i kariery bez granic, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, nr 1(72), https://www.ipiss.com.pl/wp-content/uploads/downloads/2013/02/m_rutkowska_zzl_1_2010.pdf [dostęp: 30.01.2017].
- Rzechowska E., 2010, Zagrożenie wykluczeniem dojrzałych pracowników w kontekście zmian na rynku pracy, w: E. Rzechowska (red.), *Dojrzały pracownik na rynku pracy: Jak zabezpieczyć przed wykluczeniem społecznym osoby 50+?*, Lublin: Wydawnictwo Lubelskiej Szkoły Biznesu.
- Solarczyk-Ambrozik E., 2015, Nowe trendy w teoriach rozwoju karier – implikacje dla poradnictwa kariery, *Studia Edukacyjne*, nr 35: 24.
- Suchar M., 2010, *Modele karier. Przewidywanie kolejnego kroku*, Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.

Career decisions of people over 50 in the light of Edgar Schein's concept of career anchors

Abstract. The article deals with career choices of people over 50 and their situation in the labour market. The purpose of the study is to identify values that experienced employees take into account when making career decisions. The author analyses the problem using results collected in a survey based on Edgar Schein's career anchors questionnaire.

Keywords: professional career, people aged 50+, Schein's career anchors, labour market

JAGNA OSSOWSKA

Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu, Wydział Finansów i Bankowości
e-mail: jagna.ossowska@gmail.com

Cechy osobowości jako źródło możliwości kompetencyjnych pracownika*

Streszczenie. Zasoby ludzkie w istotnym stopniu warunkują skuteczność funkcjonowania organizacji. Analizując efektywność oraz sukces zawodowy jednostki, warto skupić się na aspekcie osobowości człowieka. Celem artykułu jest zweryfikowanie, czy określone cechy osobowości ułatwiają lub też utrudniają opanowanie konkretnych umiejętności. W tekście skupiono się na omówieniu pojęcia kompetencji oraz przedstawiono charakterystykę struktury pięciu czynników osobowości (Wielka Piątka). Przeprowadzone badanie ankietowe miało na celu znalezienie odpowiedzi, czy istnieje zależność między kompetencjami a cechami osobowości.

Słowa kluczowe: kompetencje, cechy osobowości, Wielka Piątka, efektywność pracownika

1. Wprowadzenie

Sukces organizacji, w tym realizacja wyznaczonych celów przedsiębiorstwa, i efektywne jej funkcjonowanie jest konsekwencją wielu czynników, ale kluczowym elementem i najważniejszym aspektem każdej działalności jest człowiek.

Zasoby ludzkie w istotnym stopniu warunkują skuteczność funkcjonowania organizacji. Człowiek ma w sobie potencjał zawodowy, który umiejętnie wykorzystany może rzutować na jakość wykonywanej pracy, co ostatecznie przekłada się na efektywność pracowniczą. Ludzie mają rozmaite predyspozycje, które, gdy rozwijane, mogą w efekcie umożliwić osiągnięcie powodzenia zawodowego. Natomiast zlekceważenie naturalnych zdolności do określonych działań

* Artykuł został przygotowany na podstawie pracy magisterskiej autorki pt. „Cechy osobowości a poziom kompetencji pracowników” napisanej pod kierunkiem dr Agnieszki Springer.

może skutkować mniejszą wydajnością pracownika oraz licznymi trudnościami w wykonywaniu obowiązków na danym stanowisku.

Analizując efektywność oraz sukces zawodowy jednostki, warto skupić się na aspekcie osobowości człowieka, która jest zbiorem cech determinujących określony wzorzec zachowania. Cechy osobowościowe oddziałują na wszystkie dziedziny życia i są odpowiedzialne za całościowe funkcjonowanie człowieka, w tym mogą także odgrywać znaczącą rolę w obszarze związanym z pracą i powodzeniem zawodowym.

Celem artykułu jest wskazanie, jakiego rodzaju kompetencje zawodowe można powiązać z określonymi cechami osobowości. W tym celu poddano analizie siłę zależności między poszczególnymi umiejętnościami wykorzystywanymi w miejscu pracy a wymiarami osobowości. Podstawowym zadaniem badawczym była odpowiedź na pytanie, jak osoby o określonej osobowości oceniają własny potencjał kompetencyjny, a następnie znalezienie odpowiedzi na pytanie, czy określone cechy osobowości mogą ułatwiać lub też utrudniać opanowanie konkretnych umiejętności, co może okazać się przydatne w procesie zarządzania kadrami.

2. Kompetencje pracownicze źródłem skutecznego funkcjonowania organizacji

Problematyka kompetencji i istota efektywności pracowniczej sięga rewolucji przemysłowej, kiedy to potencjał ludzki zyskał na znaczeniu i praktycy zarządzania zaczęli prowadzić badania. Zastanawiano się, jakie atrybuty czynią człowieka jednostką wybitną i w efekcie ukształtowało się przekonanie o zbiorze właściwości, które zapewniłyby sukces w podejmowanym działaniu, zwłaszcza w przypadku pełnienia funkcji lidera. Istnieje wiele cech i aspektów, takich jak inteligencja, charyzma i temperament, które decydują o efektywnej realizacji celu lub porażce [Filipowicz 2004: 11]. Z kolei w 1982 r. Richard Boyatzis, amerykański naukowiec zajmujący się teorią organizacji, w swoich badaniach udowodnił, że motywy działania, osobowość, umiejętności, doświadczenie i różnego rodzaju zachowania mają zasadniczy wpływ na osiągnięcie sukcesu przez kadrę menedżerską. Boyatzis stwierdził, że istnieje silna zależność między kompetencjami, środowiskiem oraz specyfiką pracy a powierzonymi zadaniami [Armstrong 2005: 241].

Przez lata termin kompetencje kształtował się w przeróżny sposób i do dzisiaj wzbudza wiele kontrowersji i skłania do burzliwych dyskusji wśród teoretyków i praktyków. Każdy z badaczy przedstawia bowiem własne wyjaśnienie tego dyskusyjnego i problematycznego zagadnienia, dlatego też nie istnieje jednoznaczna definicja pojęcia kompetencji.

W podstawowym rozumieniu kompetencji wyróżnia się takie elementy, jak umiejętności związane z naturalnymi zdolnościami i zdobytym doświadczeniem, specjalistyczną wiedzę oraz zachowania, które mają ścisły związek z działalnością zawodową. Natomiast w szerszym znaczeniu zaakcentowano również istotę cech i predyspozycji osobowościowych oraz podkreślono wagę ich rozwoju. Sukces organizacji zależy nie tylko od skonkretyzowanych umiejętności pracowników, ale także od ich zaangażowania, podejścia do wykonywanych zadań oraz wyznawanych wartości [Rostowski 2003: 163].

Można wyodrębnić kilka rodzajów kompetencji, a granica między poszczególnymi grupami jest dość płynna, ponieważ mają wiele wspólnych elementów. Do kluczowych wyznaczników klasyfikacji kompetencji należy źródło ich nabywania, przeznaczenie, szerokość oddziaływania oraz zakres merytoryczny [Walkowiak 2007: 22-23]. Jeden z podziałów wyróżnia kompetencje korporacyjne, obejmujące wszystkich członków organizacji i kształtujące kulturę przedsiębiorstwa. Na kompetencje korporacyjne składają się kompetencje kierownicze, które dotyczą sprawnego zarządzania, oraz kompetencje pracowników. Te drugie, zwane również zawodowymi, wiążą się z praktycznym zastosowaniem wiedzy i mają związek ze standardami obowiązującymi w miejscu pracy [Oleksyn 2010: 22-29]. Inny podział mówi o kompetencjach miękkich i kompetencjach twardych. Miękkie, inaczej behawioralne, dotyczą postaw, umiejętności społecznych i określonego zachowania oraz koncentrują się na relacjach międzyludzkich. W ich skład wchodzi takie cechy, jak asertywność, kreatywność czy komunikatywność. Z kolei kompetencje twarde, zwane również funkcjonalnymi, odnoszą się do oczekiwań związanych ze stanowiskiem pracy i mają zmienny, mierzalny charakter. Przykładami może być znajomość języków obcych, prawo jazdy czy znajomość programów komputerowych [Jeruszka 2016: 56-58].

Opis kompetencji, które są kluczowe do wykonywania pracy na danym stanowisku, w zespole lub określonym dziale, nazywany jest modelem kompetencji lub profilem kompetencyjnym. Może być on wykorzystywany jako podstawa do tworzenia planów rozwoju firmy, budowania procesu szkoleń pracowników lub może służyć jako pomocne narzędzie w procesie rekrutacji [Dubois, Rothwell 2008: 40-41]. Przy tworzeniu modelu kompetencyjnego należy wziąć pod uwagę specyfikę pracy, aby móc wybrać niezbędne umiejętności i wiedzę. Grzegorz Filipowicz w swoim opracowaniu wyodrębnił pięć poziomów kompetencji, przedstawiając poszczególne etapy ich opanowania. Proces rozwoju kompetencji daje pełniejszy i precyzyjniejszy obraz posiadanych umiejętności oraz pozwala na porównanie kilku osób i określenie stopnia dopasowania pracownika na określonym stanowisku [Filipowicz 2004: 27-28].

Zarządzanie zasobami ludzkimi oparte na kompetencjach zawodowych ma ścisły związek z polityką personalną organizacji, a jego istotą jest koncentracja na pracowniku. Kompetencje odgrywają kluczową rolę w zakresie rekrutacji,

selekcji, wdrażania przyjętego kandydata do pracy, wyznaczania jego ścieżki kariery oraz systemu wynagrodzenia [Dubois, Rothwell 2008: 52-53]. Istnieje kilka obszarów zarządzania kompetencjami zawodowymi, które warto poddać analizie, ponieważ mają ze sobą ścisły związek. Rekrutacja i selekcja to fundamenty w zarządzaniu zasobami ludzkimi, ponieważ celem tego procesu jest wybór osób, które będą realizować zamierzenia przedsiębiorstwa. Kolejny obszar dotyczy oceny efektywności pracy, służącej do zdefiniowania wydajności pracy i polegającej na określeniu kroków, jakie należy podjąć w przypadku osiągnięcia słabych wyników. Model kompetencji ma swoje zastosowanie w procesie wynagradzania pracowników, którego celem jest motywowanie i zatrzymanie najbardziej kompetentnych osób. Kolejny obszar zarządzania kompetencjami zawodowymi dotyczy procesu rozwoju pracowniczego i polega przede wszystkim na podnoszeniu kwalifikacji i nauce nowych umiejętności [Dubois, Rothwell 2008: 135-136; Whiddett, Hollyforde 2003: 70-82].

W podnoszeniu skuteczności i efektywności zawodowej zasadnicze znaczenie ma rozwój kompetencji. Aby pracownik pracował wydajniej i szybciej osiągał wyznaczone cele, powinien poszerzać i pogłębiać swoje kompetencje. Poprzez postęp w zdobywaniu wiedzy i rozwijaniu zdolności wzrasta jednocześnie wartość kapitału ludzkiego w organizacji. Można wyodrębnić trzy źródła rozwoju pracowniczego: przede wszystkim nabyte doświadczenie, które łączy się ze zdolnością wyciągania wniosków z popełnionych błędów. Na rozwój kompetencji wpływają również informacje zdobyte od przełożonych lub współpracowników, a jeszcze innym źródłem rozwijania umiejętności są specjalne szkolenia [Fili-powicz 2004: 24].

3. Osobowość jako aspekt warunkujący poziom kompetencji

Osobowość można zdefiniować jako zespół cech, które warunkują tożsamość danej osoby. Interpretacja osobowości, poznanie systemu wartości oraz analiza możliwości rozwoju to kluczowe elementy wiedzy o człowieku, która spełnia trzy podstawowe funkcje. Przede wszystkim jest niezbędna w procesie kształtowania środowiska fizycznego i społecznego. Ponadto wiąże się ze sterowaniem ludzkim zachowaniem, a wiedza o funkcjonowaniu człowieka ułatwia przystosowanie się do otaczającej rzeczywistości. Natomiast trzecia funkcja ma znaczenie w przypadku samorealizacji i samorozwoju, ponieważ osobowość kształtuje się zarówno pod wpływem rodziny, szkoły, jak i własnej aktywności [Kozielecki 1996: 9-11].

Poznanie i zrozumienie samego siebie bez wątpienia przyczynia się do podejmowania bardziej świadomych i przemyślanych wyborów, pozwala dojrzeć

nowe perspektywy i zmniejsza ryzyko porażki. Pozwoli to zidentyfikować, jak wiele czynników ma znaczenie i wpływ na określony wzorec zachowań człowieka. W kontekście tej problematyki warto wspomnieć o koncepcjach psychologicznych człowieka jako pewnym uniwersalnym zbiorze założeń, które odnoszą się do jednostki. Opierając się na pracy Józefa Kozielskiego *Koncepcje psychologiczne człowieka* [Kozielski 1996], można wyróżnić cztery koncepcje: behawiorystyczną, psychoanalityczną, poznawczą i humanistyczną, a każda z nich dostarcza wiedzy o człowieku, naturze i psychice ludzkiej [Kozielski 1996: 9-15]. Poszczególne teorie zwracają uwagę na odmienne czynniki, ale tworzą pełny obraz człowieka i zasad jego postępowania.

Według koncepcji behawiorystycznej naukowe osiągnięcia człowieka, jego zawodowe powodzenie oraz relacje międzyludzkie łączą się ściśle ze środowiskiem fizycznym i społecznym, a wzorec zachowania jednostki uwarunkowany jest poprzez otaczającą rzeczywistość. Cel badań behawiorystów polega na znalezieniu odpowiedzi na pytanie, jak silnie wpływają bodźce zewnętrzne na sposób reagowania danej osoby. Kolejne ujęcie osobowości to koncepcja psychoanalityczna, której prekursorem jest Sigmund Freud. Według tej teorii osobowość człowieka kształtują i stymulują popędy oraz dążenia, które również motywują ludzkie działanie. Wyróżniono pojęcie nieświadomości, ponieważ ludzie nie zastanawiają się nad źródłem własnego zachowania. Do kolejnej koncepcji psychologicznej człowieka należy koncepcja poznawcza, która mówi o świadomym działaniu człowieka i dokonywaniu przez niego celowych wyborów. Teoria zakłada, że źródłem funkcjonowania układu poznawczego jest umiejętność przetwarzania informacji i zdolność generowania wiedzy. Czwartym ujęciem osobowości jest koncepcja humanistyczna, której główne założenie dotyczy rozwoju indywidualnego oraz umiejętności wykorzystywania potencjalnych szans w procesie samorealizacji [Kozielski 1996: 22-26; Zimbardo 1999: 528-529, 534; Łukaszczyński 2006: 81-82].

W literaturze przedmiotu można znaleźć dwa spojrzenia dotyczące charakterystyki osobowości, opierające się na określonej koncepcji człowieka. W jednej z teorii, której twórcą jest Hipokrates, człowiek zostaje zakwalifikowany do odrębnej kategorii zwanej typami osobowości. Założenie to ma związek z przekonaniem o czterech podstawowych płynach zawartych w ciele, jakie wiążą się z temperamentem i odczuwaniem emocji. Teorię typów stworzoną przez Hipokratesa rozwinął grecki lekarz Galen, który wyodrębnił cztery temperamenty: sangwistyczny, flegmatyczny, melancholiczny i choleryczny [Strelau (red.) 2010: 683]. Z kolei drugie podejście polega na zdefiniowaniu jednostki za pomocą cech, które są fundamentalnym elementem osobowości. Zdaniem Gordona Allporta to cechy warunkują sposób reakcji w określonych sytuacjach. Podobnie myślał Raymond Cattell, który po przeprowadzeniu badań doszedł do wniosku, że istnieje szesnaście czynników leżących u podstaw osobowości

człowieka. Cechy opracowane przez amerykańskiego psychologa miały charakter przeciwstawny, jak np. ufny – podejrzliwy, zrównoważony – emocjonalny [Pervin 2002: 50-53].

Badania Cattela miały ogromny wpływ na dalsze prace badawcze i studia dotyczące struktury osobowości. Paul Costa i Robert McCrae opracowali Kwestionariusz Osobowości NEO, który służy do diagnozy cech osobowości. Badacze wyodrębnili takie wymiary, jak: neurotyczność, ekstrawersję, otwartość na doświadczenia, sumiennność i ugodowość, zwane Wielką Piątką. Badania potwierdziły, że pięć podstawowych elementów leży u podstaw wszystkich pozostałych cech, obejmując zarazem znaczące różnice w osobowości człowieka [Oleś 2003: 155-160].

Pierwszy wymiar struktury osobowości w ujęciu Costy i McCrae to neurotyczność, która pozwala na wykrycie osób z zaburzeniami psychicznymi, posiadającymi abstrakcyjne poglądy i dotkniętymi problemami adaptacyjnymi. Osoby neurotyczne są nerwowe, niezorganizowane i mają skłonność do depresji. Kolejny czynnik Wielkiej Piątki to ekstrawersja, która dotyczy poziomu energii i umiejętności odczuwania pozytywnych emocji. Ekstrawertyków cechuje serdeczność, asertywność i towarzyskość, ponadto są to osoby optymistycznie nastawione do świata i ludzi. Następny wymiar osobowości to otwartość na doświadczenia, czyli predyspozycje do poszukiwań nowych doświadczeń życiowych. Osoby z mocno rozwiniętą cechą charakteryzują się ciekawością poznawczą, są twórcze i mają szerokie zainteresowania. Czwarty wymiar modelu Costy i McCrae to sumiennność, która dotyczy poziomu motywacji i stopnia zaangażowania w dążeniu do wyznaczonego celu. Ludzie, u których dominuje ta cecha, są dobrze zorganizowani, obowiązkowi i skrupulatni, ponadto mają skłonności do perfekcjonizmu. Ostatni czynnik Wielkiej Piątki to ugodowość, obejmująca charakter relacji interpersonalnych. Osoby, u których ta cecha jest mocno rozwinięta, są szczerze i prostoduszne oraz chętnie udzielają pomocy innym [Pervin 2002: 61; Strelau 2008: 190].

Jak pokazują badania autorstwa Stephena Robbinsa i Timothy'ego Judge'a [Robbins, Judge 2012], istnieje relacja między cechami osobowości a osiągnięciami i powodzeniem zawodowym. Ludzie sumienni są przede wszystkim nastawieni na osiąganie celów, potrafią zorganizować sobie czas pracy i swoje obowiązki wykonują skrupulatnie. Cecha ta ma największe znaczenie dla efektywności pracowniczej. Ekstrawertycy posiadają rozwinięte umiejętności interpersonalne, dzięki czemu dobrze się sprawdzą na stanowiskach kierowniczych, ponadto cieszą się większym zadowoleniem z pracy. Osoby otwarte na doświadczenia łatwiej zaaklimatyzują się w nowych warunkach i szybciej dostosują się do zmian organizacyjnych. Ludzie, u których dominuje ugodowość, uzyskają lepsze wyniki w pracy opartej na kontaktach interpersonalnych, ponieważ są lubiani i życzliwi. Z kolei osoby neurotyczne nie poradzą sobie w pracy pod presją czasu.

4. Osobowość vs. kompetencje – analiza badań własnych

4.1. Metodyka badań

Problem badawczy dotyczy oceny możliwości kompetencyjnych przez ludzi posiadających określone cechy osobowości. Najogólniej rzecz ujmując, celem przeprowadzonego badania jest wskazanie, które wymiary osobowościowe najbardziej predestynują do wykonywania konkretnych działań w miejscu pracy. Warto zatem zbadać, jak silna zależność istnieje między cechami osobowości a określonymi kompetencjami, aby móc odpowiedzieć na pytanie, które czynniki osobowościowe ułatwiają lub utrudniają opanowanie konkretnych działań pracowniczych. Postawiono również następujące hipotezy szczegółowe, mając na uwadze wskazane związki między typami osobowości a wykonywanym zawodem zawarte w opracowaniu Robbinsa i Judge'a.

1. Ekstrawertycy potrafią efektywnie pracować pod presją czasu.
2. Osoby, u których dominuje sumienność, najskuteczniej wykonują swoje obowiązki poprzez odpowiednie zarządzanie czasem pracy.
3. Ludzie ugodowi uzyskują lepsze wyniki w pracy opartej na kontaktach interpersonalnych i działaniach zespołowych.
4. Osoby z rozwiniętą otwartością na doświadczenia dobrze sprawdzają się w roli negocjatora, ponadto potrafią wpłynąć na decyzje innych.
5. Ludzie o wysokiej neurotyczności nie potrafią pracować pod presją czasu i nie radzą sobie w sytuacjach konfliktowych.

Technika badawcza, która została wykorzystana w celu potwierdzenia lub falsyfikacji postawionych hipotez, polegała na przeprowadzeniu ankiety wśród osób pracujących na różnych stanowiskach w małych, średnich lub dużych przedsiębiorstwach albo prowadzących własną działalność gospodarczą. Podmiotem badań są zatem osoby aktywne zawodowo, a dobór próby badawczej oparto na podstawie trzech zmiennych: płci, wykształcenia oraz wieku. Kwestionariusz wykorzystany jako narzędzie badawcze składał się z pytań metryczkowych, a także pytań zamkniętych, które dotyczyły oceny pracy, umiejętności, samooceny, przebiegu kariery zawodowej oraz charakteru wykonywanej pracy. Zastosowano w nim format skali szacunkowej, a ponadto użyto również kwestionariusza NEO-FFI w celu zdiagnozowania cech osobowości, które należą do pięcioczynnikowego modelu Wielkiej Piątki.

Zbieranie materiału empirycznego odbyło się w okresie od kwietnia do czerwca 2016 r. na terenie województwa wielkopolskiego. Na pytania zawarte w kwestionariuszach odpowiedziało trzysta dziewięć osób, które wcześniej poinformowano o całkowitej anonimowości, co pomogło w uzyskaniu szczerej informacji zwrotnej. Aby uzyskać rzetelne odpowiedzi, badania zostały przeprowadzone zarówno w formie indywidualnego wywiadu, który trwał średnio

do czterdziestu minut, jak i wypełnionego samodzielnie przez respondenta kwestionariusza ankiety.

W analizie zebranego materiału empirycznego dotyczącego oceny umiejętności przez respondentów wykorzystano współczynnik korelacji rang Spearmana, aby wykazać powiązania i zależności między badaną kompetencją a cechą osobowościową. Umiejętności wykorzystywane w miejscu pracy zostały zestawione z pięcioma czynnikami Wielkiej Piątki w celu pokazania siły zależności poszczególnych zmiennych, gdzie im wyższy współczynnik korelacji, tym badana umiejętność jest bardziej rozwinięta. Zastosowano również test Kruskala-Wallisa, który służy do porównania rozkładów kilku zmiennych. Poddane analizie zostały poszczególne kompetencje, a zmienną grupującą były kolejne wymiary Wielkiej Piątki. Warto zaznaczyć, że im mniejsza istotność asymptotyczna, tym zależność między badanymi zmiennymi jest bardziej istotna statystycznie.

4.2. Charakterystyka próby badawczej

W badaniu zastosowany został kwotowy dobór próby z uwagi na trzy zmienne, jakimi są płeć, wiek oraz poziom wykształcenia, co przyniosło zróżnicowane odpowiedzi w kwestionariuszach. Z zebranych danych wyłączono sektor gospodarki obejmujący rybołówstwo, leśnictwo i rolnictwo. Materiał empiryczny liczy zatem 309 uzupełnionych kwestionariuszy przez ludzi aktywnych zawodowo. Jeśli chodzi o płeć respondentów, to wyniki wyglądają następująco: ankiety wypełnione zostały przez 54% mężczyzn i 46% kobiet. W przeprowadzonym badaniu wzięły udział osoby w wieku od 19 do 71 lat i przeważającą grupą, która obejmowała ponad połowę respondentów (51%), były osoby w przedziale wiekowym 30-49 lat. Drugą z kolei stanowili ankietowani w wieku od 50 do 71 lat (26%), a trzecią i zarówno najmniej liczną grupę respondentów tworzyły osoby w wieku od 19 do 29 lat (23%). Jeśli chodzi o wykształcenie respondentów, to najwięcej osób ukończyło szkołę średnią i policealną (39%). Na drugim miejscu z nieznaczną różnicą plasują się ankietowani, którzy mają wykształcenie wyższe (38%). Natomiast blisko jedna czwarta respondentów legitymuje się wykształceniem zawodowym i gimnazjalnym (23%).

4.3. Ocena kompetencji

Analizie poddano osiem fundamentalnych kompetencji wykorzystywanych w każdej działalności zawodowej, takich jak: słuchanie innych, wpływanie na decyzje innych, efektywne negocjowanie, segregowanie i porządkowanie informacji, działanie pod presją czasu, zarządzanie własnym czasem pracy, umiejętność współpracy z innymi oraz rozwiązywanie konfliktów. Zadaniem respondentów była ocena swoich kompetencji w skali od „w ogóle lub mało potrafię” do „bardzo dobrze potrafię”.

4.3.1. Słuchanie innych

Jedną z kluczowych kompetencji w życiu zawodowym, bez której współpraca byłaby bardzo utrudniona i bez wątpienia o wiele mniej efektywna, jest umiejętność słuchania innych. Zebrane dane empiryczne pokazują, że osoby ugodowe, a w drugiej kolejności ankietowani z wysokim poziomem sumienności, mają tę kompetencję najbardziej rozwiniętą. Ekstrawertycy w ocenie kompetencji miękkiej, jaką jest właśnie umiejętność słuchania innych, plasują się na trzecim miejscu. Z kolei badani, u których dominuje otwartość na doświadczenia oraz neurotyczność, uzyskali bardzo podobne i jednocześnie najniższe wyniki w kontekście pięciu wymiarów Wielkiej Piątki (zob. tabela 1).

Zebrane dane (zob. tabela 2) wskazują, że najsilniejsza zależność między pięcioma wymiarami osobowości a badaną kompetencją występuje w przypadku dwóch pierwszych cech, czyli ugodowości i sumienności. Można zatem stwierdzić, że istnieje duże prawdopodobieństwo, że osoby, u których dominują te właśnie cechy, mają największe predyspozycje do opanowania w wysokim stopniu umiejętności słuchania innych.

Tabela 1. Umiejętność słuchania innych – Wielka Piątka (%)

Odpowiedź	Cecha Wielkiej Piątki									
	ugodowość		sumiennność		otwartość		neurotyczność		ekstrawersja	
W ogóle lub mało potrafię	–	–	–	2	–	4	–	–	–	2
Trochę potrafię	–	–	2	2	4	4	–	–	2	2
Przeciętnie potrafię	9		10		11		15		12	
Dobrze potrafię	45	91	47	88	50	85	55	85	45	86
Bardzo dobrze potrafię	46		41		35		30		41	

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Tabela 2. Umiejętność słuchania innych – analiza statystyczna

Wyszczególnienie	Ugodowość	Sumiennność	Otwartość	Neurotyczność	Ekstrawersja
Korelacja Spearmana					
Współczynnik korelacji	0,237	0,164	0,063	–0,024	0,049
Istotność dwustronna	0,000	0,004	0,277	0,682	0,396
Test Kruskala-Wallisa					
Chi-kwadrat	15,298	8,434	0,502	0,444	2,913
Istotność asymptomatyczna	0,000	0,015	0,778	0,801	0,233

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

4.3.2. Wpływanie na decyzje innych

Kolejna analizowana kompetencja wykorzystywana w miejscu pracy dotyczy wpływanie na decyzje innych. Opanowanie tej kompetencji jest niezwykle ważne dla osób na stanowiskach kierowniczych lub menedżerskich. Najbardziej nasiloną tę kompetencję mają osoby otwarte na doświadczenia, ponadto znaczna grupa ekstrawertyków także potrafi wpływać na decyzje innych. Natomiast ankietowani o wysokim stopniu ugodowości i sumienności opanowali tę kompetencję w nieco mniejszym stopniu. Z kolei głosy u respondentów neurotycznych rozkładają się niemal po równo w pięciostopniowej skali (zob. tabela 3).

Tabela 3. Wpływanie na decyzje innych – Wielka Piątka (%)

Odpowiedź	Cecha Wielkiej Piątki									
	ugodowość		sumienność		otwartość		neurotyczność		ekstrawersja	
W ogóle lub mało potrafię	1	4	1	6	–	–	5	30	–	3
Trochę potrafię	3		5		–	–	25		3	
Przeciętnie potrafię	46		41		26		40		37	
Dobrze potrafię	38	50	39	53	52	74	15	30	41	60
Bardzo dobrze potrafię	12		14		22		15		19	

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Analiza kompetencji wpływanie na decyzje innych z uwzględnieniem współczynnika korelacji Spearmana oraz testu Kruskala-Wallisa wskazuje, że u osób otwartych na doświadczenia i ekstrawertycznych badana kompetencja występuje w największym natężeniu. Między tymi dwoma czynnikami osobowościowymi a badaną umiejętnością występuje najsilniejsza zależność, co pozwala stwierdzić, że ludzie, u których dominują te cechy osobowości, oceniają swoje możliwości kompetencyjne w zakresie wpływanie na decyzje innych dość wysoko. Zebrane dane (zob. tabela 4) pokazują, że respondenci neurotyczni i w drugiej kolejności ankietowani, u których dominuje ugodowość, uważają, że mają największe trudności z wpływaniem na proces decyzyjny innych osób.

4.3.3. Prowadzenie efektywnych negocjacji

Następna kompetencja, o którą zostali zapytani respondenci, to prowadzenie efektywnych negocjacji. Posiadanie tej kompetencji z pewnością ma wpływ na produktywność pracowniczą i jest bez wątpienia niezbędna w zdobywaniu kolejnych szczebli kariery zawodowej. Wyniki badań materiału empirycznego w kontekście Wielkiej Piątki (zob. tabela 5) wskazują, że respondenci, u których dominuje otwartość i ekstrawersja, najlepiej radzą sobie w skutecznych nego-

Tabela 4. Wpływanie na decyzje innych – analiza statystyczna

Wyszczególnienie	Ugodowość	Sumienność	Otwartość	Neurotyczność	Ekstrawersja
Korelacja Spearmana					
Współczynnik korelacji	0,033	0,140	0,250	-0,144	0,155
Istotność dwustronna	0,564	0,015	0,000	0,012	0,007
Test Kruskala-Wallisa					
Chi-kwadrat	0,706	1,190	13,914	5,812	9,130
Istotność asymptotyczna	0,703	0,552	0,001	0,055	0,010

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Tabela 5. Prowadzenie efektywnych negocjacji – Wielka Piątka (%)

Odpowiedź	Cecha Wielkiej Piątki									
	ugodowość		sumienność		otwartość		neurotyczność		ekstrawersja	
W ogóle lub mało potrafię	2	11	2	11	-	9	15	20	-	5
Trochę potrafię	9		9		9		5		5	
Przeciętnie potrafię	34		29		17		40		21	
Dobrze potrafię	39	55	44	60	57	74	25	40	54	74
Bardzo dobrze potrafię	16		16		17		15		20	

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Tabela 6. Prowadzenie efektywnych negocjacji – analiza statystyczna

Wyszczególnienie	Ugodowość	Sumienność	Otwartość	Neurotyczność	Ekstrawersja
Korelacja Spearmana					
Współczynnik korelacji	0,000	0,186	0,225	-0,120	0,233
Istotność dwustronna	0,996	0,001	0,000	0,037	0,000
Test Kruskala-Wallisa					
Chi-kwadrat	0,179	2,533	8,892	3,582	20,923
Istotność asymptotyczna	0,915	0,282	0,012	0,167	0,000

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

cyjach. Ankietowani o wysokim poziomie sumienności również uważają, że rozwinęli tę kompetencję w stopniu dobrym lub bardzo dobrym. Ponad połowa osób z nasiloną ugodowością także potrafi prowadzić negocjacje, choć 34% już nie jest tego taka pewna i skłoniła się do odpowiedzi dotyczącej przeciętnych umiejętności. Natomiast najslabszymi negocjatorami są respondenci neurotyczni.

Biorąc pod uwagę współczynnik korelacji Spearmana oraz wyniki testu Kruskala-Wallisa, można stwierdzić, że występuje zależność między badaną kompetencją a dwoma wymiarami osobowości (zob. tabela 6). Osoby, które charakteryzują się otwartością na doświadczenia i ekstrawersją, mają największy potencjał w zakresie prowadzenia efektywnych negocjacji. Z kolei między badaną kompetencją a neurotycznością i ugodowością nie widać silnej zależności, co jednocześnie wskazuje na to, że respondenci, posiadający w przeważającym stopniu te cechy osobowościowe, mają duże trudności w opanowaniu analizowanej kompetencji.

4.3.4. Segregowanie i porządkowanie informacji

Kolejna badana kompetencja dotyczyła segregowania i porządkowania informacji. Wśród natłoku różnego rodzaju wiadomości niezbędną kompetencją jest właściwe posortowanie i odpowiednie uporządkowanie wszystkich informacji, aby praca była efektywna i wydajna. Tak jak można było przypuszczać, osoby z wysokim poziomem sumienności mają tę kompetencję opanowaną w największym stopniu. Z kolei 82% ekstrawertyków także potrafi zapanować nad natłokiem informacji i odpowiednio je uporządkować. Ankietowani z nasiloną ugodowością i otwartością również zaliczyli tę kompetencję do przyswojonych i wyćwiczonych zdolności. Natomiast osoby neurotyczne oceniły ją w równym stopniu, dzieląc większość odpowiedzi na przeciętnie i dobrze lub bardzo dobrze potrafię (zob. tabela 7).

Uwzględniając współczynnik korelacji Spearmana i wyniki testu Kruskala-Wallisa (zob. tabela 8), można stwierdzić, że najsilniejsza zależność między badaną kompetencją a cechami osobowości występuje w przypadku sumienności. Pozwala to wysnuć przypuszczenie, że to właśnie osoby sumienne mają największy potencjał kompetencyjny w zakresie segregowania i porządkowania informacji. Z kolei ujemny współczynnik korelacji Spearmana wskazuje, że osoby neurotyczne oceniły tę kompetencję bardzo słabo, zatem mogą mieć największe trudności w jej wyszkoleniu.

Tabela 7. Segregowanie i porządkowanie informacji – Wielka Piątka (%)

Odpowiedź	Cecha Wielkiej Piątki									
	ugodowość		sumienność		otwartość		neurotyczność		ekstrawersja	
W ogóle lub mało potrafię	–	4	–	4	–	2	–	10	–	2
Trochę potrafię	4	4	4	4	2	2	10	10	2	2
Przeciętnie potrafię	17		12		27		45		16	
Dobrze potrafię	48	79	51	84	41	71	30	45	49	82
Bardzo dobrze potrafię	31		33		30		15		33	

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

4.3.5. Działanie pod presją czasu

Respondenci zostali poproszeni również o ocenę umiejętności działania pod presją czasu, która bez wątpienia nie jest łatwa do opanowania, ale bardzo przydatna w pracy nastawionej na szybkie rezultaty. Tę kompetencję najlepiej opanowali ekstrawertycy, bo aż 80% badanych stwierdziło, że potrafi dobrze lub bardzo dobrze pracować, gdy czas jest ograniczony. Ankietowani z wysokim poziomem otwartości na doświadczenia i sumiennością również wyćwiczyli tę kompetencję w dobrym stopniu. Większość osób ugodowych także umie pracować pod presją czasu. Z kolei neurotycy nieszczególnie radzą sobie z tą kompetencją, bowiem połowa badanych stwierdziła, że potrafi w stopniu przeciętnym działać pod presją, a tylko 30% respondentów robi to dobrze (zob. tabela 9).

