ROZPRAWY
NAUKOWE I ZAWODOWE
ANS W ELBLĄGU

PRZEWODNICZĄCY ZESPOŁU DS. WYDAWNICTW ANS W ELBLĄGU
prof. dr hab. inż. Jerzy Łabanowski

REDAKTOR NACZELNY
dr Henryk Gawroński, prof. uczelni

Kolegium Redakcyjne:

- dr hab. Krzysztof Sidorkiewicz, prof. uczelni – zastępca redaktora naczelnego, redaktor tematyczny (nauki o polityce i administracji);
- dr inż. Marcin Bukowski – redaktor tematyczny (ekonomia i finanse);
- dr Katarzyna Olszewska – redaktor tematyczny (nauki o zarządzaniu i jakości);
- dr Ewa Pachura – redaktor tematyczny (nauki prawne, nauki o bezpieczeństwie);
- dr Katarzyna Jarosińska-Buriak – redaktor tematyczny (nauki o komunikacji społecznej i mediach), redaktor językowy;
- dr Joanna Nowak – redaktor tematyczny (pedagogika), redaktor statystyczny;
- dr Irena Sorokosz, prof. uczelni – redaktor tematyczny (psychologia);
- inż. Joanna Kuna – sekretarz redakcji.

Artykuły naukowe publikowane w czasopiśmie oceniane są przez recenzentów pod względem oryginalności rozwiązań naukowych zgodnie z regulaminem czasopisma i zasadami etyki publikacyjnej: https://ans-elblag.pl/czasopisma/.

AKADEMIA
NAUK STOSOWANYCH
w ELBLĄGU

ROZPRAWY NAUKOWE I ZAWODOWE ANS W ELBLĄGU

NUMER 2/2024

ISSN 2956-7149

Elbląg 2024



Redakcja, korekta i skład:
Wydawnictwo Naukowe TYGIEL sp. z o.o.

Projekt okładki
Aleksandra Thiede

WYDANO ZA ZGODĄ REKTORA ANS W ELBLĄGU

© Copyright by Wydawnictwo ANS w Elblągu

ISSN 2956-7149

Wydawnictwo Akademii Nauk Stosowanych w Elblągu
82-300 Elbląg, ul. Wojska Polskiego 1, pokój 222
tel. +48 55 629 05 55
e-mail: wydawnictwo@ans-elblag.pl

Nakład 120 egz. Format B5

SPIS TREŚCI

SŁOWO OD REDAKCJI 9

Artykuły naukowe

Nauki o polityce i administracji

Marcin Bukowski, Krzysztof Sidorkiewicz

POGLĄDY SPOŁECZNO-GOSPODARCZE MŁODYCH LUDZI PO WYBORACH PARLAMENTARNYCH W 2023 ROKU (NA PRZYKŁADZIE ELBLĄGA) 15

Ekonomia i finanse

Tadeusz Liziński

PROBLEM WYCENY ZASOBÓW ŚRODOWISKA I DYSKONTA W KOSZTACH I STRATEGIACH SPOWALNIANIA ZMIAN KLIMATU 33

Krzysztof Grablewski

NIEODPŁATNA I ODPŁATNA DZIAŁALNOŚĆ STATUTOWA STOWARZYSZEŃ I FUNDACJI W POLSCE 48

Ewa Patra

WYPALENIE ZAWODOWE A WSPÓŁCZESNE ŚRODOWISKO PRACY – KONCEPCJA, PRZYCZYNY, ZAPOBIEGANIE 63

Patryk Wasielewski

ZACHOWANIA KONSUMENTÓW W ŚWIETLE EKONOMII BEHAWIORALNEJ 76

Nauki o zarządzaniu i jakości

Bartosz Kalisz

ZASTOSOWANIE WSKAŹNIKA NET PROMOTER SCORE WŚRÓD STUDIUJĄCYCH NA PRZYKŁADZIE UCZELNI 91

Nauki prawne

Paweł Kardasz

WYBRANE PRZYKŁADY ZASTOSOWANIA NOWYCH TECHNOLOGII W PRAWIE – ANALIZA PROBLEMATYKI 104

Oleksandra Oliynychuk

TAJEMNICA PRZEDSIĘBIORSTWA I SZTUCZNA INTELIGENCJA 118

Olga Filaszkiewicz

ZAWÓD PSYCHOLOG – WYBRANE ADMINISTRACYJNO-PRAWNE ASPEKTY WYKONYWANIA. STAN AKTUALNY I PLANOWANE ZMIANY 136

Andrzej Majewski

ZAKRES PODMIOTOWY ROLNICZYCH WYŁĄCZEŃ Z EGZEKUCJI ADMINISTRACYJNEJ 150

Małgorzata Jarzębska

TRANSGRANICZNE REGULACJE DOTYCZĄCE STOSUNKU PRACY I UBEZPIECZENIA W PRAWIE UNIJNYM 158

Nauki o bezpieczeństwie

Hanna Mierzejewska

STRATEGIA CPTED W ZARZĄDZANIU ZASOBAMI MIESZKANIOWYMI ... 176

Pedagogika

Irena Sorokosz, Marzanna Tyburska

WYBRANE KOMPETENCJE NAUCZYCIELA W OCENIE STUDENTÓW PEDAGOGIKI AKADEMII NAUK STOSOWANYCH W ELBLĄGU 197

Ewa Szatan

PROJEKT MUZYCZNY JAKO PRZYKŁAD „SUKCESU EDUKACYJNEGO" PRZYSZŁYCH NAUCZYCIELEK WCZESNEJ EDUKACJI – RAPORT Z BADAŃ 209

Joanna Nowak

TOLERANCJA CZY INTERWENCJA WYCHOWAWCZA? – POZIOM TOLERANCJI NA ZACHOWANIA ZAKŁÓCAJĄCE UCZNIÓW W TOKU LEKCJI I ŚWIADOMOŚĆ EFEKTYWNEGO KIEROWANIA KLASĄ WŚRÓD STUDENTÓW PEDAGOGIKI I FILOLOGII ANGIELSKIEJ 222

Varia

Aleksandra Szałaj

DZIAŁALNOŚĆ BIBLIOTEKI ANS W ELBLĄGU W ROKU AKADEMICKIM 2023/2024 OCZAMI STUDENTKI 239

Krzysztof Grablewski

PODSUMOWANIE RAPORTU Z BADANIA ANKIETOWEGO: POZIOM SATYSFAKCJI ZE STUDIOWANIA W ANS W ELBLĄGU ZA ROK AKADEMICKI 2022/2023 242

ROZPRAWY NAUKOWE I ZAWODOWE ANS W ELBLĄGU

NUMER 2/2024 | ISSN 2956-7149

SŁOWO OD REDAKCJI

Oddajemy do rąk czytelników drugi numer akademickiego czasopisma naukowego, w którym publikujemy efekty badań naukowych pracowników i studentów naszej uczelni. Czasopismo to jest swoistą platformą naukowego, krytycznego namysłu nad współczesnymi dyscyplinami nauk społecznych, a także forum upowszechniania wyników prowadzonych badań naukowych. Zakres tematyczny publikowanych tekstów obejmuje nauki społeczne, w tym: nauki o polityce i administracji, ekonomię i finanse, nauki o zarządzaniu i jakości, nauki o bezpieczeństwie, nauki o komunikacji społecznej i mediach, nauki prawne, pedagogikę i psychologię. W niniejszym numerze publikujemy 15 artykułów naukowych.

Pierwszy z opublikowanych artykułów, zaliczony do dyscypliny nauki o polityce i administracji, jest swoistą laurką wobec frekwencji wyborczej młodych osób w wyborach parlamentarnych w 2023 roku. Inspiracją do badań był właśnie bardzo duży udział młodych ludzi w tych wyborach, znacząco wyższy w porównaniu z poprzednim okresem. Artykuł dotyczy badania poglądów społeczno-gospodarczych młodych ludzi, uczniów i studentów realizujących swoje funkcje życiowe w Elblągu, które skonfrontowano z wrażeniami po wynikach wyborów parlamentarnych w 2023 roku w Polsce. Autorzy postanowili zbadać, jaki jest stosunek młodych ludzi w Elblągu do takich problemów jak: obowiązkowe szkolenie wojskowe, przystąpienie Polski do strefy euro czy działania rządu wobec kryzysu klimatycznego.

Kolejne cztery artykuły reprezentują dyscyplinę ekonomii i finansów. W artykule zatytułowanym „Problem wyceny zasobów środowiska i dyskonta w kosztach i strategiach spowalniania zmian klimatu" Autor podjął się identyfikacji i charakterystyki stosowanych metod wartościowania i wyceny zasobów przyrodniczych w procesie formułowania strategii hamowania zmian klimatu. W artykule „Nieodpłatna i odpłatna działalność statutowa stowarzyszeń i fundacji w Polsce" Autor wykorzystuje metodę monograficzną, charakteryzując warunki i zasady podejmowania nieodpłatnej i odpłatnej działalności przez tytułowe organizacje, w tym także przedstawia bariery w podejmowaniu działalności

odpłatnej. Kolejny artykuł w tej dyscyplinie, tj.: „Wypalenie zawodowe a współczesne środowisko pracy – koncepcja, przyczyny i zapobieganie", dotyczy ważnego zasobu każdej organizacji, jakim są pracownicy. Autorka identyfikuje uwarunkowania organizacyjne, które mogą sprzyjać wypaleniu zawodowemu na rynku pracy. Omawia także metody redukowania tego zjawiska. Artykuł „Zachowania konsumentów w świetle ekonomii behawioralnej" stanowi prezentację wyników badań własnych Autora, weryfikujących psychologiczne mechanizmy nieracjonalnego traktowania własnych pieniędzy, takie jak: księgowanie umysłowe, efekt *status quo*, prawo małych liczb – paradoks hazardzisty.

W artykule reprezentującym nauki o zarządzaniu i jakości Autor omawia zastosowanie wskaźnika *Net Promoter Score* wśród studiujących. Wskaźnik ten jest uznawany za główny w badaniu lojalności klientów, a związany jest z prawdopodobieństwem polecenia firmy, produktu czy usługi innym klientom.

Pięć kolejnych tekstów mieści się w obszarze nauk prawnych. „Wybrane przykłady zastosowania nowych technologii w prawie – analiza problematyki" to artykuł, w którym Autor, wychodząc naprzeciw oczekiwaniom społeczeństwa informacyjnego, przedstawia rozwiązania informatyczne, które pozostają na różnym etapie wdrażania do systemu prawa polskiego, a mianowicie: e-doręczenia, e-rozprawy (sądy), proces zautomatyzowanego załatwiania spraw oraz użycie AI w prawie. Swoistą kontynuacją tej tematyki jest artykuł „Tajemnica przedsiębiorstwa i sztuczna inteligencja", w którym Autorka postuluje, że skuteczny system ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa oparty musi być na połączeniu metod prawnych (umowa poufności i/lub zakazu konkurencji), metod technicznych (bezpieczna infrastruktura IT) oraz metod organizacyjnych (kontrola dostępu do dokumentów). W artykule „Zawód psycholog – wybrane administracyjno-prawne aspekty wykonywania. Stan aktualny i planowane zmiany" Autorka wskazuje na niejednoznaczność definiowania wykonywanych usług psychologicznych oraz zwraca uwagę, że status zawodowy psychologa wymaga regulacji dostępu do tego zawodu oraz objęcia go ochroną prawną jako zawodu zaufania publicznego. W artykule „Zakres podmiotowy rolniczych wyłączeń z egzekucji administracyjnej" Autor odpowiada na pytanie o to, jakich podmiotów jako rolników prowadzących gospodarstwo rolne dotyczą rolnicze wyłączenia z egzekucji. U podstaw kolejnego artykułu, zatytułowanego „Transgraniczne regulacje dotyczące stosunku pracy i ubezpieczenia w prawie unijnym", leży teza, że krajowe systemy zabezpieczenia społecznego różnią się znacznie w poszczególnych państwach członkowskich UE, a Europejczycy w coraz większym stopniu stają się narodami migrującymi, o czym świadczą przedstawione w artykule dane liczbowe.

W artykule z obszaru nauki o bezpieczeństwie pt. „Strategia CPTED w zarządzaniu zasobami mieszkaniowymi" Autorka podjęła się uzasadnienia tezy, że możliwe jest takie urządzenie przestrzeni publicznej, które poprzez przemyślane projektowanie dużej i małej architektury, właściwe jej zagospodarowanie, odpowiednie zarządzanie oraz konserwację i rewitalizację zapobiega przestępczości (strategia *crime prevention through environmental design*).

W grupie artykułów z zakresu pedagogiki – w trzech artykułach opublikowano wyniki badań własnych Autorek. Z badań przedstawionych w artykule „Wybrane kompetencje nauczyciela w ocenie studentów pedagogiki Akademii Nauk Stosowanych w Elblągu" wynika, że studenci najwyżej ocenili umiejętności komunikacyjne, budowane przez takie cechy jak: zaangażowanie, umiejętność słuchania, komunikatywność, umiejętność rozwiązywania problemów, pomysłowość i sprawiedliwość. W artykule „Projekt muzyczny jako przykład sukcesu edukacyjnego przyszłych nauczycielek wczesnej edukacji – raport z badań" Autorka wywodzi, że aktywności muzyczne ucznia mogą być postrzegane jako te, dzięki którym on i nauczyciel osiągają sukces edukacyjny. W artykule „Tolerancja czy interwencja wychowawcza? Poziom tolerancji na zachowania zakłócające uczniów w toku lekcji i świadomość efektywnego kierowania klasą wśród studentów pedagogiki i filologii angielskiej" Autorka zidentyfikowała zachowania uznawane za zakłócające tok lekcji, zachowania, w których badani studenci podejmowaliby interwencję, a także stopień ich tolerancji wobec takich zachowań.

Oprócz recenzowanych artykułów naukowych w czasopiśmie publikujemy również nierecenzowane: omówienia i recenzje innych publikacji, glosy do wyroków sądów oraz varia, obejmujące w szczególności: sprawozdania z działalności jednostek organizacyjnych Uczelni, organizacji studenckich, a także inne materiały o charakterze publicystycznym, dydaktycznym i informacyjnym. W niniejszym numerze publikujemy dwa tego typu opracowania.

Redaktor naczelny
Henryk Gawroński

ARTYKUŁY NAUKOWE

ROZPRAWY NAUKOWE I ZAWODOWE ANS W ELBLĄGU

NUMER 2/2024 | ISSN 2956-7149

MARCIN BUKOWSKI
Dr inż. w zakresie ekonomii i finansów
Akademia Nauk Stosowanych w Elblągu
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-6241-6421

KRZYSZTOF SIDORKIEWICZ
Dr hab. w zakresie nauk o polityce i administracji
Akademia Nauk Stosowanych w Elblągu
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-6130-2526

POGLĄDY SPOŁECZNO-GOSPODARCZE MŁODYCH LUDZI PO WYBORACH PARLAMENTARNYCH W 2023 ROKU (NA PRZYKŁADZIE ELBLĄGA)

STRESZCZENIE

Słowa kluczowe: wybory parlamentarne, młodzież, Elbląg

W artykule dokonano charakterystyki poglądów młodych ludzi (w wieku od 18 do 29 lat) związanych z Elblągiem. Skoncentrowano się na problematyce społeczno-gospodarczej. Podstawą analizy była ankieta przygotowana i przeprowadzona przez Autorów po wyborach parlamentarnych, które odbyły się dnia 15 października 2023 roku. Inspiracją do badań był bardzo duży udział młodych ludzi w wyborach, znacząco wyższy w porównaniu z poprzednim okresem.

ABSTRACT

Keywords: parliamentary elections, youths, Elblag

Socio-economic views of young people after the 2023 parliamentary elections in poland based on the experience of the city of Elbląg

The article provides the description of the views of young people (aged 18-29) related to Elbląg, with the research focus on socio-economic issues. The analysis is based on a survey prepared and conducted by the authors after the parliamentary elections which took place on October 15, 2023. The research was inspired by strong participation of young people in the elections, which was significantly higher in comparison to the previous period.

WSTĘP

Wybory to podstawowe narzędzie demokracji, które mają znaczący wpływ na kształtowanie polityki[1]. Wybory parlamentarne w Polsce odbyły się dnia 15 października 2023 roku. Dużym zaskoczeniem dla wielu obserwatorów sceny politycznej była bardzo wysoka frekwencja wyborcza, która wyniosła w wyborach do Sejmu RP 74,38% (21 966 891 wyborców) oraz 74,31% (21 532 595 wyborców) w wyborach do Senatu RP[2]. Była to najwyższa frekwencja wyborcza w Polsce po 1989 roku. Dla przykładu, frekwencja wyborcza we wcześniejszych wyborach była następująca: w 2019 roku – Sejm RP 61,74% (18 678 457 wyborców)[3], Senat RP 61,74% (18 677 930)[4]; w 2015 roku – Sejm RP 50,92% (15 595 335 wyborców)[5], Senat RP 50,91% (15 593 033 wyborców)[6]; w 2011 roku – Sejm RP 48,92% (15 050 027 wyborców)[7], Senat RP 48,92% (15 048 260 głosów)[8]; w 2007 roku – Sejm RP 53,88% (16 495 045 wyborców)[9], Senat RP 53,88%, (16 494 503 wyborców)[10]; w 2005 roku – Sejm RP 40,57% (12 263 640), Senat RP 40,56% (12 262 311 wyborców); w 2001 roku – Sejm RP 46,29% (13 591 681 wyborców)[11], Senat RP 46,28% 13 072 323 wyborców)[12]. W 2001 roku frekwencja wyborcza w wyborach do Sejmu RP wyniosła 46,29%, a w 2023 roku 74,38%. Był to znaczący wzrost na przestrzeni ponad dwudziestu lat XXI wieku.