Analiza umiejętności skutecznego działania pod presją czasu z uwzględnieniem współczynnika korelacji Spearmana i wyniku testu Kruskala-Wallisa wskazuje (zob. tabela 10), że najsilniejsza zależność istnieje w przypadku sumienności, ponadto znacząca zależność występuje również w przypadku ekstrawersji oraz otwartości. Można zatem powiedzieć, że osoby, u których dominują te cechy

Tabela 8. Segregowanie i porządkowanie informacji – analiza statystyczna

Wyszczególnienie	Ugodowość	Sumiennosc	Otwartość	Neurotyczność	Ekstrawersja
Korelacja Spearmana					
Współczynnik korelacji	0,096	0,275	0,123	-0,137	0,071
Istotność dwustronna	0,095	0,000	0,032	0,017	0,222
Test Kruskala-Wallisa					
Chi-kwadrat	1,171	16,146	5,291	9,871	3,427
Istotność asymptotyczna	0,557	0,000	0,071	0,007	0,180

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Tabela 9. Działanie pod presją czasu – Wielka Piątka (%)

Odpowiedź	Cecha Wielkiej Piątki									
	ugodowość		sumiennosc		otwartosc		neurotyczność		ekstrawersja	
W ogóle lub mało potrafię	1	6	1	5	2	5	5	20	1	5
Trochę potrafię	5		4		3		15		4	
Przeciętnie potrafię	26		19		17		50		15	
Dobrze potrafię	42	68	43	76	37	78	30	30	46	80
Bardzo dobrze potrafię	26		33		41		-		34	

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Tabela 10. Działanie pod presją czasu – analiza statystyczna

Wyszczególnienie	Ugodowość	Sumiennosc	Otwartość	Neurotyczność	Ekstrawersja
Korelacja Spearmana					
Współczynnik korelacji	0,009	0,292	0,106	-0,318	0,213
Istotność dwustronna	0,873	0,000	0,066	0,000	0,000
Test Kruskala-Wallisa					
Chi-kwadrat	0,235	17,242	6,968	34,263	12,381
Istotność asymptotyczna	0,889	0,000	0,031	0,000	0,002

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

osobowości, mają największe predyspozycje do działania pod presją czasu i łatwiej im opanować tę kompetencję. Ponadto analiza zebranego materiału empirycznego wskazuje, że ludzie z rozwiniętą neurotycznością oceniają swoje możliwości kompetencyjne dość słabo. Można więc wnioskować, że neurotycy nie radzą sobie w działaniu pod presją czasu.

4.3.6. Efektywne zarządzanie własnym czasem pracy

Kolejną badaną kompetencją wśród respondentów dotyczyła efektywnego zarządzania własnym czasem pracy. Ta kompetencja to jedna z kluczowych części składowych wydajnej pracy, którą warto w pełni opanować, aby efektywnie wykonywać cały zakres obowiązków. Planować działania w określonym czasie, aby móc wypełnić wszystkie swoje obowiązki i uzyskać wydajne rezultaty, najbardziej potrafią osoby z wysoko rozwiniętą sumiennością. Kompetencję tę posiadają w dużym stopniu również ekstrawertycy i ankietyowani, u których dominuje ugodowość. Ciekawe jest to, że żaden respondent o wysokim poziomie neurotyczności nie

Tabela 11. Efektywne zarządzanie własnym czasem pracy – Wielka Piątka (%)

Odpowiedź	Cecha Wielkiej Piątki									
	ugodowość		sumiennosc		otwartość		neurotyczność		ekstrawersja	
W ogóle lub mało potrafię	1	3	1	2	–	4	–	–	–	3
Trochę potrafię	2		1		4		–		3	
Przeciętnie potrafię	15		11		26		25		13	
Dobrze potrafię	45	82	43	87	37	70	55	75	41	84
Bardzo dobrze potrafię	37		44		33		20		43	

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Tabela 12. Efektywne zarządzanie własnym czasem pracy – analiza statystyczna

Wyszczególnienie	Ugodowość	Sumienność	Otwartość	Neurotyczność	Ekstrawersja
Korelacja Spearmana					
Współczynnik korelacji	-0,009	0,372	-0,050	-0,098	0,106
Istotność dwustronna	0,879	0,000	0,384	0,089	0,066
Test Kruskala-Wallisa					
Chi-kwadrat	0,090	21,016	4,460	5,478	3,605
Istotność asymptotyczna	0,956	0,000	0,108	0,065	0,165

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

zaznaczył odpowiedzi świadczącej o małym zakresie opanowania tej kompetencji. Natomiast najgorzej z efektywnym zarządzaniem własnym czasem pracy radzą sobie osoby otwarte na doświadczenia (zob. tabela 11).

Biorąc pod uwagę współczynnik korelacji Spearmana oraz wyniki testu Kruskala-Wallisa (zob. tabela 12), można stwierdzić, że osoby sumienne mają największy potencjał kompetencyjny i dużą łatwość w doskonaleniu umiejętności zarządzania własnym czasem pracy, na co wskazuje silna zależność między badaną kompetencją a sumiennością. Znaczącą zależność można również zaobserwować w przypadku ekstrawersji. Osoby otwarte na doświadczenia i neurotycy ocenili tę kompetencję najslabiej, zatem można powiedzieć, że mają największe trudności z zarządzaniem własnym czasem pracy.

4.3.7. Umiejętność współpracy

Kolejna kompetencja, która została poddana analizie wśród respondentów, to umiejętność współpracy z innymi. Jest ona nieodzownym elementem każdej pracy, bo to grupa osób tworzy kapitał ludzki danego przedsiębiorstwa. Najlepiej tę kompetencję opanowały osoby z wysokim poziomem ugodowości oraz otwartości. Większość ekstrawertyków, bo aż 94%, również dobrze lub bardzo dobrze potrafi pracować z innymi. Współpraca w życiu zawodowym nie jest także problemem dla osób, u których dominuje sumiennosc. W przypadku neurotyków ocena tej kompetencji też jest całkiem wysoka. Otrzymane wyniki wskazują na to, że przeważająca część respondentów bez względu na osobowość wykształciła w sobie w dość dobrym stopniu umiejętność współpracy z innymi (zob. tabela 13).

Analiza umiejętności współpracy z innymi z uwzględnieniem współczynnika korelacji Spearmana i wyniki testu Kruskala-Wallisa (zob. tabela 14) wskazują, że istnieje silna zależność między tą kompetencją a aż czterema wymiarami osobowościowymi: ekstrawersją, ugodowością, sumiennością i otwartością. Z kolei ujemny współczynnik korelacji widoczny w przypadku neurotyczności pozwala

Tabela 13. Współpraca z innymi – Wielka Piątka (%)

Odpowiedź	Cecha Wielkiej Piątki									
	ugodowość		sumienność		otwartość		neurotyczność		ekstrawersja	
W ogóle lub mało potrafię	1	1	1	1	–	–	–	5	–	–
Trochę potrafię	–		–		–		5		5	
Przeciętnie potrafię	3		9		4		25		6	
Dobrze potrafię	48	96	49	90	56	96	35	70	44	94
Bardzo dobrze potrafię	48		41		40		35		50	

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Tabela 14. Współpraca z innymi – analiza statystyczna

Wyszczególnienie	Ugodowość	Sumienność	Otwartość	Neurotyczność	Ekstrawersja
Korelacja Spearmana					
Współczynnik korelacji	0,283	0,177	0,123	–0,105	0,299
Istotność dwustronna	0,000	0,002	0,033	0,070	0,000
Test Kruskala-Wallisa					
Chi-kwadrat	21,511	5,156	1,610	2,816	17,988
Istotność asymptotyczna	0,000	0,076	0,447	0,245	0,000

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

przypuszczać, że neurotycy mają największe trudności ze współpracowaniem z innymi osobami.

4.3.8. Umiejętność rozwiązywania konfliktów

Następna umiejętność wykorzystywana w miejscu pracy, o którą zostali zapytani respondenci, dotyczyła rozwiązywania konfliktów. Każda praca niesie ze sobą możliwość sporów, więc łatwość wyjaśniania sytuacji konfliktowych jest potrzebna w efektywnym życiu zawodowym. W sytuacjach spornych najlepiej sobie radzą osoby otwarte na doświadczenia, bowiem w tej grupie respondentów zdecydowana większość potrafi w stopniu dobrym lub bardzo dobrym rozwiązywać konflikty. Tę kompetencję w dużym zakresie opanowała również znaczna część ekstrawertyków i osób, u których dominuje ugodowość. U ludzi sumiennych kompetencja ta rozwinęła się już w mniejszym stopniu. W sytuacjach konfliktowych najwięcej trudności w znalezieniu kompromisu mają respondenci neurotyczni (zob. tabela 15).

Tabela 15. Umiejętność rozwiązywania konfliktów – Wielka Piątka (%)

Odpowiedź	Cecha Wielkiej Piątki									
	ugodowość		sumienność		otwartość		neurotyczność		ekstrawersja	
W ogóle lub mało potrafię	1	7	1	8	–	–	–	20	–	2
Trochę potrafię	6		7		–		20		2	
Przeciętnie potrafię	31		33		24		35		29	
Dobrze potrafię	48	62	48	59	24	76	30	45	54	69
Bardzo dobrze potrafię	14		11		52		15		15	

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Tabela 16. Umiejętność rozwiązywania konfliktów – analiza statystyczna

Wyszczególnienie	Ugodowość	Sumienność	Otwartość	Neurotyczność	Ekstrawersja
Korelacja Spearmana					
Współczynnik korelacji	0,142	0,120	0,255	–0,126	0,226
Istotność dwustronna	0,014	0,037	0,000	0,028	0,000
Test Kruskala-Wallisa					
Chi-kwadrat	5,324	0,851	16,603	4,982	18,685
Istotność asymptotyczna	0,070	0,654	0,000	0,083	0,000

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Biorąc pod uwagę współczynnik korelacji Spearmana i wyniki testu Kruskala-Wallisa w analizowaniu umiejętności rozwiązywania konfliktów, można stwierdzić, że tę kompetencję najwyżej oceniły osoby, u których dominuje ekstrawersja i otwartość na doświadczenia. Można więc powiedzieć, że ekstrawertycy i ludzie otwarci mają największy potencjał do rozwiązywania konfliktów. Znacząca zależność występuje również w przypadku ugodowości i sumienności. Natomiast ujemny współczynnik korelacji przy neurotyczności wskazuje, iż neurotycy uważają, że nie radzą sobie zbyt dobrze w sytuacjach konfliktowych (zob. tabela 16).

4.4. Wnioski

Przeprowadzona analiza wyraźnie pokazała, jakie zależności i powiązania istnieją między pięcioma wymiarami osobowościowymi a umiejętnościami wykorzystywanymi w miejscu pracy (zob. tabela 17). Niektóre cechy bez wątpienia dominowały w zestawieniu z badaną kompetencją, inne zaś wskazywały na bardzo słabą współzależność, co pozwala na potwierdzenie lub obalenie

Tabela 17. Zależności między kompetencją a cechą Wielkiej Piątki

Kompetencja	Cecha Wielkiej Piątki				
	neurotyczność	ekstrawersja	otwartość	ugodowość	sumienność
Słuchanie innych	brak	brak	brak	+	+
Wpływanie na decyzje innych	-	+	+	brak	brak
Efektywne negocjowanie	-	+	+	brak	+
Segregowanie informacji	-	brak	+	brak	+
Działanie pod presją czasu	-	+	+	brak	+
Zarządzanie własnym czasem pracy	-	+	-	brak	+
Współpraca z innymi	-	+	+	+	+
Rozwiązywanie konfliktów	-	+	+	+	+

- silna zależność ujemna (najslabiej opanowana kompetencja)

+ silna zależność dodatnia (najmocniej opanowana kompetencja)

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

obranych wcześniej hipotez badawczych. Można zatem stwierdzić, że określone czynniki osobowościowe predysponują do wykonywania konkretnych działań pracowniczych.

W analizie materiału wykorzystano współczynnik korelacji rang Spearmana i test Kruskala-Wallisa, aby wskazać siłę zależności między analizowaną kompetencją a pięcioma wymiarami osobowości. Warto jednak zaznaczyć, że aby móc określić, gdzie występują różnice między czynnikami osobowościowymi, należałoby przeprowadzić test U Manna-Whitneya, co może być przedmiotem osobnych badań.

Pierwsza hipoteza szczegółowa brzmiała: potrafią efektywnie pracować pod presją czasu. Przeprowadzone badania potwierdzają, że osoby, u których dominuje ekstrawertyzm, oceniły, że potrafią prowadzić efektywne negocjacje i dobrze sobie radzą w sytuacjach konfliktowych. Z kolei umiejętność działania pod presją czasu opanowana jest zdaniem respondentów w bardzo dobrym stopniu.

Kolejna hipoteza brzmiała: osoby, u których dominuje sumienność, najsukceszniej wykonują swoje obowiązki poprzez odpowiednie zarządzanie czasem pracy. Analiza zebranych danych potwierdziła, że respondenci, u których przeważa ta cecha osobowości, ocenili, że w bardzo dobrym stopniu mają opanowaną umiejętność planowania działań w określonym czasie, ponadto nie stwarza im trudności segregowanie i porządkowanie informacji oraz dobrze sobie radzą w sytuacjach konfliktowych, dzięki czemu pracują efektywnie i wydajnie.

Trzecia hipoteza brzmiała: ludzie ugodowi uzyskują lepsze wyniki w pracy opartej na kontaktach interpersonalnych i działaniach zespołowych. Przeprowadzone badania pokazały, że osoby, u których dominuje ugodowość, najlepiej oceniły umiejętność słuchania oraz współpracy z innymi, ponadto potrafią znaleźć rozwiązanie w sytuacjach konfliktowych. W przypadku pozostałych badanych umiejętności nie występuje silna zależność, można więc potwierdzić hipotezę, że ludzie ugodowi najefektywniej pracują w zespole i lubią pracę opartą na kontaktach interpersonalnych.

Kolejna hipoteza brzmiała: osoby z rozwiniętą otwartością na doświadczenia dobrze sprawdzają się w roli negocjatora, ponadto potrafią wpłynąć na decyzje innych. Otrzymane wyniki badań potwierdzają, że ludzie otwarci na doświadczenia w bardzo dobrym stopniu opanowali umiejętność efektywnych negocjacji i mają wpływ na proces decyzyjny współpracowników. Ponadto respondenci stwierdzili, że potrafią pracować pod presją czasu i bez problemu znajdą rozwiązanie w sytuacjach konfliktowych.

Ostatnia hipoteza brzmiała: ludzie o wysokiej neurotyczności nie potrafią pracować pod presją czasu i nie radzą sobie w sytuacjach konfliktowych. Przeprowadzona analiza potwierdza, że neurotycy przestają efektywnie działać pod presją czasu i nie opanowali w wystarczającym stopniu umiejętności rozwiązywania konfliktów. Ponadto umiejętność wpływania na decyzje innych, efektywność w segregowaniu i porządkowaniu informacji nie należy do dobrze opanowanych kompetencji u osób neurotycznych.

5. Podsumowanie

Na podstawie przeprowadzonych badań, opierając się na samoocenie respondentów, można stwierdzić, że cechy osobowościowe predysponują do wykonywania określonych działań pracowniczych. Przyjęte hipotezy zweryfikowano pozytywnie, a zamierzony cel artykułu został osiągnięty. Analiza materiału empirycznego wykazała, że istnieją silne zależności między pięcioma czynnikami osobowości a konkretnymi umiejętnościami. Badania potwierdziły, że poszczególne cechy charakteru ułatwiają lub też w pewnym stopniu utrudniają wykonywanie niektórych zadań.

Warto jednak zwrócić uwagę na pewne ograniczenia związane z analizą materiału empirycznego, ponieważ kompetencje były badane za pomocą kwestionariusza samooceny, zatem widoczny jest tu tylko jeden punkt widzenia w ocenie umiejętności, co w pewnym stopniu zawęża wnioski. Aby rozwinąć poruszaną problematykę i przedstawić kompleksowy obraz zależności między cechami osobowości a kompetencjami, należałoby w badaniach wykorzystać również ocenę przełożonego i współpracowników.

Na wnioski płynące z przeprowadzonych badań należałoby spojrzeć przez pryzmat ofert pracy, ponieważ warto potraktować cechy osobowości jako jedne z bardziej istotnych kryteriów w doborze kandydatów na określone stanowiska. W procesie rekrutacji często się zdarza, że ten aspekt psychologiczny zostaje całkowicie zlekceważony lub jego znaczenie jest umniejszane. Analiza materiału empirycznego potwierdziła, że osobowość człowieka odgrywa znaczącą rolę w jego działaniach pracowniczych, a więc określenie profilu osobowości pracownika na danym stanowisku ułatwi dopasowanie odpowiedniego kandydata.

Przykładowo pracodawca oferuje pracę na stanowisku, gdzie poszukiwana kompetencja to dobra organizacja pracy własnej i otwartość w kontaktach interpersonalnych. Kto zatem będzie pracował najbardziej efektywnie? Przeprowadzone badania wskazują, że na takim stanowisku najlepiej poradzą sobie osoby sumienne i ekstrawertycy, ponieważ w obu przypadkach istnieje silna zależność między tą cechą osobowości a wymaganą kompetencją. Dla porównania praca oparta na relacjach interpersonalnych nie jest mocną stroną ludzi neurotycznych, ponadto istnieje bardzo słaba współzależność w kontekście tego wymiaru osobowości i umiejętności zarządzania własnym czasem pracy. Można więc powiedzieć, że neurotycy na tym konkretnym stanowisku nie będą pracować tak efektywnie jak ekstrawertycy ze względu na naturalne predyspozycje do opanowania wymaganych kompetencji.

Literatura

- Armstrong M., 2005, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Dubois D., Rothwell W., 2008, *Zarządzanie zasobami ludzkimi oparte na kompetencjach*, Gliwice: Wydawnictwo Helion.
- Filipowicz G., 2004, *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Jeruszka U., 2016, *Kompetencje. Aspekty teoretyczne i praktyczne*, Warszawa: Difin.
- Kozielecki J., 1996, *Koncepcje psychologiczne człowieka*, Warszawa: Wydawnictwo Żak.
- Łukaszewski W., 2006, Psychologiczne koncepcje człowieka, w: J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. I, Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Oleksyn T., 2010, *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*, Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Oleś P., 2003, *Wprowadzenie do psychologii osobowości*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Pervin L., 2002, *Psychologia osobowości*, Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Robbins S., Judge T., 2012, *Zachowania w organizacji*, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Rostowski T., 2002, Kompetencje a jakość zarządzania zasobami ludzkimi, w: A. Sajkiewicz (red.), *Jakość zasobów pracy. Kultura, kompetencje, konkurencyjność*, Warszawa: Poltext.
- Strelau J., 2008, *Psychologia różnic indywidualnych*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Strelau J., 2010, *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. II, Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Walkowiak R., 2007, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Kompetencje. Nowe trendy. Efektywność*, Toruń: Dom Organizatora.

Whiddett S., Hollyforde S., 2003, *Modele kompetencyjne w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, Kraków: Oficyna Ekonomiczna.

Zimbardo P., 1999, *Psychologia i życie*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Personality traits as a source of employee competences

Abstract. Human resources have a significant influence on an organisation's effectiveness. When analysing an individual's effectiveness and professional success, it makes sense to focus on human personality. The purpose of this article is to determine whether certain personality traits make it easy or difficult to acquire specific skills. The author explains the concept of "competencies" and presents the structure of the five factor model of personality ("The Big Five"). The article also reports results of a questionnaire survey designed to determine whether there is a correlation between competencies and personality traits.

Keywords: competencies, personality traits, Big Five personality traits, employee effectiveness

DOMINIKA RUMIŃSKA

Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu, Wydział Finansów i Bankowości
e-mail: dominika.ruminska@wsb.poznan.pl

Zależność pomiędzy poziomem samooceny a postrzeganiem własnych kompetencji zawodowych*

Streszczenie. Pracownicy mają dobrze rozwinięte kompetencje zawodowe, zainteresowani pracą i sprawnie kierowani mogą wesprzeć przedsiębiorstwo w drodze do realizacji celów. Ważnym czynnikiem psychologicznym mogącym wpływać na wykonywane przez nich obowiązki jest poziom ich samooceny. Celem artykułu jest znalezienie odpowiedzi na pytanie, czy samoocena może oddziaływać – korzystnie bądź niekorzystnie – na postrzeganie własnych kompetencji zawodowych pracowników. Uzyskane wyniki prowadzą do wniosku, że korelacja między poziomem samooceny a postrzeganiem własnych kompetencji zawodowych jest niska. Na podstawie analizy materiału badawczego można jednak stwierdzić, że samoocena jest bardzo ważnym czynnikiem, który może mieć bezpośredni wpływ na funkcjonowanie jednostki w organizacji.

Słowa kluczowe: kompetencje zawodowe, postrzeganie, samoocena, zachowanie człowieka

1. Wprowadzenie

Sprawne funkcjonowanie organizacji, w tym jej rozwój, to kluczowe przesłanki prowadzenia działalności gospodarczej zarówno publicznej, jak i prywatnej. Ważnym elementem, bez którego organizacje nie byłyby w stanie realizować założonych wcześniej celów, a tym samym odnosić sukcesów na wielu płaszczyznach, jest człowiek [Kozioł, Piechnik-Kurdziel, Kopeć 2006: 20]. Ludzie dzięki swojej motywacji do pracy, umiejętnościom, zaangażowaniu w wy-

* Artykuł został przygotowany na podstawie pracy magisterskiej autorki pt. „Znaczenie samooceny w rozwoju kompetencji pracowników” napisanej pod kierunkiem dr Agnieszki Springer.

konywaną pracę są bardzo ważnym ogniwem na drodze przedsiębiorstwa do szeroko pojętego sukcesu, zwłaszcza na arenach międzynarodowych. Człowiek ze względu na kompetencje, w tym chęć zdobywania doświadczenia oraz nabyte kwalifikacje może być bowiem cennym źródłem świeżego, a przez to twórczego spojrzenia na kulturę organizacyjną, ale również misję i wizję przedsiębiorstwa [Sławińska 2002: 60].

Chęć rozwoju, podnoszenie kwalifikacji, dążenie do uzyskania awansu, zwiększenie swojej atrakcyjności na rynku pracy to działania prowadzące do ambitnych celów, na których realizację każdy człowiek musi ciężko zapracować podczas formowania swojej ścieżki zawodowej. Dlatego patrząc na organizację z perspektywy zarządczej, bardzo ważna jest dbałość o każdego pracownika, który wchodzi w skład organizacji. Komfort psychiczny, stabilność miejsca pracy oraz wiara we własne możliwości mogą wpływać na jego samoocenę, a przez to mieć znaczenie w funkcjonowaniu pracowników w ich miejscu pracy. Problematyką artykułu jest współzależność pomiędzy poziomem samooceny pracowników a percepcją własnych kompetencji zawodowych. Brak dbałości o komfort psychiczny i fizyczny pracowników, a także nieumiejętność okazywania wsparcia w momentach trudnych i wyrażania konstruktywnej krytyki może wpływać na poziom samooceny pracowników, a przez to negatywnie na wykonywane przez nich obowiązki i – co za tym idzie – na sprawność przedsiębiorstwa w dążeniu do osiągnięcia celów. Założeniem artykułu jest znalezienie odpowiedzi na pytanie, czy samoocena może oddziaływać korzystnie bądź niekorzystnie na postrzeganie własnych kompetencji zawodowych pracowników. Bardzo ważnym elementem przeprowadzonych badań była próba skorelowania ze sobą poziomu samooceny i kompetencji zawodowych w celu oceny siły związku pomiędzy badanymi zmiennymi. Kolejnym etapem było zweryfikowanie, czy istnieje zależność pomiędzy wiekiem, płcią i wykształceniem a poziomem kompetencji zawodowych i samooceną. W artykule rozpatrywana będzie część odnosząca się do kompetencji zawodowych i samooceny pracowników.

2. Kompetencje pracownicze niezbędne do pracy na danym stanowisku i ich znaczenie w przedsiębiorstwie

Wiedza z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi z roku na rok zyskuje na znaczeniu. Jest ona coraz częściej wykorzystywana przez pracodawców, którzy inwestują w podnoszenie kwalifikacji pracowników w celu poszerzenia ich kompetencji, gdyż chcą tym samym zwiększyć lub wzmocnić swoją pozycję na rynku. Personel firmy może być traktowany jako ważny element budowania przewagi konkurencyjnej [Reilley, Williams 2012: 86-93].



Rys. 1. Podział kompetencji wg wybranych autorów

Źródło: opracowanie własne.

Problematyka kompetencji (termin wywodzi się ze starożytnego Rzymu i odnosił się do doświadczenia i fachowości [Filipowicz 2014: 11]) od wielu lat jest przedmiotem zainteresowania wielu badaczy z zakresu psychologii i zarządzania, w tym m.in. R. Boizatza czy D.C. McClellenda, którzy starali się doprecyzować to pojęcie oraz wskazać znaczenie badań nad kompetencjami dla organizacji. Samo zarządzanie zasobami ludzkimi dotyczy głównie relacji interpersonalnych zachodzących pomiędzy pracownikami danego przedsiębiorstwa [Kozioł, Piechnik-Kurziel, Kopec 2006: 93]. Pojęcie kompetencji jest w różny sposób definiowane w literaturze przedmiotu, a rysunek 1 pozwala zauważyć powtarzalność niektórych cech wskazywanych w różnych definicjach. Umożliwia także wyróżnienie wiedzy, umiejętności i doświadczenia przez wielu badaczy utożsamianych z kompetencjami.

Wiedza jest jedną z kompetencji podstawowych, która w sposób subiektywny przyczynia się do doskonalenia organizacji. Dzięki wiedzy poszczególne jednostki są w stanie swoimi twórczymi pomysłami i motywacją w działaniu przyczynić się do jej lepszego funkcjonowania, jak również do wyeliminowania istniejących błędów. Wiedzę najczęściej zdobywamy podczas szkoleń, nauki w szkole, na studiach (możliwe jest też zdobywanie wiedzy wewnątrz organizacji) [Moczydłowska 2011: 533-544]. **Umiejętności**, również wymieniane przez badaczy zajmujących się problematyką kompetencji, to kolejna ważna składowa. Są one nabywane przez każdego człowieka od najmłodszych lat.

Z perspektywy upływu czasu na początku to umiejętności proste, podstawowe, które w miarę dojrzewania stają się bardziej złożone, niekiedy unikatowe, tymi najważniejszymi, które przygotowują nas do dorosłego życia i pracy zawodowej. Są fundamentalną podstawą funkcjonowania tudzież kształtowania otoczenia, w którym dana jednostka się rozwija [Górska-Rożej 2014: 14-15]. Podobnie **doświadczenie** zdobywane jest przez całe życie. Nie zawsze jednak jest tak, że pracownik może je przenieść z poprzedniego miejsca zatrudnienia na potrzeby obowiązków wykonywanych na nowym stanowisku. Nie zawsze wieloletnie doświadczenie może przekładać się na jakość, efektywność czy też skuteczność pracownika. Ważne, aby w zależności od pracy, jaką się wykonuje, od zajmowanego stanowiska i odpowiedzialności, jaka jest z tym stanowiskiem powiązana, wymagać adekwatnego doświadczenia. Niemniej jednak warto wspomnieć, że każde stanowisko i doświadczenie na nim zdobywane powinno służyć rozwojowi przedsiębiorstwa, jak również budowaniu stabilnej pozycji na rynku. Wszystkie wymienione składowe kompetencji stanowią o jakości świadczonej pracy, rozwijają przedsiębiorstwo i powodują, że pracownicy dążą do realizacji wyznaczonych celów własnych i strategicznych firmy [Moczydłowska 2012: 109-110].

W czasach ciągłego rozwoju technologicznego, przy nieustannie zmieniającym się rynku pracy i przy zauważalnych zmianach demograficznych kompetencje – ich rodzaj i poziom – odgrywają bardzo ważną rolę w kształtowaniu się świadomości pracodawców i pracowników, którzy dostrzegają ich znaczenie. Coraz częściej pracodawcy zdają sobie sprawę, że dzięki zaferowaniu korzystnych warunków pracy i możliwości rozwoju dla kandydatów są w stanie zrekrutować bardzo wartościowych pracowników. Kandydaci poszukujący pracy mają z kolei świadomość, jak ważna jest odpowiednia prezentacja swoich kompetencji i kwalifikacji, a także sprostanie oczekiwaniom przyszłych pracodawców. Konkurencja na rynku pracy jest bardzo duża i odpowiednie ukazanie swoich atutów, tj. wiedzy, doświadczenia, umiejętności może być gwarancją uzyskania satysfakcjonującej pracy, a co za tym idzie zwiększenia poczucia własnej wartości oraz zapewnienia sobie lepszych warunków do życia.

W niniejszym artykule podnoszona jest kwestia kompetencji zawodowych. W literaturze przedmiotu naprzemiennie są one nazywane stanowiskowymi [Filipowicz 2004: 37-40]. Określa się je w zależności od zajmowanego stanowiska oraz od odpowiedzialności, jaka wiąże się z konkretną pracą. Są bardzo często wyróżniane jako niezbędne do wykonywania pracy lub jako oczekiwane od potencjalnego kandydata do pracy. Przykładami kompetencji zawodowych mogą być np. komunikatywność, organizacja pracy własnej, odporność na stres, znajomość języków obcych (na konkretnym poziomie) oraz umiejętność pracy w grupie.

3. Samoocena a zachowanie człowieka

Pierwsze rozważania nad tematem samooceny zostały przedstawione w koncepcji Williama Jamesa. Uważał on, że samoocena jest liczbą osiągnięć człowieka w zależności od jego ambicji i wyznaczonych celów [Szpitalak, Polczyk 2015: 9]. Warto również przytoczyć opinię Leona Niebrzydowskiego na temat samooceny, który określał ją jako wszystko to, co myśli o sobie dana jednostka, odnosząc się do przeszłości i do aktualnych poczynań [Niebrzydowski 1976: 94]. Włodzimierz Szewczuk uważa, że samoocena to „postawa wobec samego siebie, zwłaszcza wobec własnych możliwości oraz innych cech wartościowych społecznie” [Szewczuk 1985: 275].

Samoocena ma zasadnicze znaczenie dla funkcjonowania człowieka. Porównując z sobą pracowników z wysoką i niską samooceną, można zauważyć, że osoby mające samoocenę wysoką, zachowują się w sposób bardziej różnorodny. Bardzo często ci, którzy wyróżniają się wysoką samooceną, są głęboko przeświadczeni o swojej doskonałości, empatii, bystrości umysłu. Bardzo rzadko widzą siebie w tych ciemniejszych barwach, raczej nie obnoszą się ze swoimi słabościami i porażkami. Uważają się za osoby śmiałe, stanowcze. W sposób wyraźny bronią swoich poglądów i racji. Osoby, które wierzą w swoje możliwości, często są nastawione optymistycznie, wysoka samoocena powoduje u takich jednostek zwiększenie samoakceptacji, wiary w siebie, swoje możliwości, dążenia do realizacji celów, a tym samym do osiągania znacznych dokonań często w sferze zawodowej. Dodatkowo częstym zjawiskiem występującym u osób z wysoką samooceną jest upublicznianie i nadawanie rozgłosu osiągniętych sukcesom – lubią skupić na sobie uwagę innych ludzi. Niepowodzenia w życiu prywatnym i zawodowym traktują jako cenną naukę motywującą ich w znacznym stopniu do działania. Nie należą do tych jednostek, które się frustrują lub uprzedzają przy okazji popełnianych błędów i porażek. Nie są tak wrażliwe na stres jak osoby z niską samooceną. Lubią mieć wszystko dokładnie zaplanowane i kontrolują nawet najmniejszy szczegół. Nie unikają trudnych sytuacji, często stawiają czoła wyzwaniom, są bardzo entuzjastyczne i mają ogromną chęć wykazania się, są bardzo skoncentrowane na działaniach, jakie wykonują i szybko się uczą. Osoby charakteryzujące się wysoką samooceną nie robią nic bez przyczyny, mają aspiracje na stanowiska samodzielne, często wyższego szczebla zawodowego. Niemniej jednak wszystko to, co wydaje się korzystne dla posiadających wysoką samoocenę, może się okazać zgubne, ponieważ mają oni zwiększoną tendencję do brania na siebie wyzwań, które mogą przewyższyć ich możliwości i zbyt zuchwałymi zachowaniami doprowadzić do upadku prowadzonego przedsiębiorstwa. Jednostki takie znacznie częściej powinny mierzyć siły na zamiary [Szpitalak, Polczyk 2015: 20-22].

Osoby o niskiej samoocenie są nieskore do kontaktów z innymi ludźmi. W sposób wyolbrzymiony biorą do siebie zdanie innych, nie potrafią radzić sobie z krytyką, gdyż działa na nie demotywująco. Często można odnieść wrażenie, że są bardziej wycofane niż osoby szcycące się wysoką samooceną. Nie lubią zabierać głosu publicznie, unikają też trudnych zadań bądź wyrażania opinii z obawy przed ośmieszeniem, często stawiają siebie w cieniu innych. Przez problemy związane z nawiązywaniem relacji z innymi ludźmi często pozostają samotne [Gryffin, Bartholomew 1994: 430-455]. Pracownicy z niską samooceną nie mówią głośno o swoich pomysłach, są ulegli, wykonują powierzone im zadania, dają sobą kierować. Nie mają aspiracji związanych z karierą zawodową. Działają często mechanicznie, nie lubią zmian, nowych wyzwań. Nie potrafią radzić sobie w sytuacjach stresujących, są bardzo lękliwe i negatywnie nastawione do otoczenia. W strukturach organizacyjnych zajmują raczej pozycje pracowników szeregowych, nie wykonują zadań, które nie zostały im wcześniej powierzone, ograniczają się tylko do swoich obowiązków. Nie lubią współzawodnictwa, gdyż z góry zakładają przegraną. Rzadko dzielą się swoimi problemami z bliskimi. Nie wykazują się szczególnymi osiągnięciami i z trudnością przychodzi im uczenie się. Często są nieprzystosowane do zmieniających się czasów, nie mają ambicji i planów na przyszłość [Kowalczyk (b.d.) 1-2].

4. Samoocena jako czynnik oddziałujący na postrzeganie własnych kompetencji zawodowych – wyniki badań własnych

4.1. Metodyka badań własnych

Prowadzone badania zmierzały do rozwiązania problemu badawczego sformułowanego w postaci pytania: **Czy samoocena oddziałuje na postrzeganie własnych kompetencji zawodowych pracowników?** Warto zastanowić się nad faktem, jak duże znaczenie dla funkcjonowania człowieka w świecie, w którym jest ogromny nacisk na wykonywanie ustalonych celów, zaspokajanie potrzeb innych ludzi, dążenie do sukcesu zawodowego często za wszelką cenę, ma samoocena. Bardzo często aspekty emocjonalne dotyczące postrzegania swojej osoby w dużej mierze wpływają na funkcjonowanie jednostki w życiu zawodowym. Często nadmiar obowiązków, nieumiejętność radzenia sobie ze stresem, podejmowanie złych decyzji formalnych i niewywiązywanie się z obowiązków pracowniczych wpływają negatywnie na postrzeganie samego siebie, a co za tym idzie, prowadzą do radykalnego obniżenia własnej samooceny i poczucia bezsilności.

Na potrzeby badań ustalono zmienne zależne dla badanej próby, czyli postrzeganie poziomu własnych kompetencji zawodowych (kompetencje zawodowe to

zmienna, którą badano kwestionariuszem ankiety zawierającym 18 pytań w skali porządkowej od 1 – zupełnie nie potrafię do 5 – bardzo dobrze potrafię). Natomiast zmiennymi niezależnymi będzie poziom ogólnej samooceny (to konstrukt ogólny, który był mierzony za pomocą narzędzia CSES) oraz zmienne segmentacyjne, takie jak wiek, płeć oraz wykształcenie. Ustalono hipotezę badawczą stwierdzającą, że istnieje związek między poziomem samooceny a postrzeganiem własnych kompetencji zawodowych.

Do zbadania prawdziwości postawionej hipotezy wykorzystane zostały dwa narzędzia badawcze. Pierwsze to skala oceny umiejętności. Kwestionariusz oceny umiejętności składa się z 37 pytań kontrolnych dotyczących umiejętności wykorzystywanych w miejscu pracy. Spośród nich wyodrębnionych zostało 18 pytań w ramach kompetencji zawodowych mierzonych w skali porządkowej od 1 – zupełnie nie potrafię do 5 – potrafię bardzo dobrze. Drugim narzędziem, jakie zostało wykorzystane, jest kwestionariusz samooceny. Narzędzie zostało już wcześniej wykorzystane przez Timothy'ego Judge'a i opisane w artykule: *The Core Self-Evaluations Scale: Development of a Measure*. Autorka artykułu wprowadziła narzędzie służące do badania kluczowej samooceny, nazwanej skalą kluczowej samooceny (CSES). Kwestionariusz ten został zaadaptowany i przetłumaczony przez dr Agnieszkę Springer w celu zbadania satysfakcji pracowników z wykonywanej pracy w ramach projektu badawczego pt. „Podmiotowe determinanty kompetencji pracowników” i w takiej formie wykorzystany w niniejszym badaniu. Kwestionariusz samooceny składał się z 12 pytań dotyczących psychologicznego podejścia do pracy. Miały one na celu zbadanie poczucia własnej skuteczności, własnej wartości, poziomu neurotyzmu i sterowności w grupie respondentów i na podstawie odpowiedzi prognozowanie satysfakcji z wykonywanej pracy¹.

Badanie przeprowadzono na bazie wymienionego projektu badawczego finansowanego z budżetu naukowego Wydziału Finansów i Bankowości Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu i realizowanego przez dr Agnieszkę Springer i mgr Karolinę Oleksę. Materiał empiryczny zebrano w okresie od kwietnia do czerwca 2016 r. na terenie województwa wielkopolskiego. Osoby biorące w nim udział zostały wcześniej poinformowane o całkowitej anonimowości badania oraz o wykorzystaniu podanych informacji wyłącznie w celach naukowych.

4.2. Charakterystyka badanej próby

W badaniu wzięło udział 309 osób. Respondenci różnili się m.in. wiekiem, płcią, wykształceniem i zajmowanym stanowiskiem. Większość, bo aż 168 osób (54,4%) grupy badawczej, stanowili mężczyźni. Wśród biorących udział w badaniu

¹ Kwestionariusz ankiety wykorzystany do zebrania danych niezbędnych do zmierzenia wymienionych zmiennych załączony jest jako aneks do pracy magisterskiej autorki (s. 102-106).

najwięcej było osób między 26. a 40. r.ż. (43%), przedział wiekowy 41-55 lat reprezentowało 32,4% badanej grupy (100 osób). Trzeci przedział wiekowy to osoby powyżej 56. r.ż. Ta grupa respondentów stanowiła 13,3% badanych (41 osób). Ostatnią, a zarazem najmniejszą grupę reprezentowały osoby poniżej 25. r.ż., co stanowiło 11,3% badanej próby (35 osób). W przypadku wykształcenia do najliczniejszej grupy zalicza się osoby z wykształceniem średnim i policealnym, drugą z kolei tworzą kobiety i mężczyźni z wykształceniem wyższym – 37,5% (116 osób), natomiast najmniej liczna to ankietowani z wykształceniem zawodowym i gimnazjalnym – 23% (71 osób). W przypadku kategorii zajmowanego stanowiska to właśnie osoby pełniące funkcje wykonawcze tworzyły najliczniejszą grupę 210 osób (68%). Drugą z kolei byli pracownicy na pozycji kierowniczej – 17,8% (55 osób). Najmniej liczną grupę stanowią ankietowani na samodzielnych stanowiskach, wiążących się z największą odpowiedzialnością – 14,2% (44 osoby).

4.3. Ocena kompetencji zawodowych pracowników i ich samooceny

Bardzo ważnym etapem analizy statystycznej danych zebranych za pomocą kwestionariusza ankiety było sprawdzenie, czy zmienne niezależne płeć, wiek i wykształcenie różnicują w sposób istotny poziom samooceny własnych kompetencji zawodowych i samoocenę ogólną pracowników. Do analizy kompetencji pod względem wieku i wykształcenia wykorzystano test Kruskala-Wallisa, porównujący więcej niż dwie grupy, natomiast do przyrównania dwóch grup niezależnych (w tym przypadku ze względu na płeć) użyto testu Manna-Whitneya. W przypadku wszystkich wyżej wymienionych testów wartość $p > 0,05$ ukazuje brak różnicowania pomiędzy zmiennymi grupującymi a zmiennymi testowanymi.

W przypadku zmiennych zależnych wiek i wykształcenie (tabela 1 i 2) wykorzystano test Kruskala-Wallisa w celu zbadania zależności pomiędzy tymi zmiennymi a postrzeganiem swoich kompetencji zawodowych osób biorących udział w badaniu. Jak pokazano w tabeli 1, wiek nie wpływa istotnie na poczucie własnych kompetencji zawodowych. Wyniki testu Kruskala-Wallisa nie wykazują istotnego różnicowania pomiędzy postrzeganiem kompetencji a wiekiem respondentów biorących udział w badaniu. Załedwie w przypadku trzech kompetencji zawodowych: 1) umiejętności formułowania raportu, pomysłu, produktu przed publicznością, 2) umiejętności wykorzystania komputera i Internetu do celów organizacji, 3) umiejętności posługiwania się językami obcymi, wartość p występuje poniżej 0,05.

Na podstawie danych zamieszczonych w tabeli 2 można jednoznacznie wskazać, że istnieje istotne różnicowanie pomiędzy wykształceniem osób badanych a ich ocenianymi kompetencjami zawodowymi. Praktycznie we wszystkich kom-

Tabela 1. Zróżnicowanie samooceny własnych kompetencji zawodowych ze względu na wiek ankietowanych (test Kruskala-Wallisa)

Kompetencje zawodowe	Chi-kwadrat	<i>df</i>	Istotność asymptotyczna
Umiejętność formułowania wypowiedzi pisemnej (raporty, dokumenty)	4,272	3	0,234
Umiejętność formułowania raportu, pomysłu, produktu przed publicznością	12,551	3	0,006
Motywowanie innych do wykonywania zadań	2,162	3	0,540
Segregowanie i porządkowanie informacji	6,826	3	0,078
Koordynowanie różnych przebiegających równocześnie działań	3,635	3	0,304
Wykorzystanie wiedzy specjalistycznej (związanej ze stanowiskiem)	4,917	3	0,178
Wykorzystanie wiedzy z innych dziedzin	2,175	3	0,537
Krytyczna analiza pomysłów własnych i innych	0,609	3	0,894
Umiejętność wykorzystania komputera i Internetu dla celów organizacji	31,751	3	0,000
Umiejętność posługiwania się językami obcymi	47,352	3	0,000
Umiejętność trafnego przewidywania sytuacji na rynku	2,059	3	0,560
Umiejętność rozwiązywania konfliktów	2,180	3	0,536
Delegowanie uprawnień – przydzielenie obowiązków i odpowiedzialności	0,561	3	0,905
Przewidywanie konsekwencji podjętych decyzji	1,123	3	0,772
Analiza wpływu realizowanych zadań na wyniki przedsiębiorstwa	1,668	3	0,644
Wpływanie na kulturę organizacji	1,069	3	0,785
Identyfikacja pojawiających się problemów rynkowych	0,606	3	0,895
Usprawnienie sposobów wykonywania pracy	0,321	3	0,956

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety.

petencjach zawodowych współczynnik istotności osiąga wartość $p < 0,05$. Taka wartość potwierdza istnienie zróżnicowania pomiędzy tymi dwiema zmiennymi, co oznacza, że obserwacje w analizowanych grupach nie są zależne wobec siebie. Ten test opiera się na rangach obserwacji.

Na kolejnym etapie badań postanowiono sprawdzić za pomocą testu Manna-Whitneya, czy istnieje zróżnicowanie pomiędzy płcią a postrzeganiem własnych kompetencji zawodowych ankietowanych. Wyniki zebrane w tabeli 3 pokazują

Tabela 2. Zróżnicowanie samooceny własnych kompetencji zawodowych ze względu na wykształcenie ankietowanych (test Kruskala-Wallisa)

Kompetencje zawodowe	Chi-kwadrat	<i>df</i>	Istotność asymptotyczna
Umiejętność formułowania wypowiedzi pisemnej (raporty, dokumenty)	62,578	2	0,000
Umiejętność formułowania raportu, pomysłu, produktu przed publicznością	53,236	2	0,000
Motywowanie innych do wykonywania zadań	7,074	2	0,029
Segregowanie i porządkowanie informacji	21,159	2	0,000
Koordynowanie różnych przebiegających równocześnie działań	12,531	2	0,002
Wykorzystanie wiedzy specjalistycznej (związanej ze stanowiskiem)	5,674	2	0,059
Wykorzystanie wiedzy z innych dziedzin	23,170	2	0,000
Krytyczna analiza pomysłów własnych i innych	7,867	2	0,020
Umiejętność wykorzystania komputera i Internetu dla celów organizacji	42,771	2	0,000
Umiejętność posługiwania się językami obcymi	63,444	2	0,000
Umiejętność trafnego przewidywania sytuacji na rynku	20,463	2	0,000
Umiejętność rozwiązywania konfliktów	21,260	2	0,000
Delegowanie uprawnień – przydzielenie obowiązków i odpowiedzialności	10,381	2	0,006
Przewidywanie konsekwencji podjętych decyzji	9,740	2	0,008
Analiza wpływu realizowanych zadań na wyniki przedsiębiorstwa	19,006	2	0,000
Wpływanie na kulturę organizacji	28,621	2	0,000
Identyfikacja pojawiających się problemów rynkowych	30,438	2	0,000
Usprawnienie sposobów wykonywania pracy	8,373	2	0,015

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety.

brak istotnego zróżnicowania między wymienionymi zmiennymi. Oznacza to, że większość spośród 18 mierzonych kompetencji zawodowych uzyskało wartość $p > 0,05$.

W celu zbadania istotności statystycznej zmiennych wiek i wykształcenie z ogólnym poziomem samooceny (tabele 4 i 5) wykorzystana została jednoczynnikowa analiza wariancji (ANOVA). ANOVA ma swoje zastosowanie wówczas, gdy badana zmienna niezależna ma 3 i więcej poziomów.

Tabela 3. Zróżnicowanie samooceny własnych kompetencji zawodowych ze względu na płeć ankietowanych (test U Manna-Whitneya)

Kompetencje zawodowe	Test U Manna-Whitneya	Test W Wilcoxon	Z	Istotność asymptotyczna (dwustronna)
Umiejętność formułowania wypowiedzi pisemnej (raporty, dokumenty)	10 393,500	24 421,500	-1,856	0,063
Umiejętność formułowania raportu, pomysłu, produktu przed publicznością	11 042,500	25 070,500	-0,970	0,332
Motywowanie innych do wykonywania zadań	10 884,500	24 912,500	-1,242	0,214
Segregowanie i porządkowanie informacji	9 379,000	23 407,000	-3,310	0,001
Koordynowanie różnych przebiegających równocześnie działań	10 801,500	24 829,500	-1,324	0,180
Wykorzystanie wiedzy specjalistycznej (związanej ze stanowiskiem)	10 575,000	24 603,000	-1,682	0,093
Wykorzystanie wiedzy z innych dziedzin	10 744,500	24 772,500	-1,419	0,156
Krytyczna analiza pomysłów własnych i innych	11 765,000	21 776,000	-0,012	0,991
Umiejętność wykorzystania komputera i Internetu dla celów organizacji	10 876,000	24 904,000	-1,223	0,221
Umiejętność posługiwania się językami obcymi	11 619,500	21 630,500	-0,203	0,839
Umiejętność trafnego przewidywania sytuacji na rynku	11 571,000	21 582,000	-0,275	0,783
Umiejętność rozwiązywania konfliktów	10 437,000	24 465,000	-1,844	0,065
Delegowanie uprawnień – przydzielenie obowiązków i odpowiedzialności	10 753,000	24 781,000	-1,388	0,165
Przewidywanie konsekwencji podjętych decyzji	10 429,500	24 457,500	-1,868	0,062
Analiza wpływu realizowanych zadań na wyniki przedsiębiorstwa	10 069,500	24 097,500	-2,213	0,027
Wpływanie na kulturę organizacji	9 184,500	23 212,500	-3,415	0,001
Identyfikacja pojawiających się problemów rynkowych	11 178,000	25 206,000	-0,695	0,487
Usprawnienie sposobów wykonywania pracy	11155,500	25283,500	-0,854	0,393

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety.

Tabela 4. Porównanie samooceny ze względu na wiek

Porównania wielokrotne						
(I) wiek	(J) wiek	różnica średnich (I-J)	błąd standardowy	istotność	95% przedział ufności	
					dolna granica	górną granicą
poniżej 25 lat	26-40 lat	-2,552*	1,295	0,050	-5,10	0,00
	41-55 lat	-1,556	1,340	0,246	-4,19	1,08
	powyżej 56 lat	-1,316	1,568	0,402	-4,40	1,77
26-40 lat	poniżej 25 lat	2,552*	1,295	0,050	0,00	5,10
	41-55 lat	0,996	0,905	0,272	-0,78	2,78
	powyżej 56 lat	1,236	1,217	0,311	-1,16	3,63
41-55 lat	poniżej 25 lat	1,556	1,340	0,246	-1,08	4,19
	26-40 lat	-0,996	0,905	0,272	-2,78	0,78
	powyżej 56 lat	0,240	1,266	0,849	-2,25	2,73
powyżej 56 lat	poniżej 25 lat	1,316	1,568	0,402	-1,77	4,40
	26-40 lat	-1,236	1,217	0,311	-3,63	1,16
	41-55 lat	-0,240	1,266	0,849	-2,73	2,25

* Różnica średnich jest istotna na poziomie 0,05.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety.

W przypadku jednoczynnikowej analizy wariancji pod względem wieku statystyka F (Fishera) wynosiła 1,464. W przypadku $F > 1$ można sprawdzić, czy istniejąca zależność jest istotna statystycznie. Istotność sumy samooceny pod względem wieku wynosi 0,224. Na podstawie wyników przedstawionych w tabeli 4 różnica średnich jest istotna statystycznie między grupą poniżej 25 lat a przedziałem wiekowym 26-40 lat (-2,552) oraz w przypadku grupy przedział wiekowy 26-40 lat a wiekiem poniżej 25. r.ż. (2,552).

W przypadku jednoczynnikowej ANOVA dla sumy samooceny pod względem wykształcenia statystyka F wynosi 3,101, natomiast istotność jest na poziomie 0,046 (pożądana istotność). Ze względu na to, że $p < 0,05$, można stwierdzić, że w istotny statystycznie sposób średnie w grupach różnią się między sobą. Przy porównaniu wielokrotnym sumy samooceny względem wykształcenia wynika, że różnica zmiennych jest istotna statystycznie w grupie wykształcenie średnie i policealne oraz wyższe (0,014), jak również w grupie wykształcenie wyższe a średnie i policealne (0,014).

Kolejnym etapem badań było porównanie poziomu sumy samooceny pod względem płci osób ankietowanych za pomocą testu t -Studenta w celu zbadania zróżnicowania wymienionych zmiennych. Test t -Studenta w analizie statystycznej jest wykorzystywany w celu porównania nie więcej niż dwóch grup niezależnych

Tabela 5. Porównanie samooceny ze względu na wykształcenie respondentów

Porównania wielokrotne						
(I) wykształcenie	(J) wykształcenie	różnica średnich (I-J)	błąd standardowy	istotność	95% przedział ufności	
					dolna granica	górna granica
zawodowe i gimnazjalne	średnie i policealne	0,910	1,017	0,372	-1,09	2,91
	wyższe	-1,276	1,027	0,215	-3,30	0,74
średnie i policealne	zawodowe i gimnazjalne	-0,910	1,017	0,372	-2,91	1,09
	wyższe	-2,186*	0,880	0,014	-3,92	-0,45
wyższe	zawodowe i gimnazjalne	1,276	1,027	0,215	-0,74	3,30
	średnie i policealne	2,186*	0,880	0,014	0,45	3,92

* Różnica średnich jest istotna na poziomie 0,05.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety.

od siebie. W tym przypadku porównany został poziom sumy samooceny pod względem płci osób ankietowanych, co ukazano w tabeli 6.

Test Levene'a jednorodności wariancji ma wartość $> 0,05$ (0,437). Na podstawie wyniku jego istotności stwierdzono, że założenie o równości wariancji zostało złamane. Dlatego też wynik zostanie odczytany z drugiego wiersza tabeli. Ustalono hipotezę zerową i alternatywną.

H0: Istnieje istotne różnicowanie samooceny pod względem płci ankietowanych.

H1: Brak istotnego różnicowania pomiędzy samooceną a płcią ankietowanych. Wartość $p > 0,05$ (0,052), co oznacza, że przyjmujemy hipotezę zerową mówiącą o istotnym różnicowaniu samooceny pod względem płci ankietowanych.

4.4. Wykorzystanie analizy korelacji do zbadania zależności między zmiennymi

Główny etap interpretacji wyników badań stanowiła analiza korelacji pomiędzy grupą kompetencji zawodowych a poziomem samooceny pracowników. Do celów badania wykorzystana została korelacja liniowa Pearsona. Na potrzeby analizy przyjęta została następująca siła związków korelacyjnych Pearsona:

- poniżej 0,2 – korelacja słaba (praktycznie brak związku),
- 0,2-0,4 – korelacja niska (zależność mało istotna),
- 0,4-0,6 – korelacja umiarkowana (zależność istotna),
- 0,6-0,8 – korelacja wysoka (zależność znaczna),

Tabela 6. Porównanie samooceny pod względem płci

	Statystyki dla grup				
	płeć	<i>N</i>	średnia	odchylenie standardowe	błąd standardowy średniej
Suma samooceny	kobieta	141	44,30	6,454	0,544
	mężczyzna	167	45,81	7,078	0,548

Test dla prób niezależnych									
Suma samooceny	test Levene'a jednorodności wariancji		test <i>t</i> równości średnich						
	<i>F</i>	istotność	<i>t</i>	<i>df</i>	istotność (dwustronna)	różnica średnich	błąd standardowy różnicy	95% przedział ufności dla różnicy średnich	
								dolna granica	górna granica
Założono równość wariancji	0,606	0,437	-1,933	306,000	0,054	-1,503	0,778	-3,034	0,027
Nie założono równości wariancji	-	-	-1,948	304,167	0,052	-1,503	0,772	-3,022	0,015

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety.

- 0,8-0,9 – korelacja bardzo wysoka (zależność bardzo duża),
- 0,9-1,0 – oznacza praktycznie pełną zależność.

W tym punkcie zbadana została zależność pomiędzy grupą kompetencji zawodowych a sumą samooceny. Z wyników przedstawionych w tabeli 7 wywnioskować można, że współczynnik korelacji pomiędzy tymi dwiema zmiennymi wynosi +0,292, co oznacza, że korelacja jest niska, a zależność mało istotna statystycznie.

Tabela 7. Korelacja pomiędzy kompetencjami zawodowymi a samooceną

		Suma samooceny	Kompetencje zawodowe
Suma samooceny	Korelacja Pearsona	1	0,292*
	Istotność (dwustronna)	-	0,000
	<i>N</i>	309	309

* Korelacja istotna na poziomie 0,01 (dwustronnie).

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety.

5. Podsumowanie

Problematyka niniejszego artykułu dotyczyła współzależności pomiędzy samooceną ogólną pracowników a postrzeganiem własnych kompetencji zawodowych. W szczególności przedmiotem badań były kompetencje pracownicze niezbędne w pracy i ich znaczenie w prowadzeniu przedsiębiorstwa oraz dla samooceny jako czynnika odgrywającego ważną rolę w życiu zawodowym człowieka. Celem nadrzędnym przeprowadzonych badań było ustalenie, czy samoocena może oddziaływać na postrzeganie kompetencji zawodowych pracowników.

Przystępując do badań, postanowiono przyjąć hipotezę mówiącą, że istnieje związek między poziomem samooceny a postrzeganiem własnych kompetencji zawodowych pracowników. Jednakże opierając się na wynikach korelacji liniowej Pearsona, z którego wynika, że korelacja pomiędzy tymi dwiema zmiennymi jest niska, a zależność mało istotna, przyjętą hipotezę należy odrzucić. Mimo to, na podstawie analizy materiału badawczego można stwierdzić, że samoocena jest bardzo ważnym czynnikiem, który może mieć bezpośredni wpływ na funkcjonowanie jednostki w organizacji, na poczucie realizacji zawodowej oraz na wykonywaną pracę w zależności od zajmowanego stanowiska. W celu zwiększenia obiektywności wniosków należałoby potwierdzić tę zależność na podstawie oceny kompetencji przez przełożonego.

Literatura

- Filipowicz G., 2004, *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Filipowicz G., 2014, *Zarządzanie kompetencjami. Perspektywa firmowa i osobista*, Warszawa: Wolters Kluwer.
- Górska-Rożej K., 2014, Identyfikacja składowych kompetencji w kontekście efektywnego zarządzania kompetencjami, *Zeszyty Naukowe, Akademia Obrony Narodowej*, nr 2.
- Griffin D.W., Bartholomew K., 1994, Models of the self and other. Fundamental dimensions underlying measures of adult attachment, *Journal of Personality and Social Psychology*, nr 67(3).
- Kowalczyk E., [b.d.], *Funkcjonowanie osób z niską i z wysoką samooceną*, ICN Centrum Kompetencji, <http://szkolenia.icn.pl/wp-content/uploads/2014/06/EK1.pdf> [dostęp: 10.10.2017].
- Kozioł L., Piechnik-Kurdziel A., Kopeć J., 2006, *Zarządzanie zasobami ludzkimi w firmie. Teoria i praktyka*, Warszawa: Biblioteczka Pracownicza.
- Moczydłowska J., 2011, Doskonalenie wiedzy zawodowej jako element zarządzania kompetencjami w sektorze administracji publicznej, w: W. Kieżun, A. Letkiewicz, J. Wołęjszo (red.), *Kooperacje organizacji publicznych*, Szczytno: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie.
- Moczydłowska J., 2012, Kompetencje zawodowe menedżerów personalnych w kontekście potrzeb współczesnych przedsiębiorstw, w: J.S. Kardasa (red.), *Przeobrażenia i wsparcie procesów zarządzania ludźmi*, Warszawa: Wydawnictwo STUDIO EMKA.
- Niebrzydowski L., 1976, *O poznawaniu i ocenie samego siebie. Na przykładzie młodzieży dorastającej*, Warszawa: Nasza Księgarnia.

- Reilly P., Williams T., 2012, *Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi. Rozwijanie potencjału organizacji dzięki działowi personalnemu*, Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Sławińska M., 2002, *Zarządzanie przedsiębiorstwem handlowym*, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Szewczuk W., 1985, *Słownik psychologiczny*, Warszawa: Wiedza Powszechna.
- Szpitalak M., Polczyk R., 2015, *Samoocena. Geneza, struktura, funkcje i metody pomiaru*, wyd. I, Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.

The relationship between a person's level of self-esteem and their perceived level of professional competences

Abstract. Employees with well-developed professional competences, interested in their work and managed efficiently, can support the company on its way to achieving goals. An employee's self-esteem is an important psychological factor, which can affect the way they perform their duties. The purpose of this article is to determine whether an employee's self-esteem can improve or diminish the way they perceive their own professional competences. Results of a questionnaire survey reveal that there is a low correlation between the level of self-esteem and the perceived level of an employee's professional competences. However, based on the analysis of the data, it can be concluded that self-esteem is a very important factor, which can have a direct impact on the functioning of an individual in the organisation.

Keywords: professional competences, perception, self-esteem, human behaviour

AGATA RAUCHFLEISCH

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Wydział Ekonomii
e-mail: agatarauchfleisch@gmail.com

Uwarunkowania nierówności płci i dyskryminacji kobiet na polskim rynku pracy w świetle wybranych badań opinii społeczeństwa*

Streszczenie. Mimo wzrostu liczby kobiet aktywnych zawodowo, na polskim rynku pracy nadal obserwuje się występowanie zjawiska nierówności płci oraz dyskryminacji ekonomicznej pań. Głównym celem artykułu jest prezentacja i ocena uwarunkowań nierówności płci i dyskryminacji kobiet na polskim rynku pracy. Aby go zrealizować, przyjęto następujące cele szczegółowe: zdefiniowanie nierówności płci i dyskryminacji ekonomicznej kobiet oraz jej przyczyn, przedstawienie form i poziomów dyskryminacji kobiet, a także ocenę nierówności płci w świetle wyników badań opinii społecznej na temat pracy i płacy kobiet. W artykule zaprezentowano również pojęcie nierówności płci i dyskryminacji ekonomicznej kobiet, jej formy, poziomy oraz współczesne teorie. Źródłem danych empirycznych były wyniki badań opinii społecznych na temat aktywizacji zawodowej, zatrudnienia, wynagrodzenia i awansu zawodowego. W zakończeniu pracy podjęto próbę identyfikacji form dyskryminacji kobiet na polskim rynku.

Słowa kluczowe: nierówności płci, dyskryminacja ekonomiczna kobiet, rynek pracy

1. Wprowadzenie

Problematykę dyskryminacji ekonomicznej kobiet podejmowano w wielu publikacjach z zakresu ekonomii, socjologii i prawa. Liczba kobiet z wyższym wykształceniem w Polsce wciąż wzrasta i coraz więcej z nich planuje rozpoczęcie kariery zawodowej w trakcie trwania studiów lub też zaraz po ich ukończeniu. Jednakże, pomimo nasilenia procesów aktywizacji zawodowej kobiet oraz ich chęci podejmowania własnych karier zawodowych, nadal spotykają one pewne

* Artykuł został przygotowany na podstawie pracy magisterskiej autorki pt. „Nierówności płci i dyskryminacja kobiet w sferze pracy i płacy w Polsce w latach 2004-2015” napisanej pod kierunkiem dr hab. Baży Kalinowskiej-Sufinowicz.

bariery na swojej drodze – zarówno w formie rodzaju oferowanej pracy, jak i wysokości wynagrodzeń. Co więcej, na polskim rynku pracy można zaobserwować tendencję, że na większości stanowisk kierowniczych w wielu branżach przeważają liczebnie mężczyźni.

Głównym celem artykułu jest prezentacja i ocena uwarunkowań nierówności płci i dyskryminacji kobiet na polskim rynku pracy w świetle badań opinii społecznych. Tak określone założeniu podporządkowano strukturę pracy. Na początku przedstawiono pojęcie nierówności płci i dyskryminacji ekonomicznej kobiet, a także formy i poziomy dyskryminacji kobiet na rynku pracy. Praca składa się z dwóch części. W pierwszej – teoretycznej omówiono współczesne teorie dyskryminacji kobiet na rynku pracy. Natomiast w drugiej – empirycznej dokonano oceny wyników badań opinii społecznych na temat aktywizacji zawodowej, zatrudnienia, wynagrodzenia oraz awansu zawodowego. W zakończeniu pracy dokonano próby identyfikacji form dyskryminacji kobiet na polskim rynku.

2. Nierówności i dyskryminacja ekonomiczna kobiet – ujęcie teoretyczne

Określenie nierówności płci rozumiane jest jako odnoszące się do sytuacji, w których występują różnice między kobietami a mężczyznami w sferze pracy i płacy. Taką dysproporcję można zaobserwować w wielu dziedzinach życia zawodowego, jak aktywność zawodowa, zatrudnienie, bezrobocie czy wynagrodzenia [Kalinowska-Nawrotek 2005: 10].

W literaturze przedmiotu podkreśla się, że nie tylko płeć jest przyczyną występowania nierówności. Cechy demograficzne oraz społeczno-zawodowe również mogą wyjaśnić, dlaczego nierówności społeczne i ekonomiczne między kobietą a mężczyzną występują w sferze zawodowej. Wśród tych czynników wymieniane są: zróżnicowany poziom wykształcenia, doświadczenia zawodowe oraz stażu pracy. Z kolei w sytuacji, gdy nierówności w pozycji zawodowej kobiet i mężczyzn są konsekwencją jedynie różnicy płci, to wtedy mamy do czynienia z dyskryminacją ekonomiczną. Oznacza to, że pracodawcy oraz pracownicy oceniają zdolności innych osób poprzez pryzmat ich płci [Jarmołowicz, Kalinowska 2008: 150].

Zjawisko nierówności związane jest więc z dyskryminacją. Słowo „dyskryminacja” pochodzi z języka łacińskiego (łac. *discriminatio*) i oznacza „rozdzielanie, rozdzielanie”. W odniesieniu do opisywanego zjawiska może być różnorodnie rozumiane, np. Patrycja Zwiech [2011: 17] definiuje dyskryminację jako naruszenie norm równego traktowania innych niezależnie od ich cech demograficznych oraz społeczno-zawodowych.

Natomiast szerszą definicję dyskryminacji kobiet możemy znaleźć w Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych 18 grudnia 1979 r.¹ Zjawisko dyskryminacji kobiet określa się w art. 1 Konwencji jako wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na płeć, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie kobietom, niezależnie od ich stanu cywilnego, przyznania, realizacji bądź korzystania na równi z mężczyznami z praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych.

W dalszej części niniejszego opracowania dyskryminacja ekonomiczna pań będzie interpretowana jako sytuacja nierównego traktowania kobiet oraz mężczyzn w sferze pracy, którzy cechują się jednakowym lub porównywalnym poziomem wykształcenia, stażem pracy, doświadczeniem zawodowym, podobną wydajnością pracy oraz zbliżonymi kwalifikacjami. Będą więc brane pod uwagę przypadki nierównego podejścia do kobiet i mężczyzn, które w rezultacie oddziaływały niekorzystnie na sytuację kobiet lub też prowadziły nawet do pogorszenia ich warunków. Zjawisko to można zaobserwować poprzez stosowanie różnych kryteriów oceniania, takich jak nierówność miar lub składanie różnych propozycji dotyczących kwestii zawodowych kobietom, a innym mężczyznom [Kalinowska-Nawrotek 2005: 9; Zwiech 2011: 17].

W literaturze przedmiotu oraz w pracach naukowych dotyczących tematyki społeczno-ekonomicznej wymienia się wiele szczegółowych form oraz teorii dyskryminacji ekonomicznej kobiet. Ze względu na charakter omawianych badań, w niniejszym artykule przedstawiono wybrane podejścia, jednak trzeba pamiętać, że istnieje wiele teorii dyskryminacji (m.in. dyskryminacja typu *human capital*, dyskryminacja statystyczna czy dyskryminacja monopsonistyczna).

2.1. Formy i poziomy dyskryminacji kobiet na rynku pracy

Na rynku pracy można zauważyć wiele obszarów, w których kobiety są inaczej, najczęściej gorzej, traktowane niż mężczyźni. W literaturze określane bywa to jako różne formy, rodzaje, a także poziomy dyskryminacji kobiet.

Jednym z takich podziałów jest rozróżnienie dyskryminacji bezpośredniej oraz pośredniej. W tym przypadku bierze się pod uwagę jawność występowania oraz łatwość wyodrębnienia. Dyskryminacja bezpośrednia występuje, gdy ze względu na płeć danej osoby lub grupy traktuje się je inaczej lub nawet gorzej. Z kolei z drugim rodzajem dyskryminacji możemy się spotkać, gdy użycie niektórych praktyk oraz działań związanych z regulacjami prawnymi, które z definicji są

¹ Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r., Dz.U. 1982, nr 10, poz. 71.

neutralne wobec tego, jakiej płci jest dana osoba, prowadzą do dyskryminowania [Lisowska 1997: 8; Kalinowska-Nawrotek 2005: 10; Zwiech 2011: 18]. Ponadto dyskryminacja pośrednia powstaje wtedy, gdy nieumyślne działania w efekcie doprowadziły do nierównego traktowania [Winiarska, Klaus 2011: 13].

Kolejnym kryterium podziału dyskryminacji na rynku pracy jest ruchliwość społeczna. Wymienić tu można dyskryminację całkowitą oraz częściową. Pierwszą z nich można zaobserwować w sytuacjach, gdy ze względu na dane cechy osoba lub grupa nie awansuje w pracy lub też nie jest nawet brana pod uwagę do awansu zawodowego. Z kolei drugiej można doszukiwać się chociażby w zmniejszeniu lub utrudnieniu dostępu do edukacji, w segregacji zawodowej lub w zjawisku „szklanego sufitu” [Winiarska, Klaus 2011: 12-13], który będzie szerzej opisany w dalszej części artykułu.

Według Ronalda Ehrenberga i Roberta Smitha [2000: 398] dyskryminacja zatrudnieniowa istnieje, gdy dany pracownik (lub osoba starająca się o pracę), mający takie same cechy kwalifikacyjno-zawodowe jak inni, jest traktowany gorzej ze względu na jego płeć lub inne cechy społeczno-demograficzne. Natomiast Barbara Kalinowska-Nawrotek [2004b: 233] dodaje, że osoby doświadczające dyskryminacji mają większy udział w zasobie bezrobotnych. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że dostęp do zatrudnienia oraz stosunek i ocenianie przez pracodawców podczas procesu rekrutacji powinny być takie same bez względu na płeć, wiek czy też pochodzenie danego kandydata. Dyskryminacja zatrudnieniowa utrudnia tym osobom zdobycie pracy i można ją zaobserwować podczas rekrutacji, gdy wymagania na dane stanowisko lub warunki zatrudnienia są przedstawiane w niewłaściwy sposób albo zadaje się dodatkowe pytania, jedynie ze względu na płeć kandydata (przykładem mogą być pytania skierowane do kobiet o plany macierzyńskie) [Zwiech 2011: 18].

Dyskryminacja zawodowa oraz kwalifikacyjna występuje, gdy pojawiają się ograniczenia dostępu do pewnych zawodów, czego skutkiem jest koncentrowanie się pewnej grupy osób w takich branżach zawodowych, gdzie ich kwalifikacje i kompetencje bywają też nieużyteczne. Z tym rodzajem dyskryminacji ściśle wiąże się zjawisko segregacji zawodowej [Kalinowska-Nawrotek 2005: 11]. Kalinowska-Nawrotek [2005: 11] wymienia także zjawisko samodyskryminacji, które polega na tym, że osoby danej płci nie są chętne, aby sobie pomagać, wspierać się nawzajem, czy też po prostu polegać na sobie. Wolą raczej rywalizować ze sobą i dyskryminować się wzajemnie.

W literaturze przedmiotu wyróżnić można także zagrożenie stereotypowe, które też ma wpływ na poziom samodyskryminacji u kobiet. Panie poddane są pewnym stereotypom, co w rezultacie prowadzić może do uprzedzeń oraz negatywnego podejścia do nich. Obawiają się one, że swoim zachowaniem lub pracą potwierdzą istniejące stereotypy. Takie przeświadczenie utrudnia im w pełni skoncentrowanie się na pracy i dokładne wykonywanie zleconego zadania.

Aby nie pogłębiać awersji do nich, kobiety nie wykorzystują w pełni swojego potencjału. Ponadto w niektórych zawodach stereotypy nadal są tak silne, że niezależnie od tego, co zrobią lub jakie będą miały kwalifikacje, to i tak od początku są skazane na porażkę. Dzieje się tak, ponieważ z góry zakłada się, że osoby tej płci nie mają takich kwalifikacji ani zdolności, aby tę pracę wykonywać (np. górniczy czy osoby pracujące na budowie) [Zwiech 2011: 19]. Wspomniane podejście może prowadzić do dyskryminacji statystycznej, której istota polega na tym, że produktywność danej osoby jest od początku uwarunkowana od jej płci [Kalinowska-Nawrotek 2015: 17-18]. Współcześnie przykładem tej formy dyskryminacji może być postrzeganie, jak odbierane są kobiety górniczy lub mężczyźni pielęgniarze. Spowodowane jest to faktem, że zawody te jednoznacznie kojarzone są z konkretną płcią. Społeczeństwo nadal uważa, że pewne zawody są męskie lub kobiece i osoby przeciwnej płci nie powinny myśleć o takiej pracy. W przywołanych sytuacjach trzeba pamiętać, że zawody przypisane mężczyznom i kobietom powinny być równorzędne, a osoby, które podejmują tę pracę, powinno się postrzegać, uwzględniając ich kompetencje [Załucka 2014: 148].

W sferze zawodowej spotyka się również dyskryminację macierzyńską (nazywaną także rodzicielską). Kobiety traktowane są inaczej, gdy wracają po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym. Ponadto zjawisko objawia się także tym, że panie obawiają się iść na taki urlop ze względu na to, że mogą po powrocie stracić dotychczasową pracę. Potwierdzenia tej tezy można doszukiwać się w raportach pokazujących, że faktycznie pewien odsetek kobiet zostaje zwolniony zaraz po powrocie do pracy po urodzeniu dziecka. Oprócz tego, następuje deprecjacja kapitału ludzkiego kobiety, która długo przebywa na urlopie macierzyńskim oraz/ lub wychowawczym. Jest to znacząca bariera w reaktywizacji zawodowej pań [Kalinowska-Sufinowicz 2013: 20].

Ostatnią z form dyskryminacji wartą zdefiniowania jest dyskryminacja płacowa. Mamy z nią do czynienia, jeśli płace kobiet znacząco różnią się od płac mężczyzn, pomimo pracy w tej samej branży lub na tych samych stanowiskach, a także pomimo takich samych kwalifikacji, doświadczenia zawodowego, wydajności pracy czy też wykształcenia [Ehrenberg, Smith 2000: 399].

2.2. Współczesne teorie dyskryminacji kobiet na rynku pracy

W literaturze przedmiotu opisanych jest wiele teorii ekonomicznych tłumaczących przyczyny występowania zjawiska dyskryminacji kobiet na rynku pracy. Jednakże w dalszej części artykułu skupiono się jedynie na kilku wybranych, odnoszących się do sytuacji kobiet na polskim rynku pracy.

Współczesne teorie dyskryminacji pań na rynku pracy można podzielić na te, które tłumaczą powstawanie dyskryminacji na doskonałym oraz na niedoskonałym rynku pracy. Wśród współczesnych koncepcji teoretycznych odnoszących się do pierwszego typu należy wyróżnić teorię uprzedzeń osobistych Gary'ego Beckera oraz teorię kapitału ludzkiego. Becker w ramach teorii uprzedzeń osobistych wyodrębnił trzy rodzaje przyczyn dyskryminacji: dyskryminację przez pracodawców, współpracowników oraz klientów. Podkreśla się, że w tych rodzajach dyskryminacja jest efektem występowania uprzedzeń osobistych [Kalinowska-Nawrotek 2005: 13].