Eksperci wskazywali, że duże znaczenie, poza kampanią profrekwencyjną na wielu poziomach, miała mobilizacja ludzi młodych (od 18 do 29 lat). M. Grabowska, socjolożka, sugerowała, że nastąpił efekt pokolenia wychowanego po 1989 roku w warunkach demokracji i określonej wiedzy o demokracji opartej na doświadczeniach szkolnych. Dopiero jednak kolejne wybory mogły pokazać, czy była to tendencja trwała[13]. Przeprowadzone badania i analizy przed wyborami pokazywały, że młodzi ludzie coraz bardziej byli

[1] G. Bingham Powell, Jr., *Wybory jako narzędzie demokracji. Koncepcje większościowe i proporcjonalne*, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 2006, s. 7-24.
[2] Frekwencja w wyborach do Sejmu w 2023 r., https://wybory.gov.pl/sejmsenat2023/pl/frekwencja/Koniec/pl?elections=sejm [dostęp: 17.02.2024]; Frekwencja w wyborach do Senatu w 2023 r., https://wybory.gov.pl/sejmsenat2023/pl/frekwencja/Koniec/pl?elections=senat [dostęp: 19.02.2024].
[3] Frekwencja w wyborach 2019 do Sejmu, https://sejmsenat2019.pkw.gov.pl/sejmsenat2019/pl/frekwencja/pl [dostęp: 20.02.2024].
[4] Frekwencja w wyborach 2019 do Senatu, https://sejmsenat2019.pkw.gov.pl/sejmsenat2019/pl/frekwencja/Koniec/senat/pl [dostęp: 20.02.2024].
[5] https://parlament2015.pkw.gov.pl/349_Wyniki_Sejm.html [dostęp: 20.02.2024].
[6] Wyniki wyborów do Sejmu, https://parlament2015.pkw.gov.pl/351_Wyniki_Senat.html [dostęp: 22.02.2024].
[7] Wybory 2011 do Sejmu i Senatu Rzeczypospolitej Polskiej, https://wybory2011.pkw.gov.pl/att/pl/000000.html# tabs-1 [dostęp: 22.02.2024].
[8] Wybory 2011 do Sejmu i Senatu Rzeczypospolitej Polskiej, https://wybory2011.pkw.gov.pl/att/pl/000000.html#tabs-2 [dostęp: 22.02.2024].
[9] Wybory do Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej zarządzone na dzień 21 października 2007 r., https://wybory2007.pkw.gov.pl/SJM/PL/WYN/F/index.htm [dostęp: 22.02.2024].
[10] Wybory do Senatu Rzeczypospolitej Polskiej zarządzone na dzień 21 października 2007 r., https://wybory2007.pkw.gov.pl/SNT/PL/WYN/F/index.htm [dostęp: 22.02.2024].
[11] Wybory do Sejmu: ogólne dane statystyczne, https://wybory2001.pkw.gov.pl/sjg1_k.html [dostęp: 22.02.2024].
[12] Wybory do Senatu: wyniki głosowania i wyniki wyborów, https://wybory2001.pkw.gov.pl/sng2_k.html [dostęp: 22.02.2024].
[13] M. Grabowska, *Wybory 2023 utrwaliły podział społeczno-polityczny*, https://www.batory.org.pl/blog_wpis/wybory-2023-utrwalily-podzial-spoleczno-polityczny/ [dostęp: 23.02.2024].

zainteresowani polityką, prawie jedna trzecia badanych wskazywała na duże lub bardzo duże zainteresowanie polityką. W styczniu 2023 roku udział wyborach deklarowało 78% młodych ludzi (badanie obejmowało przedział wiekowy od 18 do 35 lat)[14]. Ostatecznie w wyborach wzięło udział 68,8% młodych ludzi, co pokazały wyniki badania *exit poll*. W 2019 roku frekwencja w tej grupie wyniosła 46,4%, różnica była znacząca w porównaniu do wyborów w 2023 roku[15].

Pojęcie „młodzi ludzie" nie jest jednoznaczne. Wśród socjologów występują różne poglądy na temat definiowania młodzieży. Zwraca się także uwagę na *zacieranie się granicy między młodzieżą a dziećmi*[16]. Dla potrzeb niniejszego artykułu Autorzy przyjęli pojęcie „młodzi ludzie" i przedział wiekowy od 18 do 29 lat. Było to podstawą do przeprowadzonych badań ankietowych. W Raporcie „Młodzi 2023 – obraz pokolenia" wskazywano, że w ww. przedziale wiekowym było 4,66 mln osób, co stanowiło 14,9% populacji ludzi dorosłych[17].

Obszarem, na którym przeprowadzono badanie, było miasto Elbląg. Według danych GUS w Elblągu w 2022 roku zamieszkiwało ponad 113,5 tys. mieszkańców, z czego: 5251 (4,6% ogółu) to osoby w wieku od 15 do 19 lat, 4906 (4,3%) to osoby w wieku od 20 do 24 lat, zaś 6026 (5,3%) – osoby w wieku od 25 do 29 lat. Najliczniejszą grupą mieszkańców są osoby w wieku od 40 do 44 lat – 9646 (8,5%) oraz od 35 do 39 lat – 9332 osoby (8,2%). Nieco ponad połowę mieszkańców miasta, tj. 52,35%, stanowią kobiety[18].

Celem niniejszego artykułu była analiza wybranych poglądów młodych ludzi po wyborach parlamentarnych. Aspekty metodologiczne zostały omówione poniżej. Dane statystyczne związane z wyborami parlamentarnymi zostały zaczerpnięte z materiałów Państwowej Komisji Wyborczej.

1. WYNIKI WYBORÓW PARLAMENTARNYCH

W związku z tym, że w badaniu ankietowym było pytanie dotyczące wyborów politycznych, poniżej zostały przedstawione w tabeli 1 wyniki wyborów do Sejmu RP z dnia 15 października 2023 roku.

[14] J. Kajta, P. Pustułka, J. Sarnowska, A. Kwiatkowska, A. Golińska, *Wchodzenie w obywatelską dorosłość. Polityczne wybory młodych Polek i Polaków 2023*, Youth Working Papers, 1, 2023, https://swps.pl/images/STRUKTURA/centra-badawcze/mlodzi-w-centrum/dokumenty/wchodzenie-w-obywatelska-dorososc-raport-2023.pdf [dostęp: 23.02.2024].

[15] G. Latos, *Wybory 2023: Jak głosowali młodzi ludzie? I jak wyglądałaby Polska, gdyby do wyborów poszli wyłącznie oni?*, https://www.gazetaprawna.pl/wiadomosci/kraj/artykuly/9323015,wybory-2023-jak-glosowali-mlodzi-exit-poll.html [dostęp: 23.02.2024].

[16] *Praca z młodzieżą i dla młodzieży – diagnoza stanu w roku 2019*, B. Fatyga, B. Kietlińska, M. Folta, K. Rożdżyńska, A. Zalewska-Królak (red.), Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2019, file:///C:/Users/Krzysztof/Downloads/Praca_z_m%C5%82odzie%C5%BC%C4%85_i_dla_m%C5%82odzie%C5%BCy_w_Polsce_-_diagnoza_stanu_w_roku_2019%20(1).pdf [dostęp: 15.02.2024].

[17] A. Kądziela, Polityczny portret młodych Polaków 2023, Konrad Adenauer Stiftung – Centrum Badań Marketingowych Indicator, Warszawa 2023, https://www.kas.de/documents/279510/22888893/ POLITYCZNY+PORTRET+M%C5%81ODYCH+POLAK%C3%93W.pdf/a3a50da9-da4a-6402-cf15-a5cb21fda14b?version=1.0&t=1681401124135 [dostęp: 22.02.2024].

[18] GUS – Bank Danych Lokalnych, https://bdl.stat.gov.pl/bdl/dane/podgrup/tablica [dostęp: 23.04.2024].

Tabela 1. Wyniki wyborów parlamentarnych w Polsce z dnia 15 października 2023 roku

Nazwa Komitetu Wyborczego (KW)	Liczba głosów	Procent głosów	Liczba mandatów
KW Prawo i Sprawiedliwość	7 640 854	35,38	194
Koalicyjny KW Koalicja Obywatelska PO .N iPL Zieloni	6 629 402	30,7	157
Koalicyjny KW Trzecia Droga Polska 2050 Szymona Hołowni – Polskie Stronnictwo Ludowe	3 110 670	14,4	65
KW Lewica	1 859 018	8,61	26
KW Konfederacja Wolność i Niepodległość	1 547 364	7,16	18

Źródło: Wyniki głosowania w wyborach do Sejmu w 2023 r., https://wybory.gov.pl/sejmsenat2023/pl/sejm/wynik/pl [dostęp: 22.02.2024]; Obwieszczenie PKW z dnia 17 października 2023 r. o wynikach wyborów do Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej przeprowadzonych w dniu 15 października 2023 r., https://pkw.gov.pl/uploaded_files/1697617008_obwieszczenie-sejm.pdf [dostęp: 22.02.2024].

Równolegle odbyły się także wybory do Senatu RP. W polskim systemie politycznym izba wyższa polskiego parlamentu odgrywa inną rolę. Wybory do Senatu RP mają charakter większościowy i odbywają się w okręgach jednomandatowych. Ich wyniki były następujące: KW Prawo i Sprawiedliwość – 7 449 875 głosów, 34,81%, 34 mandaty; Koalicyjny KW Koalicja Obywatelska PO .N iPL Zieloni – 6 187 295 głosów, 28,91%, 41 mandatów; Koalicyjny KW Trzecia Droga Polska 2050 Szymona Hołowni – Polskie Stronnictwo Ludowe – 2 462 360 głosów, 11,5%, 11 mandatów; KW Lewica – 1 131 639 głosów, 5,29%, 9 mandatów. Pojedyncze mandaty uzyskały odrębne komitety wyborcze, w sumie było to 5 mandatów[19].

2. METODYKA BADAŃ EMPIRYCZNYCH

Ocena poglądów młodych ludzi w świetle wyników wyborów parlamentarnych w 2023 roku została przeprowadzona na podstawie ankiety internetowej przygotowanej z wykorzystaniem formularza Google. Ankieta dostępna była w Internecie w okresie od 13.11.2023 do 31.12.2023. Formularz ankiety obejmował 19 pytań: 16 pytań zamkniętych jednokrotnego wyboru, dwa pytania półotwarte wielokrotnego wyboru oraz jedno pytanie zamknięte macierzowe z jedną możliwą odpowiedzią[20]. Częścią kwestionariusza była również metryczka, za pomocą której uzyskano informacje o indywidualnych cechach respondenta, takich jak: płeć, wiek, miejsce zamieszkania, status zawodowy.

Pierwsze pytanie w ankiecie było pytaniem filtrującym, umożliwiającym selekcję respondentów na dwie grupy – osoby, które wzięły lub nie wzięły udziału w wyborach parlamentarnych w Polsce w dniu 15 października 2023 roku. W przypadku odpowiedzi

[19] Obwieszczenie Państwowej Komisji Wyborczej z dnia 17 października 2023 r. o wynikach wyborów do Senatu Rzeczypospolitej Polskiej przeprowadzonych w dniu 15 października 2023 r., https://wybory.gov.pl/sejmsenat 2023/statics/PKW_AKTUALNOSCI/uploaded_files/1697634760_obwieszczenie-senat.pdf [dostęp: 23.02.2024 r.]; Wyniki głosowania w wyborach do Senatu w 2023 r., https://wybory.gov.pl/sejmsenat 2023/pl/senat/wynik/pl [dostęp: 23.02.2024].

[20] E. Krok, *Budowa kwestionariusza ankietowego a wyniki badań*, Zeszyty Naukowe. Studia Informatica/ Uniwersytet Szczeciński, 37, 2015, s. 60-62.

negatywnej na pytanie dotyczące udziału w wyborach ankietowani odpowiadali jedynie na dwa kolejne pytania – związane z głównym powodem rezygnacji z udziału w wyborach oraz z ich uczestnictwem w poprzednich wyborach parlamentarnych w 2019 roku. Natomiast osoby, które wzięły udział w wyborach w 2023 roku były w kolejnych częściach formularza pytane o czynniki, które wpłynęły na udział w wyborach, ugrupowanie, na które oddały swój głos, a także o akceptację różnych stwierdzeń odnoszących się do wybranych kwestii społeczno-gospodarczych i światopoglądowych. Do pomiaru poziomu akceptacji wykorzystano skalę Likerta[21]. Intensywność nastawienia ankietowanego do wskazanej w pytaniu tezy została zmierzona za pomocą skali porządkowej dwubiegunowej, czterostopniowej, opisanej werbalnie – od poziom najniższego „zdecydowanie się nie zgadzam" do poziomu najwyższego „zdecydowanie się zgadzam".

Odpowiedzi na wszystkie pytania zawarte w formularzu miały charakter obowiązkowy. Jedynie odpowiedź na pytanie o partię polityczną, na którą ankietowany oddał głos w wyborach parlamentarnych w dniu 15 października 2023 roku, była fakultatywna.

W badaniu zastosowano nielosowy dobór próby polegający na wyborze próby według subiektywnej oceny autorów badania. Wskazanie jednostek populacji, które powinny zostać włączone do próby, nastąpiło poprzez wybór celowy. Polega on na tym, że elementy próby zostają wyselekcjonowane pod względem wcześniej ustalonych kryteriów[22]. W przypadku opisywanego badania zastosowano podwójne kryterium wyboru jednostek:

- wiek od 18 do 29 lat;
- uczeń szkoły średniej w Elblągu lub student ANS w Elblągu.

Uzyskane za pomocą metryczki informacje dotyczące cech respondentów umożliwiły dokonanie ich pogrupowania według cech społeczno-demograficznych. Stanowią one także podstawę do przeprowadzenia analiz dotyczących związków między zmiennymi opisującymi ankietowanych (zmienne niezależne) a poziomem akceptacji wskazanych w ankiecie twierdzeń[25]. Ocenę stopnia zależności pomiędzy zmiennymi przeprowadzono z wykorzystaniem testu niezależności chi-kwadrat (zwanym również testem chi-kwadrat Pearsona). Metodę tę wykorzystuje się do określenia zależności pomiędzy dwiema zmiennymi opisywanymi na skali nominalnej lub porządkowej. Polega ona na porównaniu rozkładu wartości zaobserwowanych (uzyskanych w ankiecie) z teoretycznym rozkładem oczekiwanym (najbardziej prawdopodobnym rozkładem odpowiedzi w przypadku braku zależności). W sytuacji uzyskania dużych różnic pomiędzy wartościami obserwowanymi a oczekiwanymi można wnioskować, że zachodzi statystycznie istotna zależność pomiędzy analizowanymi zmiennymi[24]. Ocena statystycznej istotności zależności polega

[21] J. Jezior, *Metodologiczne problemy zastosowania skali Likerta w badaniach postaw wobec bezrobocia*, Przegląd Socjologiczny, 62(1), 2013, s. 117-138.
[22] A. Miszczak, J. Walasek, *Techniki wyboru próby badawczej*, Obronność – Zeszyty Naukowe Wydziału Zarządzania i Dowodzenia Akademii Obrony Narodowej, 2(6), 2013, s. 100-102.
[23] A. Zagańczyk, *Zasady konstruowania kwestionariusza ankiety*, Bezpieczeństwo i Technika Pożarnicza, 33(1), 2013, s. 38.
[24] M. Oziembłowski, T. Lesiów, C. Šabanagić, *Metodologia testu chi-kwadrat na przykładzie badań ankietowych dotyczących europejskich serów regionalnych*, Engineering Sciences & Technologies / Nauki Inżynierskie i Technologie, 1(38), 2022, s. 135.

na zweryfikowaniu hipotezy zerowej: H_0 – badane zmienne są niezależne wobec hipotezy alternatywnej, H_1 – badane zmienne są zależne[25]. W celu weryfikacji hipotezy H_0 oblicza się wartość statystyki χ^2, zgodnie z poniższą formułą[26]:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^{r}\sum_{j=1}^{c}\frac{\left(O_{ij} - E_{ij}\right)^2}{E_{ij}}$$

gdzie:
χ^2 – wartość statystyki chi-kwadrat; O_{ij} – liczebność obserwowana w komórce utworzonej przez kategorię i zmiennej wierszowej oraz kategorię j zmiennej kolumnowej; E_{ij} – oczekiwana wartość w komórce utworzonej przez kategorię i zmiennej wierszowej oraz kategorię j zmiennej kolumnowej; r, c – liczba wierszy i kolumn w tabeli kontyngencji.

Dla obliczonej w ten sposób wartości statystyki χ^2 oraz liczbie stopni swobody równej iloczynowi $(r-1)(c-1)$ określana jest wielkość *p-value*. Prawdopodobieństwo to nazywane jest prawdopodobieństwem krytycznym lub wartością *p*[27]. Jeżeli określona wartość *p-value* jest mniejsza od przyjętego poziomu istotności (a = 0,05), hipotezę zerową odrzuca się, stwierdzając tym samym zależność zmiennych. W sytuacji odwrotnej (*p-value* > 0,05) brak jest podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej.

Test niezależności chi-kwadrat pozwala jedynie na stwierdzenie, czy istnieje zależność między zmiennymi – bez określenia siły związku pomiędzy nimi[28]. Literatura podaje wiele przykładów narzędzi umożliwiających pomiar siły związku między cechami w tablicach dwudzielczych. Należą do nich m.in. współczynniki: V Cramera, T Czuprowa, kontyngencji (C Pearsona), φ Yule'a, Goodmana-Kruskala[29], κ Cohena[30], Spearmana, współczynnik punktowo-dwuseryjny[31] i niepewności (SPSS).

W niniejszym opracowaniu do pomiaru siły zależności między zmiennymi wykorzystano współczynniki: V Cramera oraz współczynnik kontyngencji Pearsona (C Pearsona). Współczynnik V Cramera wyznaczany jest na podstawie wzoru:

$$V = \sqrt{\frac{\chi^2}{n\,min(c-1, r-1)}}$$

gdzie:
n – łączna liczba obserwacji; min(c – 1, r – 1) – mniejsza z wartości liczba kolumn – 1, liczba wierszy – 1 w tabeli kontyngencji.

[25] M. Słowińska, *Wykorzystanie testu chi-kwadrat w badaniach preferencji żywieniowych konsumentów*, Nauki Inżynierskie i Technologie,1(32), 2019, s. 29.
[26] M.L. McHugh, *The chi-square test of independence*, Biochemia Medica, 23(2), 2013, s. 143-149.
[27] M. Szreder, *Istotność statystyczna w czasach big data*, Wiadomości Statystyczne, 64(11), 2019, s. 44-45.
[28] M. Łapczyński, *Analiza porównawcza tabel kontyngencji i metody CHAID*, Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie, 659, 2005, s. 149-163.
[29] L. Goodman, W. Kruskal, *Measures of association for cross classifications. II: Further discussion and references*, Journal of the American Statistical Association, 54(285), 1959, s. 123-163.
[30] J. Cohen, *A coefficient of agreement for nominal scales*, Educational and Psychological Measurement, 20(1), 1960, s. 37-46.
[31] M. Sobczyk, *Statystyka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2024, s. 227-232.

Współczynnik ten przyjmuje wartości od 0 do 1 (bez wartości ujemnych). Podobnie jak w przypadku współczynnika korelacji liniowej Pearsona, wartość bliska 0 oznacza brak powiązania. Natomiast wartość większa niż 0,15 wskazuje na silną, a powyżej 0,25 na bardzo silną zależność między zmiennymi[32].

Współczynnik kontyngencji C Pearsona obliczany jest natomiast w następujący sposób:

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{n + \chi^2}}$$

Podobnie jak współczynnik V Cramera – współczynnik kontyngencji C Pearsona przyjmuje wartości z przedziału [0, 1]. Podstawową wadą tej statystyki jest natomiast to, że jej maksymalna wartość zależy od rozmiaru tabeli. Współczynnik kontyngencji (C Pearsona) może osiągnąć wartość 1 jedynie dla nieskończonej liczby kategorii[33].

3. WYNIKI BADAŃ

W badaniu wzięło udział 361 respondentów (tab. 2), z których 84% (303 osoby) oddało swój głos w wyborach parlamentarnych w dniu 15 października 2023 roku. W grupie 58 osób, które nie uczestniczyły w wyborach, 14 ankietowanych nie posiadało prawa wyborczego – ze względu na wiek (11 osób) lub brak obywatelstwa polskiego (3 osoby). Pozostali respondenci jako powód nieuczestniczenia w wyborach parlamentarnych najczęściej wskazywali:

- brak odpowiednich partii politycznych – 31,8% osób posiadających prawo wyborcze, które nie wzięły udziału w wyborach;
- niechęć do polityki – 29,6%;
- poczucie braku wpływu na to, co dzieje się w kraju – 27,3%;
- brak odpowiednich kandydatów na listach wyborczych – 18,2%;
- przebywanie poza miejscem zamieszkania w dniu wyborów – 11,4%;
- zdarzenia losowe – 9,1%[34].

Niekorzystanie z prawa wyborczego najczęściej wynikało więc ze świadomej decyzji ankietowanych, powodowanej zniechęceniem do polityki lub brakiem odpowiednich kandydatów/partii politycznych. W przypadku 10 osób decyzja o niewzięciu udziału w wyborach była wypadkową oddziaływania więcej niż jednego czynnika.

[32] H. Akoglu, *User's guide to correlation coefficients*, Turkish Journal of Emergency Medicine, 18, 2018, s. 91-93.
[33] S. Siegel, *Nonparametric statistics for the behavioral sciences*, The Journal of Nervous and Mental Disease, 125(3), 1957, s. 497.
[34] W pytaniu dotyczącym głównych powodów nieuczestniczenia w wyborach ankietowani mieli możliwość wskazania kilku wariantów odpowiedzi. Z tego też względu procenty udzielanych odpowiedzi przewyższają łącznie 100%.

Tabela 2. Struktura badanej grupy ze względu na płeć, wiek, miejsce zamieszkania, status zawodowy

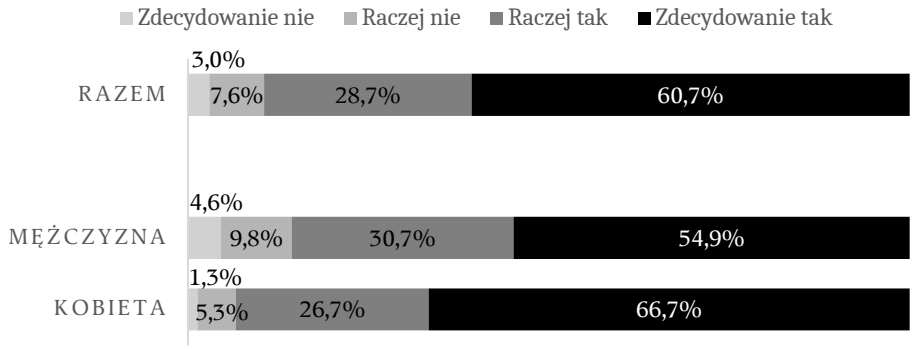
Cecha	Grupy	Liczba osób/ udział procentowy	
		w całej próbie, N = 361	w grupie uczestniczących w wyborach, N = 303
Płeć	• mężczyzna • kobieta	178 os. (49,3%) 183 os. (50,7%)	153 os. (50,5%) 150 os. (49,5%)
Wiek (lata)	• 18-19 • 20-23 • 24-29	187 os. (51,8%) 153 os. (42,4%) 21 os. (5,8%)	152 os. (50,2%) 133 os. (43,9%) 18 os. (5,9%)
Miejsce zamieszkania	• wieś • miasto do 100 tys. • miasto pow. 100 tys.	89 os. (24,7%) 104 os. (28,8%) 168 os. (46,5%)	88 os. (29,0%) 72 os. (23,8%) 143 os. (47,2%)
Status zawodowy	• uczeń • student • osoba pracująca	139 os. (38,5%) 200 os. (55,4%) 22 os. (6,1%)	115 os. (38,0%) 173 os. (57,1%) 15 os. (4,9%)

Źródło: badania własne.

Wśród pytań kierowanych do osób, które uczestniczyły w dniu 15 października 2023 roku w wyborach parlamentarnych, pięć dotyczyło poglądów na następujące kwestie społeczno-gospodarcze:

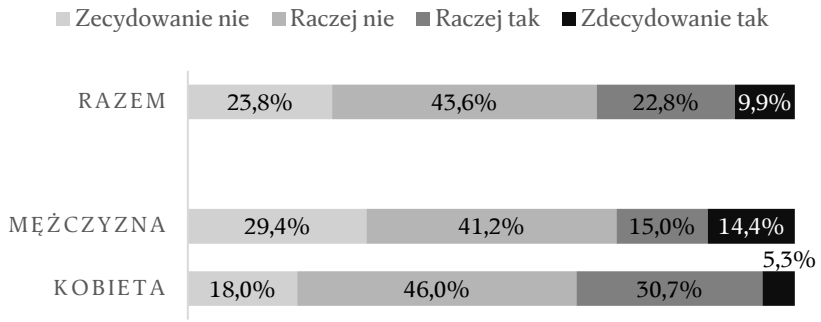
- Czy głosowanie w wyborach jest obowiązkiem każdego obywatela?
- Czy każdy obywatel powinien przejść obowiązkowe szkolenie wojskowe?
- Czy Polska powinna przystąpić do strefy euro?
- Czy działania związane z kryzysem klimatycznym powinny być priorytetem rządu?
- Czy jesteś za niskimi podatkami w Polsce?

Ponad 60% ankietowanych uczestniczących w wyborach parlamentarnych zdecydowanie zgadza się z twierdzeniem, iż głosowanie jest obowiązkiem każdego obywatela. Przeciwne zdanie (łączny udział odpowiedzi „zdecydowanie nie" i „raczej nie") wyraziło niespełna 11% biorących udział w wyborach. Analiza rozkładu odpowiedzi w zależności od cech respondentów wskazuje na to, iż brak jest statystycznie istotnej zależności między zmiennymi jakościowymi opisującymi respondentów a poziomem akceptacji twierdzenia dotyczącego głosowania jako obowiązku obywatelskiego. Zmienną najbardziej różnicującą rozkład odpowiedzi jest płeć (rys. 1). Obliczona dla tej zmiennej wartość *p-value* dla statystyki χ^2 wynisoła 0,078, co wskazuje, iż zmienna ta może być traktowana jako istotna statystycznie jedynie w przypadku zwiększenia poziomu istotności do a = 0,1. Zależność między płcią a akceptacją twierdzenia dotyczącego głosowania jako obowiązku każdego obywatela jest jednak słaba. Potwierdzają to obliczone wartości współczynnika V Cramera (V = 0,15) oraz współczynnika kontyngencji C Pearsona (C = 0,15).



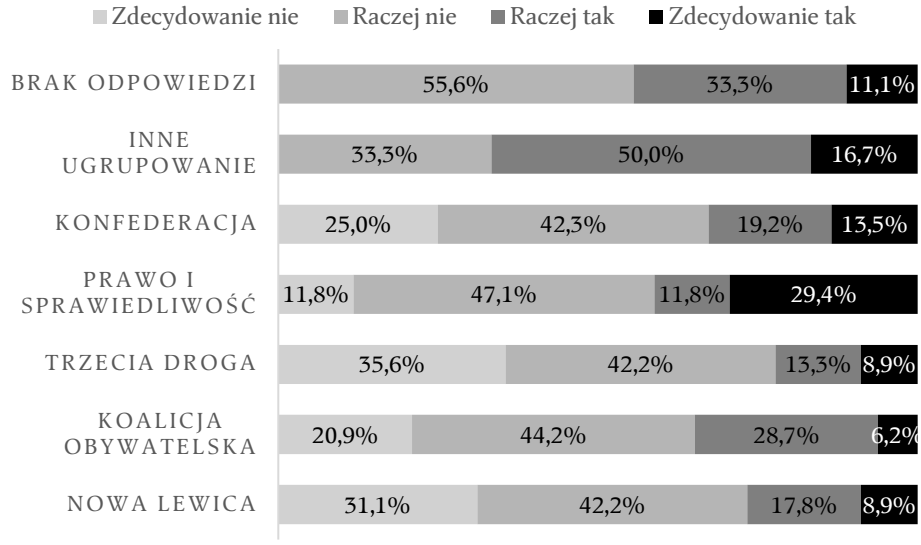
Rysunek 1. Zależność między akceptacją twierdzenia „głosowanie w wyborach jest obowiązkiem każdego obywatela" a płcią respondentów [badania własne]

Dużo mniejszą akceptację wykazali ankietowani w stosunku do stwierdzenia dotyczącego obowiązkowego szkolenia wojskowego dla wszystkich obywateli. Jedynie ⅓ badanych odpowiedziała twierdząco na pytanie dotyczące tego, czy każdy obywatel powinien przejść obowiązkowe szkolenie wojskowe. Natomiast prawie ¼ odpowiadających zdecydowanie nie popiera tego typu rozwiązania (rys. 2). Podobnie jak w przypadku wcześniejszego pytania – zauważyć można istotną statystycznie różnicę między płcią respondentów a poziomem akceptacji obowiązkowego szkolenia wojskowego. Porównując rozkład odpowiedzi, wskazać można, że wśród kobiet udział odpowiedzi skrajnych jest niższy niż w przypadku mężczyzn. Udział zdecydowanych przeciwniczek obowiązkowej służby wojskowej wyniósł 18%, podczas gdy udział mężczyzn deklarujących zdecydowany sprzeciw wobec tego obowiązku był na poziomie ponad 29%. Również udział zdecydowanych zwolenniczek jest mniejszy niż zdecydowanych zwolenników – udział odpowiedzi „zdecydowanie tak" wyniósł 5,3% u kobiet i aż 14,4% w przypadku mężczyzn. Obliczona wartość *p-value* dla tej zależności wyniosła 0,0003, co wskazuje na istnienie statystycznej zależności przy poziomie istotności a = 0,05. Siła tej zależności określona za pomocą współczynnika V Cramera wyniosła V = 0,25, zaś za pomocą współczynnika kontyngencji C Pearsona: C = 0,243.



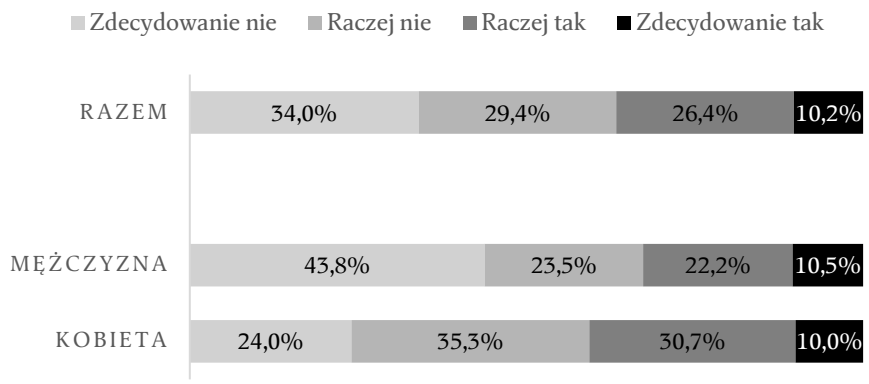
Rysunek 2. Zależność między akceptacją obowiązku służby wojskowej a płcią respondentów [badania własne]

Poziom akceptacji obowiązkowej służby wojskowej jest różny wśród wyborców różnych partii politycznych (rys. 3). Najwięcej zwolenników tego typu obowiązku znaleźć można wśród wyborców partii prawicowych – 40% wśród osób głosujących na PiS (łączny udział odpowiedzi „zdecydowanie tak" i „raczej tak") i 33% wśród respondentów, którzy oddali swój głos na Konfederację. Również co trzeci głosujący na Koalicję Obywatelską uważa, iż każdy obywatel powinien przejść obowiązkowe szkolenie wojskowe. Największą grupę przeciwników obowiązkowej służby wojskowej można natomiast znaleźć wśród wyborców Trzeciej Drogi – 35,6% odpowiedzi „zdecydowanie nie" i Nowej Lewicy – 31,1%. Siła zależności między preferencjami wyborców a akceptacją obowiązku służby wojskowej jest jednak niewielka. Obliczona wartość *p-value* dla testu χ^2 wyniosła 0,09, co wskazuje, iż zmienna ta może być uznawana za istotną statystycznie przy przyjęciu poziomu istotności a = 0,1.



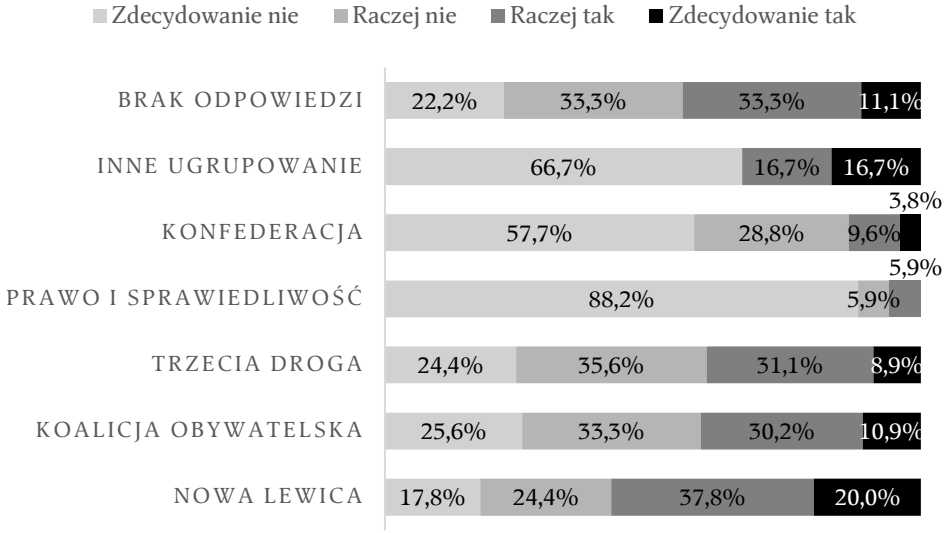
Rysunek 3. Zależność między akceptacją obowiązku służby wojskowej a partią, na którą oddano głos w wyborach parlamentarnych [badania własne]

Kolejne pytanie dotyczyło kwestii wprowadzenia waluty euro. Wśród ankietowanych głosujących w wyborach w 2023 roku jedynie 36,6% popiera wprowadzenie w Polsce wspólnej waluty europejskiej (rys. 4). Odsetek ten jest nieco niższy w grupie mężczyzn (32,7%) niż kobiet (40,7%). Zauważyć jednak można istotną statystycznie różnicę, jeśli chodzi o udział zdecydowanych przeciwników i przeciwniczek euro. Na pytanie o to, czy w Polsce należy wprowadzić euro „zdecydowanie nie" odpowiedziało prawie 44% mężczyzn i zaledwie 24% kobiet. Określona na podstawie współczynnika V Cramera siła zależności między płcią respondentów a akceptacją przez nich euro wyniosła V = 0,218. W przypadku współczynnika kontyngencji C Pearsona siła tej zależności to: C = 0,213.



Rysunek 4. Zależność między akceptacją wprowadzenia euro w Polsce a płcią respondentów [badania własne]

Akceptacja wprowadzenia euro w większym stopniu zależy jednak od poglądów politycznych respondentów, wyrażonych głosem oddanym w wyborach. Prawie 90% wyborców PiS zdecydowanie sprzeciwia się idei wprowadzenia w Polsce wspólnej waluty europejskiej. Nieco mniejszą grupę przeciwników euro można znaleźć wśród wyborców Konfederacji – 86,5% udziału odpowiedzi „zdecydowanie nie" i „raczej nie" (rys. 5).

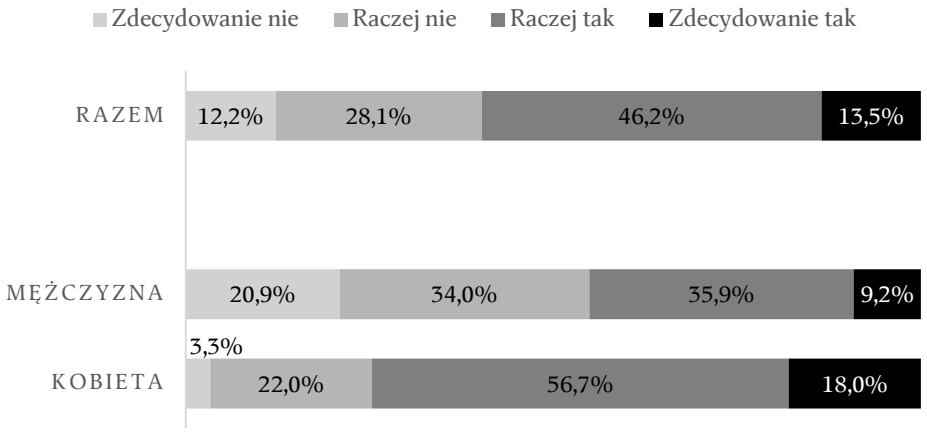


Rysunek 5. Zależność między akceptacją wprowadzenia Euro w Polsce a partią, na którą oddano głos w wyborach parlamentarnych [badania własne]

W największym stopniu zwolennikami wprowadzenia wspólnej waluty w Polsce są wyborcy Nowej Lewicy – prawie 60% głosujących na to ugrupowanie deklaruje poparcie dla Euro, przy 20% udziale zdecydowanych zwolenników. Wartość *p-value* dla testu χ^2 obliczonego dla zależności między akceptacją euro a preferencjami wyborczymi

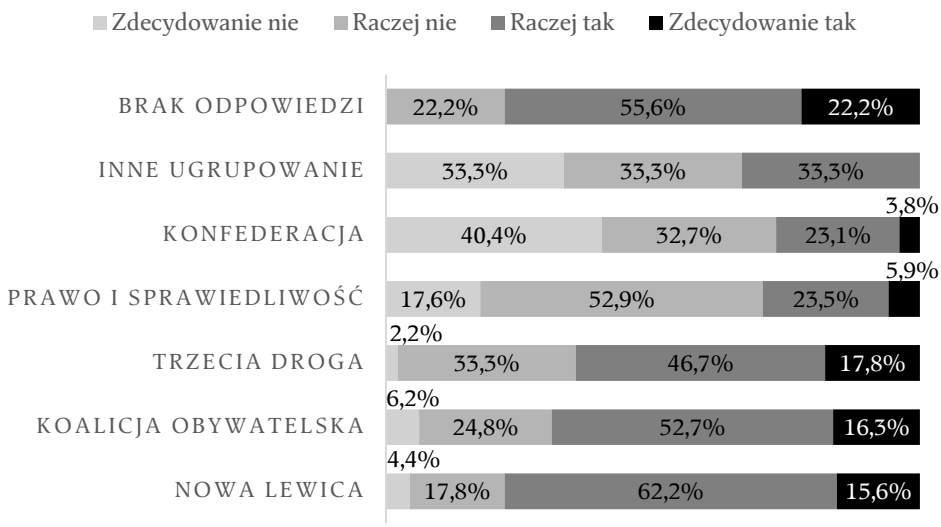
ankietowanych jest poniżej 0,0001. Siła tej zależności mierzona za pomocą współczynników V Cramera i współczynnika kontyngencji C Pearsona wyniosła odpowiednio V = 0,257 i C = 0,406.

Następnym pytaniem dotyczącym kwestii społeczno-gospodarczych było pytanie o to, czy działania związane z kryzysem klimatycznym powinny stać się jednym z priorytetów rządu. Prawie 60% ankietowanych akceptuje to stwierdzenie, chodź w grupie zdecydowanych zwolenników znalazło się jedynie 13,5% badanych. Zauważyć również można istotną statystycznie różnicę w rozkładzie odpowiedzi kobiet i mężczyzn (rys. 6). Za tym, aby polityka klimatyczna stała się jednym z priorytetów rządu opowiedziało się prawie ¾ kobiet (18% zdecydowanie tak i 56,7% raczej tak) i jedynie 44% mężczyzn (9,2% zdecydowanie tak i 35,9% raczej tak). Ponadto w grupie ankietowanych mężczyzn aż 21% twierdzi, iż polityka klimatyczna zdecydowanie nie powinna być jednym z głównych działań rządu. Siła zależności między płcią respondentów a sposobem odpowiedzi na to pytanie jest duża i wynosi: V = 0,337 i C = 0,319.