W pierwszym modelu osobą dyskryminującą jest pracodawca (zarówno płci męskiej, jak i żeńskiej). W przypadku, gdy pracodawca jest mężczyzną, skala dyskryminacji zależy tu od pewnych uprzedzeń w stosunku do kobiet dotyczących pracy z nimi czy też obejmowania przez nie pewnych stanowisk. Ponadto Becker wskazuje, że pracodawcy, którzy dyskryminują kobiety, nie tylko współpracują chętniej z mężczyznami, ale też są bardziej skłonni udzielić im wszelkiej pomocy. Taka forma dyskryminacji może doprowadzić do segregacji zawodowej. Wskutek nierównego traktowania kobieta zmuszona jest do przyjmowania niższego wynagrodzenia za swoją pracę niż mężczyzna, żeby w ogóle zostać zauważoną na rynku pracy i móc konkurować o dane stanowisko [Kalinowska-Nawrotek 2005: 13].

Drugim modelem na rynku doskonałym jest dyskryminacja przez współpracowników, najczęściej mężczyzn. Dla nich bowiem praca razem z kobietami to coś problematycznego i uwłaczającego, nie mówiąc o sytuacjach, gdy ich pracodawca jest kobietą lub tylko wspiera kobiety albo staje w ich obronie. Warto zauważyć, że w niektórych przypadkach pracodawcy zmuszeni są wypłacać mężczyznom premie kompensacyjne, aby ich zatrudnić lub zatrzymać w pracy. Ponadto ten rodzaj dyskryminacji może prowadzić do segregacji stanowiskowej [Kalinowska-Nawrotek 2005: 13].

W trzecim modelu osobami dyskryminującymi są klienci. Osoby te wolą w niektórych sytuacjach być obsługiwane przez kobiety, a w innych – przez mężczyzn. Na bardziej odpowiedzialnych i wymagających stanowiskach klienci częściej wolą widzieć mężczyznę (np. pilot lub lekarz), natomiast kobiety idealnie pasują do ról stewardessy albo sekretarki, gdzie ich odpowiedzialność nie jest zbyt duża. Takie uprzedzenia klientów prowadzą do segregacji zawodowej, a także i do segregacji stanowisk, zwłaszcza tam, gdzie pracownicy mają częsty kontakt z klientami [Kalinowska-Nawrotek 2005: 13-14].

Teoria kapitału ludzkiego, która była rozwijana m.in. przez Solomona Polachka w latach 70. ubiegłego wieku, jest próbą wyjaśnienia różnic w poziomie płac. Według tej teorii wzrastanie udziału kobiet w rynku pracy w stosunku do mężczyzn prowadzi do zmniejszenia się różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn [Polachek 2004: 1]. Różnice w płacach zależą od poziomu produktywności, na który wpływ mają takie cechy, jak: różny poziom wykształcenia,

doświadczenia zawodowego, kwalifikacji oraz kompetencji pracowników [Kalinowska-Nawrotek 2005: 14; Jarmołowicz, Knapińska 2011: 126]. Dyskryminacja ta polega na tym, że kobiety mają mniejszy zasób *human capital* (kapitału ludzkiego – zdolności, umiejętności), co można zauważyć m.in. w ich niższym poziomie wykształcenia [Kalinowska-Nawrotek 2005: 14] i przez to mogą być przydzielane do prostych, mniej płatnych stanowisk [Jarmołowicz, Knapińska 2011: 126]. Ponadto można zaobserwować tu zjawisko deprecjacji kapitału wśród kobiet. Twierdzi się, że podczas ich nieobecności w pracy, kiedy to opiekują się dziećmi i je wychowują, zakres ich kompetencji ulega zapomnieniu, a wiedza staje się po prostu przestarzała [Kalinowska-Nawrotek 2005: 14].

Z kolei na niedoskonałym rynku pracy można wyróżnić m.in. teorię segregacji zawodowej oraz teorię dualnego rynku. W literaturze przedmiotu termin segregacja odnosi się do tego, że pewne grupy odsuwają się lub nierówno traktuje w porównaniu do reszty społeczeństwa. Natomiast segregacja zawodowa ze względu na płeć polega na występowaniu różnic w strukturze zatrudnienia kobiet i mężczyzn. Kobietom łatwo znaleźć pracę tam, gdzie praktycznie nie ma możliwości awansu zawodowego lub wynagrodzenie kształtuje się na bardzo niskim poziomie. Z kolei do innych, lepszych prac dostęp mają utrudniony [Zwiech 2011: 29].

Segregację zawodową dzieli się na dwa rodzaje: poziomą oraz pionową. Pierwsza odnosi się do koncentracji kobiet w pewnych zawodach lub sekcjach (np. edukacja, służba zdrowia, usługi) [Meulders i in. 2010: 9], które są mniej pożądane, a także wynagrodzenia za pracę są tu znacznie niższe. Natomiast aktywność zawodowa mężczyzn nie koncentruje się tak mocno na jedynie kilku dziedzinach zatrudnienia. Z poziomą segregacją zawodową związane jest zjawisko „lepkiej podłogi”. Kobietom utrudnia się zdobycie awansu zawodowego i niewiele z nich faktycznie pnie się po szczeblach kariery [Kalinowska-Nawrotek 2005: 15; Zwiech 2011: 29]. Z kolei pionową segregację zawodową analizuje się za pomocą porównania liczby kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych lub takich wyższych stanowiskach, gdzie osoba ta ponosi dużą odpowiedzialność. Jeśli liczba kobiet jest stosunkowo niższa, pomimo takiego samego wykształcenia wśród kobiet i mężczyzn, to mamy do czynienia z wertykalną segregacją. Powiązana jest ona ze zjawiskiem „szklanego sufitu”, przez który kobiety są w stanie widzieć i obserwować wyższe piętra władzy, jednak nie są w stanie przebić się przez ten sufit [Kalinowska-Nawrotek 2005: 15]. Kolejnym zjawiskiem związanym z opisywaną segregacją jest określenie „szklane ruchome schody”, będące symbolem sytuacji, w której awansowanie przez kobiety jest ograniczone, a także niewidzialna siła, dzięki której to mężczyźni awansują szybciej i łatwiej, utrudnia kobietom przemieszczanie się w hierarchii stanowisk. Takie zjawisko można zauważyć także w zawodach bardziej sfeminizowanych (szybciej awansują nieliczni mężczyźni) [Kupczyk 2009: 22; Zwiech 2011: 30].

Idea dualnego rynku pracy została przedstawiona przez Petera Doeringera i Michaela Piore'a, którzy wskazali, że rynek pracy podzielony jest na dwa sektory: pierwotny i wtórny. W każdym z nich pracodawcy i pracownicy kierują się określonymi zasadami i warunkami, które są zupełnie inne w danych sferach [Jarmołowicz, Knapińska 2011: 124]. Dostęp do pierwotnego rynku pracy jest bardzo utrudniony i ograniczony. Na tym rynku można znaleźć stanowiska cechujące się stabilnością, wysokimi wynagrodzeniami, możliwościami awansu zawodowego, lepszymi warunkami pracy czy zmniejszonym ryzykiem jej utraty. Przyszli pracownicy są dokładnie badani i oceniani oraz stawiane są im wymogi dotyczące posiadania określonych zdolności i umiejętności, ściśle związanych z charakterem danej pracy. Dokładna i precyzyjna selekcja nie jest czymś dziwnym na tym rodzaju rynku, gdyż pracodawcy poszukują takich ludzi, którzy będą w stanie wykonywać z dokładną starannością powierzone im zadania na danym stanowisku oraz są w stanie wziąć odpowiedzialność za swoje działania. Z kolei rynek wtórny charakteryzuje się tym, że wynagrodzenie jest niższe niż w przypadku poprzedniego sektora, miejsca pracy mniej atrakcyjne, a warunki gorsze w porównaniu z pierwszym sektorem. W sektorze wtórnym awans zawodowy praktycznie jest nieosiągalny, a zmiana pracy jest możliwa w obrębie tego samego sektora. Co ciekawe, zaobserwowano, że kobiety dużo częściej można spotkać na rynku wtórnym, a mężczyźni natomiast znajdują częściej zatrudnienie na rynku pierwotnym [Kalinowska-Nawrotek 2005: 15-16; Jarmołowicz, Knapińska 2011: 124-125].

3. Przesłanki nierówności płci w świetle opinii społecznej

W dalszej części poddano analizie wyniki badania opinii społecznych przeprowadzonego przez Centrum Badania Opinii Społecznej w Warszawie (dalej: CBOS) oraz Diagnozę społeczną, zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn.

Aby wyodrębnić przesłanki dotyczące nierówności płci w procesie aktywizacji zawodowej, poddano analizie poglądy kobiet i mężczyzn na pracę w odniesieniu do ich życia rodzinnego. Obserwacja opinii społecznych pokazuje przede wszystkim, jak poglądy danej płci wpływają na nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn. Celem jest także pokazanie, że pewne podejścia stereotypowe mogą być przyczyną pogłębiania się dyskryminacji kobiet w sferze zawodowej.

Obserwacja danych statystyczno-ekonomicznych zaprezentowanych w tabeli 1 prowadzi do konkluzji, że w 2013 r. nie tylko kobiety, ale także mężczyźni stosunkowo najczęściej uważali, że praca zawodowa kobiet przynosi im więcej korzyści niż strat w ich życiu rodzinnym – uważało tak 39% kobiet oraz 40% mężczyzn. Natomiast 29% kobiet oraz 24% mężczyzn twierdziło, że zatrudnienie

Tabela 1. Opinie kobiet i mężczyzn na temat korzyści i strat pracujących kobiet dla życia rodzinnego (%)

Czy, Pana(i) zdaniem, to, że kobieta pracuje zawodowo, przynosi jej życiu rodzinnemu:	Odpowiedzi	
	kobiet	mężczyzn
Więcej korzyści niż strat	39	40
Tyle samo korzyści co strat	29	24
Więcej strat niż korzyści	10	13
Praca zawodowa kobiety w ogóle nie ma wpływu na jej życie rodzinne	15	14
Trudno powiedzieć	7	9

Źródło: CBOS 2013: 12.

kobiety przynosi tylko same korzyści. Z kolei zaledwie 10% pań oraz 13% panów było zdania, że praca zawodowa kobiet przynosi jej życiu rodzinnemu więcej strat niż korzyści. Co więcej, zaledwie 15% kobiet i 14% mężczyzn uważało, że praca zawodowa kobiety w ogóle nie ma wpływu na jej życie rodzinne.

Należy zauważyć, że zdecydowanie więcej kobiet badanych przez CBOS zrezygnowałyby z pracy, aby w większym stopniu zająć się domem i wychowaniem dzieci, gdyby jej mąż lub partner zarabiał wystarczająco na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie. Jak zaprezentowano w tabeli 2, w 2006 r. 58% z nich odpowiedziało „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”, a w 2013 r. – 52%. Na tak sformułowane pytanie takich samych odpowiedzi udzieliło stosunkowo mniej mężczyzn – w 2006 r. było to zaledwie 35% ankietowanych, a w 2013 r. – 37%. Należy zaobserwować, że liczba kobiet, która zostałaaby w pracy zawodowej, pomimo wystarczających zarobków partnera, zwiększyła się w badanym okresie.

Tabela 2. Opinie kobiet i mężczyzn na temat rezygnacji z pracy na rzecz zajęcia się domem i dziećmi w latach 2006 i 2013 (%)

Czy zrezygnował(a)by Pan(i) z pracy zawodowej na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowaniem dzieci, gdyby Pana(i) żona (partnerka)/mąż (partner) zarabiał(a) wystarczająco na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie?	Odpowiedzi kobiet		Odpowiedzi mężczyzn	
	2006	2013	2006	2013
Zdecydowanie tak	40	31	16	17
Raczej tak	18	21	19	20
Raczej nie	19	25	25	31
Zdecydowanie nie	15	19	32	27
Trudno powiedzieć	8	4	8	5

Źródło: CBOS 2013: 15.

Tabela 3. Opinie kobiet i mężczyzn na temat rezygnacji z pracy na rzecz zajęcia się domem i dziećmi ze względu na wykształcenie w Polsce (%)

Wykształcenie	Czy zrezygnował(a)by Pan(i) z pracy zawodowej na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowaniem dzieci, gdyby Pana(i) żona (partnerka)/mąż (partner) zarabiał(a) wystarczająco na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie?			
	tak		nie	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
Podstawowe	67	44	28	49
Zasadnicze zawodowe	69	38	28	57
Średnie	48	38	47	58
Wyższe	31	29	67	69

Źródło: CBOS 2013: 16.

W 2006 r. 34% ankietowanych kobiet nie zrezygnowałoby z pracy, a w 2013 r. już o 10 punktów procentowych więcej. Ciekawszym spostrzeżeniem jest to, że zarówno w 2006 r., jak i w 2013 r. prawie 60% mężczyzn nie zrezygnowałoby z pracy zawodowej. Przyczyn takich opinii można doszukiwać się w stereotypie, że to kobiety powinny zajmować się domem i dziećmi, a nie mężczyźni. Oni powinni natomiast zarabiać na swoją rodzinę.

Analiza statystyczno-ekonomiczna zaprezentowana w tabeli 3 nasuwa ciekawe spostrzeżenie, a mianowicie – im wyższe wykształcenie zarówno kobiet, jak i mężczyzn, tym mniej chętnie zrezygnowaliby z pracy na rzecz zajęcia się domem i dziećmi. W przypadku osób z wykształceniem podstawowym 67% kobiet i 44% mężczyzn odeszłoby z pracy. Natomiast wśród osób z wykształceniem wyższym odsetek odpowiedzi kobiet i mężczyzn kształtował się na porównywalnym poziomie i wynosił odpowiednio 31% dla kobiet i 29% dla mężczyzn.

Interesująco prezentują się odpowiedzi badanych wyróżnionych ze względu na przynależność do grupy zawodowej, co ilustruje tabela 4. Zwraca uwagę fakt, że wśród osób z wyższym wykształceniem, zajmujących stanowiska kierownicze bądź specjalistyczne, jedynie 26% kobiet i 27% mężczyzn zrezygnowałoby z pracy, aby zająć się domem i wychowywaniem dzieci. Z kolei najwięcej kobiet, które były gotowe na ten krok, jest wśród rolników (aż 77% z nich zrezygnowałoby z pracy). Natomiast mężczyzn, którzy najchętniej zrobiliby to samo, można doszukiwać się wśród pracowników usług – ich odsetek wynosił 44%. Pomimo że w tej grupie zawodowej znalazło się ich najwięcej, to wciąż ich liczba była relatywnie niższa niż analogiczna liczba kobiet. Obserwacja tych opinii prowadzi do wniosku, że im bardziej wymagająca praca (pod względem wykształcenia oraz poświęconego czasu), tym kobiety były mniej chętne do rezygnacji z niej.

Tabela 4. Opinie kobiet i mężczyzn na temat rezygnacji z pracy na rzecz zajęcia się domem i dziećmi ze względu na grupę zawodową w Polsce (%)

Grupa zawodowa	Czy zrezygnował(a)by Pan(i) z pracy zawodowej na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowaniem dzieci, gdyby Pana(i) żona (partnerka)/mąż (partner) zarabiał(a) wystarczająco na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie?			
	tak		nie	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
Kadra kierownicza, specjaliści z wyższym wykształceniem	26	27	71	71
Średni personel, technicy	39	27	61	67
Pracownicy administracyjno-biurowi	37	26	60	58
Pracownicy usług	50	44	50	54
Robotnicy wykwalifikowani	49	37	51	62
Robotnicy niewykwalifikowani	60	33	36	60
Rolnicy	77	40	23	51
Pracujący na własny rachunek	31	26	69	71

Źródło: CBOS 2013: 16.

Warto również skoncentrować się na poglądach badanych na temat współpracy z przedstawicielami ich płci oraz płci przeciwnej, a także ich opiniach na temat płci szefa.

Dane statystyczno-ekonomiczne zaprezentowane w tabeli 5 nasuwają spostrzeżenie, że opinie ankietowanych na temat stosunku do współpracowników były dość podobne do siebie w analizowanym okresie. W latach 2006 i 2013 zarówno kobiety, jak i mężczyźni niechętni byli do współpracy z kobietami

Tabela 5. Opinie kobiet i mężczyzn na temat stosunku do współpracowników w Polsce w latach 2006 i 2013 (%)

Czy Pan(i) osobiście w pracy wolał(a)by współpracować z kobietami, czy też z mężczyznami?	Odpowiedzi kobiet		Odpowiedzi mężczyzn	
	2006	2013	2006	2013
Z kobietami	12	14	10	10
Z mężczyznami	25	23	25	25
Zarówno z kobietami, jak i z mężczyznami	22	25	16	18
Jest mi to obojętne, nie ma to dla mnie znaczenia	38	37	48	45

Źródło: CBOS 2013: 9.

(wśród kobiet odpowiedzi kształtowały się kolejno na poziomach: 12% i 14%, a wśród mężczyzn w obu analizowanych okresach na poziomie 10%). Należy zauważyć, że co czwarty mężczyzna wolał współpracować z mężczyznami. Istotne, że dla większości ankietowanych płeć nie odgrywała znaczącej roli. W 2006 r. dla 38% kobiet oraz 48% mężczyzn było obojętne, bądź nie miało znaczenia to, z kim współpracują. Co ciekawe, w 2013 r. liczba ta spadła – wśród kobiet zaledwie o 1 punkt procentowy, natomiast wśród mężczyzn – już o 3 punkty procentowe.

Obserwacja danych statystyczno-ekonomicznych przedstawionych w tabeli 6 pozwala stwierdzić, że odpowiedzi na temat współpracy z daną płcią różniły się w porównaniu do ich zdobytego już doświadczenia zawodowego. Spośród osób, które mają doświadczenie w pracy z kobietami, co czwarta z nich chciała nadal pracować w niezmienionej grupie. Warte uwagi jest to, że istnieje istotna różnica w porównaniu do poprzednich odpowiedzi kobiet i mężczyzn, gdzie zaledwie 14% pań oraz 10% panów wolałoby współpracować z kobietami. Należy zauważyć jednak, że dla największej liczby osób z takim doświadczeniem nie miało to znaczenia, z kim współpracują (odpowiedziało tak 36% ankietowanych). Podobna sytuacja miała miejsce wśród ankietowanych, którzy pracowali zarówno z kobietami, jak i mężczyznami – dla 43% z nich było obojętne to, z kim pracują. Jeśli chodzi o osoby, mające doświadczenie zawodowe z mężczyznami, to najchętniej współpracowałyby jednak z przedstawicielami tej samej płci (odpowiedzi kształtowały się na poziomie 42%).

W tym kontekście ciekawe jest, jakie podejście mają badani, zróżnicowani na kobiety i mężczyzn, na temat płci ich szefa, co przedstawia tabela 7. Interesujące

Tabela 6. Opinie kobiet i mężczyzn według doświadczenia w pracy i stosunku do współpracowników w Polsce (%)

Mający doświadczenie w pracy	Czy Pan(i) osobiście w pracy wolał(a)by współpracować z kobietami, czy też mężczyznami?			
	z kobietami	z mężczyznami	zarówno z kobietami, jak i z mężczyznami	obojętne, nie ma to dla mnie znaczenia
Raczej lub głównie z kobietami	25	13	26	36
Raczej lub głównie z mężczyznami	6	42	12	40
Zarówno z kobietami, jak i mężczyznami	8	21	28	43

Źródło: CBOS 2013: 10.

Tabela 7. Opinie kobiet i mężczyzn na temat płci szefa w Polsce w latach 2006 i 2013 (%)

Czy Pan(i) osobiście wolał(a)by mieć w pracy szefa kobietę, czy mężczyznę?	Odpowiedzi kobiet		Odpowiedzi mężczyzn	
	2006	2013	2006	2013
Kobietę	9	10	8	9
Mężczyznę	37	35	41	38
Wszystko jedno	49	54	49	52
Trudno powiedzieć	4	1	2	1

Źródło: CBOS 2013: 11.

jest to, że ankietowane osoby wolały mieć w pracy szefa mężczyznę. W 2013 r. 35% kobiet oraz 38% mężczyzn preferowało szefa płci męskiej. Należy zauważyć, że odsetek badanych wyrażających tę opinię nieznacznie się zmniejszył w porównaniu do 2006 r. Co więcej, o 28 punktów procentowych mniej kobiet w 2006 r. oraz o 25 punktów procentowych mniej w 2013 r. preferowało szefa tej samej płci. Należy zaobserwować natężenie występowania zjawiska samodyskryminacji kobiet w analizowanych tu latach. Gdy panie ubiegały się o awans zawodowy, to przedstawicielki tej samej płci nie miały zamiaru wspierać siebie nawzajem w tej sytuacji.

Warto przeanalizować opinie na temat wynagrodzeń kobiet wykonujących ten sam zawód i legitymujących się takim samym wykształceniem co mężczyźni, a także poglądy na temat szans kobiet na awans zawodowy.

Dane statystyczno-ekonomiczne zaprezentowane w tabeli 8 prowadzą do konkluzji, że ankietowani w większości uważali, że kobiety wykonujące ten sam zawód oraz mające to samo wykształcenie zarabiały mniej niż mężczyźni. W 2013 r. 71% kobiet odpowiedziało, że według nich zarabiały mniej niż mężczyźni, natomiast zaledwie 5% uważało, że ich wynagrodzenia były wyższe. W tym samym roku 66% badanych mężczyzn twierdziło, że kobiety zarabiały

Tabela 8. Opinie kobiet i mężczyzn na temat wynagrodzeń kobiet z takim samym wykształceniem jak mężczyźni w latach 2006 i 2013 (%)

Czy dziś w Polsce, w porównaniu z mężczyzną, kobiety wykonujące ten sam zawód i mające takie samo jak mężczyźni wykształcenie zarabiają na ogół:	Odpowiedzi kobiet		Odpowiedzi mężczyzn	
	2006	2013	2006	2013
Więcej	6	5	6	5
Tyle samo co mężczyźni	19	14	24	22
Mniej	63	71	58	66
Trudno powiedzieć	13	10	12	7

Źródło: CBOS 2013: 6.

mniej, natomiast 5% – że więcej. Warto zauważyć, że w analizowanych tu latach liczba badanych przez CBOS, którzy uważali, że kobiety prawdopodobnie doświadczyły zjawiska dyskryminacji płacowej, uległa zwiększeniu.

Co ciekawe, inaczej rozkładają się odpowiedzi ankietowanych przez *Diagnozę społeczną* (por. tabela 9). W 2000 r. odsetek kobiet, które czuły się dyskryminowane, wynosił o 0,2 punktu procentowego więcej niż adekwatny odsetek mężczyzn. Natomiast w 2015 r. sytuacja wyglądała inaczej – więcej było mężczyzn, którzy czuli się dyskryminowani w tym okresie niż kobiet (1,6% do 1,5%). W latach 2005 i 2011 najczęściej mężczyzn wyrażało takie opinie (po 2% w omawianych latach) w porównaniu do kobiet, których odsetek kształtował się na poziomie 1,5%.

Tabela 9. Odsetek mężczyzn i kobiet, którzy czuli się dyskryminowani w latach 2000-2015 (%)

Odpowiedzi	2000	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015
Kobiet	1,4	1,4	1,5	1,9	1,8	1,5	1,8	1,5
Mężczyzn	1,2	1,5	2	1,7	1,8	2,0	1,8	1,6

Źródło: *Diagnoza społeczna 2015*: 421.

Interesujące jest także badanie przeprowadzone przez *Diagnozę społeczną* w 2015 r., przedstawiające przeciętny miesięczny dochód osobisty netto kobiet i mężczyzn w różnych grupach zawodowych przy kontroli wieku (por. tabela 10). Obserwacja danych pozwala stwierdzić, że niezależnie od wykonywanego zawodu kobiety zarabiały przeciętnie mniej niż mężczyźni na tym samym

Tabela 10. Przeciętny miesięczny dochód osobisty netto kobiet i mężczyzn w różnych grupach zawodowych przy kontroli wieku w 2015 r. (zł)

Grupy zawodowe	Dochód kobiet	Dochód mężczyzn
Pracownicy przy pracach prostych	1391	1764
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1764	2433
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	1692	2391
Rolnicy, ogrodnicy i rybacy	1186	1634
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	1660	2311
Pracownicy biurowi	2013	2325
Technicy i inny średni personel	2367	2979
Specjaliści	2813	3938
Przedstawiciele władz, wyżsi urzędnicy i kierownicy	3842	4334

Źródło: *Diagnoza społeczna 2015*: 419.

Tabela 11. Opinie kobiet i mężczyzn na temat szans na awans zawodowy w Polsce w latach 2006 oraz 2013 (%)

Jak Pan(i) sądzi, czy w naszym kraju kobieta wykonująca ten sam zawód i mająca takie samo jak mężczyzna wykształcenie ma w porównaniu z nim:	Odpowiedzi kobiet		Odpowiedzi mężczyzn	
	2006	2013	2006	2013
Większe szanse na awans zawodowy	8	7	9	12
Ani większe, ani mniejsze szanse na awans zawodowy	25	23	35	36
Mniejsze szanse na awans zawodowy	59	63	48	49
Trudno powiedzieć	8	7	8	3

Źródło: CBOS 2013: 7.

stanowisku. Największą dysproporcję w dochodach netto można zauważyć wśród specjalistów. W 2015 r. mężczyźni zarabiali przeciętnie o ponad 1000 zł więcej niż kobiety w tej samej grupie zawodowej. Nierówności płacowe mogą być skutkiem dyskryminacji płacowej, ale także niższych oczekiwań płacowych kobiet. Według badań przeprowadzanych wśród bezrobotnych przez Narodowy Bank Polski, kobiety oczekują wynagrodzenia, które kształtuje się na poziomie niższym niż przeciętne wynagrodzenie mężczyzn, pomimo tego, że to kobiety są lepiej wykształcone [*Instytut Badań Strukturalnych* 2015: 4].

Opinie ankietowanych przez CBOS kobiet i mężczyzn na temat szans na awans zawodowy kształtowały się dość podobnie (por. tabela 11). Obie grupy badanych w większości uważały, że kobiety mają mniejsze szanse na awans zawodowy w porównaniu z mężczyznami, pomimo takiego samego wykształcenia. W 2013 r. aż 63% kobiet udzieliło takiej odpowiedzi, a mężczyzn – znacząco mniej, bowiem 49%. W tym samym roku zaledwie 7% badanych kobiet twierdziło, że miało większe szanse na awans. Co ciekawe, 12% mężczyzn uważało tak samo.

4. Identyfikacja form dyskryminacji kobiet na polskim rynku pracy

W praktyce jest prawie niemożliwe doszukanie się przykładów bezpośredniej dyskryminacji kobiet na rynku pracy i płacy. Często dyskryminacja ma miejsce w sposób pośredni, czasami nawet ludzie mogą sobie nie zdawać sprawy z tego, że w ogóle doszło do dyskryminacji.

Interesującą obserwacją jest, że stereotypy na temat kobiet oraz ich aktywności zawodowej mają bardzo duży wpływ na to, jak kształtuje się postrzeganie kobiet na rynku pracy. Według Claire Renzetti i Daniela Curran [2005: 342] jedną z przyczyn istnienia zjawiska dyskryminacji pań są osobiste uprzedzenia pracodawców. Według nich dla kobiet jedyną odpowiednią pracą to taka, która jest lekka, relatywnie łatwa i czysta. Dlatego też, gdy w mniemaniu pracodawców praca, do której aplikują kobiety, jest „kłopotliwa”, to już na wstępie są one odrzucane [Renzetti i Curran 2005: 342]. Można jednakże zauważyć, że nie wszędzie takie stereotypowe podejście istnieje. Należy zaobserwować znaczący wzrost liczby kobiet, które znalazły zatrudnienie w tzw. męskich zawodach – w policji, budownictwie czy też jako kierowcy publicznych środków transportu. Pomimo tego wciąż obserwuje się taką formę dyskryminacji, jak segregacja pozioma. Pewne branże są sfeminizowane i ta tendencja od wielu lat się nie zmienia (np. oświata, edukacja, hotele i restauracje), a jednocześnie istnieją zawody zmaskulinizowane i również na razie nie zanoszą się na wyrównanie w nich udziału kobiet i mężczyzn w tych grupach (np. transport, górnictwo, energetyka, budownictwo) [Lisowska 2010: 12].

Ponadto kobietom jest o wiele trudniej zdobyć awans zawodowy niż mężczyznom ze względu na istniejące przeświadczenie, że to właśnie panowie radzą sobie lepiej w stresujących sytuacjach. Co więcej, w takich przypadkach można zaobserwować także kolejną formę dyskryminacji, jaką jest samodyskryminacja. Kobiety przyznają się, że wolą podlegać szefowi mężczyźnie niż szefowi kobiecie. Przez takie podejście kobiety wpływają na swoją dyskryminację na rynku pracy, co może być także przyczyną pionowej segregacji zawodowej. Kobiety są często lepiej wykształcone niż mężczyźni, więc teoretycznie powinny otrzymywać więcej ofert o lepszych stanowiskach, a także powinny same aspirować do wspierania się po szczeblach kariery. Zjawisko segregacji zawodowej można przede wszystkim zaobserwować właśnie na wysokich, ważnych stanowiskach, a także w grupie zawodowej „parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy”, w której przeprowadzona analiza pokazuje, że liczba mężczyzn kształtuje się na znacznie wyższym poziomie niż liczba kobiet. Co więcej, skutkiem segregacji zawodowej lub szerszej formy dyskryminacji, jaką jest dyskryminacja zawodowa, może być luka zatrudnieniowa (inaczej luka PKB), która powstaje w wyniku niepełnego zatrudnienia w gospodarce. Prowadzi to do tego, że produkcja kształtuje się na niższym poziomie niż zaplanowana, którą by wytworzono, wykorzystując pełne zdolności produkcyjne [Kliber 2017: 43].

W sferze wynagrodzeń można przede wszystkim zaobserwować pośrednią dyskryminację płacową. Według prawa wynagrodzenia powinny być niezależne od takich cech, jak płeć czy kolor skóry, a mimo to kobiety zarabiają relatywnie mniej niezależnie od tego, czy mają to samo wykształcenie lub pracują w takiej samej grupie zawodowej jak mężczyźni. Taki rodzaj dyskryminacji może być

także związany z krótszym czasem pracy zawodowej kobiet niż mężczyzn. Kobiety, jakiś czas po urodzeniu dziecka, idą na urlop macierzyński², który może wydłużyć się o urlop wychowawczy (mogą z niego korzystać także mężczyźni, jednak wciąż jest to rzadkością). Dlatego też kobiety są dla pracodawców kłopotliwym pracownikiem, który staje się dla nich dodatkowym kosztem, gdy jest na urlopie. W tej sytuacji istnieje możliwość wystąpienia także dyskryminacji macierzyńskiej [Kalinowska-Sufinowicz 2013: 20].

Dyskryminacja ekonomiczna kobiet wynika także z funkcji macierzyńskich, z jakimi utożsamiane są kobiety i w związku z tym uważane są one za mniej produktywne niż mężczyźni. W Polsce istnieje wciąż stereotyp kobiet związany z tym, że to właśnie one muszą zająć się wychowywaniem dzieci oraz domem. Wskutek takiej roli w życiu prywatnym nie będą mogły one poświęcić tyle samo energii i czasu na pracę co mężczyźni. Z kolei w teorii monopsonistycznej podkreśla się, że kobiety są również mniej mobilne, gdy są w związkach formalnych lub nieformalnych. Zwykle są wtedy uzależnione od swoich mężów lub partnerów, którzy zarabiają więcej.

O przejawach dyskryminacji zatrudnieniowej można wnioskować z trudności, jakich kobiety doświadczają podczas rekrutacji. Częstą praktyką w trakcie rozmów kwalifikacyjnych jest zadawanie im dodatkowych pytań o chęć wyjścia za mąż czy też posiadanie dzieci. Takie zachowanie może wynikać także z pewnych uprzedzeń lub istniejących stereotypów na temat możliwości i efektywności kobiet. Ponadto niektórzy uważają, że bycie matką wpływa niekorzystnie na jakość pracy. Z kolei fakt, że mężczyzna jest ojcem, nie ma w ogóle znaczenia dla pracodawcy [Branka 2010: 20].

Warto również zaobserwować, że wiele ogłoszeń o pracę odnosi się do takiego kryterium, jakim jest płeć. Karolina Kędziora, Krzysztof Śmiszek i Monika Zima [2009: 12-13] wskazują przykłady takich ogłoszeń w kilku gazetach. Większość pracodawców pisało wprost, że poszukuje osoby o konkretnej płci na dane stanowisko (np. asystentka prezesa zarządu lub pielęgniarka czy też pracownik fizyczny – mężczyzna). Możemy tu zauważyć przejawy bezpośredniej dyskryminacji zatrudnieniowej.

5. Podsumowanie

Zaobserwowano, że kobiety nie były jedynie dyskryminowane przez mężczyzn, ale także same się wzajemnie dyskryminowały. Istnienie zjawiska samodyskryminacji potwierdzono poprzez analizę opinii pań na temat rynku pracy i płacy. W przypadku wyboru płci szefa kobiety często wybierały mężczyznę jako

² Taka możliwość istnieje też przed narodzinami dziecka.

swojego przełożonego. Warte zauważenia jest to, że nie tylko mężczyźni niechętnie pracowaliby z kobietami, ale też one same były takiego zdania. Ponadto ankietowani, którzy doświadczyli już jakiegokolwiek współpracy z kobietami, byli bardziej chętni na kolejną współpracę z nimi. Dowiedziono także, że teoria uprzedzeń osobistych znalazła odzwierciedlenie wśród opinii ankietowanych na temat awansu zawodowego. Większość z tych osób była zdania, że kobiety mają mniejsze szanse na zdobywanie kolejnych szczebli kariery, pomimo takiego samego wykształcenia oraz wykonywania takiej samej pracy co mężczyźni. Co ciekawe, większość ankietowanych uważa, że praca zawodowa przynosi kobietom więcej korzyści niż strat, ale mimo to więcej kobiet odeszłoby z pracy, aby zająć się domem i/lub dziećmi.

Zauważono również, że stereotypy mają bardzo duży wpływ na to, jak kształtuje się dyskryminacja kobiet. Czasami, gdy pracodawca nie ma pełnej informacji o przyszłych pracownikach, to mimowolnie ocenia ich przez pryzmat własnych uprzedzeń. To samo dotyczy także klientów – niektórzy wolą, aby to kobiety pracowały w pewnych zawodach (np. recepcjonistka), co z kolei może prowadzić do segregacji zawodowej.

Jednocześnie, należy także rozważyć możliwość, że kobiety same wybierają zawody m.in. w sektorze publicznym, który cechuje się nie tylko niższym wynagrodzeniem niż sektor prywatny, ale także tym, że czas pracy jest tu krótszy i bardziej elastyczny. W sektorze prywatnym bardzo często pojawiają się nadgodziny czy też praca w weekendy, dlatego też niektóre kobiety mogą chętniej wybierać ten pierwszy sektor, ze względu na chęć poświęcenia więcej czasu życiu prywatnemu lub dzieciom. Podobną sytuację można zaobserwować także wśród osób pełnozatrudnionych i niepełnozatrudnionych. Czasami brak awansu lub niepodjęcie kariery zawodowej jest własnym wyborem kobiety, a nie skutkiem dyskryminacji (co nie oznacza, że kobiety z jej różnymi formami się nie spotykają na rynku pracy).

Literatura

- Branka M., 2010, *Dyskryminacja ze względu na płeć i wiek*, w: M. Borowska, M. Branka (red.), *Równość szans kobiet i mężczyzn a rynek pracy. Poradnik dla instytucji rynku pracy*, Warszawa: Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich: 9-24.
- CBOS 2013, *Kobieta pracująca*, komunikat z badań, Warszawa: Centrum Badań Opinii Społecznej.
- Diagnoza społeczna 2015, *Diagnoza społeczna 2015 warunki i jakość życia Polaków*, Warszawa: Rada Monitoringu Społecznego.
- Ehrenberg R., Smith R., 2000, *Modern Theory and Labor Public Policy Economic*, Massachusetts, USA: Addison Wesley Longman Limited.
- Instytut Badań Strukturalnych* 2015, Magda I., Tyrowicz J., van der Velde L., 2015, *Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn. Pomiar, trendy, wyjaśnienia*, Warszawa, http://ibs.org.pl/app/uploads/2016/05/IBS_Nierownosc_Placowa_raport.pdf [dostęp: 17.11.2017].