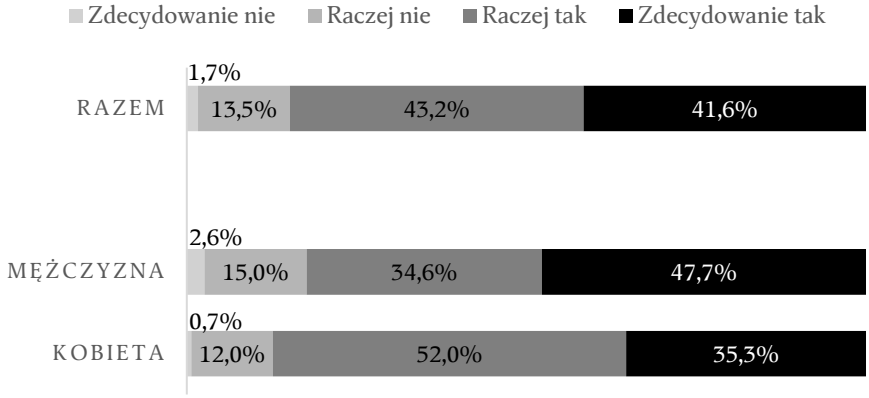
Rysunek 6. Zależność między akceptacją tego, by polityka klimatyczna stała się jednym z priorytetów rządu a płcią respondentów [badania własne]

Największą grupą przeciwników tego, aby polityka klimatyczna stała się priorytetem rządu znaleźć można wśród wyborców partii prawicowych – 75% głosujących na Konfederację (40,4% odpowiedzi „zdecydowanie nie" i 32,7% „raczej nie") oraz 70% tych, którzy oddali swój głos na PiS (17,6% „zdecydowanie nie" i 52,9% „raczej nie") – rysunek 7. Natomiast wśród zwolenników ważnego znaczenia polityki klimatycznej w działaniach rządu znalazło się 78% wyborców Nowej Lewicy (62,2% odpowiedziało „raczej tak" i 15,6% „zdecydowanie tak"), 69% zwolenników Koalicji Obywatelskiej (52,7% odpowiedzi „raczej tak" i 16,3% „zdecydowanie tak") oraz 64% Trzeciej Drogi (46,7% wskazań na „raczej tak" i 17,8% „zdecydowanie tak"). Wśród wyborców tego ostatniego ugrupowania odsetek zdecydowanych zwolenników opcji, aby polityka klimatyczna stała się jednym z priorytetów rządu, jest największy. Wartość współczynników mierzących siłę zależności między popieraną w wyborach partią a znaczeniem polityki klimatycznej wyniosła: V = 0,284 i C = 0,441. Zależność ta jest więc silna.



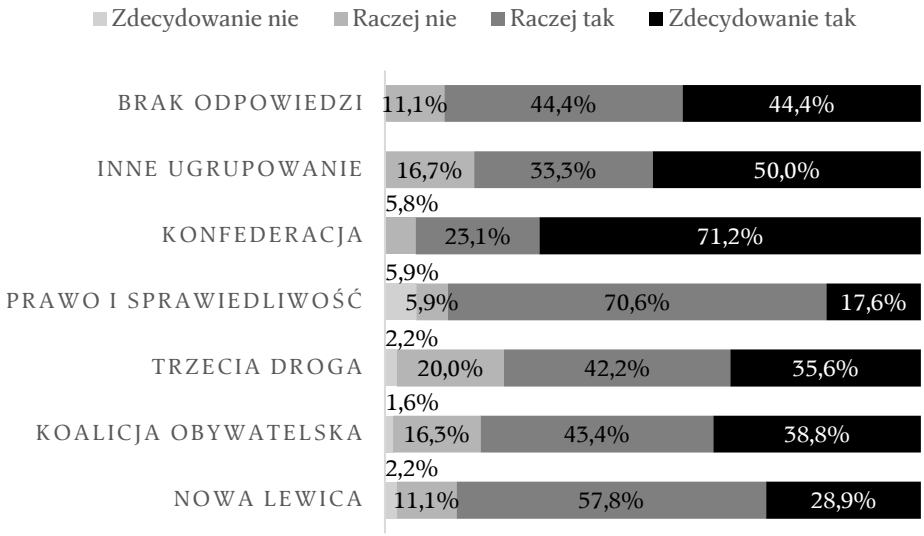
Rysunek 7. Zależność między akceptacją tego, by polityka klimatyczna stała się jednym z priorytetów rządu, a partią, na którą oddano głos w wyborach parlamentarnych [badania własne]

Ostatnie pytanie dotyczące kwestii społeczno-gospodarczych związane było z wprowadzeniem w Polsce niskich podatków (rys. 8). Prawie 85% ankietowanych akceptuje wprowadzenie niskich podatków, a jedynie niespełna 2% zdecydowanie sprzeciwia się takiemu rozwiązaniu. Poziom akceptacji niskich podatków wśród kobiet jest nieco wyższy niż u mężczyzn (odpowiednio 87% kobiet i 82% mężczyzn), choć zdecydowanych zwolenniczek takiego rozwiązania jest mniej niż zdecydowanych zwolenników (35% kobiet i 48% mężczyzn). Wartość *p-value* dla statystyki χ^2 obliczonej dla tej zależności wyniosła 0,016. Siła zależności między akceptacją niskich podatków a płcią respondentów jest umiarkowana i wyniosła: V = 0,185 i C = 0,182.



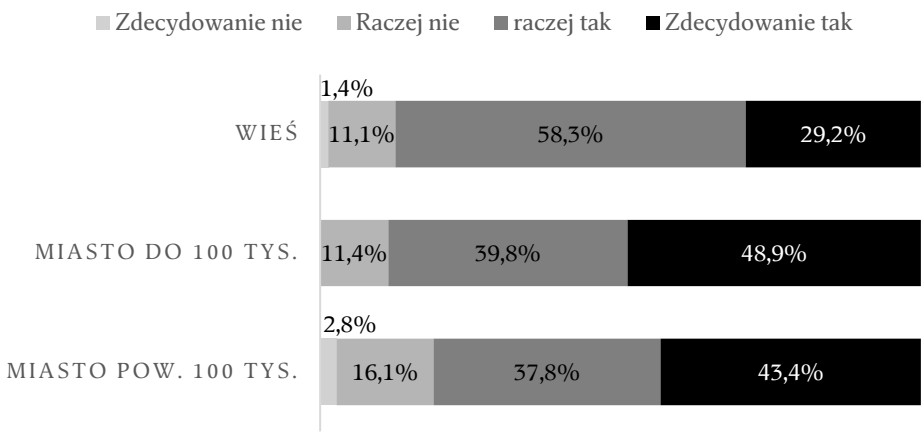
Rysunek 8. Zależność między akceptacją niskich podatków a płcią respondentów [badania własne]

Wprowadzenie systemu niskich podatków w Polsce było jednym z głównych haseł wyborczych Konfederacji. Z tego też względu wśród wyborców tego ugrupowania znalazła się największa grupa zdecydowanych zwolenników takiego rozwiązania – 71,2% (rys. 9). Natomiast najmniejszy odsetek zdecydowanie popierających wprowadzenie niskich podatków w Polsce obserwuje się wśród głosujących na Prawo i Sprawiedliwość – 17,6%. W przypadku pozostałych ugrupowań grupa zdecydowanie popierająca obniżenie podatków wyniosła od ok. 30% do 40%. Siła zależności między poziomem akceptacji niskich podatków a poparciem partii politycznej w wyborach w 2023 roku jest nieco wyższa niż w przypadku zależności między poziomem akceptacji niskich podatków a płcią respondentów. Obliczone wartości wskaźników wyniosły odpowiednio: V = 0,195 i C = 0,32.



Rysunek 9. Zależność między akceptacją niskich podatków a partią, na którą oddano głos w wyborach parlamentarnych [badania własne]

Poziom akceptacji niskich podatków jest zależny również od miejsca zamieszkania respondentów. Zdecydowanych zwolenników obniżenia podatków zamieszkujących obszary wiejskie jest mniej niż w przypadku obszarów miejskich – 29% wśród mieszkańców wsi i odpowiednio 49% i 43% wśród mieszkańców miast do 100 tys. mieszkańców i powyżej 100 tys. mieszkańców. Zależność ta – choć istotna statystycznie na poziomie a = 0,05 – nie jest silna. Obliczone wartości współczynników mierzących siłę tej zależności wyniosły odpowiednio: V = 0,146 i C = 0,202.



Rysunek 10. Zależność między akceptacją niskich podatków a miejscem zamieszkania respondentów [badania własne]

WNIOSKI

Przedstawione wyniki badań pozwalają na sformułowanie następujących wniosków:

1. Poglądy osób młodych na kwestie społeczno-gospodarcze są różne w zależności od obszaru, jakiego dotyczyło pytanie. Największy poziom akceptacji wiąże się z kwestią uczestnictwa w wyborach jako obowiązku każdego obywatela (89% odpowiedzi „tak") oraz wprowadzenia systemu niskich podatków (85%). Prawie ⅗ ankietowanych uważa również, iż polityka klimatyczna powinna stać się jednym z priorytetowych działań rządu. Najmniejszy poziom akceptacji dotyczył natomiast pytań związanych ze wstąpieniem Polski do strefy euro (37%) oraz wprowadzeniem obowiązkowych szkoleń wojskowych dla wszystkich obywateli (34%). W przypadku tych dwóch pytań liczba zdecydowanych przeciwników była też wyższa od osób zdecydowanie akceptujących dane rozwiązanie. Szczególnie widoczne jest to w przypadku pytania dotyczącego wprowadzenia wspólnej waluty euro, gdzie udział zdecydowanych przeciwników wyniósł 34%, podczas gdy odsetek osób zdecydowanie popierających był na poziomie 10%.
2. Poparcie partii politycznych przez osoby młode w wyborach parlamentarnych w 2023 roku było zgodne z wyznawanymi poglądami na najważniejsze kwestie społeczno-gospodarcze. Widać to chociażby w przypadku zdecydowanej akceptacji wprowadzenia niskich podatków wśród wyborców Konfederacji, popierania konieczności wprowadzenia polityki klimatycznej jako istotnego elementu polityki państwa przez wyborców Trzeciej Drogi czy też zdecydowanego sprzeciwu wobec wprowadzenia wspólnej waluty europejskiej zgłaszanego przez elektorat Prawa i Sprawiedliwości. Wskazuje to na to, iż osoby młode, oddając swój głos na partię polityczną, chociaż w części zapoznały się wcześniej z programem wyborczym i wybrały to ugrupowanie, którego program wyborczy był najbardziej zbieżny z wyznawanymi poglądami.

3. W przypadku większości analizowanych kwestii społeczno-gospodarczych rozkład udzielanych odpowiedzi zależny był od płci respondentów. W grupie kobiet znalazł się mniejszy odsetek zdecydowanych przeciwniczek obowiązkowej służby wojskowej, wspólnej waluty euro, istotnej roli polityki klimatycznej w działaniach rządu, niskich podatków. Równocześnie kobiety rzadziej wykazywały zdecydowaną akceptację w stosunku do obowiązkowej służby wojskowej i obniżenia podatków.
4. Jedynie w przypadku pytania dotyczącego akceptacji wprowadzenia niskich podatków rozkład odpowiedzi był zależny od miejsca zamieszkania respondentów. Akceptacja ta jest większa wśród mieszkańców miast, co wynikać może z faktu, iż obszary wiejskie charakteryzują się mniejszym udziałem osób prowadzących własną pozarolniczą działalność gospodarczą przy jednocześnie większym udziale osób korzystających z pomocy społecznej. Zarówno w przypadku tego pytania, jak i pozostałych nie obserwuje się natomiast istotnej statystycznie zależności między rozkładem odpowiedzi a takimi cechami respondentów jak wiek czy status zawodowy.

LITERATURA

Akoglu H., *User's guide to correlation coefficients*, Turkish Journal of Emergency Medicine, 18, 2018, s. 91-93.

Bingham Powell G. Jr., *Wybory jako narzędzie demokracji. Koncepcje większościowe i proporcjonalne*, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 2006, s. 7-24.

Cohen J., *A coefficient of agreement for nominal scales*, Educational and Psychological Measurement, 20(1), 1960, s. 37-46.

Goodman L., Kruskal W., *Measures of association for cross classifications. II: Further discussion and references*, Journal of the American Statistical Association, 54(285), 1959, s. 123-163.

Jezior J., *Metodologiczne problemy zastosowania skali Likerta w badaniach postaw wobec bezrobocia*, Przegląd Socjologiczny, 62(1), 2013, s. 117-138.

Krok E., *Budowa kwestionariusza ankietowego a wyniki badań*, Studia Informatica, 37, 2015, s. 60-62.

Łapczyński M., *Analiza porównawcza tabel kontyngencji i metody CHAID*, Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie, 659, 2005, s. 149-163.

McHugh M.L., *The chi-square test of independence*, Biochemia Medica, 23(2), 2013, s. 143-149.

Miszczak A., Walasek J., *Techniki wyboru próby badawczej*, Obronność – Zeszyty Naukowe Wydziału Zarządzania i Dowodzenia Akademii Obrony Narodowej, 2(6), 2013, s. 100-102.

Oziembłowski M., Lesiów T., Šabanagić C., *Metodologia testu chi-kwadrat na przykładzie badań ankietowych dotyczących europejskich serów regionalnych*, Engineering Sciences & Technologies / Nauki Inżynierskie i Technologie, 1(38), 2022, s. 135.

Siegel S., *Nonparametric statistics for the behavioral sciences*, The Journal of Nervous and Mental Disease, 125(3), 1957, s. 497.

Słowińska M., *Wykorzystanie testu chi-kwadrat w badaniach preferencji żywieniowych konsumentów*, Nauki Inżynierskie i Technologie, 1(32), 2019, s. 29.

Szreder M., *Istotność statystyczna w czasach big data*, Wiadomości Statystyczne, 64(11), 2019, s. 44-45.

Sobczyk M., *Statystyka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2024, s. 227-232.

Zagańczyk A., *Zasady konstruowania kwestionariusza ankiety*, Bezpieczeństwo i Technika Pożarnicza, 33(1), 2013, s. 38.

NETOGRAFIA

Fatyga B., Kietlińska B., Folta M., Rożdżyńska K., Zalewska-Królak A. (red.), *Praca z młodzieżą i dla młodzieży – diagnoza stanu w roku 2019*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2019, file:///C:/Users/Krzysztof/Downloads/Praca_z_m%C5%82odzie%C5%BC%C4%85_i_dla_m%C5%82odzie%C5%BCy_w_Polsce_-_diagnoza_stanu_w_roku_2019%20(1).pdf.

Frekwencja w wyborach do Sejmu w 2023 r., https://wybory.gov.pl/sejmsenat2023/pl/frekwencja/Koniec/pl?elections=sejm.

Frekwencja w wyborach do Senatu w 2023 r., https://wybory.gov.pl/sejmsenat2023/pl/frekwencja/Koniec/pl?elections=senat.

Grabowska M., Wybory 2023 utrwaliły podział społeczno-polityczny, https://www.batory.org.pl/blog_ wpis/wybory-2023-utrwalily-podzial-spoleczno-polityczny/.

GUS – Bank Danych Lokalnych, https://bdl.stat.gov.pl/bdl/dane/podgrup/tablica.

Kajta J., Pustułka P., Sarnowska J., Kwiatkowska A., Golińska A., *Wchodzenie w obywatelską dorosłość. Polityczne wybory młodych Polek i Polaków 2023*, Youth Working Papers, 1, 2023, https://swps.pl/images/STRUKTURA/centra-badawcze/mlodzi-w-centrum/dokumenty/wchodzenie-w-obywatelska-dorososc-raport-2023.pdf.

Kądziela A., *Polityczny portret młodych Polaków 2023*, Konrad Adenauer Stiftung – Centrum Badań Marketingowych Indicator, Warszawa 2023, https://www.kas.de/documents/279510/22888893/POLITYCZNY+PORTRET+M%C5%81ODYCH+POLAK%C3%93W.pdf/a3a50da9-da4a-6402-cf15-a5cb21fda14b?version=1.0&t=1681401124135.

Latos G., *Wybory 2023: Jak głosowali młodzi ludzie? I jak wyglądałaby Polska, gdyby do wyborów poszli wyłącznie oni?*, https://www.gazetaprawna.pl/wiadomosci/kraj/artykuly/9323015, wybory-2023-jak-glosowali-mlodzi-exit-poll.html.

Obwieszczenie PKW z dnia 17 października 2023 r. o wynikach wyborów do Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej przeprowadzonych w dniu 15 października 2023 r., https://pkw.gov.pl/uploaded_files/1697617008_obwieszczenie-sejm.pdf.

Obwieszczenie Państwowej Komisji Wyborczej z dnia 17 października 2023 r. o wynikach wyborów do Senatu Rzeczypospolitej Polskiej przeprowadzonych w dniu 15 października 2023 r.,

https://wybory.gov.pl/sejmsenat2023/statics/PKW_AKTUALNOSCI/uploaded_files/1697634760_obwieszczenie-senat.pdf.

Wybory 2011 do Sejmu i Senatu Rzeczypospolitej Polskiej, https://wybory2011.pkw.gov.pl/att/pl/000000.html#tabs-1.

Wybory 2011 do Sejmu i Senatu Rzeczypospolitej Polskiej, https://wybory2011.pkw.gov.pl/att/pl/000000.html#tabs-2.

Wybory do Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej zarządzone na dzień 21 października 2007 r., https://wybory2007.pkw.gov.pl/SJM/PL/WYN/F/index.htm.

Wybory do Sejmu: ogólne dane statystyczne, https://wybory2001.pkw.gov.pl/sjg1_k.html.

Wyniki głosowania w wyborach do Sejmu w 2023 r., https://wybory.gov.pl/sejmsenat2023/pl/sejm/wynik/pl.

Wyniki wyborów do Sejmu, https://parlament2015.pkw.gov.pl/351_Wyniki_Senat.html.

Wyniki do Senatu: wyniki głosowania i wyniki wyborów, https://wybory2001.pkw.gov.pl/sng2_k.html.