- Jarmołowicz W., Kalinowska B., 2008, Praca i płaca kobiet na polskim i unijnym rynku pracy, w: W. Jarmołowicz (red.), *Przemiany na współczesnym rynku pracy*, Poznań: Wydawnictwo Forum Naukowe: 149-171.
- Jarmołowicz W., Knapieńska M., 2011, Współczesne teorie rynku pracy a mobilność i przepływy pracowników w dobie globalizacji, *Zeszyty Naukowe*, nr 9: Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, http://www.pte.pl/pliki/1/1144/zn-9_jarmolowicz_knapinska.pdf [dostęp: 11.09.2014].
- Kalinowska-Nawrotek B., 2004a, Dyskryminacja statystyczna kobiet w Polsce i krajach Unii Europejskiej, w: A. Manikowski, A. Psyk (red.), *Unifikacja gospodarek europejskich: szanse i zagrożenia*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe WZUW, <http://www.konferencja.edu.pl/ref8/pdf/pl/Kalinowska-Poznan.pdf> [dostęp: 27.09.2014].
- Kalinowska-Nawrotek B., 2004b, Formy dyskryminacji kobiet na polskim rynku pracy, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, z. 2: 231-245.
- Kalinowska-Nawrotek B., 2005, *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy*, Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu.
- Kalinowska-Sufinowicz B., 2013, *Polityka społeczno-gospodarcza państwa wobec pracy kobiet*, Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu.
- Kędziora K., Śmiszek K., Zima M., 2009, *Równe traktowanie w zatrudnieniu. Przepisy a rzeczywistość*, Warszawa: Polskie Towarzystwo Prawa Administracyjnego, http://www.hfhr.org.pl/wielokulturowosc/documents/doc_70.pdf [dostęp: 20.05.2017].
- Kliber P., 2017, Prawo Okuna na regionalnych rynkach pracy w Polsce, *Przegląd Statystyczny Polskiej Akademii Nauk*, z. 1, s. 41-57, http://keii.ue.wroc.pl/przeglad/Rok%202017/Zeszyt%201/2017_64_1_041-058.pdf [dostęp: 6.05.2017].
- Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r., Dz.U. 1982, nr 10, poz. 71.
- Kupczyk T., 2009, *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*, Wrocław: Wyższa Szkoła Handlowa we Wrocławiu.
- Lisowska E. (red.), 1997, Projekt ustawy o równym statusie kobiet i mężczyzn, *Kobieta i Biznes*, nr 3-4: 8-11.
- Lisowska E., 2010, Kobiety i gospodarka, w: J. Piotrowska, A. Grzybek (red.), *Raport kobiety dla Polski. Polska dla kobiet. 20 lat transformacji 1989-2009*, Warszawa: Fundacja Feminoteka: 7-23.
- Meulders D., Pasmán R., Rigo A., O'Dorchai S., 2010, *Topic Report. Horizontal and Vertical Segregation*, Bruxelles: Universite Libre de Bruxelles (ULB).
- Pincus F., 2000, *Discrimination Comes in Many Forms: Individual, Institutional, and Structural*, <https://media.lanecce.edu/users/martinezp/250%20CRG/Discrim.pdf> [dostęp: 12.03.2017].
- Polachek S., 2004, *How the Human Capital Model Explains Why the Gender Wage Gap Narrowed*, IZA Discussion Paper, No. 1102, <http://ftp.iza.org/dp1102.pdf> [dostęp: 12.03.2017].
- Renzetti C.M., Curran D.J., 2005, *Kobiety, mężczyźni i społeczeństwo*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Słoczyński T., 2008, Indywidualistyczne teorie dyskryminacji kobiet na rynku pracy, *Mishellanea*, nr 4(8): 79-87, <http://www.mishellanea.mish.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2010/03/S%C5%82oczy%C5%84ski-Indywidualistyczne.pdf> [dostęp: 26.09.2014].
- Winiarska A., Klaus W., 2011, *Dyskryminacja i nierówne traktowanie jako zjawisko społeczno-kulturowe*, w: B. Kłos, J. Szymańczyk (red.), *Zasada równości i niedyskryminacji*, *Studio BAS*, nr 2(26), s. 9-40.
- Winiarski B. (red.), 2006, *Polityka gospodarcza*, wyd. 3, zmienione, Warszawa: WN PWN.
- Załucka M., 2010, Nierówności i dyskryminacje związane z płcią kulturową. Kobieta na rynku pracy, *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego Prace Etnograficzne*, t. 38: 147-155, <http://www.ejournals.eu/sj/index.php/PE/article/viewFile/2301/2304> [dostęp: 28.10.2017].
- Zwiech P., 2011, Rodzaje dyskryminacji kobiet na rynku pracy, *Polityka Społeczna*, nr 4: 17-19.

Determinants of gender inequalities and discrimination against women in the Polish labour market

Abstract. Despite the increasing number of women in the workforce, there is still evidence of gender inequality and economic discrimination against women in the Polish labour market. The main goal of the article is to present and evaluate the determinants of gender inequality and discrimination against women in the Polish labour market. The author defines the concept of gender inequality and economic discrimination and presents various forms and levels of discrimination against women in the labour market in the light of contemporary theories. These theoretical considerations are followed by an analysis of surveys on economic activation, employment, remuneration and promotion. In the last part of the article the author seeks to identify various forms of discrimination against women in the Polish market.

Keywords: gender inequality, economic discrimination against women, labour market

AGATA WILENGOWSKI

Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu, Wydział Finansów i Bankowości
agata.wilengowski@yahoo.de

Dualny system kształcenia zawodowego w Niemczech – możliwości jego wykorzystania w Polsce*

Streszczenie. Wykształcenie odgrywa wielką rolę w życiu każdego człowieka, ze względu na to, iż daje możliwość znalezienia dobrze płatnej pracy i podniesienia statusu społecznego. Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie dualnego systemu kształcenia zawodowego, będącego ważnym ogniwem systemu oświaty w Niemczech, który dotychczas był niestety niedoceniany w Polsce. Zaprezentowane wyniki badań oraz analizy pozwolą na przedstawienie zalet dualnego systemu kształcenia zawodowego, ograniczeń wprowadzenia go w Polsce, a także pokażą propozycję posunięć, jakie mogłyby przyczynić się do jego skutecznego zainaugurowania.

Słowa kluczowe: kształcenie zawodowe w Niemczech, system dualny, Ausbildungssystem, niemiecka edukacja zawodowa, dualsystem

1. Wprowadzenie

W dzisiejszych czasach wielką rolę w życiu człowieka odgrywa wykształcenie, dające możliwość znalezienia dobrze płatnej pracy i podniesienia statusu społecznego. To właśnie edukacja jest podstawą egzystencji człowieka, a kształcenie zawodowe ważnym ogniwem systemu oświaty, które dotychczas było w Polsce niedoceniane.

Coraz częściej można zauważyć, że młodzież kończąca edukację w liceum ogólnokształcącym ma problem ze znalezieniem zatrudnienia ze względu na

* Artykuł został przygotowany na podstawie pracy magisterskiej autorki pt. „Dualny system kształcenia zawodowego w Niemczech – jego wady i zalety. Możliwości i perspektywy po ukończeniu nauki w dualnym systemie kształcenia zawodowego i możliwości jego wykorzystania w Polsce” napisanej pod kierunkiem prof. dr. hab. Józefa Orczyka.

brakującą wiedzę praktyczną w danym zawodzie. Również szkoły zawodowe zwracają uwagę na tę kwestię i komunikują o bardzo małej liczbie zainteresowanych kształceniem zawodowym¹. W Polsce dobrym rozwiązaniem tego problemu mogłoby być wprowadzenie niemieckiego modelu edukacji zawodowej, tzw. systemu dualnego (*Dualsystem*), który łączy nauczanie teoretyczne z praktyczną nauką zawodu i funkcjonuje już od wielu lat u zachodnich sąsiadów.

Przyczyną tak ogromnego zainteresowania dualnym systemem kształcenia zawodowego w Polsce jest niespotykany dotąd postęp technologiczny, zmiana mentalności społeczeństwa polskiego oraz sposobu myślenia. Zainaugurowanie wspomnianego systemu polepszyłoby obecną sytuację, a w szczególności pomogłoby zwalczać wysoką stopę bezrobocia wśród młodych ludzi [Kabaj 2010: 35-40]. Jak słusznie zauważyła Ewa Lechman, świadczyć to może przede wszystkim o tym, że w obecny system edukacji w Polsce (w tym na poziomie zawodowym) kształci osoby w zawodach, na które nie ma zapotrzebowania ze strony przedsiębiorców [Lechman 2012: 11]. Dlatego niezbędne są działania systemowe, mogące przyczynić się do zmiany profili kształcenia i dostosowania ich do zapotrzebowania gospodarki [Kabaj 2010: 35-40].

Polscy specjaliści zajmujący się problematyką kształcenia zawodowego zwracają uwagę na zalety tego systemu, a mianowicie:

- mały procent bezrobotnych wśród absolwentów, ich większą elastyczność i mobilność oraz uzyskanie wysokich kwalifikacji zawodowych,
- przygotowanie pracownika świadomego, znającego specyfikę firmy i branży,
- zmniejszenie przepływu kadr oraz zmniejszenie kosztów rekrutacji [Kabaj 2010: 58-59].

Celem tego artykułu jest przedstawienie, w jaki sposób zorganizowany jest i jak przebiega proces kształcenia zawodowego w Niemczech, co powoduje, że odnosi on takie sukcesy, a także wskazanie pewnych możliwości jego implementacji w Polsce. Istotne jest również pokazanie pewnych ograniczeń istniejących obecnie w Polsce, mogących utrudnić wprowadzenie dualnego systemu edukacji.

2. Dualny system kształcenia zawodowego w Niemczech jako okręt flagowy niemieckiego systemu edukacji

Dualny system kształcenia zawodowego w Niemczech, mimo iż obserwuje się spadek jego dynamiki, jest nadal zasadniczą formą kształcenia zawodowego, cieszącą się rosnącym zainteresowaniem w Polsce. To nadal efektywny system edukacji, dzięki któremu cała gospodarka czerpie korzyści, a także daje moż-

¹ Edunet Poland, <http://www.edunet-poland.pl/berufsbildung/duales-ausbildungssystem/> [dostęp: 28.10.2017].

liwość przygotowania młodych ludzi do wykonywania konkretnego zawodu, uelastycznienia rynku pracy oraz podjęcia współpracy między przedsiębiorcami a instytucjami edukacyjnymi [Lechman 2012: 3-4]. Wielu Polaków wyjeżdża do Niemiec, aby mieć możliwość edukacji w wybranej przez siebie profesji. Niemiecki system kształcenia zawodowego charakteryzuje się nie tylko bardzo dobrą organizacją, ale także z różnorodnością oferowanych specjalności.

Jak wynika z przeglądu literatury, tylko w kilku krajach jest on tak rozbudowany jak w Niemczech. Podczas trwania nauki dana osoba zdobywa umiejętności mające duże znaczenie przy późniejszym zatrudnieniu². Taki system, dzięki swojej nowoczesności, daje możliwość poznania nowych technologii, a także zdobycia lepszego wykształcenia, opartego zarówno na wiedzy praktycznej, jak i teoretycznej.

2.1. Rozwój i znaczenie dualnego systemu kształcenia zawodowego w Niemczech

Pierwowzoru obecnego systemu kształcenia zawodowego można doszukiwać się już na początku XIX wieku³, kiedy nieodłącznym elementem rozwoju branży handlowo-usługowej było powstawanie przemysłowych warsztatów szkoleniowych. To dzięki nim uczniowie mieli możliwość szybszego przyswajania wiedzy niezbędnej do wykonywania danej profesji, poprzez współpracę zakładów pracy i szkół zawodowych, a także zobaczenia, jak wygląda teoria z praktycznej strony. Uczniom pozwalało to zrozumieć wiele, często skomplikowanych, procesów, przeprowadzanych na zajęciach praktycznych.

Na efektywność dualnego systemu edukacji wpływa sposób jego finansowania. Z reguły wszelkie koszty nauki w dualnym systemie kształcenia zawodowego pokrywane są przez przedsiębiorstwo, oferujące miejsce pracy przyszłemu absolwentowi (*Ausbildungsplatz*)⁴. Skuteczność niemieckiego systemu kształcenia zawodowego może być oceniana poziomem bezrobocia, które w Niemczech od wielu lat jest niższe niż w Polsce. Według Głównego Urzędu Statystycznego stopa bezrobocia w Polsce we wrześniu 2017 r. wynosiła 6,8%⁵. Bezrobocie w Niemczech, zmierzone poprzez badania statystyczne, przepro-

² Destatis Statistisches Bundesamt, Berufsausbildung auf einen Blick, https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/BeruflicheBildung/BerufsbildungBlick0110019129004.pdf;jsessionid=A182065F5D0C9AD56E999113D213022C.cae3?__blob=publicationFile [dostęp: 28.10.2017].

³ Erziehungsdirektion, <https://www.erz.be.ch> [dostęp: 31.10.2017].

⁴ Bundesagentur für Arbeit, <https://www.arbeitsagentur.de/bildung/schule/wege-nach-schulabschluss> [dostęp: 28.10.2017 oraz 31.10.2017].

⁵ Główny Urząd Statystyczny, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-reje-strowane/stopa-bezrobocia-w-latach-1990-2017,4,1.html> [dostęp: 31.10.2017].

wadzone w tym samym okresie, było o 1,3% niższe niż w Polsce i przyjęło wartość wynoszącą 5,5%⁶.

Warto także zauważyć, że dzięki dobrze wykwalifikowanej sile roboczej procesy w organizacjach mogą być ciągle usprawniane, a dzięki oferowanemu kształceniu zawodowemu w przedsiębiorstwach pracodawcy mają bezpośredni dostęp do kompetentnych i dostosowanych bezpośrednio do potrzeb firmy pracowników⁷.

Należy podkreślić, że dualny system kształcenia zawodowego nie przejawia się tylko i wyłącznie w życiu zawodowym. W trakcie takiej nauki rozwojowi podlegają również cechy osobowości uczniów, takie jak lojalność i poczucie odpowiedzialności. Młodzież uczy się pracy w zespole, rozwijają się ich zdolności oraz gotowość do pokonywania trudności w sytuacjach problemowych. To z kolei przydaje się nie tylko w życiu zawodowym, ale również osobistym⁸.

Znaczenie dualnego systemu kształcenia zawodowego jest ogromne ze względu na to, że pozwala na ograniczenie lub całkowite uniknięcie fluktuacji siły roboczej⁹. Konieczność samodzielnego poszukiwania i aplikowania do wybranego zakładu pracy uczy młodych ludzi niezależności. Szukanie odpowiedniej profesji oznacza często pierwsze zderzenie z realiami rynku pracy, wymogami pracodawców oraz istniejącą na tym rynku konkurencją. Dzięki takim doświadczeniom młodzież może nauczyć się nie tylko samodyscypliny, samozaparacia, odpowiedzialności za wybraną ścieżkę zawodową, ale także jest w stanie lepiej ocenić własne szanse na rynku pracy, a także ma możliwość skonfrontowania swoich umiejętności z innymi osobami [Lechman 2012: 3-4].

2.2. System oświaty, proces oraz rodzaje kształcenia zawodowego w Niemczech

System oświaty w Niemczech jest nie tylko bardzo dobrze rozwinięty, ale także sprawnie zorganizowany. Jak wynika z przeglądu literatury, z uwagi na to, że Niemcy są państwem federalnym, edukacja w poszczególnych 16 krajach związkowych (Landach) może się różnić [Matlak (red.) 2013: 5].

Pierwszym etapem, mającym znaczenie dla dualnego systemu kształcenia zawodowego, jest tak zwana szkoła w obszarze sekondarnym. Na tym poziomie uczniowie muszą wybrać dalszą drogę nauki. Do wyboru mają trzy różne typy szkół. Zanim jednak przystąpią do wyboru dalszego kształcenia, w obszarze sekondarnym wyróżnia się dodatkowo tak zwaną *Orientierungsstufe*, która ma

⁶ Bundesagentur für Arbeit, <https://www.arbeitsagentur.de/presse/2017-20-der-arbeitsmarkt-im-september-2017> [dostęp: 31.10.2017].

⁷ Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main, <http://www.frankfurt-main.ihk.de> [dostęp: 31.10.2017].

⁸ Ibidem.

⁹ Ibidem.

za zadanie pomóc zorientować się uczniom, w którym kierunku chcieliby się dalej kształcić. Obszar sekundarny to klasy 5-9 (lub 10 w zależności od rodzaju szkoły, do której dana osoba uczęszcza)¹⁰.

Pierwszą możliwością dalszej edukacji jest szkoła główna (*Hauptschule*). Nauka w niej trwa 5 lat i kończy się na 9 klasie. Każdy pod koniec nauki w szkole głównej musi zaprezentować swoje umiejętności i przystąpić do egzaminu końcowego, który ma być potwierdzeniem zdobytej wiedzy. Szkoła główna przeznaczona jest dla uczniów, chcących przygotować się do wybranego zawodu oraz ma za zadanie przekazać uczniom podstawową wiedzę. Badania wskazują, że uczniowie z dyplomem ukończenia tego typu szkoły decydują się na wykonywanie zawodów z branży rzemieślniczej oraz przemysłowej (zawód piekarza, fryzjera, mechanika samochodowego itd.)¹¹. Warto jednak zwrócić uwagę, iż absolwenci tego typu szkół mają możliwość rozpoczęcia nauki w szkole zawodowej (*Fachschule*) lub w wyższej szkole zawodowej (*Fachoberschule*), ale dalsze kształcenie możliwe jest tylko i wyłącznie po osiągnięciu dobrych wyników w nauce¹².

Drugim z wariantów występujących w sektorze sekundarnym, jaki każdy uczeń ma do wyboru po ukończeniu 6 klasy, jest szkoła realna (*Realschule*). Nauka w niej trwa o rok dłużej niż w szkole głównej (6 lat). Pod koniec, podobnie jak w szkole głównej, wymagane jest podejście do egzaminu końcowego, który określany jest w Niemczech jako „mała matura” (*Mittlere Reife*). Celem tej placówki jest przekazanie wiedzy praktycznej uczniom, umożliwiającej wykonywanie w przyszłości określonego zawodu (*Mittlere Dienst*). Po otrzymaniu świadectwa ukończenia tego typu szkoły istnieje możliwość rozpoczęcia nauki w dualnym systemie kształcenia zawodowego lub też nauki w szkole zawodowej (*Fachschule*) lub w wyższej szkole zawodowej (*Fachoberschule*)¹³.

Trzecim, a zarazem ostatnim wariantem jest gimnazjum (*Gymnasium*). Nauka kończy się egzaminem maturalnym (*Abitur*). Uczniowie mogą uzyskać świadectwo maturalne po ukończeniu edukacji w gimnazjach (*Gymnasium*), zespołach szkół ponadgimnazjalnych (*Gesamtschulen*) czy też w wyższych szkołach zawodowych (*Fachoberschule*). Pod względem poziomu kształcenia gimnazja są najbardziej wymagającymi placówkami, dającymi jednocześnie możliwość dalszego kształcenia na studiach wyższych. Matura nie wyklucza oczywiście podjęcia edukacji w dualnym systemie kształcenia zawodowego¹⁴.

¹⁰ Kultusminister Konferenz, *Grundstruktur des Bildungswesens in der Bundesrepublik Deutschland*, <https://www.kmk.org/leadadmin/Dateien/pdf/Dokumentation/dt-2015.pdf> [dostęp: 28.10.2017].

¹¹ Bundesagentur für Arbeit, *Bildungswege in Deutschland*, <http://www.arbeitsagentur.de> [dostęp: 31.10.2017].

¹² Ibidem.

¹³ Bundesagentur für Arbeit, <https://www.arbeitsagentur.de/bildung/schule/wege-nach-schulabschluss> [dostęp: 28.10.2017].

¹⁴ Ibidem.

Istotnym typem dalszego kształcenia jest przystąpienie do nauki w dualnym systemie kształcenia zawodowego (*Berufsausbildung*), którego nadrzędny cel to zdobycie przez ucznia specyficznej wiedzy, umożliwiającej późniejsze wykonywanie zawodu [Lechman 2012: 3-4]. Warto w tym miejscu podkreślić, że młodzi ludzie mają możliwość wyboru spośród około 330 zawodów z różnych branż¹⁵.

Jak wynika z przeglądu literatury, wszelkie informacje dotyczące edukacji w dualnym systemie kształcenia zawodowego czy też praw i obowiązków ucznia są jasno sprecyzowane w kilku ustawach. Zalicza się do nich Kodeks kształcenia zawodowego (*Berufsausbildungsgesetz*), ustawa o rzemiośle (*Handwerksordnung*), ustawa o ochronie pracy młodzieży (*Jugendarbeitsschutzgesetz*) oraz rozporządzenie o kwalifikacjach zawodowych nauczycieli (*Ausbilder-Eignungsverordnung*). Te akty prawne stanowią podstawę edukacji oraz zatrudnienia uczniów, znajdujących się w dualnym systemie kształcenia zawodowego w Niemczech¹⁶.

Kształcenie przebiega z reguły w przedsiębiorstwie i uzupełniane jest przez naukę w szkole, która odbywa się 1-2 razy w tygodniu i ma ogólnie ustalony zakres [Lechman 2012: 3-4]. Edukacja w dualnym systemie zawodowym jest bezpłatna, a kandydaci podpisują umowę, tak jak w przypadku normalnej pracy¹⁷.

Należy również zaznaczyć, że osoby kształcące się w takim systemie w Niemczech otrzymują miesięczne wynagrodzenie, które jest zróżnicowane w zależności od etapu edukacji. Wielkość wynagrodzenia rośnie proporcjonalnie do lat nauki oraz zależy od wybranego przez ucznia zawodu¹⁸.

Jak wynika z informacji zamieszczonych na niemieckim portalu internetowym *Bundesinstitut für Berufsbildung* BIBB, tradycyjny wybór zawodu uzależniony jest od płci kandydata. Każdy z nich, niezależnie od płci, może samodzielnie wybrać profesję, w której chce się dalej kształcić. W 2016 r. największą popularnością wśród kobiet cieszył się zawód handlowca (praca biurowa), wśród mężczyzn natomiast zawód mechatronika samochodowego, podobnie jak w roku 2015¹⁹.

Analiza zebranego materiału pozwala zauważyć różnice w miesięcznym wynagrodzeniu dla uczniów kształcących się w dualnym systemie kształcenia zawodowego między Niemcami Wschodnimi a Zachodnimi. Według portalu

¹⁵ Statista, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/156901/umfrage/ausbildungsberufe-in-deutschland/> [dostęp: 1.11.2017].

¹⁶ Bundesagentur für Arbeit, <https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/Ausbildung/GesetzlicheVorgaben/index.htm> [dostęp: 1.11.2017].

¹⁷ Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen, <https://www.ihk-nordwestfalen.de/bildung/Ausbildung/bildung-A-Z/Ausbildungsvertrag/3581300> [dostęp: 1.11.2017].

¹⁸ Ausbildung, <https://www.ausbildung.de/ratgeber/gehalt/> [dostęp: 1.11.2017].

¹⁹ Bundesinstitut für Berufsbildung, https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_60513.php [dostęp: 1.11.2017].

informacyjnego *Gehalt* różnice te wynikają przede wszystkim z dużo mniejszej liczby miejsc pracy w landach wschodnich (mniejsza liczba dużych koncernów), co czyni je mniej produktywnymi niż landy zachodnie. Małe przedsiębiorstwa osiągają mniejsze obroty w sprzedaży, liczone na jednego pracownika, co również powoduje mniejszą efektywność i przekłada się na wynagrodzenia pracowników²⁰. Przybliżone typy kształcenia w Niemczech pozwalają stwierdzić, że omawiany system jest bardzo rozwinięty i wydajny, a także odgrywa ogromną rolę w gospodarce Niemiec.

2.3. Funkcjonowanie oraz sposób finansowania niemieckiego systemu dualnego

Kolejnym, bardzo istotnym elementem omawianego zagadnienia jest funkcjonowanie i sposób finansowania dualnego systemu kształcenia zawodowego w Niemczech oraz zasady działania instytucji go wspierających.

Jak opisano w poprzednim podrozdziale, dualny system zawodowy w Niemczech opiera się na ścisłym związku teorii z praktyką i na nieodłącznym partnerstwie dwóch podmiotów. Jednym z nich są zakłady prowadzące naukę zawodu, odpowiadające za praktyczną część kształcenia, drugim – szkoły zawodowe, których zadaniem jest przekazywanie wiedzy teoretycznej. Uwagę należy zwrócić na fakt, że program nauczania w dualnym systemie kształcenia zawodowego jest ściśle dostosowany do potrzeb zakładu, w jakim uczeń się kształci²¹.

Istotną rolę mają tu do odegrania partnerzy społeczni, np. rady zakładowe, związki zawodowe oraz związki pracodawców. Odpowiadają one za negocjacje w sprawie wynagrodzenia dla uczniów, rady zakładowe – za nadzór nad przebiegiem kształcenia zawodowego oraz mają swój udział w organizacji standardów dla dualnego kształcenia zawodowego danego przedsiębiorstwa. Delegują przedstawicieli do komisji egzaminacyjnej na testach częściowych i końcowych, mających na celu sprawdzenie wiedzy uczniów²².

Zadania partnerów społecznych można opisać na czterech poziomach²³:

1. Poziom krajowy: udział w opracowywaniu szkoleń / norm, zaleceń we wszystkich obszarach i aspektach kształcenia i szkolenia zawodowego.

²⁰ Gehalt, <https://www.gehalt.de/news/ost-west-vergleich-gehaltsunterschiede-in-deutschland> [dostęp: 1.11.2017].

²¹ Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main, https://www.frankfurt-main.ihk.de/berufsbildung/ausbildung/aus_bet_wer/index.html [dostęp: 4.11.2017].

²² GOVET, *Duale Berufsausbildung. Die Berufsausbildung in Deutschland*, Bundesinstitut für Berufsbildung, https://www.bibb.de/dokumente/pdf/GOVET_Praesentation_Maerz_2016_DE.pdf [dostęp: 7.11.2017].

²³ Cedefop, *Berufsausbildung in Deutschland. Kurzbeschreibung*, <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Berufsbildung-im-Deutschland.pdf> [dostęp: 4.11.2017].

2. Poziom regionalny:

a) poziom krajowy: zalecenia we wszystkich obszarach kształcenia i szkolenia zawodowego dotyczące koordynacji między szkołą a przedsiębiorstwami,

b) poziom kompetentnych organów: doradztwo, nadzór nad szkoleniem w przedsiębiorstwach, przeprowadzanie egzaminów, nadawanie kwalifikacji.

3. Poziom sektorowy: negocjacje w sprawie ofert miejsc szkoleniowych.

4. Poziom przedsiębiorstwa: planowanie i wdrażanie szkoleń w przedsiębiorstwach.

Partnerstwo między związkami pracodawców a związkami zawodowymi przejawia się na poziomie federalnym we współpracy z główną komisją BIBB na poziomie prowincji w komitecie szkolenia zawodowego w odpowiednim ministerstwie i na szczeblu regionalnym w komitetach szkolenia zawodowego i komisjach egzaminacyjnych izb rzemieślniczych. Komitety ds. Kształcenia Zawodowego przejmują ważne zadania w zakresie wdrażania i monitorowania kształcenia i szkolenia oraz rozwoju zawodowego²⁴.

Omawiając problematykę dualnego systemu kształcenia zawodowego w Niemczech, trzeba przeanalizować także zasady jego finansowania. Według statystyk przeprowadzonych przez centralę GOVET (*German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training*) łączne publiczne wydatki w roku 2015 na dualny system kształcenia zawodowego wyniosły 5,4 mld euro, z czego 2,9 mld euro to koszty poniesione na rzecz 1600 szkół zawodowych, natomiast pozostałe 2,5 mld wydano na środki sterowania, monitorowania oraz wspierania dualnego systemu kształcenia zawodowego²⁵. Oprócz tego źródła finansowania w Niemczech funkcjonuje system finansowania mieszane. Jak podaje Europejskie Centrum Wsparcia Kształcenia Zawodowego Cedefop (*Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsausbildung*), dualny system kształcenia funkcjonuje dzięki wsparciu wielu instytucji zarówno państwowych, jak i prywatnych, przez które jest wspierany poprzez udział w kosztach. Do tych instytucji należą m.in.: Federalne Ministerstwo Edukacji i Badań Naukowych (*Bundesministerium für Bildung und Forschung – BMBF*), Federalne Ministerstwo Gospodarki i Technologii (*Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie – BMWi*), Federalna Agencja Pracy (*Bundesagentur für Arbeit – BA*), Unia Europejska, przedsiębiorstwa czy też izby rzemieślnicze²⁶.

Jednym z partnerów, który odgrywa ważną rolę w procesie dotacji dualnego systemu kształcenia zawodowego w Niemczech oraz zaangażowany jest w proces

²⁴ Ibidem.

²⁵ GOVET, *Duale Berufsausbildung. Die Berufsausbildung in Deutschland, Bundesinstitut für Berufsbildung*, https://www.bibb.de/dokumente/pdf/GOVET_Praesentation_Maerz_2016_DE.pdf [dostęp: 7.11.2017].

²⁶ Cedefop, *Berufsausbildung in Deutschland. Kurzbeschreibung*, <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Berufsbildung-im-Deutschland.pdf> [dostęp: 4.11.2017].

finansowania, są izby rzemieślnicze. Odpowiadają one przede wszystkim za doradztwo zakładów, które oferują naukę w dualnym systemie kształcenia zawodowego, a także biorą czynny udział w szukaniu oraz rejestrowaniu nowych kandydatów na uczniów, zajmują się edukacją personelu oraz certyfikowaniem nauczycieli, biorą również czynny udział w przeprowadzaniu egzaminów częściowych i końcowych²⁷.

Kolejnym z kooperantów, aktywnym w procesie finansowania, jest Republika Federalna Niemiec, która odpowiada za finansowanie części szkolnej (o której jeszcze będzie mowa w tym rozdziale), nadzoruje publiczny system kształcenia zawodowego, prowadzi badania dotyczące kształcenia zawodowego, a także odpowiada za rozwój standardów [Dolny 2011: 39]. Analizując finansowanie systemu kształcenia zawodowego w Niemczech, należy zwrócić uwagę na jego przedmiot, tj. część szkolną edukacji oraz zakładową, odbywającą się w przedsiębiorstwach. Źródłem finansowana części szkolnej są dochody z podatków danego landu oraz gminy. Landy ponoszą wszelkie koszty związane z edukacją, m.in. nadzór szkolny, wykształcenie instruktorów oraz koszty związane z miesięcznymi wynagrodzeniami nauczycieli. Gminy natomiast odpłacają wydatki związane z infrastrukturą (np. utrzymanie odpowiedniego stanu budynków, w których odbywa się edukacja, pozyskiwanie środków do nauki i nauczania) oraz z administrowaniem procesu kształcenia okolicznościami zewnętrznymi, które wiążą się z edukacją [Dolny 2011: 39].

Odpowiedzialność za finansowanie części zakładowej ponoszą przedsiębiorstwa, w których odbywa się nauka. Przedsiębiorstwa biorące udział w dualnym systemie kształcenia zawodowego przeznaczają rocznie około 5,6 mld euro na jego cele, o czym informuje centrala GOVET²⁸. Należy więc zwrócić uwagę na dwa typy kosztów, które mają związek z omawianym typem kształcenia w Niemczech: brutto i netto²⁹.

Warto jeszcze odnieść się do kwestii średniego kosztu brutto, dochodu oraz kosztu netto na jednego ucznia w poszczególnych częściach Niemiec, tj. w landach wschodnich i zachodnich. Wcześniejszy podrozdział zwracał uwagę na różnice, jakie występują w wynagrodzeniu miesięcznym uczniów w tych dwóch częściach kraju. Zauważalne są także nierówności w średnich kosztach, które przeliczane są na jednego ucznia [Krekel b.d.].

Z badań przeprowadzonych przez Federalny Instytut Kształcenia i Szkolenia Zawodowego wynika, że średnie koszty brutto na jednego ucznia w landach zachodnich wynoszą 17 491 euro, z czego 8162 to dochody. Średnie koszty netto wynikają natomiast z różnicy pomiędzy kosztami brutto a dochodami, przypadają-

²⁷ Ibidem.

²⁸ Ibidem.

²⁹ Statistisches Bundesamt, *Neue Erhebung zu betrieblichen Ausbildungskosten und Bildungsbudget*, https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/BildungForschungKultur/BildungKultur032010.pdf?__blob=publicationFile [dostęp: 9.11.2017].

Tabela 1. Średnie koszty przypadające na jednego ucznia podczas kształcenia zawodowego w poszczególnych latach edukacji w Niemczech (w euro)

Rok kształcenia	Średnie koszty brutto (na 1 ucznia)	Średnie koszty netto (na 1 ucznia)	Średni dochód (na 1 ucznia)
1. rok	16 926	11 499	5 427
2. rok	17 017	9 320	7 697
3. rok	16 613	5 657	10 955

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Bundesministerium für Berufsbildung [Krekel b.d.].

cymi na jednego ucznia i wynoszą tym samym, w landach zachodnich, 9329 euro. Dla porównania, średnie koszty brutto na jednego ucznia w landach wschodnich wynoszą 12 438 euro, średni dochód – 6095, natomiast średnie koszty netto – 6343 euro. Jak można zauważyć, są one znacznie niższe niż w landach zachodnich³⁰.

Zajmując się tematyką finansowania dualnego systemu kształcenia zawodowego w Niemczech, należałoby zainteresować się także średnimi kosztami brutto, dochodami oraz średnimi kosztami netto na jednego ucznia w poszczególnych latach kształcenia zawodowego. Zostały one udostępnione przez Federalny Instytut Kształcenia i Szkolenia Zawodowego i zestawione w tabeli 1. Jak obrazują przytoczone dane, średnie koszty brutto na jednego ucznia w dualnym systemie kształcenia zawodowego w Niemczech utrzymują się na bardzo podobnym poziomie w ciągu trzech lat nauki. Szczegółowa analiza problemu pokazuje, że chociaż suma kosztów brutto w ciągu trzech lat jest podobna, ich struktura się zmienia. Przykładowo w pierwszym roku nauczania średnie koszty netto są dużo wyższe niż średnie koszty netto w trzecim roku nauczania, gdy wynoszą one już tylko 5657 euro, a nie jak w pierwszym przypadku – 11 499 euro. Rozpatrując natomiast kwestię średniego dochodu na jednego ucznia w ciągu trzech lat nauki, zauważyć można, że średni dochód w dualnym systemie kształcenia zawodowego rośnie z każdym rokiem nauki.

Należy więc stwierdzić, że istnieje pewna zależność między średnim dochodem a średnimi kosztami netto przypadającymi na jednego ucznia oraz że wraz ze wzrostem średniego dochodu na jednego ucznia maleją średnie koszty netto na niego w poszczególnych latach. Z przeprowadzonej analizy wynika także, że dualny system kształcenia zawodowego w Niemczech ma trzech głównych partnerów, przez których jest finansowany oraz wspierany. Można pokusić się o stwierdzenie, że partnerzy ci są nieodłącznym elementem dualnego systemu kształcenia zawodowego w Republice Federalnej Niemiec oraz że bez nich system ten nie funkcjonowałby tak dobrze jak dotychczas, być może nie działałby wcale.

³⁰ Ibidem.

Ogólnie można także uznać, że pomimo iż suma kosztów brutto w ciągu trzech lat trwania nauki w dualnym systemie kształcenia zawodowego jest podobna, struktura kosztów w tym czasie się zmienia. Z jednej strony średnie koszty netto przypadające na jednego ucznia zmniejszają się z każdym rokiem kształcenia, z drugiej strony zwiększa się średni dochód, który także liczony jest na jednego ucznia. Do zmniejszania średnich kosztów netto dochodzi przez to, że uczniowie z biegiem czasu nabywają większej wiedzy i umiejętności samodzielnego wykonywania zawodu, z kolei do zwiększenia średniego dochodu dochodzi ze względu na wzrost korzyści, jakie płyną z jednego ucznia, dzięki nabytej przez niego wiedzy i kompetencjom.

2.4. Zalety systemu kształcenia zawodowego w Niemczech

Z analizy zebranego materiału wynika, że istnieje wiele korzyści wypływających z dualnego systemu kształcenia zawodowego w Niemczech. Patrząc na ten układ z perspektywy rynku pracy, nie ulega wątpliwości, że ma on przede wszystkim ogromny wpływ na stopę bezrobocia w Republice Niemiec³¹. Zgodnie z danymi zaczerpniętymi z niemieckiego portalu statystycznego Statista, Niemcy mają najniższy wskaźnik bezrobocia wśród młodzieży ze wszystkich krajów należących do Unii Europejskiej. Dla porównania, stopa bezrobocia wśród ludzi młodych w Federalnej Republice Niemiec w październiku 2017 r. wynosiła 6,6%, w Polsce natomiast 14,4%³². Dane te przedstawiono na wykresie 1.