ROZPRAWY NAUKOWE I ZAWODOWE ANS W ELBLĄGU

NUMER 2/2024 | ISSN 2956-7149

TADEUSZ LIZIŃSKI
Doktor habilitowany nauk rolniczych w dyscyplinie kształtowanie środowiska i specjalności ekonomia środowiska
Prof. Akademii Nauk Stosowanych w Elblągu
ORCID: 0000-0002-4510-4650

PROBLEM WYCENY ZASOBÓW ŚRODOWISKA I DYSKONTA W KOSZTACH I STRATEGIACH SPOWALNIANIA ZMIAN KLIMATU

Słowa kluczowe: skutki zmian klimatu, zasoby przyrodnicze, szacowanie strat, metoda CVM, dyskonto

Streszczenie

Celem artykułu jest przedstawienie obecnie stosowanych metod wartościowania i wyceny zasobów przyrodniczych oraz problemów z ich wykorzystaniem w analizie kosztów i korzyści w procesie formułowania strategii hamowania zmian klimatu. Racjonalna strategia ograniczania zmian klimatu powinna też uwzględniać fakt, że zmniejszenie przyszłych strat wymaga znacznych nakładów już dzisiaj. To z kolei generuje potrzebę oceny roli stopy dyskontowej w szacowaniu kosztów i korzyści w długich okresach. Wśród wielu skutków zmian klimatu za szczególnie trudne i złożone uważa się zmiany w systemach niekontrolowanych, do których zalicza się m.in. zmiany w zasobach przyrodniczych. Obecne badania i prognozy nie zapewniają wiarygodnych danych do szacowania rozmiarów strat. Zasoby te nie są też przedmiotem transakcji rynkowych i w związku z tym nie mają rynkowo ustalonej wartości, czyli ceny. Aktualnie najczęściej stosowaną metodą do wartościowania zasobów przyrodniczych jest metoda oparta na koncepcji pełnej wartości ekonomicznej tych zasobów i metodzie wyceny warunkowej (CVM, ang. *contingent valuation method*). Analiza dotychczasowych wycen tą metodą wskazuje jednak, że często są to wyceny przeszacowane, co wymaga dużej ostrożności w jej wykorzystaniu do szacowania strat wskutek zmian klimatu. Przy podejmowaniu przedsięwzięć ograniczających zmiany klimatu należy też rozważnie podchodzić do wyboru stopy dyskontowej. Powinna ona uwzględniać interesy przyszłych pokoleń, ale też dzisiejsze alternatywne koszty kapitału i inwestycje w innych priorytetowych obszarach.

Keywords: effects of climate change, natural resources, loss estimation, CVM method, discount

ABSTRACT

The problem of valuation of environmental resources and discount in costs and strategies for reducing climate change

The aim of the article is to present currently used methods of valuing natural resources. Problems with their use in the cost-benefit analysis in the process of formulating a strategy for curbing climate change are discussed. A rational strategy for reducing climate change should also take into account the fact that reducing future losses requires significant expenditures today. This in turn requires an assessment of the role of the discount rate in estimating costs and benefits over long periods. Among the many effects of climate change, changes in uncontrolled systems, including changes in natural resources, are considered particularly difficult and complex. Current research and forecasts do not provide reliable data for estimating the extent of losses. These resources are also not subject to market transactions and therefore do not have a market-determined value, i.e. price. Currently, the most commonly used method for valuing natural resources is the method based on the concept of the full economic value of these resources and the Contingent Valuation Method. However, the analysis of valuations carried out using this method shows that they are often overestimated, which requires great caution in its use to estimate losses due to climate change. When undertaking projects to reduce climate change, the choice of the discount rate should also be carefully considered. It should take into account the interests of future generations, but also today's alternative costs of capital and investments in other priority areas.

WSTĘP

Globalne ocieplenie klimatu jest faktem niepodważalnym. Potwierdzają go dane pomiarowe z różnych regionów globu ziemskiego. Zdecydowanie dominuje też pogląd, że powoduje go przede wszystkim działalność człowieka wynikająca ze wzrostu liczby ludności oraz produkcji i konsumpcji opartych na wykorzystaniu węglowodorów. Bardziej złożony jest problem określenia skutków zmian klimatycznych i ich wpływu na różne dziedziny działalności człowieka oraz zasoby przyrody. Podejmowanie działań ochronnych bądź zapobiegawczych wymaga szacowania kosztów hamowania zmian klimatu, co przy obecnym stanie wiedzy obarczone jest dużą niepewnością czy ryzykiem. Dotyczy to w szczególności szacowania strat w zasobach przyrodniczych, które na ogół nie są dobrami rynkowymi.

Celem artykułu jest przedstawienie obecnie stosowanych metod wartościowania i wyceny zasobów przyrodniczych oraz problemów z ich wykorzystaniem w analizie kosztów i korzyści w procesie formułowania strategii hamowania zmian klimatu. Racjonalna strategia ograniczania zmian klimatu powinna też uwzględniać fakt, że zmniejszenie przyszłych strat wymaga znacznych nakładów już dzisiaj. To z kolei wymaga oceny roli stopy dyskontowej w szacowaniu kosztów i korzyści w długich okresach.

1. METODYKA PRACY

Praca oparta jest na hipotezie, że przy obecnym stanie wiedzy w zakresie zmian klimatu i przyjętych reguł ekonomii środowiska trudne jest realne oszacowanie ekonomicznych skutków zmian klimatu i w związku z tym przyjęcie jednoznacznej strategii ograniczania skutków tych zmian.

Do weryfikacji przyjętej hipotezy zastosowano analizę trzech podstawowych źródeł informacji:

1. raporty Międzyrządowego Zespołu ds. Zmian Klimatu (IPCC);
2. publikacje W. Nordhausa (noblisty w dziedzinie ekonomii z 2018 roku);
3. wyniki badań własnych i opracowań z zakresu ekonomii środowiska.

Dokładna analiza raportów IPCC wskazuje, że zawarte w nich stwierdzenia i przewidywane skutki są określane stopniem pewności. Prawdopodobieństwo wystąpienia określonego skutku bądź rezultatu wskazywane jest przy użyciu następujących sformułowań: „praktycznie pewny" odpowiada prawdopodobieństwu w zakresie od 99% do 100%, „bardzo prawdopodobny" od 90% do 100%, „prawdopodobny" od 66% do 100%, „średnio prawdopodobny" od 33% do 66%, „mało prawdopodobny" od 0% do 33%, „bardzo mało prawdopodobny" od 0% do 10%, „wyjątkowo nieprawdopodobny" od 0% do 1%[1]. Wynika z tego, że oparta na tych rezultatach ocena ekonomiczna może być tylko traktowana jako probabilistyczna.

Nordhaus w swojej publikacji pt. „Kasyno klimatyczne. Ryzyko, niepewność i ekonomia globalnego ocieplenia"[2] zawarł praktycznie wszystkie wyniki badań modelowych w zakresie skutków zmian klimatu, w tym również prognozy wynikające z opracowań raportów IPCC. W zakresie zmian klimatu i jego skutków istnieje wiele opracowań, ale mają one zawsze charakter cząstkowy i najczęściej są oparte na wcześniej wskazanych źródłach.

Metody ekonomii środowiska były wykorzystane w moich badaniach własnych oraz promowanej przeze mnie pracy doktorskiej.

Wnioski i opinie z przedstawionych źródeł i materiałów pozwalają na zweryfikowanie przyjętej hipotezy.

2. SKUTKI I STRATY W WYNIKU ZMIAN KLIMATU

W określaniu skutków zmian klimatycznych za ważne uważa się rozróżnienie między systemami kierowanymi (kontrolowanymi, ang. *managed system*) i niekierowanymi (niekontrolowanymi, ang. *unmanaged system*)[3]. System kierowany to system, w ramach którego społeczeństwo stara się zapewnić efektywne i ciągłe wykorzystanie dostępnych zasobów. Przykładem takiego systemu mogą być różne techniki i technologie wykorzy-

[1] Raport IPCC, *Zmiana klimatu 2022. Zagrożenia, adaptacja i wrażliwość. Podsumowanie dla Decydentów*, https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg2/downloads/outreach/Raport_IPCC_cz2_29_11_22_OST.pdf [dostęp: 26.02.2024].

[2] W. Nordhaus, *Kasyno klimatyczne. Ryzyko, niepewność i ekonomia globalnego ocieplenia*, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Warszawa 2021.

[3] *Ibidem*, s. 81.

stania wody w rolnictwie, np. poprzez deszczowanie, nawodnienia kropelkowe, podsiąkowe itp. Czynnikiem łagodzącym skutki zmian klimatu jest też malejący udział rolnictwa w gospodarce i zasobach siły roboczej. Udział rolnictwa w wytwarzaniu PKB w USA obniżył się z około 10% w 1929 roku do niespełna 1% w 2010 roku, w Polsce w 1989 roku: 12,9%, obecnie: 3%. W ciągu minionego stulecia ceny produktów rolnych malały, a udział rolnictwa w gospodarce większości krajów zmniejszył się bardzo znacznie. Produkcja rolna jest w coraz większym stopniu przedmiotem obrotu międzynarodowego, a więc wpływ lokalnych zmian klimatu na konsumpcję będzie amortyzowany przez siły rynkowe i działania adaptacyjne. Sytuacja rolnictwa będzie się coraz bardziej pogarszać przy bardziej intensywnych zmianach klimatu, szczególnie gdy wzrost temperatury na świecie przekroczy 3°C.

Systemy niekierowane to takie, które działają w zasadzie bez ludzkiej interwencji. Nie są one kierowane, ponieważ ludzie postanowili pozostawić je poza kontrolą lub nie potrafią ich kontrolować. Przykładem pierwszego systemu mogą być rezerwaty przyrody, a drugiego – ze względu na skalę – huragany. Podział na systemy kierowane i niekierowane jest ważny, ale mogą w nich zachodzić zmiany. Nie wyklucza się bowiem, że w przyszłości wraz z rozwojem nauki i techniki można będzie przynajmniej osłabiać siłę huraganów. Również w ekosystemach można zaobserwować strategie dostosowania się niektórych populacji do zmian zachodzących w środowisku, poprzez np. migracje ptaków i zwierząt lądowych. Specyfikacje systemów według stopnia kontroli zawarto w tabeli 1.

Ogólnie można uznać, że najwięcej problemów nastręczają systemy niekontrolowane, a systemy kontrolowane reprezentują niższy poziom zagrożenia (w szczególności jeżeli wspólnoty ludzkie zastosują odpowiednie strategie adaptacyjne).

Tabela 1. Specyfikacja systemów według stopnia kontroli

Systemy silnie kontrolowane	**Systemy częściowo kontrolowane**	**Systemy niekontrolowane**
Większość działów gospodarki: • przemysł przetwórczy • ochrona zdrowia; Większość ludzkich czynności: • sen • buszowanie w Internecie	Wrażliwe działy gospodarki: • rolnictwo • leśnictwo; Systemy pozarynkowe: • plaże i wybrzeża • pożary lasów i traw	• huragany • wzrost poziomu mórz • dzika przyroda • zakwaszenie oceanów

Źródło: W. Nordhaus, *Kasyno klimatyczne. Ryzyko, niepewność i ekonomia globalnego ocieplenia*, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Warszawa 2021, s. 85.

Według ostatniego raportu IPCC zmiana klimatu spowodowała znaczne zniszczenia i narastające, nieodwracalne straty w ekosystemach lądowych, słodkowodnych, przybrzeżnych i oceanicznych. Zakres i skala skutków zmiany klimatu są większe niż szacowano w poprzednich raportach. Zmiana klimatu wywołała powszechne pogorszenie struktury i funkcjonowania ekosystemów, ich naturalnej zdolności adaptacyjnej i elastyczności, a także przesunięcia pór roku, co przyniosło negatywne konsekwencje społeczno-gospodarcze. Globalnie około połowa gatunków objętych badaniami na lądzie przemieściła się w kierunku biegunów lub na wyższe wysokości nad poziomem morza. Setki lokalnych wymierań gatunków było skutkiem wzrostu nasilenia ekstremalnych upałów,

podobnie jak epizody masowej śmierci na lądach i w oceanach oraz utrata lasów wodorostów. Niektóre straty, takie jak pierwsze przypadki wymarcia gatunków spowodowane zmianą klimatu, są już nieodwracalne. Inne skutki, jak zmiany hydrologiczne wynikające z wycofywania się lodowców czy zmiany w niektórych ekosystemach górskich i arktycznych wywołane tajaniem wieloletniej zmarzliny, zbliżają się do granicy nieodwracalności[4].

Najistotniejszym elementem rachunku strat w zasobach przyrodniczych jest kwestia wiarygodności szacunku rozmiarów strat oraz wyceny ich wartości. Zwraca się m.in. uwagę na fakt dostosowywania się pewnych gatunków do życia na obszarach zurbanizowanych, i mogą te gatunki przetrwać dzięki interwencji ludzi. Szacunki granicznych wartości zmiennych klimatycznych pozwalających żyć określonym organizmom są często obciążone błędem statystycznym wynikającym z założenia, że przedziały te mogą się zwężać, ale nie mogą się rozszerzać. Prowadzi to do wniosku o zmniejszaniu się gatunków z samego założenia. W rzeczywistości obszary, na których mogą egzystować pewne gatunki mają możliwość rozszerzania się i liczba gatunków przystosowujących się do zmiany warunków może wzrastać, a nie maleć[5].

W ostatnich raportach IPCC zwraca się uwagę na różne rodzaje ryzyka w zakresie skutków zmian klimatu dla ekosystemów, bioróżnorodności oraz systemów ludzkich. Ryzyko może też wynikać z dynamicznych interakcji pomiędzy zagrożeniami, stopniem narażenia i podatnością dotkniętych zmianą klimatu ekosystemów i systemów ludzkich. Podkreśla się, że ta wrażliwość (podatność) powyższych systemów jest zróżnicowana w ramach danego społeczeństwa i pomiędzy społeczeństwami, regionami, krajami, a także zmienia się w czasie. Zwraca się też uwagę, że kluczową rolę w zmniejszaniu stopnia narażenia i wrażliwości na zmianę klimatu odgrywa adaptacja. W ekosystemach do adaptacji zalicza się ich samoistne dopasowywanie się do nowych warunków poprzez procesy ekologiczne i ewolucyjne.

Zostawiając problem zmian jakościowych i ilościowych w ekosystemach naukom przyrodniczym, możemy tylko mieć nadzieję, że uda im się ten problem rozwiązać i uzyskamy wiarygodne szacunki ryzyka rozmiarów strat w zasobach przyrodniczych. Pozostaje jednak problem wyceny wartości przewidywanych strat.

3. PROBLEM WARTOŚCI ŚRODOWISKA

3.1. KONCEPCJA PEŁNEJ WARTOŚCI ZASOBÓW PRZYRODNICZYCH

Z podstaw ekonomii wynika, że racjonalne gospodarowanie wymaga porównywania nakładów z efektami, a rachunek ekonomiczny jest możliwy, gdy można je określić nie tylko ilościowo (w jednostkach naturalnych), ale także wartościowo (w pieniądzu). Wszystkie produkty i usługi, które są przedmiotem transakcji rynkowej, mają rynkowo

[4] https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg2/downloads/outreach/Raport_IPCC_cz2_29_11_22_OST.pdf [dostęp: 26.02.2024].
[5] W. Nordhaus, *op. cit.*, s. 149.

ustaloną cenę, która wyraża ich wartość dla producentów i konsumentów. Ceny umożliwiają prowadzenie rachunku ekonomicznego oraz wynikającą z preferencji rynkowych alokację zasobów.

Zasoby naturalne i środowisko, które one tworzą lub współtworzą, najczęściej nie są przedmiotem obrotu rynkowego (np. powietrze, krajobraz, bioróżnorodność) lub obrót rynkowy obejmuje tylko część ich wartości zaspokajającej potrzeby konsumentów i producentów. W tej sytuacji określenie wartości i pełną wycenę zasobów naturalnych należy uznać za podstawową kwestię całej ekonomiki zasobów naturalnych i podstawę racjonalnego gospodarowania tymi zasobami, w tym wyceny wartości strat w tych zasobach.

Może temu służyć znana w ekonomii środowiska koncepcja pełnej wartości ekonomicznej zasobów przyrodniczych (ang. *total economy value concept*). Koncepcja oparta jest na założeniu, że każdy zasób ma swoją wartość, jaką nadaje mu się zależnie od sposobu i efektu jego użycia[6]. Koncepcja jest zgodna w tym miejscu z pojęciem użyteczności, leżącym u podstaw teorii racjonalnego zachowania się konsumenta.

D.W. Pierce i R.K. Turner zaproponowali następujący podział pełnej wartości ekonomicznej:

1. **wartość użytkowa**, w tym:
   - wartość wynikająca z bezpośredniego użytkowania,
   - wartość wynikająca z pośredniego użytkowania zasobu;
2. **wartość nieużytkowa**, w tym:
   - wartość opcjonalna,
   - wartość dziedziczona,
   - wartość egzystencjalna[7].

Przykładem **wartości użytkowej bezpośredniej** może być cena rynkowa drewna czy wody konsumpcyjnej lub do nawodnień. Z różnych funkcji lasu wynika, że za pośrednią wartość użytkową lasu można uznać wartość krajobrazową, bioróżnorodność, produkcję tlenu i redukcję dwutlenku węgla. Wody wykorzystywane do konsumpcji czy nawodnień tworzą również krajobraz, mogą być wykorzystywane w sporcie i transporcie, tworzą też warunki do bioróżnorodności, czyli mają również wartość wynikającą z **pośredniej** ich konsumpcji.

Wartość opcjonalna wynika z przesunięcia konsumpcji w czasie i w kierunku przyszłych potrzeb. Dodatkowe wartości mogą wynikać z dłuższego funkcjonowania ekosystemów, a także lepszych możliwości wykorzystania zasobów w przyszłości w wyniku rozwoju nauki i postępu naukowo-technicznego. Przykładem istnienia takiej wartości może być meduza *Aequorea victoria*, praktycznie nieprzydatna nikomu wcześniej, aż do czasu odkrycia w niej, przez noblistów z chemii w 2008 roku (O. Shimomura, M. Chalfie,

[6] A. Woś, *Ekonomika odnawialnych zasobów naturalnych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1995, s. 281.
[7] D.W. Pearce, R.K. Tuner, *Economics of natural resources and the environmental*, Harvester Wheatsheat, New York 1990.

R.Y. Tsien), zielonego białka fluoryzującego (GFP, ang. *green fluorescent protein*)[8]. GFP jest bardzo użytecznym białkiem w biologii molekularnej komórki. Jego łatwa wizualizacja i brak toksyczności wobec organizmów żywych sprawiają, że znakomicie sprawdza się jako cząsteczka służąca do badania np. aktywności promotorów lub wydajności transfekcji komórek. Dodatkowo metodami inżynierii genetycznej można tworzyć białka fuzyjne złożone z GFP i badanego białka, co pozwala na uwidocznienie lokalizacji tego białka w komórce lub zmiany tej lokalizacji pod wpływem różnych czynników. Znany jest również przykład skorupiaków morskich niewykorzystywanych przez wieki, następnie używanych do produkcji nawozów w okresie intensyfikacji rolnictwa, później do połowu najdroższych owoców morza, a w końcu do produkcji i testowania lekarstw. Należy tu zauważyć, że z biegiem czasu wartość opcjonalna nabiera cech wartości użytkowej bezpośredniej i pośredniej.

Wartość dziedziczna to część całkowitej wartości zasobów naturalnych, która może być przekazana przyszłym pokoleniom. Zaznacza się w niej altruizm obecnych pokoleń i ich solidarność z przyszłymi pokoleniami. Wartość ta realizuje solidarność międzypokoleniową, która leży u podstaw zrównoważonego rozwoju. Dla pewnych grup ma ona wagę użytkową, ponieważ daje im satysfakcję z przekazania zasobów innym, obdarowania ich.