Dzięki dualnemu systemowi kształcenia zawodowego w Niemczech młodzież ma duże szanse na znalezienie pracy³³.

Należy zgodzić się także z opinią Ewy Lechman, która uważa, że dużą korzyścią dla każdego ucznia, wynikającą z przemianowego systemu kształcenia zawodowego w Niemczech, jest bliskość uczącego się z rynkiem pracy, dzięki czemu ma on możliwość uzyskania kwalifikacji i kompetencji potrzebnych do wykonywania wybranego przez siebie zawodu [Lechman 2012: 4].

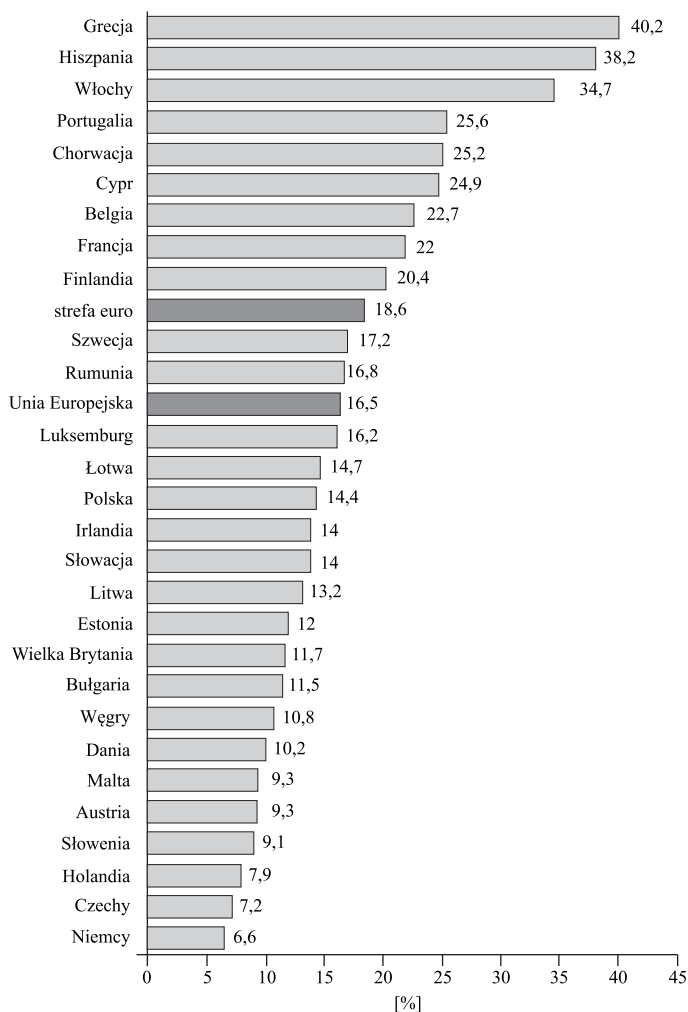
Zaletą tego systemu edukacji jest także staranność jego przeprowadzania. Do jednego z obowiązków każdego zakładu, który oferuje kształcenie zawodowe, należy kontrolowanie dzienniczka zawodowego (*Ausbildungsnachweis*), a także zwracanie uwagi na nanoszenie ewentualnych poprawek, w przypadku nieprawidłowego prowadzenia tego dokumentu przez uczniów. To z kolei świadczy o dokładności

³¹ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht 4/2013, <http://doku.iab.de/kurz-ber/2013/kb0413.pdf> [dostęp: 19.11.2017].

³² Statista, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/74795/umfrage/jugendarbeitslosigkeit-in-europa/> [dostęp: 4.11.2017].

³³ Ausbildung, <https://www.ausbildung.de/ratgeber/gehalt/> [dostęp: 1.11.2017].

Wykres 1. Stopa bezrobocia wśród młodzieży w wieku 15-24 lat w krajach Unii Europejskiej w październiku 2017 roku



Źródło: www.de.statista.com [dostęp: 4.11.2017].

oraz wysokiej jakości kształcenia. O tym obowiązku informuje Kodeks kształcenia zawodowego *Berufsausbildungsgesetz* w Niemczech (§ 14 BBiG)³⁴. Kolejną korzyścią może być fakt, iż system ten zapobiega równocześnie powstawaniu bezrobocia strukturalnego w gospodarce poprzez podejmowanie współpracy między przedsiębiorcami a szkołami zawodowymi i kształcenie w zawodach, na które istnieje realne zapotrzebowanie na lokalnym (regionalnym) rynku pracy [Lechman 2012: 3].

³⁴ Bundesministerium für Bildung und Forschung, *Ausbildung & Beruf*, https://www.bmbf.de/pub/Ausbildung_und_Beruf.pdf [dostęp: 4.11.2017].

Omawiając tematykę dualnego systemu kształcenia zawodowego w Niemczech, należy jeszcze uwzględnić korzyści, jakie czerpią przedsiębiorcy, włączani w procesy zachodzące na rynku pracy. Dzięki inteligentnemu podziałowi odpowiedzialności pomiędzy sektorem publicznym i prywatnym dochodzi do automatycznego odciążenia budżetu państwa z finansowania kształcenia zawodowego [Matlak (red.) 2013: 8-18], co niewątpliwie stanowi kolejną zaletę dwutorowego systemu edukacji.

Jak wynika z przeglądu literatury oraz ogólnej świadomości badawczej, można z całą pewnością stwierdzić, że dualny system kształcenia zawodowego w Niemczech ma wiele zalet i jest rozwiązaniem, które pozytywnie wpływa na gospodarkę oraz procesy w niej zachodzące.

3. Wprowadzenie niemieckiego systemu zawodowego w Polsce oraz jego ograniczenia

Temat dualnego systemu kształcenia zawodowego oraz możliwości wprowadzenia go w Polsce budzi obecnie wielkie zainteresowanie wśród naukowców, przedsiębiorców i rzemieślników zainteresowanych kształceniem zawodowym³⁵. Zgodnie z zapowiedziami zaczerpniętymi z portalu internetowego Ministerstwa Edukacji Narodowej (MEN) dualny system kształcenia zawodowego będzie w Polsce stopniowo wprowadzany, a pracodawcy będą sukcesywnie włączani w proces kształcenia i egzaminowania. Powołane zostaną II stopniowe szkoły branżowe, a także utworzony zostanie Korpus Fachowców i specjalny Fundusz Rozwoju Edukacji Zawodowej (FREZ) [Ministerstwo Edukacji Narodowej 2016b]. Jak podano podczas konferencji zorganizowanej w Wałbrzyskiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej, powodem takich planów jest fakt, że „obecny model kształcenia zawodowego w systemie edukacji nie spełnia swojej funkcji. Wymagania edukacyjne w stosunku do dużej grupy uczniów technikum są zbyt wysokie. Potwierdzają to dostępne dane: jeden na dziesięciu uczniów technikum nie zamierza przystąpić do matury, co drugi nie zdaje matury, jeden na czterech uczniów technikum nie przystępuje do niej w ogóle, a co trzeci nie zdaje egzaminu zawodowego” [Ministerstwo Edukacji Narodowej 2016b].

W tym przypadku należy zgodzić się także z opinią Ewy Lechman, według której tylko nieliczne szkoły zawodowe oraz Centra Kształcenia Praktycznego (CKP) oferują swoim uczniom program dostosowany do faktycznego zapotrzebowania zgłaszanego po stronie pracodawców. Jedną z głównych przyczyn

³⁵ Związek Rzemiosła Polskiego, *Kształcenie dualne w Polsce*, <http://www.zrp.pl/LinkClick.aspx?l eticket=p1zAxxnROxk%3D&tabid=36&language=pl-PL> [dostęp: 16.11.2017].

niefunkcjonowania dualnego systemu kształcenia zawodowego w Polsce jest zbyt ogólny i teoretyczny program kształcenia w szkołach zawodowych, który w niskim stopniu przygotowuje absolwenta szkoły do podjęcia pracy. Naczelnym problemem jest także rozbieżność opinii pracodawców i szkół zawodowych odnośnie do programu kształcenia. Według pracodawców absolwenci kończący szkołę zawodową nie są dobrze przygotowani do podjęcia pracy zarówno na gruncie teoretycznym, jak i praktycznym. Innego zdania są jednak szkoły zawodowe. Taki dysonans nie sprzyja podnoszeniu sprawności systemu kształcenia zawodowego, który mógłby być jednak zniwelowany poprzez systematyczne „konsultacje” pracodawców z przedstawicielami szkół zawodowych [Lechman 2012: 15-18].

Szczegółowa analiza dualnego systemu kształcenia zawodowego w Niemczech oraz możliwości wprowadzenia go w Polsce przywołuje dane statystyczne GUS dostępne w publikacji MEN *Kształcenie zawodowe dla rynku pracy*, które przedstawiają zapotrzebowanie pracodawców w odniesieniu do liczby absolwentów w Polsce.

Jak zaprezentowano w tabeli 2, występuje nadpodaż absolwentów z wykształceniem wyższym oraz średnim zawodowym, policealnym oraz ogólnokształcącym. Mała liczba osób w Polsce ma natomiast wykształcenie zasadnicze zawodowe, natomiast zapotrzebowanie na nich jest bardzo duże i wynosi aż 50,7%. Z kolei, jak pokazuje analiza MEN, fakt ten może wskazywać na nieskuteczność doradztwa zawodowego, które powinno zajmować się badaniem predyspozycji zawodowych uczniów, jeszcze przed wyborem ścieżki edukacji [Ministerstwo Edukacji Narodowej 2016a].

Kolejnym problemem, jaki należałoby uwzględnić, podejmując się próby wprowadzenia dualnego systemu kształcenia zawodowego, byłoby zwrócenie uwagi na kształt systemu edukacji przy formułowaniu strategii rozwoju systemu edukacji w Polsce. W tym kontekście należy przywołać publikację Mieczysława Kabaja, z której wynika, że główny problem w polskim szkolnictwie średnim polega na ustaleniu proporcji między kształceniem ogólnym a zawodowym i technicznym. W Niemczech oraz w innych krajach Unii Europejskiej, takich jak

Tabela 2. Porównanie struktury (wg wykształcenia) podaży i popytu na pracę w Polsce w 2014 roku (%)

Wykształcenie	Absolwenci	Wolne miejsca pracy
Wyższe	49,3	38,8
Średnie zawodowe i policealne	24,3	10,5
Średnie ogólnokształcące	21,4	10,5
Zasadnicze zawodowe	5,0	50,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MEN [Ministerstwo Edukacji Narodowej 2016a].

Austria, Czechy czy Szwajcaria, dominuje kształcenie zawodowe. W rozważaniach uwagę zwraca także średni udział kształcenia technicznego i zawodowego w krajach Unii Europejskiej, który wynosi 60%. Dla porównania, w Niemczech udział tego typu edukacji wyniósł aż 77%, w Polsce tylko 52% [Kabaj 2010: 47].

Jak nietrudno zauważyć, Polska jest jednym z czterech krajów Unii Europejskiej, w którym udział kształcenia zawodowego w średnim kształceniu młodzieży plasuje się prawie na najniższym poziomie. Mieczysław Kabaj słusznie zauważył, że jeżeli Polska nie poprawi tych proporcji, polscy przedsiębiorcy napotkają rosnące trudności rekrutacji robotników wykwalifikowanych, rzemieślników, techników i średniego personelu [Kabaj 2010: 47].

Z tego powodu istnieje konieczność wprowadzenia zmian. Wdrożenie dualnego systemu kształcenia zawodowego w Polsce można byłoby zidentyfikować nie tylko jako szansę dla młodych Polaków, ale także jako szansę dla polskich przedsiębiorstw. Kształcenie zawodowe daje uczniom możliwość nabywania umiejętności zawodowych przy uwzględnieniu nowoczesnych technik i technologii stosowanych przez pracodawców oraz większe szanse zatrudnienia na rynku pracy. Omawiany system daje firmom możliwość pozyskania dobrze przygotowanych pracowników [Ministerstwo Edukacji Narodowej 2016a].

Prawdopodobnie ze względu na to, że w Polsce brakuje dobrego doradztwa zawodowego, a tym samym dobrej oferty kształcenia w szkołach zawodowych, istnieje problem z nadwyżką absolwentów szkół wyższych. Wielu uczniów decyduje się na edukację na studiach wyższych, ponieważ państwo nie umożliwia im innej atrakcyjnej ścieżki edukacji. Niestety, takie posunięcia mogą „doprowadzić do masowego bezrobocia absolwentów szkół wyższych oraz niedoboru wykwalifikowanych robotników, rzemieślników i techników”, na co zwraca uwagę Kabaj w swojej publikacji [Kabaj 2010: 72-73].

Jak wynika z informacji podanej przez MEN podczas konferencji zorganizowanej w Wałbrzyskiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej, wielu absolwentów szkół wyższych przekwalifikowuje się bezpośrednio po ukończeniu szkoły, czego powodem jest m.in. nieskuteczne doradztwo zawodowe [Ministerstwo Edukacji Narodowej 2016a].

Ponadto Departament Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w swojej publikacji zwraca uwagę na problem z bezrobociem wśród młodzieży w Polsce. Jak wynika ze statystyk przez nich przeprowadzonych, osoby młode są grupą najbardziej narażoną na bezrobocie, wykazują niski wskaźnik zatrudnienia i bardzo niską aktywność zawodową, a ich trudna sytuacja na rynku pracy często jest konsekwencją braku doświadczenia zawodowego oraz niedopasowaniem kwalifikacji do ich potrzeb. Z badań wynika także, że pracuje tylko 28,9% osób w wieku 15-24 lata, podczas gdy w grupie 25-34 lata już 78,7%³⁶.

³⁶ Gwarancje dla młodzieży, <http://gdm.praca.gov.pl/o-programie/statystyki> [dostęp: 5.11.2017].

Kabaj zauważył, że istnieje związek między systemem kształcenia zawodowego a bezrobociem młodzieży. Badacz twierdzi, że wprowadzenie dualnego systemu kształcenia zawodowego w Polsce stałoby się wielkim sukcesem i miałyby wpływ na zmniejszenie stopy bezrobocia wśród młodzieży o 1/3, a może nawet i o połowę. Dzięki temu są oni lepiej przygotowani do pracy [Kabaj 2010: 72-73].

Według danych publikowanych przez portal Statista stopa bezrobocia młodzieży w październiku 2017 r. wyniosła w Polsce 14,4%, natomiast w Niemczech 6,6%, o czym wspomniano w podrozdziale 2.4. *Zalety systemu kształcenia zawodowego w Niemczech*³⁷. Poza tym, uwagę należy zwrócić na fakt, że trudna sytuacja młodzieży na rynku pracy jest zjawiskiem obserwowanym niemal w całej Unii Europejskiej, co jednak nie upoważnia Polski do braku konieczności podejmowania działań na rzecz poprawy sytuacji młodych ludzi³⁸.

Badania aktywności ekonomicznej ludności w Polsce i w Niemczech, o których w swojej pracy wspomina Kabaj, wskazują, że w krajach, w których dominuje dualny system kształcenia, czas przejścia ze szkoły do pracy jest krótki, np. w Niemczech 50% absolwentów rozpoczyna pracę natychmiast po ukończeniu szkoły. W Polsce rok po ukończeniu szkoły zawodowej pracę podejmuje tylko 50% absolwentów, pozostałe 50% szuka pracy lub doksztalca się. W najbardziej rozwiniętych krajach (Austria, Dania, Holandia, Wielka Brytania, Irlandia i Szwajcaria) rok po ukończeniu szkoły pracowało aż 75-80% absolwentów [Kabaj 2010: 39-40].

Jak wynika z badań przeprowadzonych przez MEN, istnieje kilka barier, które uniemożliwiają dopasowanie edukacji do rynku pracy w Polsce. Przede wszystkim są to błędne decyzje, podejmowane np. w sprawie doboru oferty kształcenia zawodowego, a tym samym nieodpowiednie wypracowanie rozwiązań do badania popytu i podaży na wykwalifikowane kadry. Rozwiązaniem tego problemu mogłoby być regularne prowadzenie diagnozowania zapotrzebowania na pracowników w określonych zawodach. Dzięki systematycznej kontroli możliwe byłoby ciągle dopasowanie edukacji do nieustająco zmieniających się realiów rynku pracy [Ministerstwo Edukacji Narodowej 2016a].

Następną barierą dla wprowadzenia dualnego systemu kształcenia zawodowego w Polsce jest brak istotnej informacji o możliwości dalszej edukacji. Sposobem wyjścia z tej sytuacji mogłoby być zapewnienie dostępu do takich informacji, jak zapotrzebowanie rynku pracy, oczekiwania pracodawców wobec przyszłych pracowników czy też utworzenie specjalnego portalu zawierającego wszelkie informacje dotyczące dualnego systemu kształcenia zawodowego. Tak funkcjonuje omawiany system w Niemczech, gdzie „świetnie działające niemieckie doradztwo zawodowe sprawia, że młodzi ludzie w większości wybierają właściwą drogę zawodową, wykorzystując swoje predyspozycje i uzdolnienia” [Skiert 2002: 351].

³⁷ Statista, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/74795/umfrage/jugendarbeitslosigkeit-in-europa/> [dostęp: 4.11.2017].

³⁸ Gwarancje dla młodzieży, <http://gdm.praca.gov.pl/o-programie/statystyki> [dostęp: 5.11.2017].

Ponadto, jak słusznie zauważyła Małgorzata Skiert, za najwyższy priorytet należy uznać rozwój społeczno-gospodarczy Polski, ponieważ dotychczas realia rynku pracy i doświadczenia najbardziej rozwiniętych krajów Europy były przez Polskę ignorowane [Skiert 2002: 351]. Nie pozostaje więc nic innego, jak podejmować działania zmierzające do wprowadzenia omawianego systemu, a także mieć nadzieję, że próby jego wprowadzenia oraz proponowane przez MEN rozwiązania³⁹, polegające na:

- wprowadzeniu ramowych programów doradztwa zawodowego,
 - uwzględnieniu tematyki doradztwa w podstawie programowej na każdym etapie edukacji,
 - obowiązku badania predyspozycji zawodowych uczniów przed wyborem ścieżki kształcenia w poradni psychologiczno-pedagogicznej,
- okażą się skuteczne i jednocześnie wpłyną na obniżenie stopy bezrobocia, a także na uatrakcyjnienie systemu edukacji młodych Polaków.

4. Podsumowanie

Przegląd różnorodnej literatury pokazuje, że warto inwestować w dualny system kształcenia zawodowego, a tym samym w kapitał ludzki, ponieważ z biegiem czasu uczeń nabywa umiejętności w wykonywaniu pracy, co daje możliwość osiągnięcia długoterminowych korzyści dla danego przedsiębiorstwa.

Przeprowadzona analiza pozwala dostrzec, iż niemiecki system kształcenia zawodowego jest układem funkcjonującym już od wielu lat, a dzięki połączeniu praktycznej i teoretycznej nauki, uczniowie zdolni są do samodzielnego wykonywania pracy (tuż po zakończeniu edukacji) poprzez znajomość procesów zachodzących w firmie. Ponadto, firmy poprzez inwestycję w kapitał ludzki mogą osiągać długoterminowe korzyści, a także mają możliwość uzyskania dobrze wykwalifikowanych pracowników, dostosowanych do swoich potrzeb. Dualny system kształcenia zawodowego sprawia, że młodzi ludzie poprzez naukę w tym systemie mają szansę na pierwsze zderzenie z realiami rynku pracy, wymogami pracodawców, konkurencją panującą na rynku. W konsekwencji uczą się lepszej oceny własnych szans na rynku pracy oraz samodyscypliny, a także zbierają doświadczenie zawodowe. Dzięki temu system zapobiega jednocześnie powstawaniu bezrobocia strukturalnego w gospodarce, a jego wprowadzenie w Polsce pozwoliłoby zmniejszyć bezrobocie wśród młodzieży o 1/3, możliwe, że nawet o połowę [Kabaj 2010: 72-73].

³⁹ Ministerstwo Edukacji Narodowej, 27.06.2016b, *Zmiany w kształceniu zawodowym dla rynku pracy*, <https://men.gov.pl/ministerstwo/informacje/zmiany-w-ksztalceniu-zawodowym-dla-ryнку-pracy.html> [dostęp: 5.11.2017].

Oprócz tego w Polsce powinno się prowadzić regularne badania dotyczące popytu i podaży wykwalifikowanej kadry, co pozwoliłoby na wyliczenie realnego zapotrzebowania na określonych specjalistów i byłoby dobrym krokiem w kierunku dostosowania się do ciągle zmieniających się realiów rynku pracy. Niezbędne jest przywrócenie optymalnych proporcji pomiędzy liczbą osób podejmujących i kończących kształcenie na studiach wyższych i popytem na absolwentów, w przeciwnym razie może to mieć negatywny wpływ na gospodarkę oraz wzrost bezrobocia w kraju.

Jak już wcześniej opisano, udział kształcenia technicznego i zawodowego wynosi 52% i znacznie odbiega od struktury szkolnictwa średniego w innych krajach. W Niemczech np. udział kształcenia technicznego i zawodowego wyniósł aż 77%, co budzi swoisty niepokój wśród osób, zajmujących się analizą systemu edukacji w Polsce. Z tego powodu polską strukturę szkolnictwa można porównać do struktury szkolnictwa średniego, jaka występuje w krajach słabo rozwiniętych. Oznacza to, że jeżeli struktura szkolnictwa w Polsce nie zostanie zmieniona, przedsiębiorcy napotkają rosnące trudności w rekrutacji średniego personelu [Kabaj 2010: 47].

Analiza dualnego systemu kształcenia zawodowego w Niemczech oraz możliwości wprowadzenia go w Polsce przeprowadzone zostały jedynie na niewielką skalę, również ze względu na niewielką liczbę odpowiedniej literatury w Polsce. Badania opisane w prezentowanym artykule powinny traktować się jako podstawę kolejnych badań, które miałyby na celu pogłębienie tematyki dualnego systemu kształcenia zawodowego w Polsce.

Podsumowując, należy stwierdzić, że wprowadzenie omawianego systemu w Polsce byłoby dobrym posunięciem, bowiem dałoby możliwość rozwiązania wielu problemów, przede wszystkim bezrobocia wśród młodzieży, a w kontekście obecnych i perspektywicznych wyzwań rynku pracy przygotowałoby młode osoby do wykonywania różnych zawodów. Pomimo wielu zalet dualnego systemu kształcenia zawodowego w Niemczech, dostrzec możemy w nich także ograniczenia, które wymagają dopracowania, aby system ten również w Polsce mógł skutecznie funkcjonować. Pierwszym krokiem powinno być jednak stopniowe przygotowywanie kadry nauczycielskiej i instruktorskiej oraz wprowadzenie sprawnego doradztwa zawodowego.

Literatura

- Adeba, <http://www.adeba.de/html.php/modul/HTMLPages/pid/636> [dostęp: 31.10.2017].
Ausbildung, <https://www.ausbildung.de/ratgeber/gehalt/> [dostęp: 1.11.2017].
Bertreut, <https://www.betreut.de/magazin/kinder/serie-kindergartenmodelle-der-integrative-kindergarten-384-2/> [dostęp: 28.10.2017].
Bundesagentur für Arbeit, *Bildungswege in Deutschland*, <http://www.arbeitsagentur.de> [dostęp: 31.10.2017].
Bundesagentur für Arbeit, <https://www.arbeitsagentur.de/bildung/schule/wege-nach-schulabschluss> [dostęp: 28.10.2017 oraz 31.10.2017].

- Bundesagentur für Arbeit, <https://www.arbeitsagentur.de/presse/2017-20-der-arbeitsmarkt-im-september-2017> [dostęp: 31.10.2017].
- Bundesagentur für Arbeit, <https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/Ausbildung/GesetzlicheVorgaben/index.htm> [dostęp: 1.11.2017].
- Bundesinstitut für Berufsbildung, https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_60513.php [dostęp: 1.11.2017].
- Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, <http://www.gesetze-im-internet.de> [dostęp: 28.10.2017].
- Bundesministerium für Bildung und Forschung, *Ausbildung & Beruf*, https://www.bmbf.de/pub/Ausbildung_und_Beruf.pdf [dostęp: 4.11.2017].
- Cedefop, *Berufsausbildung in Deutschland. Kurzbeschreibung.*, <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Berufsbildung-im-Deutschland.pdf> [dostęp: 4.11.2017].
- Destatis Statistisches Bundesamt, *Berufsausbildung auf einen Blick*, https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/BeruflicheBildung/BerufsbildungBlick0110019129004.pdf;jsessionid=A182065F5D0C9AD56E999113D213022C.cae3?__blob=publicationFile [dostęp: 28.10.2017].
- Destatis Statistisches Bundesamt, https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/07/PD17_255_225.html [dostęp: 31.10.2017].
- Dolny E., 2011, *Aktywne programy rynku pracy w Polsce w latach 2005-2010*, w: Z. Wiśniewski, K. Zawadzki (red.), *Efektywność polityki rynku pracy w Polsce*, Toruń: Wojewódzki Urząd Pracy, Uniwersytet Mikołaja Kopernika.
- Edunet Poland, <http://www.edunet-poland.pl/berufsbildung/duales-ausbildungssystem/> [dostęp: 28.10.2017].
- Erziehungsdirektion, <https://www.erz.be.ch> [dostęp: 31.10.2017].
- Gehalt, <https://www.gehalt.de/news/ost-west-vergleich-gehaltsunterschiede-in-deutschland> [dostęp: 1.11.2017].
- Gehaltsvergleich, <https://www.gehaltsvergleich.com/ausbildung-IndustrieKaufmann-IndustrieKauffrau> [dostęp: 1.11.2017].
- Gehaltsvergleich, <https://www.gehaltsvergleich.com/ausbildung-Kraftfahrzeugmechatroniker-Kraftfahrzeugmechatronikerin-PersonenKraftwagentechnik> [dostęp: 1.11.2017].
- Główny Urząd Statystyczny, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/stopa-bezrobocia-w-latach-1990-2017,4,1.html> [dostęp: 31.10.2017].
- GOVET, *Duale Berufsausbildung. Die Berufsausbildung in Deutschland*, *Bundesinstitut für Berufsbildung*, https://www.bibb.de/dokumente/pdf/GOVET_Praesentation_Maerz_2016_DE.pdf [dostęp: 7.11.2017].
- Gwarancje dla młodzieży, <http://gdm.praca.gov.pl/o-programie/statystyki> [dostęp: 5.11.2017].
- Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main, <http://www.frankfurt-main.ihk.de> [dostęp: 31.10.2017].
- Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main, https://www.frankfurt-main.ihk.de/berufsbildung/ausbildung/aus_bet_wer/index.html [dostęp: 4.11.2017].
- Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen, <https://www.ihk-nordwestfalen.de/bildung/Ausbildung/bildung-A-Z/Ausbildungsvertrag/3581300> [dostęp: 1.11.2017].
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht 4/2013, <http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb0413.pdf> [dostęp: 19.11.2017].
- Kabaj M., 2010, *System kształcenia zawodowego i kierunki jego doskonalenia w warunkach integracji i wzrostu konkurencyjności*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa: Wydawnictwo Związek Rzemiosła Polskiego.
- Krekel E.M. (b.d.), *Probleme und Perspektiven beruflichen Aus- und Weiterbildung*, *Hochschule Bremen*, https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_wirueberuns_lehre_hs_bremen_modul_6_Finanzierung_der_Ausbildung.pdf [dostęp: 9.11.2017].

- Kultusminister Konferenz, *Grundstruktur des Bildungswesens in der Bundesrepublik Deutschland*, <https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Dokumentation/dt-2015.pdf> [dostęp: 28.10.2017].
- Lechman E., 2012, *Dualny system kształcenia zawodowego w Polsce. Szanse i bariery wdrożenia*, Gdańsk: Politechnika Gdańska.
- Lemke U., 2013, *Weltweit anerkanntes Erfolgsmodell Duale Ausbildung – Zukunftssicherung von Arbeitskräften*, Proবাদis, https://erfolg-im-beruf.de/fileadmin/template/images/Organisation/TALENTUM_FFM_2013_Proবাদis_Lemke.pdf [dostęp: 29.10.2017].
- Matlak J. (red.), 2013, *Niemiecki system kształcenia i szkolenia zawodowego. Implikacje dla rynku pracy*, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, <http://www.up.podlasie.pl> [dostęp: 31.10.2017 oraz 4.11.2017].
- Ministerstwo Edukacji Narodowej, 24.06.2016a, *Kształcenie zawodowe dla rynku pracy*, https://men.gov.pl/wp-content/uploads/2016/06/men_prezentacja.pdf [dostęp: 5.11.2017].
- Ministerstwo Edukacji Narodowej, 27.06.2016b, *Zmiany w kształceniu zawodowym dla rynku pracy*, <https://men.gov.pl/ministerstwo/informacje/zmiany-w-ksztalceniu-zawodowym-dla-ryнку-pracy.html> [dostęp: 5.11.2017].
- Ministerstwo Edukacji Narodowej, 13.03.2017, *Rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego podpisane*, <https://men.gov.pl/ministerstwo/informacje/rozporzadzenie-w-sprawie-klasyfikacji-zawodow-szkolnictwa-zawodowego-podpisane.html> [dostęp: 5.11.2017].
- Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, *Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce*, https://www.parp.gov.pl/images/PARP_publications/pdf/raport%20o%20stanie%20sektora%20msp%20w%20polsce_2017.pdf [dostęp: 4.11.2017].
- Skiert M., 2002, *Podstawy dualnego systemu kształcenia zawodowego w Republice Federalnej Niemiec*, Lublin: Muzeum Historii Polski.
- Statista, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/156901/umfrage/ausbildungsberufe-in-deutschland/> [dostęp: 1.11.2017].
- Statista, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1929/umfrage/unternehmen-nach-beschaeftigten-groessenklassen/> [dostęp: 4.11.2017].
- Statista, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/74795/umfrage/jugendarbeitslosigkeit-in-europa/> [dostęp: 4.11.2017].
- Statistisches Bundesamt, *Neue Erhebung zu betrieblichen Ausbildungskosten und Bildungsbudget*, https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/BildungForschungKultur/BildungKultur032010.pdf?__blob=publicationFile [dostęp: 9.11.2017].
- Związek Rzemiosła Polskiego, *Kształcenie dualne w Polsce*, <http://www.zrp.pl/LinkClick.aspx?fileticket=plzAxxnROxk%3D&tabid=36&language=pl-PL> [dostęp: 16.11.2017].

A dual system of vocational education in Germany – possibilities of its implementation in Poland

Abstract. Education plays an important part in everyone's life as it enables them to find a well-paying job and raise their social status. The aim of this article is to present a dual system of vocational education, which exists in Germany and is an important component of the general education system. So far, this systemic solution has not received much attention in Poland. The author describes and analyses the advantages of the dual system of vocational education, and considers possible obstacles that could prevent its introduction in Poland. Finally, a number of measures are proposed that could facilitate its successful implementation.

Keywords: dual system of vocational education, dual system, German vocational education

KRZYSZTOF ŚWIĄTCZAK

Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu, Wydział Finansów i Bankowości
e-mail: krzysztofswiatczak@gmail.com

Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2016 roku, sygn. akt III CZP 5/16

Streszczenie. Problem przejścia na osobę trzecią uprawnień z tytułu rękojmi za wady fizyczne był od lat przedmiotem analiz wielu wybitnych prawników i sędziów. Wydawało się, że kres rozważaniom na powyższy temat położyła uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2004 r. Jednakże Sąd Najwyższy w uchwale z 19 października 2016 r. dopuścił możliwość przeniesienia uprawnień do odstąpienia od umowy sprzedaży na obdarowanego w przypadku wady fizycznej rzeczy. Celem niniejszej glosy jest analiza uchwały Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2016 r.

Słowa kluczowe: umowa sprzedaży, Sąd Najwyższy, wyrok, kupujący, obdarowany, sprzedawca

1. Wprowadzenie

19 października 2016 r. Sąd Najwyższy (dalej: SN) w składzie 7 sędziów podjął następującą uchwałę:

Darowizna udziału we współwłasności rzeczy ruchomej przez jednego z dwóch współwłaścicieli na rzecz drugiego powoduje – jeżeli umowa darowizny nie stanowi inaczej – przejście na obdarowanego uprawnienia do odstąpienia od umowy sprzedaży, na podstawie której doszło do nabycia współwłasności rzeczy.

Niniejsze orzeczenie SN dotyczyło kwestii przejścia na obdarowanego będącego równocześnie współwłaścicielem rzeczy uprawnienia do odstąpienia od umowy sprzedaży w całości w sytuacji, gdy darczyńca będący drugim współwłaścicielem rzeczy przenosi na obdarowanego swój udział, doprowadzając do sytuacji, w której obdarowany stał się jedynym właścicielem rzeczy. Sąd Najwyższy uznał, że jest to dopuszczalne.

2. Stan faktyczny

Stan faktyczny owej sprawy przedstawia się następująco. Pozwany sprzedał powodowi i jego ojcu samochód osobowy marki Volkswagen Passat 23 kwietnia 2012 r. W umowie sprzedaży pozwany oznaczony był jako „sprzedający”, powód figurował jako „kupujący”, a ojciec powoda oznaczony został mianem współwłaściciela. W wyniku zawarcia umowy każdy z nabywców, tj. ojciec i syn, stał się współwłaścicielem, a udział każdego z nich wynosił 1/2 części nabytego samochodu. W wyniku przekazania powodowi przez jego ojca udziału 29 października 2012 r. powód stał się wyłącznym właścicielem pojazdu, a 11 stycznia 2013 r. odstąpił od umowy sprzedaży w całości, żądając zwrotu ceny oraz odszkodowania w granicach ujemnego interesu umownego. Przyczyną odstąpienia od umowy była wada fizyczna pojazdu w postaci zaniżonego przebiegu samochodu.

3. Orzeczenia sądu rejonowego i sądu okręgowego

Sąd rejonowy uwzględnił powództwo, stwierdzając, że wyżej wymieniona wada skutkuje obniżeniem wartości pojazdu, stanowiąc uzasadnioną przyczynę odstąpienia od umowy. Ponadto zgodnie z orzeczeniem umowa darowizny przenosiła na powoda nie tylko udział darczyńcy, ale także wszelkie uprawnienia z nim związane, w tym uprawnienia z tytułu rękojmi za wady fizyczne.

Sąd okręgowy, rozpatrując tę sprawę, powziął wątpliwość, czy ojciec powoda, przenosząc na niego udział we współwłasności, przeniósł równocześnie wynikające z rękojmi za wady fizyczne uprawnienia do odstąpienia od umowy. Od stwierdzenia tej kwestii zależało, czy powodowi przysługiwało prawo odstąpienia od umowy sprzedaży w całości.

4. Orzeczenie Sądu Najwyższego

Sąd Najwyższy, rozstrzygając w zwykłym składzie, stwierdził, że skoro umowa sprzedaży rzeczy oznaczonej co do tożsamości jest świadczeniem niepodzielnym, to w przypadku, gdy kupujących jest kilku, odstąpienie od umowy jest możliwe jedynie w całości, ponieważ świadczenie jest niepodzielne. Wątpliwości budzi natomiast „dopuszczalność przeniesienia wraz z udziałem we współwłasności rzeczy uprawnienia (współuprawnienia) do odstąpienia od umowy sprzedaży z powodu wady fizycznej rzeczy w sytuacji, gdy w wyniku darowizny udziału,

obdarowany stał się wyłącznym właścicielem rzeczy”¹. Orzecznictwo Sądu Najwyższego w tej sprawie jest bowiem rozbieżne. Z wcześniejszych wyroków wynika, że uprawnienia z tytułu rękoi za wady oraz gwarancji przechodzą w sposób dorozumiany na następców kupującego². Kolejne orzeczenia prezentują całkiem odmienne stanowisko, w myśl którego uprawnienia z tytułu rękoi za wady fizyczne można przenieść na kolejnego nabywcę, ale nie dotyczy to prawa odstąpienia od umowy sprzedaży z powodu wady fizycznej rzeczy³. SN bardziej przychylił się do pierwszego stanowiska. Uważał bowiem, że przejście uprawnień z tytułu rękoi na następców prawnych nabywcy może nastąpić nie tylko wskutek wyraźnych uzgodnień z kolejnym nabywcą rzeczy, lecz także w sposób dorozumiany, co wynika z art. 56 i 65 Kodeksu cywilnego (dalej: k.c.)⁴. Tym samym celem umowy sprzedaży jest nie tylko przeniesienie własności, ale także „przelew wszystkich uprawnień z tytułu rękoi i gwarancji”⁵. Nie ogranicza to ani nie pogarsza w żaden sposób pozycji pierwotnego sprzedającego, gdyż jego chroni ograniczenie czasowe, a zachowana zostaje istota rękoi, tj. zapewnienie prawidłowego wykonania zobowiązania przez sprzedawcę. Zważywszy jednak na rozbieżności zarówno w piśmiennictwie, jak i orzecznictwie sądów powszechnych czy SN na podstawie art. 390 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego (dalej: k.p.c.)⁶, skierowano sprawę do rozstrzygnięcia w składzie powiększonym.