Wartość egzystencjalna jest przypisana samemu faktowi istnienia zasobów naturalnych, niezależnie od pożytków, które przynoszą teraz lub przyniosą w przyszłości. Wartość ta jest szczególnie duża w przypadku obiektów rzadkich, unikalnych czy niepowtarzalnych. Wielu ludzi nie zobaczy Wielkiego Kanionu Kolorado czy tygrysa syberyjskiego, ale byliby gotowi wręcz zapłacić za ich zachowanie, czyli coś co też dostarcza im pewnej , a więc zapewnia użyteczność zgodną z teorią konsumenta. Można więc zarówno w teorii, jak i w praktyce pominąć podział na wartość użytkową i nieużytkową, a pełną wartość ekonomiczną (PWE) przedstawić jako sumę wartości konsumpcyjnej bezpośredniej (W_{kb}), wartości konsumpcyjnej pośredniej (W_{kp}), wartości opcjonalnej (W_o), wartości dziedzicznej (W_{dz}) i wartości egzystencjalnej (W_e):

$$PWE = W_{kb} + W_{kp} + W_o + W_{dz} + W_e \qquad (1)$$

Każdy zasób naturalny czy usługi z nim związane mogą mieć różny udział poszczególnych elementów składowych w pełnej wartości ekonomicznej i mogą się one również zmieniać w czasie[9].

3.2. METODY SZACOWANIA (WYCENY) DÓBR I USŁUG ŚRODOWISKOWYCH (WTP I WTA)

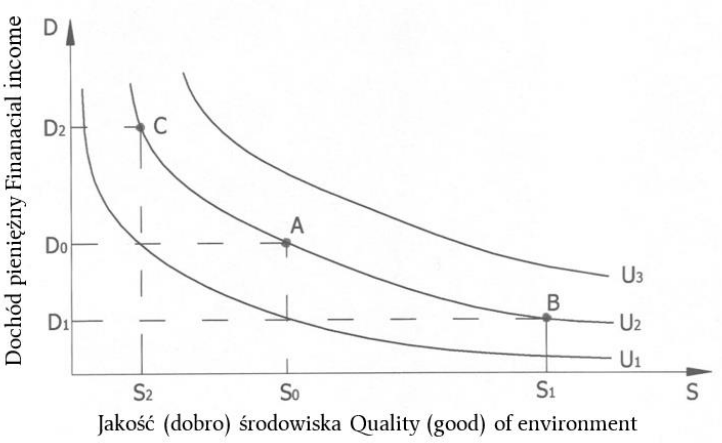
Nie ma w zasadzie większych problemów z wyceną wartości konsumpcyjnej bezpośredniej zasobów naturalnych, np. drewna. Stosuje się tu metody rynkowe w postaci cen rynkowych czy cen umownych lub metody kosztowe. Do wyceny zasobów lub ich

[8] T. Liziński, *Podstawy ekonomii środowiska i zarządzania środowiskiem*, Wydawnictwo Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej, Elbląg 2015, s. 120.
[9] T. Liziński, *op. cit.*, s. 119-121.

części nieodzwierciedlanych w transakcjach rynkowych stosuje się metody rynków zastępczych lub tzw. rynku hipotetycznego czy symulowanego przez badanie preferencji konsumentów i użytkowników.

Zasoby środowiska i funkcje, które pełnią są w rzeczywistości także dobrami lub usługami ekonomicznymi, ponieważ ludzie są skłonni za nie płacić, np. ponoszą wydatki na podróże do miejsc unikatowych, płacą wyższe ceny lub czynsz za dom o atrakcyjnej lokalizacji, a także w czystym powietrzu. Użyteczność zapewniają również wartości opcjonalne, egzystencjalne i dziedziczne zasobu przyrodniczego. Uznaje się, że maksymalna kwota, jaką jednostki są skłonne zapłacić za dane dobro lub usługę środowiska (przy danym poziomie dochodu i innych cechach) jest prawidłowym oszacowaniem wartości ekonomicznej tego dobra lub usługi. Na tym założeniu i sposobie szacowania tej wartości z wykorzystaniem **teorii racjonalnego zachowania się konsumenta** oparta jest wycena wszystkich nierynkowych wartości zasobów i usług środowiska.

Na rysunku 1 przedstawiono krzywe obojętności konsumenta dla dobra środowiskowego i dóbr rynkowych nabywanych za dyspozycyjne dochody pieniężne. Przechodząc z punktu *A*, krzywej obojętności U_2, do punktu *B*, konsument za poprawę środowiska ze stanu S_0 do S_1 może zapłacić kwot ę równą $D_0 - D_1$, określa się ją jako gotowość do zapłaty (WTP, ang. *willingness to pay*). Jest to kwota, która może być odjęta od wyjściowego poziomu dochodu i mimo to użyteczność całkowita pozostanie na takim samym poziomie jak przed poprawą jakości środowiska. Konsument zachowuje też tę samą użyteczność całkowitą, przechodząc z punktu *A* do *C*. Pogarszanie środowiska wymaga jednak rekompensaty w dochodzie równym $D_2 - D_0$, jest to tzw. gotowość do przyjęcia rekompensaty (WTA, ang. *willingness to accept*).



Rysunek 1. Krzywe obojętności konsumenta (U1, U2, U3) dwóch dóbr: dochodu pieniężnego D i jakości środowiska S. Źródło: T. Liziński, *Podstawy ekonomii środowiska i zarządzania środowiskiem*, Wydawnictwo Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej, Elbląg 2015, s. 122

WTP i WTA stanowią więc miarę pieniężną wartości dóbr nierynkowych dla konsumenta. Z różnych przyczyn, teoretycznych i technicznych, większość ekonomistów opowiada się za stosowaniem w badaniach empirycznych miary WTP[10].

4. METODA WYCENY WARUNKOWEJ (*CONTINGENT VALUATION METHOD*)

WTP (rzadziej WTA) i zasady hipotetycznego lub warunkowego rynku, na którym wycena jest otrzymywana bezpośrednio od respondentów, są podstawą metody wyceny warunkowej (CVM, ang. *contingent valuation method*). Zasadniczym narzędziem tej metody jest kwestionariusz, w którym respondent udziela odpowiedzi. Pytania mogą być otwarte lub mieć formę wyboru dwudzielnego. Metodę tę po raz pierwszy zastosował Davis w 1963 roku do oszacowania korzyści z obszaru o walorach rekreacyjnych w stanie Maine[11].

Tego typu badania narażone są na błędy systematyczne, jak:

- błąd agregacji ocen respondentów (nie wolno uśredniać – należy mierzyć rozkłady);
- błąd „zakotwiczenia" – respondent zachowawczy lub źle przygotowany przyjmuje pierwszy poziom oferty;
- problem „wyodrębnienia" – trudność respondenta z wyodrębnieniem elementów środowiska z kontekstu fizycznego lub strukturalnego w rezultacie zawyża ocenę;
- zachowanie pasażera na gapę – postawa „i tak otrzymam" prowadzi do zaniżania lub odmowy zapłaty;
- „dobry respondent" – odpowiadający stara się zachować odpowiednio do przewidywanych oczekiwań przeprowadzającego wywiad;
- błąd informacyjny – jakość i sposób przedstawiania informacji na temat badania i przedmiotu wyceny;
- błąd mechanizmu dokonywania płatności – gotowość do zapłacenia zależy m.in. od sposobu gromadzenia wpłacanych kwot (podatek, opłata, darowizna) i od tego, jakie instytucje będą gromadziły środki oraz nimi gospodarowały.

Zalecenia dotyczące stosowania CVM:

- w przypadku pojedynczych pytań dwudzielnych wymagana próbka powinna się składać z przynajmniej 1000 respondentów;
- w ankiecie należy uwzględnić informacje umożliwiające grupowanie i podział zebranych danych (wiek, płeć, wykształcenie, dochody, miejsce zamieszkania, uprzednia wiedza o przedmiocie oceny);
- do przetestowania ankiety i uzyskania wskazówki na temat akceptowanych poziomów ofert potrzebne jest badanie pilotażowe;
- duży procent braku odpowiedzi dyskwalifikuje badanie;
- bezpośrednie wywiady dają najbardziej wiarygodne wyniki;

[10] T. Liziński, *op. cit.*, s. 121-122.
[11] M. Shechter, *Wycena środowiska*, [w] H. Folmer, I. Gabel, H. Opschoor, *Ekonomia środowiska i zasobów naturalnych*, Wydawnictwo Krupski i S-ka, Warszawa 1996, s. 193-219.

- zalecanym schematem formatu pytań jest schemat WTP;
- należy unikać ryzyka przeszacowania WTP;
- pytania dotyczące wartościowania powinny być formułowane w sposób przypominający referendum w sprawie podatków (pytania dwudzielne);
- respondentom należy przedstawić dokładną informację na temat przedmiotu oceny;
- należy przypominać respondentom o istnieniu dóbr substytucyjnych, alternatywnych wydatkach, ograniczeniu budżetu domowego;
- należy eliminować błędy wynikające z terminu wykonywania badania;
- opcja „brak odpowiedzi" powinna być dostępna dla respondenta, podobnie jak przyjęcie lub odrzucenie proponowanych ofert;
- po odpowiedzi „tak" lub „nie" w odniesieniu do proponowanych ofert należy prosić o podanie powodu dokonania wyboru[12].

Zgłaszane są różne uwagi do tej metody, ale jest ona już szeroko stosowana. Wykorzystuje się ją m.in. do wyceny całkowitej wartości ekonomicznej, a przede wszystkim tzw. wartości nieużytkowej, która jest trudno uchwytna w wypadku zasobów środowiska przyrodniczego.

Przykładami praktycznego zastosowania metody CVM, potwierdzonymi w publikowanych opracowaniach, są m.in. wyceny:

- działań poprawiających czystość powietrza[13],
- działań zapewniających poprawę jakości wody[14],
- wartości lasów tropikalnych[15],
- wartości zagrożonych i wymierających gatunków zwierząt i roślin[16],
- działań redukujących ryzyko zdrowotne[17],
- działań redukujących ryzyko powodzi[18],
- wartości redukcji szkód z tytułu kwaśnych deszczy[19],
- korzyści obniżenia hałasu komunikacyjnego w miastach[20].

Metoda ta była też wykorzystana do szacowania skutków zmian klimatycznych. Przy podejmowaniu decyzji o rozbudowie wałów przeciwpowodziowych w stanie Waszyngton rząd USA polecił, aby ustalić, jak wpłynie to na populację ryb. Jedno z pytań dotyczyło wyceny wartości pstrąga tęczowego i innych wędrownych gatunków ryb. Nie chodziło o wartość według cen rynkowych, ale o wartość według koncepcji pełnej wartości zaso-

[12] S. Georgiou, *Metody wyceny warunkowej*, [w] G. Anderson, J. Śleszyński (red. nauk.), *Ekonomiczna wycena środowiska przyrodniczego*, Wydawnictwo Ekonomiczno-Środowiskowe, Białystok 1996, s. 120-146.
[13] P. Jeżewski (red. nauk.), *Metody szacowania korzyści i strat w dziedzinie ochrony środowiska i zdrowia*, Szkoła Główna Handlowa – Oficyna Wydawnicza, Warszawa 2009.
[14] K. Rauba, *Możliwości zastosowania metody wyceny warunkowej w procesie wdrażania zasady zwrotu kosztów usług wodnych*, Ekonomia i Środowisko, 3(58), Białystok 2016.
[15] P. Jeżewski, *op. cit.*, s. 148.
[16] A. Wróblewska, *Wartościowanie dóbr środowiskowych w świetle badań ankietowych według metody wyceny warunkowej*, Woda – Środowisko – Obszary Wiejskie, 14(2), 2014.
[17] P. Jeżewski, *op. cit.*, s. 148.
[18] T. Liziński, *Ocena ekonomiczna przedsięwzięć z zakresu ochrony przeciwpowodziowej obszarów polderowych*, Rozprawy Naukowe i Zawodowe PWSZ w Elblągu, z. 2, 2006, s. 83-92.
[19] P. Jeżewski, *op. cit.*, s. 148.
[20] *Ibidem*, s. 148.

bów przyrodniczych. Autorzy przeprowadzili m.in. badanie ankietowe mające na celu ustalenie wartości utrzymania istniejącej populacji ryb w ciągu najbliższych 20 lat i niedopuszczenia do jej spadku. Okazało się, że badane gospodarstwa domowe w stanie Waszyngton byłyby skłonne zapłacić średnio po 736 $ rocznie na utrzymanie lub zwiększenie populacji wędrownych gatunków ryb. Biorąc pod uwagę liczbę gospodarstw domowych, sumaryczna wartość wyniosła prawie 2 mld $.

Metoda CVM była wykorzystana w badaniach prowadzonych w Żuławskim Ośrodku Badawczym Instytutu Technologiczno-Przyrodniczego, m.in. w ramach pracy doktorskiej A. Wróblewskiej. Badania dotyczyły rezerwatu Jezioro Drużno – skłonności do zapłaty za ochronę rezerwatu, jego cennych gatunków roślinności i zwierząt oraz skłonności do wyższej zapłaty za wskazane walory środowiskowe. Badaniami ankietowymi objęto zbiorowość 500 osób – przedstawicieli grup zawodowych i społecznych, zamieszkujących, pracujących bądź uczących się na terenie Żuław Wiślanych. Badania terenowe przeprowadzono metodą doboru celowego. Pytania miały format zamknięty w formie przedziałów kwotowych. Skłonność do zapłaty (w zł rocznie) za ochronę rezerwatu Jezioro Drużno zadeklarowało 66% respondentów. W odpowiedzi na pytanie, jaką kwotę rocznie byliby skłonni zapłacić za ochronę rezerwatu – 85,5% deklarujących gotowość zapłaty wybrało przedział od 1 zł do 100 zł, a przedział od 101 zł do 200 zł wskazało jedynie 9% tej grupy.

Skłonność do zapłaty za ochronę i powiększanie obszarów występowania gatunków roślinności cennej i narażonej na wyginięcie w celu zachowania ich dla przyszłych pokoleń zgłosiło, podobnie jak w przypadku ochrony rezerwatu, ponad 60% respondentów (64,5%). Blisko 87% deklarujących gotowość do zapłaty było skłonnych zapłacić za to od 1 zł do 100 zł, a od 101 zł do 200 zł – 6,7% tej grupy.

Skłonność do zapłaty za ochronę i powiększanie obszarów występowania gatunków zwierząt cennych i narażonych na wyginięcie w celu zachowania ich dla przyszłych pokoleń zgłosiło 69% respondentów. Blisko 85% deklarujących gotowość zapłaty było skłonnych zapłacić od 1 zł do 100 zł rocznie. Skłonność do zapłaty kwoty z przedziału od 101 zł do 200 zł zadeklarowało 8,6% tej grupy, natomiast kwoty z przedziału od 201 zł do 300 zł – 3,6%[21].

Uważa się często, że liczby podawane w badaniach opartych na metodzie CVM bywają niewiarygodnie duże. Gdyby tych samych respondentów zapytano o to, ile skłonni by byli zapłacić za wyeliminowanie wszelkich strat ekologicznych i zachowanie całego środowiska w stanie nienaruszonym, to z całą pewnością nie podaliby łącznie deklarowanej kwoty zbliżonej do sumy ich odpowiedzi na poszczególne pytania szczegółowe. A gdyby zarządzone zostało w tej sprawie referendum podatkowe, to równie dobrze mogliby w ogóle zagłosować na „nie", bez względu na skalę związanej z tym podwyżki podatków[22].

[21] A. Wróblewska, *Metodyka wyceny kosztów i korzyści w procesie renaturyzacji obszarów polderowych na przykładzie wybranych polderów Żuław delty Wisły*, rozprawa doktorska wykonana pod kierunkiem dr hab. inż. T. Lizińskiego – profesora nadzwyczajnego, promotor pomocniczy: dr inż. M. Bukowski, Instytut Technologiczno-Przyrodniczy w Falentach, Żuławski Ośrodek Badawczy w Elblągu, Elbląg 2017.
[22] W. Nordhaus, *op. cit.*, s. 153-155.

5. OCENA BEZWZGLĘDNA PRZEDSIĘWZIĘĆ INWESTYCYJNYCH

Ocena ekonomiczna jakichkolwiek przedsięwzięć zgodnie z zasadą rachunku ekonomicznego polega na porównaniu nakładów (N) i efektów (E). Warunkiem efektywności ekonomicznej przedsięwzięcia jest E > N. Podejście to stosujemy w ramach tzw. oceny bezwzględnej, która jest możliwa w sytuacji, gdy mamy informacje o wszystkich efektach finansowych przedsięwzięcia. Stosuje się wtedy formułę wartości zaktualizowanej netto, zwanej wartością bieżącą netto (NPV, ang. *net present value*).

$$NPV = \sum_{t=1}^{m} \frac{B_t - C_t}{(1+r)^t} = \sum_{t=1}^{m} a_t (B_t - C_t) \qquad (2)$$

warunek efektywności: **NPV ≥0**

gdzie:
B_t – przychody w roku t; C_t – koszty w roku t; m – *liczba lat* (okres eksploatacji), r – stopa dyskonta (procentowa), a_t – współczynnik dyskontowy.

Dodatnia wartość NPV oznacza, że:

- w ciągu całego okresu funkcjonowania projekt (inwestycja) przyniesie strumień przychodów pozwalający na odzyskanie nakładów początkowych;
- zrealizowanie zysków na założonym poziomie, tzn. równym przyjętej stopie dyskontowej;
- projekt zapewni margines bezpieczeństwa w postaci pewnej „nadwyżki" przychodów.

NPV jest silnie uzależnione od przyjętego poziomu stopy dyskonta, a także rozkładu w czasie strumieni kosztów i przychodów. Obliczenie aktualnej wartości przyszłych przychodów wymaga stosowania metody dyskonta, która jest odwrotnością procentu składanego. Procent składany służy do obliczenia wartości kapitału w latach następnych według formuły:

$$F_t = F_0 (1+r)^t \qquad (3)$$

gdzie:
F_t – wartość kapitału w czasie t = 1,2, 3, …n lat; F_0 – wartość kapitału w dniu dzisiejszym; r – stopa procentowa od wkładów długoterminowych; $(1 + r)^t$ – formuła procentu składanego.

Przy procencie składanym liczymy wartości kapitału do przodu w czasie *t*, zaś przy dyskontowaniu cofamy się w obliczeniach od określonego czasu w przyszłości do teraźniejszości. Dzięki temu można obliczyć wartość spodziewanych przychodów (zysków) w przyszłości na dzień dzisiejszy.

Zamiast dzielić przewidywaną wartość dochodu *Ft* przez procent składany – można mnożyć *Ft* przez współczynniki dyskonta obliczane według formuły:

$$a_t = \frac{1}{(1+r)^t} \qquad (4)$$

Formuła dyskonta:

$$F_0 = \frac{F_t}{(1+r)^t} = F_t \cdot a_t \qquad (5)$$

Dyskontowanie przyszłych przychodów (zysków, dochodów) uzasadnia się tzw. preferencjami czasowymi[23]. Pieniądz dzisiejszy może być w rozmaity sposób wykorzystany w opłacalnych przedsięwzięciach i przynosić posiadaczowi określone zyski, z reguły nie mniejsze niż suma procentów w terminowej lokacie bankowej. Pieniądz spodziewany w przyszłości dopóki nie jest własnością posiadacza, dopóty nie przynosi żadnego zysku. W przedsięwzięciach inwestycyjnych nakłady inwestycyjne ponosimy od razu, a efekty uzyskujemy w dalszych latach. Stopa dyskontowa uwzględniająca stopę procentową oraz premię za ryzyka nazywana jest stopą zwrotu[24].