SN rozstrzygający w powiększonym składzie stwierdził, że niniejsza sprawa ma szczególny charakter. Nie dotyczy bowiem przejścia uprawnień z tytułu rękoi na kolejnego nabywcę rzeczy, będącego osobą trzecią w stosunku do pierwotnych kontrahentów, lecz przejścia wyżej wymienionych uprawnień na drugiego współwłaściciela będącego jednocześnie stroną pierwotnej umowy sprzedaży. Tym samym powyższy stan faktyczny i prawny wymaga dogłębnej analizy. Podstawą rozważań są wynikające z art. 155 § 1 k.c. regulacje dotyczące przeniesienia własności rzeczy oznaczonej co do tożsamości oraz wynikający z art. 535 § 1 k.c. obowiązek wydania rzeczy przez sprzedającego. Zgodnie z orzecznictwem świadczenia sprzedawcy, a także wzajemne świadczenie kupujących w razie skorzystania przez nich z prawa odstąpienia od umowy sprzedaży rzeczy ruchomej są niepodzielne⁷. Jeżeli więc mamy do czynienia z sytuacją, w której jest kilku kupujących, to uprawnienie do odstąpienia od umowy sprzedaży rzeczy ruchomej oznaczonej co do tożsamości może być wykonane jedynie

¹ Uchwała SN z dnia 19 października 2016 r., sygn. akt III CZP 5/16.

² Wyrok SN z dnia 30 grudnia 1988 r. III CZP 48/88, OSNC z 1989 r., nr 3, poz. 36.

³ Uchwała SN z dnia 5 lutego 2004 r. III CZP 96/03, OSNC z 2004 r., nr 6, poz. 88.

⁴ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, t.j. Dz.U. 2017, poz. 459.

⁵ Uchwała SN z dnia 19 października 2016 r., sygn. akt III CZP 5/16.

⁶ Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego, t.j. Dz.U. 2016, poz. 1822 z późn. zm.

⁷ Wyrok SN z dnia 14 marca 2002 r., IV CKN 821/00.

łącznie przez wszystkich uprawnionych. Na nich również spoczywa obowiązek zwrotu sprzedającemu rzeczy, za którego spełnienie odpowiadają oni jak dłużnicy solidarni zgodnie z art. 380 § 1 k.c.

Regulacje dotyczące rękojmi, a więc art. 556 i n. k.c. nie regulują problematyki przejścia na kolejnego nabywcę rzeczy uprawnień związanych z rękojmią za wadę fizyczną rzeczy. Z przepisów tych wynika jedynie, że rękojmia jako szczególny rodzaj odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonanie umowy występuje jedynie w ramach danej umowy. Ma więc charakter względny. Co ważne, musi być to umowa sprzedaży albo umowa, do której stosuje się przepisy o rękojmi. Ryzyko związane z odpowiedzialnością za wady rzeczy przechodzi na każdego kolejnego zbywcę. Duże wątpliwości budzą natomiast uprawnienia kolejnego nabywcy wobec pierwotnego zbywcy, a zwłaszcza możliwość wykonania uprawnień z tytułu rękojmi, w tym prawa do odstąpienia od umowy.

Zgodnie z pierwszym stanowiskiem należy odrzucić taką wykładnię art. 556 § 1 k.c., w myśl której uprawnienia z tytułu rękojmi powinny dotyczyć tylko konkretnej umowy sprzedaży. Byłoby to sprzeczne zarówno z celem społecznym tej instytucji, jak i z rzeczywistą treścią przepisu. Uprawnienia z tytułu rękojmi są bowiem związane z prawem własności rzeczy, a nie z podmiotami konkretnej umowy sprzedaży: „Zmiana właściciela nabytej rzeczy nie powinna zwalniać zobowiązanego z odpowiedzialności za wady rzeczy, należy więc uznać, że nie eliminuje więzi prawnej z pierwotnym sprzedawcą, a podstawą przejścia uprawnień z rękojmi na kolejnego nabywcę jest ich dorozumiany przelew”⁸.

Natomiast w myśl drugiej koncepcji uprawnienia z tytułu rękojmi za wady fizyczne rzeczy nie przechodzą na kolejnego nabywcę. Możliwe jest jedynie przelanie na nabywcę uprawnień do żądania obniżenia ceny, usunięcia wady lub dostarczenia rzeczy wolnej od wad. Może to być dokonane nawet w sposób dorozumiany, jednakże przeniesienie uprawnień do odstąpienia od umowy sprzedaży jest niemożliwe⁹. Uprawnienia z tytułu rękojmi za wady fizyczne nie są związane z prawem własności rzeczy, ale są uprawnieniami przysługującymi kupującemu względem sprzedawcy. Tym samym nie przechodzą na kolejnego nabywcę. Mogą być co prawda przeniesione na kolejnego zbywcę poprzez zastrzeżenie w umowie sprzedaży albo w odrębnej umowie, także w sposób dorozumiany, lecz dopuszczalne jest to jedynie w drodze przelewu. W przypadku wątpliwości, czy uprawnienia te rzeczywiście miały przejść na kolejnego nabywcę, należy brać pod uwagę cel umowy oraz zgodny zamiar stron.

⁸ Uchwała SN z dnia 30 grudnia 1988 r. III CZP 48/88. Zob. także: uchwała SN z dnia 28 września 1995 r., III CZP 125/95, OSNC 1996, nr 1, poz. 11; wyrok SN z dnia 5 kwietnia 1974 r., II CR 109/74, OSPiKA 1975, nr 3, poz. 64; wyrok SN z dnia 27 kwietnia 2000 r. I CKN 616/98.

⁹ Wyrok SN z dnia 15 stycznia 1997 r. III CKN 29/96, OSP 1997, nr 7-8, poz. 144.

Jednakowoż wyraźnie odrzucona została możliwość przeniesienia na kolejnego nabywcę zarówno w sposób wyraźny określony w umowie, jak i w sposób dorozumiany prawa do odstąpienia od umowy w stosunku do pierwotnego zbywcy. Przemawia za tym fakt, że uprawnienie to ma charakter kształtujący. Ponadto zgodnie z art. 494 k.c. niedopuszczalne jest, aby osoby trzecie decydowały, czy dany stosunek zobowiązaniowy ma istnieć. Odstąpienie od umowy rodzi także przysługujące odstępującemu uprawnienie do żądania zwrotu ceny. W przypadku przeniesienia uprawnienia do odstąpienia od umowy na kolejnego nabywcę brak byłoby podstaw do wynikającego z art. 509 § 2 k.c. żądania zwrotu ceny. Nie jest ono bowiem związane z prawem odstąpienia od umowy, lecz „powstaje *ex lege* dla strony stosunku zobowiązaniowego w wypadku odstąpienia od umowy”¹⁰. Nawet gdyby uprawnienie to przechodziło wraz z prawem do odstąpienia od umowy na kolejnego nabywcę, to byłoby skuteczne i możliwe zarazem dopiero za zgodą pierwotnego sprzedawcy, zgodnie z art. 519 k.c. ze względu na obowiązek zwrotu rzeczy sprzedawcy. W przeciwnym razie na nabywcę przeszłoby jedynie uprawnienie do odstąpienia od umowy i żądania zwrotu ceny, a „obowiązek zwrotu rzeczy pozostałby przy cedencie (poprzednim kupującym), co wymagałoby jego zgody także na złożenie przez cesjonariusza (kolejnego nabywcę) oświadczenia o odstąpieniu od umowy”¹¹. Sąd Najwyższy ze względu na przywołane kwestie oraz względy praktyczne uznał, że przeniesienie na kolejnego nabywcę rzeczy uprawnienia do odstąpienia od umowy sprzedaży przysługującego wobec pierwotnego sprzedawcy jest niedopuszczalne¹².

Zważywszy jednak na fakt, że w niniejszej sprawie mamy do czynienia z przeniesieniem udziału we współwłasności rzeczy w drodze darowizny na nabywcę będącym równocześnie współwłaścicielem i współuprawnionym z tytułu rękojmi, który stał się jedynym właścicielem rzeczy, należy przyjąć, że przysługują nabywcy także uprawnienia do odstąpienia od pierwotnej umowy sprzedaży. Wynika to ze szczególnego charakteru sprawy, tym samym poglądy doktryny sprzeciwiające się możliwości przeniesienia w drodze umowy sprzedaży na kolejnego nabywcę prawa do odstąpienia od umowy, w tym konkretnym stanie faktycznym i prawnym nie mogą być traktowane jako wiążące. W przeciwnym wypadku właściwe wykonanie umowy sprzedaży mogłoby być mało realne czy wręcz nierealne. Pierwotny kupujący nie ma bowiem interesu w skorzystaniu z prawa odstąpienia od umowy, a zwolnienie pierwotnego sprzedającego z jednego z najistotniejszych obowiązków naruszyłoby istotę instytucji rękojmi, a także uniemożliwiłoby prawidłowe wykonanie uprawnień przysługujących

¹⁰ Uchwała SN z dnia 19 października 2016 r., sygn. akt III CZP 5/16.

¹¹ Uchwała SN z dnia 19 października 2016 r., sygn. akt III CZP 5/16.

¹² Uchwała SN z dnia 5 lutego 2004 r., III CZP 96/03. Zob. także: wyrok SN z dnia 6 lutego 2004 r., II CK 429/02; wyrok SN z dnia 6 maja 2004 r., II CKN 442/01; uchwała SN z dnia 29 stycznia 2014 r., III CZP 84/13, OSNC 2014, nr 9, poz. 84.

z tytułu umowy sprzedaży. Tym samym, jeżeli nie ma odmiennych postanowień umownych i wynika to ze zgodnego zamiaru stron, uprawnienia z tytułu rękojmi w wyżej wymienionym przypadku zgodnie z art. 65 k.c. przechodzą na nabywcę „choćby nie zostało to w samej umowie wyraźnie stwierdzone” (art. 56 k.c.). Ponadto nie zagraża to interesom darczyńcy, ponieważ jego odpowiedzialność wobec obdarowanego jest ograniczona regulacjami art. 892 k.c., a wyzbycie się wartości ekonomicznej sprawia, że darczyńcy nie zależy na istnieniu bądź nieistnieniu świadczeń z pierwotnej umowy sprzedaży. O dopuszczalności przelewu na obdarowanego prawa do odstąpienia od umowy przemawia również to, że nie jest on jako jedna ze stron umowy osobą trzecią. Tak więc argumenty wywodzone z art. 494 k.c. o niedopuszczalności decydowania przez osoby trzecie o istnieniu stosunku zobowiązaniowego są chybione. Na nabywcę udziału przechodzi również zgodnie z art. 509 § 2 k.c. uprawnienie do żądania zwrotu ceny, a także obowiązek zwrotu rzeczy pierwotnemu sprzedawcy. Brak również podstaw do tego, aby obowiązek zwrotu rzeczy wadliwej uznać za dług w rozumieniu art. 519 k.c., gdyż powinność ta stanowi element nowego stosunku prawnego. Prawa pierwotnego sprzedawcy są natomiast zabezpieczone przez uprawnienie do zatrzymania ceny aż do czasu zaoferowania zwrotu rzeczy (art. 496 k.c.), odpowiedzialność nabywcy za utratę uszkodzenia rzeczy aż do momentu zwrotu oraz roszczenie windykacyjne (art. 222 § 1 k.c.)¹³.

5. Komentarz i podsumowanie

Niniejsza uchwała może budzić wątpliwości. SN słusznie zauważył, że współwłaściciel, który został obdarowany, był stroną umowy, a nie osobą trzecią, co jest zgodne z istotą współwłasności, która jest odmianą prawa własności [Gniewek (red.) 2016: 387], ale prawo do odstąpienia od umowy zastrzeżono w powyższym przypadku tylko do darowizny. Zatem gdyby udział nie został darowany, a np. sprzedany, wykonanie uprawnień z tytułu pierwotnej umowy sprzedaży byłoby utrudnione, choć strony pierwotnej umowy sprzedaży byłyby takie same. Ponadto w kwestii dotyczącej braku możliwości przejścia na osobę trzecią prawa do odstąpienia od umowy sprzedaży w stosunku do pierwotnego sprzedawcy natrafiamy na pewne braki i niejasności. Co prawda prawo zobowiązań reguluje stosunki *inter vivos* (między stronami) [Radwański, Olejniczak 2016: 2], to jednak na tle powyższego orzeczenia widać różnice w postrzeganiu instytucji rękojmi, a konkretniej kwestii, czy jest ona związana z rzeczą (charakter przedmiotowy), czy konkretnym sprzedawcą (charakter podmiotowy). SN stwierdził, że prawo do odstąpienia od umowy nie przysługuje osobie trzeciej. Powołał się przy tym

¹³ Uchwała SN z dnia 5 lutego 2004 r., III CZP 96/03.

na orzeczenia sprzed kilkunastu lat. Nie sposób zauważyć jednak, że na przełomie ostatnich kilku lat wprowadzono szereg dyrektyw unijnych¹⁴ i regulacji krajowych chroniących pewne podmioty, np. konsumentów¹⁵. Może zatem budzić kontrowersje to, że pojęcie osoby trzeciej zostało użyte w sposób ogólny bez wyróżnienia poszczególnych grup podmiotów, np. przedsiębiorca, konsument itd. Ponadto SN, poruszając problematykę rękojmi, nie odwołuje się do ustaw szczególnych ani do dyrektyw unijnych. Bardzo ograniczona odpowiedzialność pierwotnego sprzedawcy wobec kolejnego kupującego budzi wątpliwości, tym bardziej że w ostatnim czasie wprowadzono do Kodeksu cywilnego regulację dotyczącą odpowiedzialności poprzedniego sprzedawcy (art. 576¹-576⁴ k.c.). Możliwość bezpośredniego egzekwowania odpowiedzialności za wady przez kupującego względem pierwotnego sprzedawcy mogłaby ułatwić obrót i w znacznym stopniu pokrywałaby się z regulacjami wynikającymi z art. 576¹-576⁴ k.c. Tym bardziej mimo stosunków *inter partes* Kodeks cywilny przewiduje możliwość egzekwowania prawidłowego wykonania umowy sprzedaży niekoniecznie od sprzedającego poprzez instytucję gwarancji (art. 577-581 k.c.). Na tle ostatnich nowelizacji widać wyraźną tendencję do rozszerzenia odpowiedzialności na osoby niekoniecznie będące stronami umowy sprzedaży. W okresie coraz większej ochrony praw konsumentów należałoby zastanowić się nad wprowadzeniem pewnych norm o charakterze semiimperatywnym regulujących odpowiedzialność pierwotnego sprzedawcy wobec osoby trzeciej, zwłaszcza że norm tego typu jest coraz więcej w prawie zobowiązań¹⁶, a pewne podmioty zasługują na większą ochronę.

Literatura

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/83/UE z dnia 25 października 2011 r. w sprawie praw konsumentów, zmieniająca dyrektywę Rady 93/13/EWG i dyrektywę 1999/44/WE Parlamentu Europejskiego i Rady oraz uchylająca dyrektywę Rady 85/577/EWG i dyrektywę 97/7/WE Parlamentu Europejskiego i Rady, Dz.U. UE L 304/64 z 22.11.2011.

Gniewek E. (red.), 2016, *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa: C.H. Beck.

Radwański Z., Olejniczak A., 2016, *Zobowiązania – część ogólna*, Warszawa: C.H. Beck.

Uchwała SN z dnia 30 grudnia 1988 r. III CZP 48/88, Legalis.

Uchwała SN z dnia 28 września 1995 r., III CZP 125/95, OSNC 1996, nr 1, poz. 11, Legalis.

¹⁴ Patrz dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/83/UE z dnia 25 października 2011 r. w sprawie praw konsumentów, zmieniająca dyrektywę Rady 93/13/EWG i dyrektywę 1999/44/WE Parlamentu Europejskiego i Rady oraz uchylająca dyrektywę Rady 85/577/EWG i dyrektywę 97/7/WE Parlamentu Europejskiego i Rady.

¹⁵ W szczególności są to: ustawa z dnia 30 maja 2014 r. o prawach konsumenta, t.j. Dz.U. 2017, poz. 683; ustawa z dnia 23 sierpnia 2007 r. o przeciwdziałaniu nieuczciwym praktykom rynkowym, t.j. Dz.U. 2016, poz. 3, 1823; ustawa z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów, t.j. Dz.U. 2017, poz. 229.

¹⁶ W szczególności art. 385¹ i art. 385³ k.c.

Uchwała SN z dnia 5 lutego 2004 r. III CZP 96/03, OSNC z 2004 r., nr 6, poz. 88, Legalis.
Uchwała SN z dnia 29 stycznia 2014 r., III CZP 84/13, OSNC 2014, nr 9, poz. 84, Legalis.
Uchwała SN z dnia 19 października 2016 r., sygn. akt III CZP 5/16, Legalis.
Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, t.j. Dz.U. 2017, poz. 459.
Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego, t.j. Dz.U. 2016, poz. 1822 z późn. zm.
Ustawa z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów, t.j. Dz.U. 2017, poz. 229.
Ustawa z dnia 23 sierpnia 2007 r. o przeciwdziałaniu nieuczciwym praktykom rynkowym, t.j. Dz.U. 2016, poz. 3, 1823.
Ustawa z dnia 30 maja 2014 r. o prawach konsumenta, t.j. Dz.U. 2017, poz. 683.
Wyrok SN z dnia 5 kwietnia 1974 r., II CR 109/74, OSPiKA 1975, nr 3, poz. 64, Legalis.
Wyrok SN z dnia 30 grudnia 1988 r. III CZP 48/88, OSNC z 1989 r., nr 3, poz. 36, Legalis.
Wyrok SN z dnia 15 stycznia 1997 r. III CKN 29/96, OSP 1997, nr 7-8, poz. 144, Legalis.
Wyrok SN z dnia 27 kwietnia 2000 r. I CKN 616/98, Legalis.
Wyrok SN z dnia 14 marca 2002 r., IV CKN 821/00, Legalis.
Wyrok SN z dnia 6 lutego 2004 r., II CK 429/02, Legalis.
Wyrok SN z dnia 6 maja 2004 r., II CKN 442/01, Legalis.

A commentary on the Supreme Court's Judgment of October 19, 2016 (Ref. No. III CZP 5/16)

Abstract. The problem of the transfer of warranty for physical defects to a third person has been analysed for many years by very respectable lawyers and judges. It seemed that the Supreme Court had solved the problem by its verdict of 5 February 2004. However, the Supreme Court in its judgement of 19 October 2016 admitted that the right to withdraw from an contract of sale involving a faulty product can be transferred to the recipient. The purpose of the commentary is to analyse the content of Supreme Court's verdict.

Keywords: contract of sale, Supreme Court, verdict, buyer, recipient, seller

PAULINA M. WOJTKOWSKA

Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu, Wydział Finansów i Bankowości
e-mail: paulina.wojtkowska@interia.pl

Specyfika obrotu nieruchomościami zabytkowymi – wybrane konsekwencje wpisu nieruchomości do rejestru zabytków

Streszczenie. Decyzja o wpisie nieruchomości do rejestru zabytków aktualizuje po stronie jej adresata i organów administracji publicznej określone prawa i obowiązki, które niewątpliwie oddziałują na ich sytuację prawną. W pracy wskazuje się kompetencje oraz powinności, jakie przypisuje się danym podmiotom *ex nunc* w związku z wydanym aktem oraz charakteryzuje się je pod kątem ingerencji, a nawet ograniczenia uprawnień właściciela zabytku nieruchomego. Analiza konsekwencji, jakie implikuje wydanie pozytywnej decyzji w omawianym przedmiocie, pozwala równocześnie na wyprowadzenie wniosków, uzasadniających, przynajmniej częściowo, stosunkowo niewielki odsetek transakcji dokonywanych na rynku nieruchomości, których przedmiotem są nieruchomości zabytkowe w relacji do pozostałych obiektów.

Słowa kluczowe: administracja, nieruchomości, prawo, rejestr zabytków, rynek, uprawnienia właścicielskie, zabytki

1. Wprowadzenie

W minionych latach w Polsce zauważa się stopniowy wzrost liczby sprzedaży nieruchomości, która w 2015 r. oscylowała w okolicach 412,5 tys. [GUS 2015: 10-11] dokonanych transakcji. W związku z tym, w stosunku do roku poprzedzającego odnotowuje się wzrost szacowany na około 27,6%. Powołane statystyki obejmują swym zakresem także transakcje, których przedmiotem były nieruchomości zabytkowe – nie wyodrębnia się ich jednak, co z kolei uniemożliwia ustalenie ich stosunku do całkowitej liczby transakcji. Niemniej jednak, na podstawie wybiórczych danych można powziąć pewne przypuszczenia – chociażby

w Krakowie w 2015 r. dokonano nieco ponad 200 transakcji [Urząd Miasta Krakowa, Wydział Rozwoju Miasta, 2015] mających za przedmiot zabytkowe kamienice (całe lub udziały w kamienicach). Liczbę tę należy traktować umownie, odnosząc ją do zgłębianej kwestii, ponieważ nie wszystkie kamienice, mimo swej wiekowości, widnieją w rejestrze zabytków. Ponadto, kamienice figurujące jednak w rejestrze – czyli około tysiąca obiektów w badanym okresie [Urząd Miasta Krakowa, Wydział Rozwoju Miasta, 2015] – nie wyczerpują desygnatów definicji zabytku nieruchomego, co podkreśla się w dalszej części niniejszej pracy.

Abstrahując od adekwatności wskazanej liczby, stosunek sprzedanych zabytków nieruchomości do wszystkich transakcji sprzedaży jest w zasadzie niewielki i z pewnością nie jest wyłącznie uwarunkowany niską podażą przedmiotowych nieruchomości. Wprawdzie w literaturze został wyrażony pogląd [Banaszek, Wasilewicz 2012: 6], że zasób nieruchomości zabytkowych na rynku jest niewielki ze względu na różnorodne czynniki¹, jednak zważywszy przynajmniej na rosnącą z roku na rok liczbę podmiotów² wpisanych do rejestru zabytków, należałoby się spodziewać sukcesywnego powiększania tego zbioru.

Celem artykułu jest scharakteryzowanie wpływu dokonanego wpisu nieruchomości do rejestru zabytków i konsekwencji, jakie w takiej sytuacji przewiduje prawo – w szczególności ustawa o ochronie zabytków i opiece nad zabytkami (dalej: ustawa lub u.o.z.)³ – na sytuację nieruchomości zabytkowych w obrocie cywilnoprawnym, a także analiza ich atrakcyjności z punktu widzenia nabywcy lub posiadacza takiego obiektu.

2. Zabytek nieruchomy – aparat pojęciowy

Wielowiekowe kościoły, dwory czy kamienice to zaledwie część obiektów utożsamianych przez ustawę z zabytkami nieruchomymi. Katalog zawarty w art. 6 u.o.z. nie jest taksatywny, co utrudnia ostateczne ustalenie podmiotów podlegających ochronie i opiece z tytułu bycia nieruchomością zabytkową. W przytoczonym przepisie wyodrębniono jednak dwie kategorie zabytków, które mogą okazać się przydatne w określeniu potencjalnych podmiotów ochrony i opieki: zabytki przestrzenne oraz zabytki indywidualne [Michalak, Ginter 2016: 86-87]. Pierw-

¹ Część zabytków jest w złym stanie technicznym, ma niuregulowaną sytuację prawną etc.

² 28.09.2016 r. rejestr zabytków obejmował 71 014 budynków nieruchomych, natomiast na dzień 13.07.2017 r. liczba ta wzrosła do 75 188 obiektów; portal Narodowego Instytutu Dziedzictwa: http://www.nid.pl/pl/Informacje_ogolne/Zabytki_w_Polsce/rejestr-zabytkow/zestawienia-zabytkow-nieruchomych/index.php?sphrase_id=41729 [dostęp: 13.07.2017]; Geoportal NID: <https://mapy.zabytek.gov.pl/nid/> [dostęp: 13.07.2017].

³ Ustawa z dnia 23 lipca 2003 r. o ochronie zabytków i opiece nad zabytkami, Dz.U. nr 162, poz. 1568 ze zm.

sza grupa obejmuje swym zakresem krajobrazy kulturowe, układy urbanistyczne i ruralistyczne, a także zespoły budowlane. Specyfika zabytków przestrzennych sprowadza się do tego, że przedmiotem ochrony stają się wartości zawarte w określonym założeniu przestrzennym, a więc np. w przypadku układu urbanistycznego wpisanego do rejestru zarówno układ zabudowy, jak i pozostałe składniki o charakterze niematerialnym. Takie pojmowanie nieruchomości zabytkowej na gruncie omawianej ustawy ukazuje pewną rozbieżność [Michalak, Ginter 2016: 59] z cywilistycznym definiowaniem i klasyfikacją nieruchomości na gruntową, budynkową i lokalową [Katner 2012], tym bardziej że rzeczą – ruchomą lub nieruchomą – w rozumieniu art. 45 Kodeksu cywilnego⁴ jest wyłącznie przedmiot materialny.

Ustawowy słowniczek (art. 3 u.o.z.) zawiera definicję legalną zabytku i określa go jako nieruchomość lub rzecz ruchomą, ich części lub zespoły, będące dziełem człowieka lub związane z jego działalnością i stanowiące świadectwo minionej epoki bądź zdarzenia, których zachowanie leży w interesie społecznym ze względu na wartość historyczną, artystyczną lub naukową. Można z niej wyodrębnić także pojęcie zabytku nieruchomego – ustawodawca zawęził jedynie definicję, wskazując (art. 3 pkt 2 u.o.z.), że odnosi się ona w tym przypadku wyłącznie do rzeczy nieruchomych. Warto podkreślić, że zarówno stan zachowania nieruchomości⁵, jak i dokonanie jej wpisu do rejestru zabytków [Drela 2008: 112] nie rzutują w żaden sposób na postrzeganie jej jako zabytku.

3. Ewidencjonowanie zabytków nieruchomych

W celu wypełnienia konstytucyjnego obowiązku strzeżenia dziedzictwa narodowego⁶ w Polsce istnieje kilka form katalogowania, ujawniania i rejestrowania zabytków. Z uwagi na zamierzenia artykułu uzasadniona jest analiza jedynie jednego z nich⁷ – rejestru zabytków – z uwzględnieniem pewnych jego cech na tle równoległe prowadzonych ewidencji zabytków⁸.

Zasadniczą różnicą, jaką można wskazać pomiędzy rejestrem zabytków a ewidencjami zabytków, jest z pewnością fakt, że wpis do rejestru to jedna

⁴ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, t.j. Dz.U. nr 16, poz. 93 ze zm.

⁵ Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 15.02.2013 r., sygn. VII SA/Wa 2355/12.

⁶ Art. 5 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., t.j. Dz.U. nr 78, poz. 483 ze zm.

⁷ Pozostałe rejestry to *e.g.* krajowy wykaz zabytków skradzionych lub wywiezionych za granicę niezgodnie z prawem, lista pomników historii czy Lista Skarbów Dziedzictwa.

⁸ Krajowa ewidencja zabytków, wojewódzkie ewidencje zabytków oraz gminne ewidencje zabytków (art. 22 u.o.z.).

z enumeratywnie określonych w ustawie (art. 7 u.o.z.) form ochrony zabytków, natomiast ewidencja zabytków stanowi jedynie podstawę do sporządzania programów opieki nad zabytkami przez stosowne organy województw, powiatów i gmin⁹. Z tego faktu wynikają inne istotne rozbieżności. Wpis do rejestru zabytków następuje po przeprowadzeniu postępowania administracyjnego – z urzędu – przez wojewódzkiego konserwatora zabytków albo na wniosek właściciela czy użytkownika wieczystego nieruchomości. Ponadto, należy także nadmienić, że zgodnie z dyspozycją art. 31 Kodeksu postępowania administracyjnego (dalej: k.p.a.)¹⁰ z wnioskiem o wszczęcie postępowania może wystąpić także organizacja społeczna, o ile jest to uzasadnione jej celami statutowymi i przemawia za tym interes społeczny. Zgodnie ze stanowiskiem Naczelnego Sądu Administracyjnego¹¹, kryterium interesu społecznego stanowi wyrażenie niedookreślone, którego treść zmienia się w czasie w zależności od wartości uznawanych w społeczeństwie. Z tego względu przesłanka ta – w przeciwieństwie do istnienia celów statutowych – wymaga każdorazowo indywidualnej oceny.

Po wszczęciu postępowania, które *nota bene* jest prowadzone na podstawie przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego [Cherka (red.) 2010: 49], właściwy organ – wojewódzki konserwator zabytków (art. 9 ust. 1 u.o.z.) – przystępuje do czynności wyjaśniających. Czynności te zasadniczo koncentrują się wokół stwierdzenia faktu, czy dana nieruchomość ma cechy określone w definicji legalnej zabytku, co jest podstawową przesłanką determinującą dokonanie wpisu [Zalasińska, Zeidler 2015: 74]. Zgodnie z interpretacją art. 7 k.p.a. organ jest obowiązany do zachowania aktywnej postawy wobec sprawy, niezależnie od tego, jaki podmiot zainicjował postępowanie. W szczególności wskazuje się [Cherka (red.) 2010: 50], że winien wziąć pod uwagę wszelkie dowody odnoszące się do sprawy, jakie znane są mu z urzędu oraz dążyć w toku postępowania do pozyskania nowych, służących potwierdzeniu określonych faktów – sprowadza się to także do dopuszczenia środków dowodowych mających istotne znaczenie dla sprawy, które zostaną zgłoszone przez stronę.

Postępowanie kończy się wydaniem decyzji administracyjnej w rozumieniu art. 107 k.p.a. [Michalak, Ginter 2016: 104], jednak sporną kwestią pozostaje jej charakter. W doktrynie wskazuje się trzy stanowiska w tej sprawie – pierwsze z nich zakłada, że decyzja o wpisie do rejestru zabytków ma charakter deklarytoryjny, ponieważ opiera się na stwierdzeniu, że konkretna rzecz posiadała określone prawem cechy już przed wydaniem samego aktu [Sługocki 2017: 121-122].

⁹ Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Poznaniu z dnia 15.09.2010 r., sygn. IV SA/Po 428/10.

¹⁰ Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego, t.j. Dz.U. nr 30, poz. 168 ze zm.

¹¹ Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 28.06.2016 r., sygn. II OSK 2635/14.

Zaprzeczeniem takiej tezy jest niewątpliwie drugie ze stanowisk, opowiadające się za konstytutywnym charakterem wspomnianej decyzji – obecnie ten pogląd w literaturze i orzecznictwie przeważa, co przyznają również niepodzielający go przedstawiciele doktryny [Szewczyk, Szewczyk 2014: 151-156]. Uzasadnia się go tym, że wydanie aktu powoduje zmianę lub ukształtowanie sytuacji prawnej indywidualnie określonego podmiotu i jest źródłem praw i obowiązków¹², które aktualizują się po stronie adresata *ex nunc*. Pewnym konsensem między obiema koncepcjami zdaje się trzecie stanowisko, głoszące, że decyzja o wpisie do rejestru zabytków łączy w sobie skutki aktu konstytutywnego i deklaratoryjnego [Gwoździewicz-Matan 2015: 42-50] i z tego względu można nazwać go aktem o charakterze mieszanym [Sługocki 2017: 121-122].

4. Konsekwencje uznania nieruchomości za zabytek

Jak już wspomniano, wydanie decyzji o wpisie rzeczy – a zatem też nieruchomości – do rejestru zabytków implikuje powstanie po stronie adresata pewnych praw i obowiązków. Należy wskazać, że z racji korelacji, jaka istnieje pomiędzy określonymi uprawnieniami i powinnościami kształtowanymi przez normy prawa administracyjnego, dotyczą one też organów administracji publicznej, m.in. organu, który wydał decyzję oraz administracji konserwatorskiej [Zalasińska 2010b: 232]. Zasadniczo wynikają one z ustawy o ochronie zabytków i opiece nad zabytkami, jednak nie stanowią zebranego katalogu.

Jednym z ustawowo nałożonych na organ obowiązków jest zobowiązanie starosty do umieszczenia na zabytku nieruchomym wpisanym do rejestru zabytków znaku informującego o tym, że dany obiekt podlega ochronie, co winno być poprzedzone konsultacją z wojewódzkim konserwatorem zabytków (art. 12 ust. 1 u.o.z.). Zgodnie z przepisem, starosta może umieścić wspomniany znak, sugerowałoby to jednak, że jest to jedynie jego kompetencja, a nie powinność. Należy nadmienić, że po dokonaniu wykładni systemowej tej normy okazuje się, że zasadniczo umieszczenie znaku jest ostatecznie obowiązkiem starosty, co potwierdza stanowisko doktryny i dotychczasowa praktyka [Zalasińska 2010b: 233]. Warto wskazać, że przepis ten jednocześnie obliuguje posiadacza samoistnego legitymującego się tytułem prawnym do danej nieruchomości do umożliwienia organowi umieszczenia na zabytku wspomnianego znaku. Co prawda nie zostało to wyrażone *expressis verbis* w ustawie, jednakowoż taki wniosek wynika chociażby z faktu, że rozstrzygnięcie wojewódzkiego konserwatora zabytków w analizowanej kwestii następuje drogą decyzji administracyjnej [Cherka (red.)

¹² Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 19.04.2016 r., sygn. II OSK 3227/14.

2010: 81-82], która będąc aktem o charakterze jednostronnym i władcym, zobowiązuje adresata do podporządkowania się zawartemu w niej rozstrzygnięciu [Borkowski, Krawczyk 2017].

Przedstawiony stan rzeczy dowodzi wspomnianemu już w niniejszej pracy postulatowi, że co do zasady pomiędzy prawami i obowiązkami organów administracji publicznej i dysponenta zabytku nieruchomego istnieje korelat. Jest on widoczny również m.in. w dyspozycji art. 36 u.o.z., który nakładając na dysponenta rzeczy objętej rejestrem obowiązek uzyskania pozwolenia na prowadzenie badań, prac czy dokonywanie podziału nieruchomości zabytkowej – oraz innych czynności – zawiera jednocześnie normę kompetencyjną adresowaną do organu – wojewódzkiego konserwatora zabytków. Należy podkreślić, że kompetencja ta nie implikuje pozytywnego rozstrzygnięcia organu, a pozostawia mu w tym przedmiocie tzw. uznanie administracyjne [Michalak, Ginter 2016: 203], funkcjonujące z uwagi na brak uregulowanej kwestii przesłanek determinujących wydanie pozytywnej albo negatywnej decyzji *ex lege*. Warto nadmienić, że w przypadku decyzji wydawanej z upoważnienia art. 45 u.o.z. wspomniana uznaniowość zostaje ograniczona. Przytoczony przepis stanowi bowiem, że w przypadku podjęcia działań wyliczonych w art. 36 u.o.z. bez uzyskania wymaganego pozwolenia lub w zakresie od niego odbiegającym, wojewódzki konserwator zabytków zobligowany jest do wydania stosownej decyzji nakazującej bądź przywrócenie obiektu do pierwotnego stanu lub uporządkowanie terenu, bądź do doprowadzenia zabytku do jak najlepszego stanu. W ostatnim wskazanym przypadku nakaz może skrupulatnie określać sposób, w jaki należy to osiągnąć, nie wyłączonego z przepisami przeprowadzania prac konserwatorskich lub restauratorskich¹³. Organ posiada swobodę decyzji wyłącznie w aspekcie ustalenia przesłanek rozstrzygnięcia, które opierają się w zasadzie na zwrotach niedookreślonych, takich jak wspomniane doprowadzenie zabytku do „jak najlepszego stanu”. Samo rozstrzygnięcie – przy założeniu, że rzeczony przesłanki nastąpiły – ma natomiast charakter związany¹⁴. Ponadto kompetencja organu w zakresie wydania decyzji, o której mowa w art. 45 u.o.z., jest ograniczona także przez fakt, że katalog dopuszczalnych rozstrzygnięć (art. 45 ust. 1 u.o.z.) jest wyliczeniem enumeratywnym, nie można zatem np. nakazać rozbiórki obiektu budowlanego, ponieważ organ nie ma ku temu podstawy prawnej¹⁵, a – zgodnie ze specyfiką prawa administracyjnego – organy administracji publicznej działają wyłącznie z upoważnienia i w granicach stanowiących ustaw [Adamiak,

¹³ Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 24.01.2017 r., sygn. II OSK 1541/15.

¹⁴ Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 15.02.2013 r., sygn. I SA/Wa 386/12.

¹⁵ Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 8.01.2013 r., sygn. II OSK 1635/11.