Należy pamiętać, że wysoka stopa dyskontowa zmniejsza wartość aktualną (NPV). Stopa dyskontowa może być najważniejszym czynnikiem określającym wartość długoterminowych inwestycji. Przykładowo, redukcja strat klimatycznych o 100 mln zł za 50 lat ma aktualną wartość:

- 37 150 000 zł – przy realnej stopie dyskontowej – 2%;
- 14 070 000 zł – przy realnej stopie dyskontowej – 4%;
- 5 430 000 zł – przy realnej stopie dyskontowej – 6%;
- 2 130 000 zł – przy realnej stopie dyskontowej – 8%;
- 850 000 zł – przy realnej stopie dyskontowej – 10%.

Można też powiedzieć, że dyskonto pozwala porównywać dobra dostępne dzisiaj z dobrami dostępnymi w przyszłości. W strategiach spowalniania zmian klimatu alternatywa wynika z ponoszonych dziś kosztów redukcji CO_2, co wiąże się z obniżeniem aktualnej konsumpcji, a zwrotem z tej inwestycji będzie wyższa konsumpcja w przyszłości. W tej sprawie nie ma jednoznacznego stanowiska i toczy się dyskusja:

- czy stopa dyskontowa powinna być ustalana z góry (podejście normatywne);
- czy wyprowadzana z analizy kosztów alternatywnych (podejście opisowe).

Według podejścia normatywnego byłoby rzeczą nieetyczną dyskontowanie dobrobytu przyszłych pokoleń i dlatego powinniśmy stosować bardzo niską stopę dyskontową przy obliczaniu obecnej wartości przyszłych efektów klimatycznych. Zwolennicy tego podejścia często proponują stosowanie w tym zakresie w odniesieniu do przyszłych korzyści stopy dyskontowej rzędu 1% rocznie. Zwolennicy opisowego (analitycznego) podejścia uważają, że przesłanki filozoficzne nie powinny mieć raczej zastosowania do decyzji dotyczących inwestycji klimatycznych. Ich zdaniem stosowana tutaj stopa dyskontowa powinna być zależna przede wszystkim od rzeczywistej stopy zwrotu uzyskiwanej przez obecnie żyjące społeczeństwa z alternatywnych inwestycji. Uważają, że w kraju ubogim w kapitał inwestowanie w farmy wiatrowe dające 1% zysku rocznie, byłoby szczytem niegospodarności, jeżeli fundusze potrzebne na ten cel musiałyby być pożyczane na międzynaro-

[23] D. Begg, S. Fisher, G. Vernasca, R. Dornbush, *Mikroekonomia*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2014, s. 368.
[24] T. Liziński, *op. cit.*, s. 109-110.

dowym rynku finansowym przy oprocentowaniu zaciąganych tam kredytów wynoszącym od 5% do 10% rocznie[25].

Zgodnie z poglądami zwolenników podejścia opisowego wysokość stopy dyskontowej powinna być ustalana głównie na podstawie alternatywnych kosztów kapitału, określonych przez stopę zwrotu uzyskiwaną z alternatywnych inwestycji. We współczesnych analizach europejskich stosuje się zwykle realną stopę 3% dla obecnego pokolenia (od 30 do 50 lat) i 1% dla późniejszego okresu[26].

Podsumowując, można chyba powiedzieć, że portfel efektywnych inwestycji powinien na pewno zawierać również nakłady inwestycyjne przeznaczone na spowolnienie zmian klimatu. Ale musi on także uwzględniać inwestycje niezbędne w innych priorytetowych obszarach, takich jak ochrona zdrowia, powszechna oświata i edukacja oraz badania podstawowe nad rozwojem nowych technologii. Inwestycje zmierzające do ograniczenia procesu globalnego ocieplenia powinny konkurować z innymi rodzajami inwestycji, a stopa dyskontowa jest narzędziem pomiaru służącym do porównywania konkurencyjnych rodzajów inwestycji. Trzeba zawsze mieć na uwadze ograniczoność zasobów i koszty alternatywne proponowanych strategii spowalniania zmian klimatu.

PODSUMOWANIE

Wśród wielu skutków zmian klimatu za szczególnie trudne i złożone uważa się zmiany w systemach niekontrolowanych, do których zalicza się m.in. zmiany w zasobach przyrodniczych. Obecne badania i prognozy nie zapewniają wiarygodnych danych do szacowania rozmiarów strat. Zasoby te nie są też przedmiotem transakcji rynkowych i w związku z tym nie mają rynkowo ustalonej wartości, czyli ceny.

Aktualnie najczęściej stosowaną metodą do wartościowania zasobów przyrodniczych jest metoda oparta na koncepcji pełnej wartości ekonomicznej tych zasobów i metodzie wyceny warunkowej (CVM, ang. *contingent valuation method*). Analiza dotychczasowych wycen tą metodą wskazuje jednak, że często są to wyceny przeszacowane, co wymaga dużej ostrożności w jej wykorzystaniu do szacowania strat wskutek zmian klimatu.

Przy podejmowaniu przedsięwzięć ograniczających zmiany klimatu należy też rozważnie podchodzić do wyboru stopy dyskontowej. Powinna ona uwzględniać interesy przyszłych pokoleń, ale też dzisiejsze alternatywne koszty kapitału i inwestycje w innych priorytetowych obszarach.

[25] W. Nordhaus, *op. cit.*, s. 221.

[26] A. Strupczewski, M.S. Borysiewicz, U., Radovič, *Ocena wpływu wytwarzania energii elektrycznej na zdrowie człowieka i środowisko i analiza porównawcza dla różnych źródeł energii*, referat wygłoszony podczas międzynarodowej konferencji Ekologiczne Aspekty Wytwarzania Energii Elektrycznej, Warszawa 14-16 listopada 2001.

LITERATURA

Begg D., Fisher S., Vernasca G., Dornbush R., *Mikroekonomia*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2014, s. 368.

Georgiou S., *Metody wyceny warunkowej*, [w] Anderson J., Śleszyński G. (red. nauk.), *Ekonomiczna wycena środowiska przyrodniczego*, Wydawnictwo Ekonomiczno-Środowiskowe, Białystok 1996.

Jeżewski P., *Metody szacowania korzyści i strat w dziedzinie ochrony środowiska i zdrowia*, Szkoła Główna Handlowa – Oficyna Wydawnicza, Warszawa 2009.

Liziński T., *Podstawy ekonomii środowiska i zarządzania środowiskiem*, Wydawnictwo Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej, Elbląg 2015.

Liziński T., *Ocena ekonomiczna przedsięwzięć z zakresu ochrony przeciwpowodziowej obszarów polderowych*, Rozprawy Naukowe i Zawodowe PWSZ w Elblągu, z. 2, 2006.

Nordhaus W., *Kasyno klimatyczne. Ryzyko, niepewność i ekonomia globalnego ocieplenia*, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Warszawa 2021.

Pearce D.W., Tuner R.K., *Economics of natural resources and the environmental*, Harvester Wheatsheat, New York 1990.

Rauba K., *Możliwości zastosowania metody wyceny warunkowej w procesie wdrażania zasady zwrotu kosztów usług wodnych*, Ekonomia i Środowisko, 3(58), Białystok 2016.

Shechter M., *Wycena środowiska*, [w] Folmer H., Gabel I., Opschoor H., *Ekonomia środowiska i zasobów naturalnych*, Wydawnictwo Krupski i S-ka, Warszawa 1996.

Strupczewski A., Borysiewicz M., Tarkowski S., Radovič U., *Ocena wpływu wytwarzania energii elektrycznej na zdrowie człowieka i środowisko i analiza porównawcza dla różnych źródeł energii*, referat wygłoszony podczas międzynarodowej konferencji Ekologiczne Aspekty Wytwarzania Energii Elektrycznej, Warszawa 14-16 listopada 2001.

Woś A., *Ekonomika odnawialnych zasobów naturalnych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1995.

Wróblewska A., *Wartościowanie dóbr środowiskowych w świetle badań ankietowych według metody wyceny warunkowej*, Woda – Środowisko – Obszary Wiejskie, z. 2, 2014.

Wróblewska A., *Metodyka wyceny kosztów i korzyści w procesie renaturyzacji obszarów polderowych na przykładzie wybranych polderów Żuław delty Wisły*, rozprawa doktorska wykonana pod kierunkiem dr hab. inż. T. Lizińskiego – profesora nadzwyczajnego, promotor pomocniczy: dr inż. M. Bukowski, Instytut Technologiczno-Przyrodniczy w Falentach, Żuławski Ośrodek Badawczy w Elblągu, Elbląg 2017.

NETOGRAFIA

Raport IPCC, *Zmiana klimatu 2022. Zagrożenia, adaptacja i wrażliwość. Podsumowanie dla Decydentów*, https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg2/downloads/outreach/Raport_IPCC_cz2_29_11_22_OST.pdf [dostęp: 26.02.2024].

ROZPRAWY NAUKOWE I ZAWODOWE ANS W ELBLĄGU

NUMER 2/2024 | ISSN 2956-7149

KRZYSZTOF GRABLEWSKI
Doktor nauk społecznych w dyscyplinie Ekonomia i finanse
Akademia Nauk Stosowanych w Elblągu
ORCID: 0000-0003-2703-8749

NIEODPŁATNA I ODPŁATNA DZIAŁALNOŚĆ STATUTOWA STOWARZYSZEŃ I FUNDACJI W POLSCE

Słowa kluczowe: organizacje pozarządowe, stowarzyszenia, fundacje, odpłatna i nieodpłatna działalność statutowa

STRESZCZENIE

Obecnie fundacje i stowarzyszenia są częścią trzeciego sektora w Polsce, określanego również jako sektor pozarządowy. Organizacje społeczne pełnią także funkcje administracyjną, zastępując administrację rządową w niektórych sferach życia publicznego. Realizują wiele celów i zadań, natomiast nie mają wystarczających zasobów finansowych do ich realizacji. Większość nowo powoływanych stowarzyszeń i fundacji działa w oparciu o składki członkowskie oraz małe projekty grantowe. Duża część z nich nie posiada środków finansowych, które są wystarczające do tego, by mogły w pełni pokryć realizowanie celów statutowych. Dlatego też organizacje starają się zdobywać środki z zewnątrz, prowadzić działalność odpłatną, niektóre decydują się także na prowadzenie działalności gospodarczej. Celem artykułu jest przedstawienie uwarunkowań działalności statutowej odpłatnej i nieodpłatnej stowarzyszeń i fundacji w Polsce. W artykule została scharakteryzowana działalność nieodpłatna oraz odpłatna stowarzyszeń i fundacji, a także status organizacji pożytku publicznego.

Keywords: non-governmental organizations, associations, foundations, paid and unpaid statutory activities

ABSTRACT

Free and paid statutory activities associations and foundations in Poland

Currently, foundations and associations are part of the third sector in Poland, also known as the non-governmental sector. Social organizations also perform administrative functions, replacing government administration in some spheres of public life. They pursue many goals and tasks, but do not have sufficient financial resources to achieve them. Most newly established associations and foundations operate based on membership

fees and small grant projects. A large number of them do not have sufficient financial resources to fully cover the implementation of statutory objectives. Therefore, organizations try to obtain external funds, conduct paid activities, and some also decide to run a business.
The aim of the article is to present the conditions for paid statutory activity and unpaid associations and foundations in Poland. The article characterizes the unpaid and voluntary activities of associations and foundations, as well as the status of public benefit organizations.

WSTĘP

Organizacje pozarządowe, fundacje i stowarzyszenia posiadają wielowiekową tradycję, sięgającą średniowiecza. Początkowo zajmowały się przede wszystkim działalnością charytatywną, później podjęły również działalność kulturalną, edukacyjną, naukową oraz działalność związaną z propagowaniem idei rozwoju społecznego i solidarności. Niektóre miały charakter wyznaniowy, inne świecki.

Obecnie fundacje i stowarzyszenia są częścią trzeciego sektora w Polsce, określanego również jako sektor pozarządowy. Na koniec 2023 roku w Polsce było zarejestrowanych ponad 155 tys. stowarzyszeń i fundacji, a od początku 2024 roku przybyło już ponad 900 nowych podmiotów, jak wynika z najnowszej analizy danych z Krajowego Rejestru Sądowego. Są one bogate w cele i działania, natomiast ubogie pod względem środków finansowych zapewniających ich prawidłowe realizowanie. Większość nowo powoływanych stowarzyszeń i fundacji działa opierając się na składkach członkowskich oraz małych projektach grantowych. Duża część z nich nie posiada środków finansowych wystarczających do tego, by mogły w pełni pokryć realizowanie celów statutowych. Dlatego też organizacje starają się zdobywać środki z zewnątrz oraz posiłkują się prowadzeniem działalności odpłatnej lub/i prowadzeniem działalności gospodarczej.

Organizacje społeczne pełnią także funkcje administracyjną, zastępując administrację rządową w niektórych sferach życia publicznego.

Celem artykułu jest przedstawienie uwarunkowań działalności statutowej odpłatnej i nieodpłatnej stowarzyszeń i fundacji w Polsce. W artykule została wykorzystana literatura przedmiotu, bazę źródłową stanowiły przede wszystkim akty prawne związane z funkcjonowaniem stowarzyszeń i fundacji oraz branżowe portale internetowe.

Dla realizacji zamierzonego celu zastosowano metody i narzędzia badawcze w postaci analizy literatury przedmiotu i źródeł prawa.

Autor w artykule charakteryzuje działalność nieodpłatną i odpłatną stowarzyszeń oraz fundacji, a także status organizacji pożytku publicznego.

1. ŹRÓDŁA PRAWA STOWARZYSZEŃ I FUNDACJI W POLSCE

Podstawowym aktem prawnym regulującym problematykę stowarzyszeń w Polsce jest Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.[1] (art. 12 i 58). Natomiast do umów międzynarodowych ratyfikowanych przez Polskę należy przede wszystkim zaliczyć:

[1] Dz. U. Nr 78, poz. 483.

- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r.[2] (art. 22),
- Protokół fakultatywny do Międzynarodowego paktu praw obywatelskich i politycznych, uchwalony przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych w dniu 16 grudnia 1966 r. w Nowym Jorku[3],
- Konwencję o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności sporządzoną w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmienioną następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełnioną Protokołem nr 2[4] (art. 11),
- Europejską Kartę Samorządu Terytorialnego, sporządzoną w Strasburgu dnia 15 października 1985 r.[5] (art. 10).

Funkcjonowanie stowarzyszeń reguluje także wiele ustaw, z których podstawowe znaczenie ma Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. – Prawo o stowarzyszeniach[6].

Podobnie jak w przypadku stowarzyszeń – najwyższej rangi aktem prawnym dotyczącym fundacji jest Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. Podstawowe znaczenie dla funkcjonowania fundacji ma Ustawa z dnia 6 kwietnia 1984 r. o fundacjach[7]. Uregulowania dotyczące zarówno stowarzyszenia, jak i fundacji można także odnaleźć w następujących ustawach:

- Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie[8],
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny[9],
- Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego[10],
- Ustawa z dnia 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym[11],
- Ustawa z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych[12],
- Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. Przepisy wprowadzające ustawę o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie[13],

jak również w wielu innych ustawach, w których znajdują się wzmianki dotyczące organizacji pozarządowych.

Działalność organizacji pozarządowych w Polsce reguluje ustawa o pożytku publicznym i wolontariacie z 24 kwietnia 2003 roku. Ustawa definiuje, iż *działalnością pożytku publicznego jest działalność społecznie użyteczna, prowadzona przez organizacje pozarządowe w sferze zadań publicznych określonych w ustawie*. Ponadto reguluje zasady prowadzenia działalności pożytku publicznego we współpracy z administracją publiczną w sferze zadań publicznych[14].

---

[2] Dz. U. Nr 38, poz. 167 i 168.
[3] Dz. U. Nr 23, poz. 80 i 81.
[4] Dz. U. Nr 61, poz. 284 ze zm.
[5] Dz. U. Nr 124, poz. 607 i 608.
[6] Dz. U. Nr 79, poz. 855 ze zm.
[7] Dz. U. Nr 46, poz. 203 ze zm.
[8] Dz. U. Nr 96, poz. 873 ze zm.
[9] Dz. U. Nr 16, poz. 93 ze zm.
[10] Dz. U. Nr 43, poz. 296 ze zm.
[11] Dz. U. Nr 121, poz. 769 ze zm.
[12] Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.
[13] Dz. U. Nr 96, poz. 874 ze zm.
[14] K. Zieliński, *Działalność rynkowa organizacji pozarządowych*, Prace Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania i Przedsiębiorczości z siedzibą w Wałbrzychu, 53(1), 2023, s. 139-140.

2. POJĘCIE STOWARZYSZEŃ I FUNDACJI

Definicję stowarzyszenia zawiera art. 2 ust. 1 ustawy Prawo o stowarzyszeniach. Stowarzyszenie jest zrzeszeniem osób (fizycznych lub prawnych w przypadku związku stowarzyszeń) skupionych wokół określonego w statucie celu. Osoby te prowadzą zorganizowaną działalność w kierunku realizacji postawionych przed ich organizacją zadań. Warunkiem uznania takiego zrzeszenia za stowarzyszenie jest dobrowolność i samorządność. Oznacza to, że stowarzyszenie jest niezależne od władz państwowych, samorządowych oraz innych organizacji społecznych[15]. Swoje decyzje podejmuje w sposób autonomiczny, samo uchwala statut, jak również jego późniejsze zmiany, uchwala także akty wewnętrzne dotyczące jego działalności.

Zadania, jakie stowarzyszenie stawia sobie za cel, muszą być zgodne z Konstytucją Rzeczpospolitej Polskiej i nie mogą być sprzeczne z obowiązującym porządkiem prawnym. Jedyne ograniczenia dotyczą spraw związanych z zapewnieniem: interesów bezpieczeństwa państwowego lub porządku publicznego, ochrony zdrowia lub moralności publicznej, ochrony praw i wolności innych osób.

Celem statutowym stowarzyszenia nie może być działalność nastawiona wyłącznie na osiąganie zysku[16]. Celu zarobkowego nie można utożsamiać z celem gospodarczym, ponieważ każda działalność zarobkowa jest działalnością gospodarczą, ale nie każda działalność gospodarcza ma charakter zarobkowy. Nie wyklucza to jednak możliwości prowadzenia działalności gospodarczej, z której zysk przeznaczony byłby na cele statutowe, a nie dla członków stowarzyszenia.

Władze i członkowie stowarzyszenia wykonują wszelkie prace na jego rzecz społecznie. Ta regulacja odróżnia stowarzyszenia od innych działających organizacji (spółek, spółdzielni, fundacji).

Na podstawie prawa o stowarzyszeniach można tworzyć:

- stowarzyszenia;
- stowarzyszenia zwykłe;
- związki stowarzyszeń[17].