Borkowski 2017], co z reguły uniemożliwia rozszerzające interpretowanie norm kompetencyjnych. Trzeba także wskazać, że w odniesieniu do nieruchomości zabytkowych nie obowiązuje instytucja legalizacji samowoli konserwatorskiej¹⁶ – stanowi to swego rodzaju odstępstwo od przewidywanej przez przepisy prawa budowlanego¹⁷ procedury umożliwiającej zatwierdzenie projektu budowlanego i wydanie pozwolenia na wznowienie wstrzymanych uprzednio, prowadzonych wbrew przepisom, robót budowlanych (art. 48 i 49 ustawy Prawo budowlane).

Obowiązki właściciela nieruchomości wpisanej do rejestru określono w ustawie nie tylko w przywołanym przepisie, na co wskazuje obowiązek informowania wojewódzkiego konserwatora zabytków o pewnych okolicznościach mających za przedmiot dany obiekt. Z uwagi na zakres analizy uzasadnione byłoby wskazanie w szczególności takich sytuacji, jak: uszkodzenie, zniszczenie, zagrożenie czy zmiana dotycząca stanu prawnego zabytku (art. 28 u.o.z.). Bezsportny jest fakt, że taki przymus ogranicza swobodę podmiotu w stosunku do posiadanej lub dopiero nabytej nieruchomości, tym bardziej że dopełnienie przywołanej powinności wywołuje dalsze konsekwencje, sprowadzające się do zobowiązania organu do podjęcia kolejnych kroków [Zeidler 2009: 396-397].

Sytuacja kształtuje się nieco inaczej, gdy nabywca czy też inny posiadacz nieruchomości zabytkowej, mający do niej tytuł prawny, postanowi zagospodarować zabytek na cele użytkowe, tak jak stało się to przykładowo w odniesieniu do Pałacu Młodziejowskich usytuowanego w Warszawie, który obecnie służy jako przedmiot działalności gospodarczej polegającej na wynajmie powierzchni biurowej. Dysponent obiektu wpisanego do rejestru, decydując się na wspomniane przeznaczenie zabytku, winien zdawać sobie sprawę z tego, że implikuje ona szerzej zakrojoną współpracę z organami administracji publicznej, bowiem – zgodnie z dyspozycją art. 25 u.o.z. – we wspomnianym przypadku obowiązany jest posiadać wiele materiałów – dokumentację konserwatorską, program prac konserwatorskich oraz program zagospodarowania zabytku, mających na celu wyeksponowanie i zachowanie pierwotnego charakteru i wartości obiektu. Nie sposób pominąć, że w tym celu przytoczony przepis nakłada na wojewódzkiego konserwatora zabytków obowiązek nieodpłatnego udostępnienia zainteresowanemu posiadanej przez niego dokumentacji nieruchomości oraz umożliwienia dokonywania niezbędnych odpisów, co tym samym aktualizuje po stronie takiej osoby uprawnienie do pozyskania stosownych archiwaliów, choć ograniczone do tej konkretnej sytuacji. W odróżnieniu od przywołanego uprawnienia, nieograniczone niczym pozostaje natomiast prawo dysponenta do uzyskania zaleceń konserwatorskich, określających sposób korzystania z danego obiektu, jego zabezpieczenia i wykonania prac konserwatorskich, a także zakres dozwolonych zmian,

¹⁶ Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 24.01.2017 r., sygn. II OSK 1090/15.

¹⁷ Ustawa z dnia 7 lipca 1994 r. Prawo budowlane, t.j. Dz.U. nr 89, poz. 414 ze zm.

wprowadzanych przy zabytku (art. 27 u.o.z.). Zgodnie ze stanowiskiem literatury, kluczową rolą tego przepisu jest zniwelowanie ryzyka wystąpienia negatywnych konsekwencji związanych z nieumiejętną eksploatacją lub modernizacją obiektu, gdyż wychodzi się z założenia, że posiadacz zabytkowej nieruchomości co do zasady nie dysponuje tak kompleksową wiedzą w omawianym zakresie, jak wyspecjalizowana administracja konserwatorska [Zalasińska 2010a: 12]. Słuszność takiej regulacji jest dodatkowo wzmagana przez okoliczność, że uprawnionym do uzyskania zaleceń konserwatorskich jest także posiadacz zabytku nieobjętego wpisem do rejestru [Zalasińska 2010a: 14]. Rozwiązanie to wskazuje na praktyczne odniesienie się do przytoczonego w niniejszej pracy, konstytucyjnego obowiązku strzeżenia dziedzictwa narodowego, gdyż – wnioskując *a contrario* z redakcji przepisów – zabytki, które nie widnieją w rejestrze zabytków, nie podlegają szczególnemu reżimowi prawnemu, wynikającemu z ustawy.

Niewątpliwą korzyścią dla dysponenta nieruchomości zabytkowej zdaje się przewidziane w ustawie dofinansowanie prac konserwatorskich, restauratorskich lub robót budowlanych pozostających w związku z tą budowlą. Rozumie się przez to stan zachowania wielu wiekowych obiektów, na który wpływ mają chociażby działania ludzkie – bezrobocie i pozostająca z nim w ścisłym związku bieda determinują zachowania powodujące sukcesywną destrukcję zachowanych dóbr kultury. Ma się na uwadze m.in. wycinkę drzew wchodzących w skład zabytków przestrzennych na opał czy demontaż części przeznaczonych następnie na własny użytek lub sprzedawanych w celu pozyskania korzyści majątkowych [Narodowy Instytut Dziedzictwa 2004]. W związku z tym, w momencie zakupu nieruchomości nierzadko istnieje potrzeba przeprowadzenia gruntownych napraw, niekiedy bardzo kosztownych. Naprawy te muszą być przeprowadzane zgodnie ze wspomnianymi wcześniej zaleceniami konserwatorskimi, które – w celu zachowania pierwotnej okazałości zabytku – mogą nakazywać użycia określonych materiałów i technologii oraz uwzględnienia waloru historycznego budowli. Podobnie zadecydował chociażby Naczelny Sąd Administracyjny w Warszawie¹⁸, orzekając w sprawie samowoli budowlanej polegającej na montażu okien wykonanych z PCV w zabytkowym budynku plebanii, które znacznie obniżyły walory historyczne i artystyczne obiektu.

Nie koncentrując się nadto nad szczegółowymi regulacjami odnoszącymi się do źródeł dotacji celowych, należy jedynie wspomnieć, że mogą one pochodzić ze źródeł publicznych krajowych – ze środków ministra właściwego do spraw kultury, wojewódzkiego konserwatora zabytków lub budżetów jednostek samorządu terytorialnego (art. 73, 74 ust. 1 oraz 81 ust. 1 u.o.z.) – zagranicznych, takich jak fundusze Unii Europejskiej, czy innych, w tym prywatnych [Michalak, Ginter

¹⁸ Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 16.11.2012 r., sygn. II OSK 1215/11.

2016: 355]. Źródła publiczne krajowe – w przypadku dofinansowania udzielanego ze środków dwóch pierwszych podmiotów – mogą pokrywać maksymalnie 50% wartości całej inwestycji. Ograniczenie to nie odnosi się jednak do obiektów, które odznaczają się wyjątkową wartością historyczną, artystyczną lub naukową czy też wymagają przeprowadzenia złożonych pod względem technologicznym prac konserwatorskich, restauratorskich lub robót budowlanych. Podobnie dzieje się w przypadku obiektów, których stan techniczny wymaga niezwłocznego podjęcia wyliczonych prac czy robót, wówczas dofinansowanie – podobnie jak to udzielane z budżetów jednostek samorządu terytorialnego przeznaczone na nakłady konieczne wskazane wprost w ustawie – może pokrywać równowartość poczynionych nakładów (art. 78 i 81 ust. 2 u.o.z.).

We wskazanych dotąd regulacjach, odnoszących się do praw i obowiązków nałożonych na organy administracji publicznej i dysponenta zabytku, rozdziela się te dwa podmioty, sugerując błędnie, że zabytek nieruchomy może być przedmiotem własności jedynie osoby niepodporządkowanej organizacyjnie aparatowi administracji publicznej. Bezpośrednie wskazanie państwowej jednostki organizacyjnej jako dysponenta zabytkowej nieruchomości, będącego adresatem normy, następuje w art. 26 u.o.z. poprzez wskazanie, że w określonych umowach cywilnoprawnych¹⁹, których przedmiotem miałby być obiekt wpisany do rejestru – a jest on własnością Skarbu Państwa lub jednostki samorządu terytorialnego – obowiązuje organ – dysponenta – do nałożenia na drugą stronę umowy obowiązku dokonania niezbędnych prac konserwatorskich przy nieruchomości, przy czym powinność taka aktualizuje się jedynie w obliczu zaistnienia przesłanki stanu zabytku wymagającego poczynienia takowych prac. Nie sposób nie zauważyć, że podobna regulacja nie należy do znamiennych postanowień umownych przy sprzedaży nieruchomości, tak jak wskazany w art. 13 ust. 4 ustawy o gospodarce nieruchomościami (dalej: u.g.n.)²⁰ obowiązek uzyskania pozwolenia wojewódzkiego konserwatora zabytków na dokonanie czynności prawnej²¹ mającej za przedmiot obiekt wpisany do rejestru zabytków, jeśli należy on do Skarbu Państwa lub jednostki samorządu terytorialnego (art. 13 ust. 4 u.g.n.). Jest to katalog zamknięty, dzięki czemu można wyprowadzić wniosek sprowadzający się do faktu, że w przypadku przekształcenia praw rzeczowych – chociażby prawa

¹⁹ Chodzi o umowy: sprzedaży, zamiany, darowizny lub dzierżawy. Ustawa o gospodarce nieruchomościami wskazuje ponadto podobny obowiązek – choć fakultatywny – w sytuacji oddania nieruchomości gruntowej w użytkowanie wieczyste (art. 29) lub oddania nieruchomości jednostce organizacyjnej w trwały zarząd (art. 45 ust. 2a).

²⁰ Ustawa z dnia 21 sierpnia 1997 r. o gospodarce nieruchomościami, t.j. Dz.U. nr 115, poz. 741 ze zm.

²¹ Chodzi o sprzedaż, oddanie w użytkowanie wieczyste, zamianę, darowiznę lub wniesienie aportem do spółki.

użytkowania wieczystego w prawo własności – nie wymaga się uprzedniego pozwolenia wojewódzkiego konserwatora zabytków [Klat-Górska 2015: 171].

Szczególne działania, jakie można lub należy podejmować w stosunku do nieruchomości figurujących w rejestrze, są określone w wielu innych ustawach, poza tą odnoszącą się *stricte* do zabytków. Znamionym potwierdzeniem takiego stanowiska zdają się postanowienia zawarte w ustawie o gospodarce nieruchomościami. Nie bez znaczenia pozostaje fakt, że akt ten reguluje wyłącznie nieruchomości stanowiące własność Skarbu Państwa i własność jednostek samorządu terytorialnego [Bończak-Kucharczyk 2017: 30] – umożliwiałoby to stwierdzenie, że przytaczane kolejno unormowania odnoszą się będą do czynności, których przynajmniej jedną stroną pozostaje organ administracji publicznej. Potwierdza to chociażby prawo pierwokupu przysługujące gminie, o którym stanowi art. 109 ust. 1 pkt 4 u.g.n. Przybliżając wymiar formalny funkcjonowania tej instytucji, należy zastrzec, że – zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego²² – pozostaje ona w nierozdzielalnym związku z przepisami ustawy o ochronie zabytków i opiece nad zabytkami, a więc w żaden sposób z nimi nie koliduje.

Istnienie prawa pierwokupu jest w zasadzie uzależnione od ujawnienia go w dziale III księgi wieczystej danej nieruchomości (art. 109 ust. 3 pkt 5 u.g.n.). Wprawdzie ustawa wyłącza przyznane gminie prawo w kilku innych przypadkach²³, jednak brak wpisu w księdze wydaje się nadrzędnym powodem z uwagi na to, że nawet w sytuacji niezastnienia którejkolwiek z pozostałych przesłanek implikujących wyłączenie przysługującego gminie prawa pierwokupu, prawo to w ogóle nie powstaje [Marciniak 2015: 433 i n.]. Obciążenie wynikające z tej instytucji natomiast – z racji swej niepodzielności – obejmuje także udział w nieruchomości, a zatem jest ono przenoszone także na wyodrębnioną, nowo powstałą nieruchomość lokalową²⁴.

Jeśli chodzi o samą kwestię dokonywania podziałów nieruchomości, to decyzję organu wykonawczego gminy – który jest właściwym w tej sprawie (art. 96 ust. 1 u.g.n.) – musi poprzedzać pozwolenie wydane przez wojewódzkiego konserwatora zabytków (art. 96 ust. 1a u.g.n.), chyba że o podziale orzekł sąd lub też podział nieruchomości jest uzależniony od ustaleń planu miejscowego²⁵ – w tym ostatnim przypadku sąd zasięga opinii wojewódzkiego konserwatora zabytków.

Istotną dla obrotu nieruchomościami zabytkowymi kwestią pozostaje bezspornie przyznanie bonifikaty od ceny, jaka zostaje ustalona na podstawie wartości obiektu, będącego w posiadaniu Skarbu Państwa lub jednostek samorządu

²² Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10.11.2010 r., sygn. II CSK 197/10.

²³ Chodzi np. o sprzedaż nieruchomości lub prawa użytkowania wieczystego na rzecz osoby bliskiej zbywcy lub pomiędzy osobami prawnymi tego samego kościoła lub związku wyznaniowego (art. 109 ust. 3 u.g.n.).

²⁴ Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10.11.2010 r., sygn. II CSK 198/10.

²⁵ W razie jego braku – od warunków określonych ustawą o gospodarce nieruchomościami.

terytorialnego. Przysługuje ona zarówno w przypadku sprzedaży nieruchomości, jak i w odniesieniu do opłat w razie oddania jej w użytkowanie wieczyste lub trwałe zarząd i w każdym przypadku wynosi zasadniczo 50% ustalonej wartości (art. 68 ust. 3, 73 ust. 4 i 84 ust. 4 u.g.n.). Nie jest to ulga fakultatywna, a jedyna swoboda właściwego organu sprowadza się do tego, że może – za zgodą odpowiednio wojewody albo rady lub sejmiku, podwyższyć lub obniżyć tę bonifikatę. Jednakowoż, nie może ona wynosić ani 100% (doprowadziłoby to w konsekwencji do całkowitego zwolnienia z opłaty, a więc w zasadzie do darowizny), ani 0%, gdyż wspomniana bonifikata powinna mieć wymierną wartość [Cisek 2006].

5. Podsumowanie

Wyliczone i przeanalizowane w tekście prawa i obowiązki odnoszące się do nieruchomości wpisanych do rejestru zabytków – jak już dowiedziono w niniejszej pracy – stanowią pewne szczególne warunki nabywania lub posiadania zabytkowego obiektu. Niewątpliwy jest fakt, że mają one wpływ na statystyki dotyczące ilości dokonanych transakcji, bowiem, z jednej strony, obowiązek uzyskania określonego pozwolenia czy zebrania wymaganej dokumentacji wiąże się z dodatkowym nakładem czasu, a z drugiej – pozyskane, wiążące zalecenia organu generują częstokroć duże koszty po stronie dysponenta obiektu wpisanego do rejestru. W przypadku, gdy właścicielem przedmiotowej nieruchomości staje się inwestor – osoba zdeterminowana na prowadzenie na terenie obiektu działalności gospodarczej, istotną kwestią jest rentowność poczynionej inwestycji. Szczególne obwarowania prawne wymagane dla zaadaptowania zabytku na cele użytkowe sprawiają, że czas, w którym przedsiębiorstwo zaczęłoby przynosić zyski, znacznie się wydłuża. Z tego względu inwestorzy z większą ostrożnością decydują się na zakup nieruchomości wpisanej do rejestru zabytków. Z kolei osoby prywatne nie zawsze dysponują odpowiednim nakładem kapitału, który mogłyby swobodnie przeznaczyć na restaurację zabytku, zgodną z zaleceniami konserwatorskimi, choć niekiedy atrakcyjne ceny, związane z udzieleniem wspomnianych już bonifikat lub złym stanem technicznym zabytku, niejednokrotnie wzmagają ich zainteresowanie zabytkowymi nieruchomościami.

Literatura

- Adamiak B., Borkowski J., 2017, *Kodeks postępowania administracyjnego. Komentarz*, Warszawa: C.H. Beck.
- Banaszek A., Wasilewicz M., 2012, Specyfika nieruchomości zabytkowych, *Acta Scientiarum Polonorum*, 11(1).
- Bończak-Kucharczyk E., 2017, *Ustawa o gospodarce nieruchomościami. Komentarz*, Warszawa: Wolters Kluwer.

- Borkowski J., Krawczyk A., 2015, Rozdział IX. Postępowanie zwykłe. Przedmiot postępowania zwykłego, w: R. Hauser, Z. Niewiadomski, A. Wróbel (red.), *System prawa administracyjnego. Instytucje prawa administracyjnego*, t. 1, Warszawa: C.H. Beck.
- Cherka M. (red.), 2010, *Ustawa o ochronie zabytków i opiece nad zabytkami. Komentarz*, Warszawa: Wolters Kluwer.
- Cisek A., 2006, Bonifikata przy sprzedaży nieruchomości wpisanej do rejestru zabytków, *Nowe Zeszyty Samorządowe*, nr 5.
- Czechowski P. (red.), 2015, *Ustawa o gospodarce nieruchomościami. Komentarz*, Warszawa: Wolters Kluwer.
- Drela M., 2008, Definicja zabytku nieruchomego w prawie polskim i francuskim, *Ochrona zabytków*, nr 1, <http://www.nid.pl/upload/iblock/0c8/0c8466bcef508bc2ed359477984d6daa.pdf> [dostęp: 14.02.2017].
- Geoportal NID: <https://mapy.zabytek.gov.pl/nid/> [dostęp: 13.07.2017].
- Główny Urząd Statystyczny, 2015, *Obrót nieruchomościami w 2015 r.*, http://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5492/4/13/1/obrot_nieruchomosciami_w_2015_r.pdf [dostęp: 9.02.2017].
- Gwoździewicz-Matan P., 2015, *Umowa użyczenia muzealium w prawie prywatnym*, Warszawa: Wolters Kluwer.
- Katner W.J., 2012, Rozdział XVII. Przedmioty stosunku cywilnoprawnego, w: M. Safjan (red.), *System prawa prywatnego. Tom 1, Prawo cywilne, część ogólna*, Warszawa, Legalis: <https://sip.legalis.pl/document-full.seam?documentId=mjxw62zozegtambuhe3tsmi#id=mjxw62zozegtambuhe3tsmi> [dostęp: 12.12.2017].
- Klat-Górska E., 2015, *Uwłaszczenie użytkowników wieczystych w drodze decyzji administracyjnej*, Warszawa: Wolters Kluwer.
- Marciniak K., 2015, Art. 109, w: P. Czechowski (red.), *Ustawa o gospodarce nieruchomościami. Komentarz*, Warszawa: Wolters Kluwer.
- Michalak A., Ginter A., 2016, *Ustawa o ochronie zabytków i opiece nad zabytkami. Komentarz*, Warszawa: Wolters Kluwer.
- Narodowy Instytut Dziedzictwa, 2004, *Raport o stanie zabytków 2004*, http://www.nid.pl/pl/Informacje_ogolne/Zabytki_w_Polsce/rejestr-zabytkow/zestawienia-zabytkow-nieruchomych/Raport_o_stanie_zabytkow_2004.pdf [dostęp: 11.07.2017].
- Portal Narodowego Instytutu Dziedzictwa, http://www.nid.pl/pl/Informacje_ogolne/Zabytki_w_Polsce/rejestr-zabytkow/zestawienia-zabytkow-nieruchomych/index.php?sphrase_id=41729 [dostęp: 13.07.2017].
- Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10.11.2010 r., sygn. II CSK 197/10.
- Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10.11.2010 r., sygn. II CSK 198/10.
- Ślugocki J., 2017, *Opieka nad zabytkiem nieruchomym. Problemy administracyjnoprawne*, Warszawa: Wolters Kluwer.
- Szewczyk E., Szewczyk M., 2014, *Generalny akt administracyjny*, Warszawa: Wolters Kluwer.
- Urząd Miasta Krakowa, Wydział Rozwoju Miasta, 2015, *Krakowski rynek nieruchomości 2015*, Kraków: Wydział Rozwoju Miasta.
- Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego, Dz.U. nr 30, poz. 168 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, Dz.U. nr 16, poz. 93 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 7 lipca 1994 r. – Prawo budowlane, Dz.U. nr 89, poz. 414 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 21 sierpnia 1997 r. o gospodarce nieruchomościami, Dz.U. nr 115, poz. 741 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 23 lipca 2003 r. o ochronie zabytków i opiece nad zabytkami, Dz.U. nr 162, poz. 1568 ze zm.

- Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 16.11.2012 r., sygn. II OSK 1215/11.
- Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 8.01.2013 r., sygn. II OSK 1635/11.
- Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 19.04.2016 r., sygn. II OSK 3227/14.
- Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 28.06.2016 r., sygn. II OSK 2635/14.
- Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 24.01.2017 r., sygn. II OSK 1090/15.
- Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 24.01.2017 r., sygn. II OSK 1541/15.
- Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Poznaniu z dnia 15.09.2010 r., sygn. IV SA/Po 428/10.
- Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 15.02.2013 r., sygn. I SA/Wa 386/12.
- Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 15.02.2013 r., sygn. VII SA/Wa 2355/12.
- Zalasińska K., 2010a, Charakter prawny zaleceń konserwatorskich, *Kurier Konserwatorski*, 6: 11-15.
- Zalasińska K., 2010b, *Prawna ochrona zabytków nieruchomych w Polsce*, Warszawa: Wolters Kluwer.
- Zalasińska K., Zeidler K., 2015, *Wykład prawa ochrony zabytków*, Warszawa: Wolters Kluwer.
- Zeidler K., 2009, Zabytek jako szczególny przedmiot obrotu handlowego, *Gdańskie Studia Prawnicze*, t. XXI.

Specificity of trading in historical real estate – selected consequences of registering a property as a historical monument

Abstract. The act of registering a property as a historical monument confers certain rights and imposes specific obligations on the owner and organs of public administration, which change their legal situation. The author lists the rights and responsibilities that take effect from the moment of registration and describes the way in which they interfere with and even restrict the ownership of a historical real estate. It can therefore be concluded that the legal consequences resulting from the registration are an important reason why historical real estate transactions account for a relatively small percentage of all property transactions.

Keywords: administration, real estate, law, register of monuments, market, ownership rights, monuments

Recenzenci „Debiutów Naukowych Studentów Wyższej Szkoły Bankowej” 2017, nr 17

Reviewers of “The WSB University in Poznan Graduate Research Journal” 2017, no. 17

dr hab. inż. Arkadiusz Borowiec
dr Tomasz Gabrusewicz
dr Józef Karpiński

dr hab. Magdalena Knapińska
dr hab. Janina Kotlińska
dr hab. Grzegorz Kotliński
dr hab. Jarosław Kubiak
dr inż. Rafał Mierzwik
dr hab. Krzysztof Mularski
dr hab. Jacek Patyk
dr Eryk Pieszak
prof. dr hab. Piotr Pysz

dr hab. Małgorzata Rosalska
dr Jarosław Skommer
dr Andrzej Stańda
dr hab. Rafał Szczepaniak
dr Anna Wawrzonek
dr hab. Beata Woźniak-Jęchorek
prof. dr hab. Katarzyna Zukowska-Gagelmann

– *Politechnika Poznańska*
– *Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu*
– *Wyższa Szkoła Zarządzania i Bankowości w Poznaniu*
– *Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu*
– *Kujawsko-Pomorska Szkoła Wyższa w Bydgoszczy*
– *Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu*
– *Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu*
– *Politechnika Poznańska*
– *Uniwersytet im. A. Mickiewicza w Poznaniu*
– *Wyższa Szkoła Bankowa w Toruniu*
– *Uniwersytet im. A. Mickiewicza w Poznaniu*
– *Hochschule für Wirtschaft und Technik Vechta/Diepholz/Oldenburg, Niemcy*
– *Uniwersytet im. A. Mickiewicza w Poznaniu*
– *Uniwersytet Medyczny w Poznaniu*
– *Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu*
– *Uniwersytet im. A. Mickiewicza w Poznaniu*
– *Uniwersytet im. A. Mickiewicza w Poznaniu*
– *Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu*
– *Duale-Hochschule Baden-Württemberg Lörrach, Niemcy*

Wymogi edytorskie Wydawnictwa WSB w Poznaniu dla autorów

Tekst

- kompletny, 1 wydruk oraz plik (*.doc lub *.rtf)
- pozbawiony fragmentów pozwalających zidentyfikować autora, np. *Jak wskazałem w pracy...* należy zastąpić formą bezosobową: *Jak wskazano w pracy...*

Układ tekstu

- imię i nazwisko autora, stopień/tytuł naukowy
- afiliacja
- telefon, e-mail, adres
- tytuł artykułu po polsku i angielsku
- streszczenie po polsku i angielsku (do 1000 znaków ze spacjami)
- słowa kluczowe po polsku i angielsku (do 8 słów)
- wstęp
- tekst główny podzielony na rozdziały opatrzone tytułami
- zakończenie (wnioski)
- bibliografia

Objętość – do 1 arkusza wydawniczego wraz z rysunkami i tabelami (ok. 22 stron)

Marginesy – 2,5 cm z każdej strony

Numeracja stron – ciągła, u dołu strony

Tekst główny

- czcionka Times New Roman z polskimi znakami, 12 pkt
- odstęp między wierszami – 1,5 wiersza
- wyróżnienia – pismem półgrubym
- słowa obcojęzyczne – kursywą
- nazwiska użyte po raz pierwszy – pełne imię i nazwisko, kolejne przywołanie – samo nazwisko
- skróty – za pierwszym razem pełny termin, a skrót w nawiasie; dalej – tylko skrót, np. *jednostki samorządu terytorialnego (JST)*
- liczby do 4 cyfr – bez spacji i kropek (5000, a nie: 5.000 czy 5 000), liczby powyżej 5 cyfr – ze spacjami co 3 cyfry, licząc od prawej (5 000 000, a nie: 5.000.000)
- w liczbach dziesiętnych – przecinek, nie kropka (z wyjątkiem tekstów angielskich)

Przypisy bibliograficzne

- umieszczone w tekście w nawiasach kwadratowych: nazwisko autora/redaktora, rok, strony:
[Meyer 2010: 31-40] lub [Dubisz (red.) 2003: t. 3, 104]
- jeśli autorów jest więcej niż trzech, należy podać tylko nazwisko pierwszego z nich, a po nim: i in.:
[Kaczmarek i in. 2005: 56-67]
- jeśli brak nazwiska autora/redaktora, należy podać kilka pierwszych słów tytułu książki/dokumentu:
[Zmiana studium uwarunkowań 2008]
- jeśli przywoływane są raporty, analizy itp., to należy podać nazwę instytucji i rok:
[Eurostat 2014] lub: [GUS 2015]
- w przypisie można zawrzeć dodatkowe informacje, np.:
[por. Hadzik 2009: 38] lub: [cyt. za Szromek 2010: 52]
- jeśli odwołanie dotyczy więcej niż jednej publikacji, należy je wymienić w kolejności chronologicznej:
[Mansfeld 1987: 101-123; Jagusiewicz 2001: 40-73; Meyer 2010: 89-101]
- jeśli autor wydał w danym roku więcej niż jedną publikację, to po dacie należy dodać kolejne litery alfabetu, np.
[Nowak 2014a, 2014b]

Przypisy objaśniające, polemiczne, uzupełniające tekst główny oraz **przywołujące akty prawne, wyroki i orzeczenia sądów i adresy stron WWW** – numerowane kolejno i **umieszczone u dołu strony**, czcionka 10 pkt, interlinia pojedyncza.

Bibliografia

- pozbawiona numeracji
- uporządkowana alfabetycznie według nazwisk autorów/redaktorów i tytułów prac niemających autora/redaktora, a jeśli jest więcej prac jednego autora, to należy je zestawić chronologicznie wg dat wydania
- **artykuł w czasopiśmie** – nazwisko autora, inicjał imienia, rok, tytuł artykułu (prosto), *tytuł czasopisma* (kursywą), nr czasopisma, zakres stron:
Borek M., 2000, Rola technik sekurytyzacyjnych, *Bank*, nr 12: 53-55.
- **pozycja książkowa** – nazwisko autora/redaktora, inicjał imienia, tytuł książki (*kursywą*), miejsce wydania: wydawnictwo:
Janowska Z., 2002, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa: PWE.
- **rozdział pracy zbiorowej** – nazwisko autora rozdziału, inicjał imienia, rok, tytuł rozdziału (prosto), w:, inicjał imienia, nazwisko redaktora + (red.), *tytuł pracy zbiorowej* (kursywą), miejsce wydania: wydawnictwo, zakres stron:
Michalewicz A., 2001, Systemy informacyjne wspomagające logistykę dystrybucji, w: K. Rutkowski (red.), *Logistyka dystrybucji*, Warszawa: Difin, 102-123.

• akt prawny

Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, t.j. Dz.U. 2001, nr 142, poz. 1591.

Ustawa z dnia 19 listopada 1999 r. Prawo działalności gospodarczej, Dz.U. nr 101, poz. 1178 z późn. zm.

Dyrektywa Rady 2004/67/WE z dnia 26 kwietnia 2004 r. dotycząca środków zapewnających bezpieczeństwo dostaw gazu ziemnego, Dz. Urz. UE L 127 z 29.04.2004.

• raporty, analizy

GUS, 2015, *Pomorskie w liczbach 2014*, Gdańsk.

• źródło z Internetu

(w nawiasie pełna data korzystania ze strony WWW):

www.manpowergroup.com [dostęp: 28.05.2015].

Ilustracje

- edytowalne, wyłącznie czarno-białe,
- rysunki, wykresy i schematy – w plikach źródłowych (*.xls lub *.cdr)
- zdjęcia – w plikach źródłowych (najlepiej *.tif), rozdzielczość min. 300 dpi
- opatrzone numerem oraz źródłem (np. *opracowanie własne*)
- pozbawione napisów: półgrubych, wersalikami, białych na czarnym tle, czarnych wypełnień, dodatkowych ramek
- z odwołaniem w tekście (np. *zob. rys. 1*, a nie: *zob. rysunek poniżej/powyżej*)
- z objaśnieniem użytych skrótów

Tabele

- ponumerowane, opatrzone tytułem oraz źródłem (np. *opracowanie własne*)
- z odwołaniem w tekście (np. *zob. tab. 1*, a nie: *zob. tabela poniżej/powyżej*)
- każda rubryka wypełniona treścią
- skróty użyte w tabeli – objaśnione pod nią

Wzory matematyczne

- przygotowane w programie Microsoft Equation 3.0
- poprawnie zapisane potęgi i indeksy
- zmienne – kursywą, liczby i cyfry – pismem prostym
- znak mnożenia to: · lub × (nie gwiazdka czy „iks”)
- pisownia jednostek – według układu SI
- symbole objaśnione pod wzorem

The WSB University Press Instructions for Authors Submitting Contributions in English

General requirements

- only complete submissions are accepted – single printed copy and electronic source file (*.doc or *.rtf format)
- ensure your text contains no phrases by which your authorship could be identified, e.g. *In my 2008 book I pointed out...* is not allowed and should be replaced with e.g. *In his 2008 book John Smith pointed out...*

Text layout

- author's first and last name, academic degree/title
- organization/institution (if applicable)
- phone number, e-mail address, mailing address
- title of book/paper in English and Polish
- summary in English and Polish (up to 1000 words including spaces)
- keywords in English and Polish (up to 8 words)
- introduction
- body text – organized into chapters, each with unique title
- conclusion (findings, recommendations)
- bibliography – complete list of sources referenced

Size limit – up to 40 000 characters (roughly 22 pages, 1800 characters per page) including tables and figures

Margins – 2.5 cm each

Page numbering – continuous throughout the text, using Arabic numerals, placed at the bottom of page (footer)

Body text

- typeface: Times New Roman, 12 pts
- line spacing: 1.5 line
- highlights or emphasis: apply **bold** print
- foreign (non-vernacular) words and expressions: *italicized*
- people's names: give full name (including all given names and last name) at first mention; for any further references – quote last name only
- abbreviations and acronyms: when first used, give complete phrase (name), including its abbreviation in brackets, e.g. *Information and Communication Technology (ICT)*; onwards – use abbreviation only
- numbers consisting of up to 4 digits: use no thousands separator (5000 rather than 5,000 or 5 000); numbers composed of 5 or more digits – insert space every three digits starting from right (5 000 000 rather than 5,000,000)
- decimal fractions should be separated by points (2.25)

In-text citations

- placed within the text and enclosed in square brackets: author's/ editor's last name, publication year [colon], page or page range, e.g. [Meyer 2010: 31-40] or [Dubisz (ed.) 2003: vol. 3, 104]
- when there are more than three authors, give name of first (primary) author only, followed by the phrase *et al.*:
[Kaczmarek et al. 2005: 56-67]
- in case no author/editor is indicated, three to five initial words from title (of published work) should be quoted instead:
[The Norton Anthology 2012]
- if reports or studies are referenced, name of sponsoring institution and year of publication should be given:
[Eurostat 2014] or [GUS 2015]
- additional information may be included if deemed necessary or appropriate, e.g.:
[cf. Hadzik 2009: 38] or [as cited in Szromek 2010: 52]
- when simultaneously referencing more than single source, quote these in chronological order, separating them with semicolons:
[Mansfeld 1987: 101-123; Jagusiewicz 2001: 40-73; Meyer 2010: 89-101]
- if citing multiple works published by same author in same year, subsequent letters of alphabet should be appended to publication year to disambiguate the references, e.g.:
[Nowak 2014a, 2014b]

Other references and footnotes

- any additional **comments or explanations**, references to **legislation, court rulings and decisions**, as well as links to **Websites** that are provided outside body text must be numbered consecutively and placed at the **bottom of page (footnote)**
- footnotes should be typeset in 10 pt font with single line spacing

Bibliography

- apply no numbering
- order all items alphabetically by last name of author/editor, or by title of cited work in case authorship is not indicated; if more than single work by same author is referenced, order these chronologically by publication date
- **journal articles** – author's last name and first name initial, publication year, title of article [no italics], *name of periodical [italicized]*, volume/ issue [colon], page range:
Spenner P., Freeman K., 2012, To keep your customers, keep it simple, *Harvard Business Review*, 90(5): 108-114.
- **books** – last name and first name initial of author/editor, publication year, *title of book [italicized]*, place of publication [colon], publisher:
Lane W.R., King K.W., Reichert T., 2011, *Kleppner's Advertising Procedure*, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- **chapters in edited books** – last name and first name initial of chapter author, publication year, title of chapter [not italicized], in: first name initial(s) and last name(s) of editor(s) (ed. or eds.), *title of edited book [italicized]*, place of publication [colon], publisher, page range:
Cornwall W., 1991, The Rise and Fall of Productivity Growth, in: J. Cornwall (ed.), *The Capitalist Economies: Prospects for the 1990s*, Cheltenham, UK: Edward Elgar, 40-62.
- **legislation**
Council Directive 90/365/EEC of 28 June 1990 on the right of residence for employees and self-employed persons who have ceased their occupational activity.
Act of 4 February 1994 on Copyright and Related Rights, Journal of Laws No. 24, item 83, as later amended.
- **studies and reports**
World Energy Council, 2013, *World Energy Resources: 2013 Survey*, London.
- **online sources** [in square brackets, indicate when website was last accessed]
www.manpowergroup.com [accessed May 28, 2015]

Artwork and graphics

- editable, in black and white only, with no shading
- drawings, graphs and diagrams must be supplied in their native electronic formats (*.xls or *.cdr)
- photographs – supply source files (preferably *.tif); minimum resolution: 300 dpi
- number all graphical components consecutively using Arabic numerals
- for any artwork that has already been published elsewhere, indicate original source (or otherwise state *Source: own*)
- apply no lettering in white against black background, whether in bold or italics, and no black fills or excess frames
- if figure is referenced in the text, use its number rather than expressions such as "above" or "below" (e.g. cf. *Fig. 1*, not: *see figure above/below*)
- provide explanation of any abbreviations used

Tables

- numbered consecutively and consistently using Arabic numerals
- including caption and reference to data source (e.g. *Author's own research*)
- use its number to refer to table in the text rather than expressions such as "above" or "below" (e.g. cf. *Table 1*, not: *see table above/below*)
- with no blank cells
- any abbreviations used must be expanded below table

Mathematical formulas

- processed using Microsoft Equation 3.0
- special attention should be given to correct placement of any sub- or super-scripts
- variables – in *italics*; numbers and digits – in normal font style
- use "•" or "x" only as the multiplication sign (rather than e.g. asterisk or letter X)
- quantities should be represented in SI units only
- any symbols must explained below formula