Utworzenie określonego stowarzyszenia zależy od sposobu tworzenia, formy jego legalizacji i zakresu uprawnień. Stowarzyszenie zwykłe[18] może być utworzone z inicjatywy trzech osób. Nie musi posiadać statutu. Miejsce statutu zajmuje regulamin, który określa nazwę, cel, teren działania, siedzibę. Stowarzyszenie zwykłe nie podlega rejestracji w KRS. Rejestruje się w ewidencji stowarzyszeń zwykłych (w urzędzie). O utworzeniu stowarzyszenia należy powiadomić organ administracji posiadający uprawnienia organu nadzorującego w stosunku do stowarzyszeń. Stowarzyszenie to nie może powoływać jednostek terenowych i nie może prowadzić działalności gospodarczej. Środki na utrzy-

[15] D. Bugajna-Sporczyk, E. Dzbeńska, *Fundacje i stowarzyszenia Prawo i praktyka*, Wydawnictwo Zrzeszenia Prawników Polskich, Warszawa 2005, s. 417.
[16] *Ibidem*, s. 418.
[17] *Ibidem*, s. 418-419.
[18] R. Niecikowska, M. Chrzczonowicz, *Jak założyć stowarzyszenie?*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2007, s. 6-8.

manie stowarzyszenie czerpie ze składek członkowskich. Zgodnie z art. 42 ust. 2 i 3 środki na działalność stowarzyszenia zwykłego mogą pochodzić ze składek członkowskich, darowizn, spadków, zapisów, dochodów z majątku stowarzyszenia, ofiarności publicznej oraz z dotacji. Stowarzyszenie zwykłe nie ma osobowości prawnej, może zaciągać zobowiązania, pozywać i być pozywane.

Osoby prawne takie jak firmy, spółki czy inne organizacje pozarządowe nie mogą być założycielami stowarzyszenia zwykłego; co więcej – nie mogą być również członkami takiej organizacji, ponieważ w stowarzyszeniu zwykłym istnieje możliwość zrzeszania się jedynie osób fizycznych. Te zasady nie zostały zmienione w nowelizacji ustawy Prawo o stowarzyszeniach.

Do związków stowarzyszeń stosuje się przepisy dotyczące rejestracji stowarzyszeń. Związek stowarzyszeń powstaje z inicjatywy co najmniej trzech stowarzyszeń. Jest to więc związek osób prawnych. Związek stowarzyszeń może powstać również z inicjatywy innych osób prawnych, jeżeli nie mają w swojej działalności celów zarobkowych. Nie ma jednak przeszkód, aby osoby prawne mające cele zarobkowe były członkami wspierającymi.

Encyklopedyczna definicja fundacji[19] wyjaśnia, że jest to instytucja, której podstawę stanowi majątek przeznaczony przez fundatora na określony cel, zazwyczaj kulturalny, dobroczynny, a także ofiarowanie czegoś do użytku społecznego. Taka definicja, uznająca przekazanie majątku na cele społeczne, ma uzasadnienie historyczne i może pomóc zrozumieć, czym jest fundacja w świetle obowiązującego w Polsce prawa[20].

Artykuł 1 ustawy o fundacjach wskazuje, że fundacja może być ustanowiona dla realizacji zgodnych z podstawowymi interesami Rzeczypospolitej Polskiej celów społecznie lub gospodarczo użytecznych, w szczególności takich jak: ochrona zdrowia, rozwój gospodarki i nauki, oświata i wychowanie, kultura, sztuka, opieka i pomoc społeczna, ochrona środowiska, opieka nad zabytkami.

Fundacja jest jednostką organizacyjną wyposażoną w majątek przekazany przez fundatora na realizację wskazanych przez niego celów. Fundacji nadaje się statut oraz powołuje zarząd, aby tym majątkiem dysponował, używając go na wskazane cele w sposób określony w statucie[21]. Fundacje mogą ustanawiać: osoby fizyczne niezależnie od ich obywatelstwa i miejsca zamieszkania, a także osoby prawne mające siedzibę w Polsce lub za granicą. Osoby te muszą złożyć oświadczenie woli o ustanowieniu fundacji[22].

Fundacja jest jednostką organizacyjną wyposażoną w osobowość prawną, którą nabywa w chwili rejestracji[23]. Odtąd sama jest podmiotem praw i obowiązków, i ponosi odpowiedzialność za swe działania – zaczyna istnieć samodzielnie, uniezależniając się od osoby fundatora, może nawet wejść w konflikt z fundatorem.

Fundacja finansuje pewne działania, które jednak same nie przynoszą jej dochodu pozwalającego na wykorzystywanie zysków na działalność inną niż działalność statutowa. Fundacja nie może czerpać korzyści z działań, dla których została powołana. Jej cele zakładają nieodpłatność świadczonych działań, co oznacza, że fundacja nie pobiera

[19] *Encyklopedia popularna PWN*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2023.
[20] D. Bugajna-Sporczyk, E. Dzbeńska, *op. cit.*, s. 13.
[21] *Ibidem*, s. 13-14.
[22] A. Szopolinska, I. Kamiński, *Jak założyć fundację?*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2006, s. 4.
[23] D. Bugajna-Sporczyk, E. Dzbeńska, *op. cit.*, s. 15.

opłat za swoje usługi. Zakładają też, że wszyscy korzystający z działalności statutowej fundacji będą mieli do niej dostęp bez konieczności uiszczania opłat poddających się zasadom rynkowym[24]. Z działalności fundacji korzystać też mogą ci, których zwykle nie stać na korzystanie z podobnej działalności świadczonej na rynku w ramach działalności gospodarczej, nastawionej na zysk.

Obecnie istniejące fundacje zajmują się szerokim wachlarzem problemów społeczno-gospodarczych. Należą do instytucji pomagających rozwiązywać problemy. Część organizacji z tradycjami sięgającymi okresu przedwojennego została restytuowana i podjęła swoją statutową działalność[25]. Powstało wiele nowych fundacji wychodzących naprzeciw problemom i potrzebom nowoczesnego społeczeństwa. Pojawiły się organizacje, których głównym zadaniem jest przeciwdziałanie skutkom plag społecznych, takich jak: bezdomność, alkoholizm i narkomania, a także zajmujące się osobami z niepełnosprawnościami, działalnością edukacyjną młodzieży[26].

W Polsce istnieją także fundacje, które wśród swoich założycieli mają osoby z urzędu reprezentujące państwo w postaci przedstawiciela/-li określonego ministerstwa, ministerstw, wojewodów, przedsiębiorstw państwowych, samorządowych. Ludzie ci są wyznaczeni z urzędu do reprezentowania interesów Skarbu Państwa, interesów samorządu terytorialnego[27]. To, że w Polsce istnieją fundacje tworzone przez Skarb Państwa, stanowi powód do powstawania szeregu nieporozumień dotyczących fundacji. Brak wyraźnego rozgraniczenia przez ustawodawcę organizacji powołanych przez państwo od instytucji niezależnych, niezwiązanych z państwem jest powodem wielu niejasności, zarzutów wysuwanych pod adresem fundacji[28].

W związku z rozmaitością potrzeb społecznych, w celu zaspokajania których organizacje pozarządowe są powoływane do życia, wyróżnia się szereg funkcji mających je realizować. Charakter działań organizacji pozarządowych oraz szeroki zakres ich oddziaływania powodują, iż zaczynają funkcjonować w sferach, które dotychczas zastrzeżone były dla państwa, m.in. w zakresie bezpieczeństwa. Wiele organizacji działa w obszarze bezpieczeństwa publicznego lub społecznego[29].

3. NIEODPŁATNA DZIAŁALNOŚĆ STATUTOWA STOWARZYSZEŃ I FUNDACJI

Organizacja pozarządowa może prowadzić trzy rodzaje działalności: działalność gospodarczą, działalność pożytku publicznego o charakterze nieodpłatnym i działalność pożytku publicznego o charakterze odpłatnym. Te dwa ostatnie rodzaje działalności należy zaliczyć do działalności statutowej[30]. Jest to bowiem działalność wynikająca z celów statutowych danej organizacji.

[24] *Ibidem*, s. 19.
[25] E. Leś, *The voluntary sector in post – communist East Central Europe,* World Alliance for Citizen Participation, Washington 1994, s. 20.
[26] M. Wawrzyński, *Fundacje w Polsce*, Fundusz Współpracy, Warszawa 1997, s. 24.
[27] P. Suski, *Stowarzyszenia i fundacje*, LexisNexis, Warszawa 2005, s. 40.
[28] M. Wawrzyński, op. cit., s. 25.
[29] K. Jakubczak-Krawczyńska, *Organizacje pozarządowe w zapewnieniu bezpieczeństwa społecznego w Polsce*, Wiedza Obronna, 284(3), 2023, s. 10-21.
[30] http://www.pozytek.ngo.pl (dostęp:04.01.2024).

Działalność nieodpłatna pożytku publicznego jest to taka działalność statutowa (prowadzona w sferach pożytku publicznego), za którą organizacja nie pobiera opłat (wynagrodzenia)[31]. Organizacja pozarządowa z różnych źródeł pozyskuje środki finansowe na swoją działalność (występuje o dotacje, poszukuje darczyńców, sponsorów, organizuje zbiórki publiczne itp.), może zatrudniać pracowników, korzysta również z pracy wolontariuszy, a następnie nieodpłatnie świadczy usługi na rzecz swoich beneficjentów.

Rodzaje działalności muszą mieścić się w sferach pożytku publicznego (sferach zadań publicznych, opisanych w ustawie o działalności pożytku publicznego – dział I art. 4 ustawy).

Zasady prowadzenia działalności nieodpłatnej przez organizacje pozarządowe:

- realizują działania z ustawowych zadań pożytku publicznego i ma to odzwierciedlenie w statucie;
- nie mogą pobierać opłat za swoje działania, nie mogą wystawiać rachunków albo faktur;
- finansują swoją nieodpłatną działalność pożytku publicznego m.in. z dotacji, darowizn, składek członkowskich.

Przychodami z tytułu działalności statutowej nieodpłatnej mogą być:

- przychody z tytułu przekazania 1,5% podatku;
- przychody z tytułu składek członków zwyczajnych;
- zbiórki publiczne z wyłączeniem sprzedaży podmiotów darowizn;
- dotacje i subwencje;
- darowizny pieniężne;
- darowizny rzeczowe;
- spadki;
- zapisy;
- nawiązki;
- inne przychody określone statutem niepowiązane z pobieraniem wynagrodzenia oraz działalnością gospodarczą.

4. DZIAŁALNOŚĆ STATUTOWA ODPŁATNA STOWARZYSZEŃ I FUNDACJI

W myśl ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie działalnością odpłatną pożytku publicznego jest działalność statutowa organizacji pozarządowej mieszcząca się w zestawie zadań publicznych opisanych w ustawie o pożytku, za którą organizacja pobiera opłaty (wynagrodzenie). Coraz większa liczba organizacji ekonomii społecznej (SEO) przechodzi proces urynkowienia. W Polsce proces ten jest inicjowany głównie

[31] *Działalność nieodpłatna, odpłatna i gospodarcza stowarzyszeń i fundacji*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2008 , s. 8.

przez politykę państwa, której celem jest zwiększenie niezależności SEO, co powoduje zmiany w sposobie działania tych podmiotów[32].

Działalność odpłatna pożytku publicznego nazywana jest też działalnością statutową odpłatną. Działalność ta polega na tym, że organizacja za swoje usługi czy produkty pobiera opłaty, których wysokość nie może być wyższa od wartości bezpośrednich kosztów tej działalności[33]. Działalność odpłatna polega na sprzedaży usług i towarów po kosztach ich „wyprodukowania" – organizacja nie zarabia na tym, tylko uzyskuje zwrot poniesionych nakładów, a w tym celu należy dokonać kalkulacji kosztów.

Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie przewiduje następujące rodzaje działalności odpłatnej pożytku publicznego:

- sprzedaż towarów lub usług wytworzonych lub świadczonych przez osoby bezpośrednio korzystające z działalności pożytku publicznego, w szczególności w zakresie rehabilitacji oraz przystosowania do pracy zawodowej osób niepełnosprawnych (w tym pobieranie opłat od osób korzystających z działalności organizacji);
- sprzedaż przedmiotów darowizny na cele prowadzenia działalności pożytku publicznego.

Działalnością odpłatną jest sprzedaż towarów lub usług wytworzonych lub świadczonych przez osoby bezpośrednio korzystające z ich działalności[34]. Oznacza to, że organizacje, których podopieczni w ramach prowadzonej przez organizację działalności statutowej wytwarzają różnego rodzaju rzeczy, przedmioty lub świadczą usługi, mogą sprzedawać je i uzyskane w ten sposób środki przeznaczać na finansowanie działalności organizacji, bez konieczności zgłaszania działalności gospodarczej.

Działalnością odpłatną jest również sprzedaż przedmiotów darowizn na cele prowadzenia działalności pożytku publicznego. W związku z tym – jeżeli organizacja sprzedaje otrzymane wcześniej dary rzeczowe, a następnie uzyskane w ten sposób pieniądze przeznacza na cele prowadzenia działalności pożytku publicznego, to również tego typu działalność nie jest traktowana jako działalność gospodarcza.

Prowadzenie odpłatnej działalności pożytku publicznego wymaga zachowania kilku ważnych zasad wynikających z przepisów. Zapisy zawarte w art. od 6 do 10 ustawy o pożytku publicznym i o wolontariacie, mówiące o odpłatnej i nieodpłatnej działalności pożytku publicznego, odnoszą się do wszystkich organizacji, które działają w sferze pożytku, a nie tylko do organizacji, które mają status organizacji pożytku publicznego.

Zasady prowadzenia działalności odpłatnej pożytku publicznego przez organizacje pozarządowe:

- odpłatną działalnością musi być działalność statutowa prowadzona w sferze pożytku publicznego;
- dochód z odpłatnej działalności pożytku publicznego może służyć wyłącznie realizacji zadań należących do celów statutowych organizacji;
- przychody nie mogą być większe niż koszty danej działalności;

[32] N. Laurisz, *W kierunku komercjalizacji działalności społecznej – różnicowanie sposobu prowadzenia działalności przez podmioty ekonomii społecznej w efekcie ich ekonomizacji*, Przedsiębiorczość – Edukacja, 16(2), 2020, s. 189-191.
[33] *Ibidem*, s. 191.
[34] *Ibidem*, s. 9-10.

- statut w części mówiącej o majątku powinien pozwalać na opłaty, czyli z zapisów w statucie powinno wynikać, że organizacja może pobierać opłaty np. za swoje usługi, produkty;
- ustawa nakłada obowiązek rachunkowego wyodrębnienia działalności odpłatnej oraz działalności nieodpłatnej w stopniu umożliwiającym określenie przychodów, kosztów i wyników działalności. Wymaga to od organizacji wyodrębnienia rachunkowego działalności odpłatnej i nieodpłatnej – może to nastąpić poprzez opracowanie nowych kont lub subkont w księgach rachunkowych, muszą być oddzielnie wykazywane przychody i koszty związane z odpłatnością;
- nie można prowadzić działalności odpłatnej pożytku publicznego i działalności gospodarczej tego samego rodzaju, tj. w odniesieniu do tego samego przedmiotu działalności;
- w przypadku prowadzenia działalności odpłatnej pożytku publicznego kupujący, czyli podmiot, od którego pobieramy opłaty, wynagrodzenie za świadczone usługi czy towar, ma prawo żądać rachunku potwierdzającego tę wpłatę, w takiej sytuacji organizacja może wystawić rachunek;
- VAT nie jest związany i zależny od tego, czy organizacja prowadzi działalność gospodarczą i odpłatną. VAT zależy od konkretnych sprzedawanych usług i towarów oraz ich kwalifikacji w ustawie o VAT, a także od tego, czy organizacja korzysta ze zwolnienia z VAT ze względu na nieprzekroczenie wysokości przychodów opodatkowanych;
- w organizacjach prowadzących działalność odpłatną limitowane są wynagrodzenia osób w nich zatrudnionych[35].

Działalność odpłatna pożytku publicznego staje się działalnością gospodarczą, jeśli wykracza poza ramy określone w ustawie o działalności pożytku publicznego. Stanie się tak, gdy pobierana przez organizację odpłatność jest wyższa od tej, jaka wynika z kalkulacji bezpośrednich kosztów tej działalności, oraz jeśli wynagrodzenie osób fizycznych w danej organizacji z tytułu zatrudnienia przy wykonywaniu statutowej działalności nieodpłatnej i odpłatnej przekracza trzykrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, ogłaszanego przez Główny Urząd Statystyczny za rok poprzedni.

5. ORGANIZACJE POŻYTKU PUBLICZNEGO

Termin „organizacja pożytku publicznego" (OPP) został wprowadzony w Polsce przepisami uchwalonej Ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie[36] oraz Ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. Przepisy wprowadzające ustawę o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie[37]. Przepisy te stanowią, iż organizacje pozarządowe oraz inne podmioty prowadzące działalność pożytku publicznego mogą od dnia 1 stycznia 2004 roku uzyskiwać status organizacji pożytku publicznego.

[35] *Ibidem*, s. 11-13.
[36] Dz. U. Nr 96, poz. 873.
[37] Dz. U. Nr 96, poz. 874.

W praktyce często mylone są pojęcia: „organizacja pożytku publicznego" i „działalność pożytku publicznego". Działalność pożytku publicznego jest pojęciem szerszym. Każda organizacja pożytku publicznego musi prowadzić działalność pożytku publicznego, ale nie każda organizacja, która prowadzi działalność pożytku publicznego, musi mieć status organizacji pożytku publicznego[38]. Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie została skonstruowana w taki sposób, że nie obliguje organizacji pozarządowych do ubiegania się o status organizacji pożytku publicznego. Każda organizacja samodzielnie decyduje o tym, czy chce starać się o uzyskanie tego statusu.

Status ten nadaje organizacjom szczególne uprawnienia, ale też i obowiązki. Głównym celem jego utworzenia było stworzenie elity trzeciego sektora, prowadzącej działalność społecznie użyteczną na rzecz ogółu społeczności, której cechą charakterystyczną jest transparentność.

Organizacją pożytku publicznego może być organizacja pozarządowa, stowarzyszenie jednostek samorządu terytorialnego lub podmiot działający na podstawie przepisów o stosunku państwa do Kościoła katolickiego, o stosunku państwa do innych kościołów i związków wyznaniowych, a także ustawy o gwarancjach wolności sumienia i *wyznania*[39], jeżeli m.in.:

- prowadzi działalność na rzecz ogółu społeczności lub określonej grupy wyodrębnionej ze względu na szczególnie trudną sytuację życiową lub materialną w stosunku do społeczeństwa;
- nie prowadzi działalności gospodarczej albo prowadzi ją w rozmiarach służących realizacji celów statutowych;
- cały dochód przeznacza na działalność pożytku publicznego;
- posiada statutowy kolegialny organ kontroli lub nadzoru, odrębny od organu zarządzającego, który mu nie podlega w zakresie wykonywania kontroli wewnętrznej lub nadzoru;
- posiada statut, w którym przewidziane są ograniczenia dotyczące wykorzystywania majątku organizacji oraz dokonywania zakupów od podmiotów związanych z członkami organizacji;
- podlega wpisowi do Krajowego Rejestru Sądowego;
- sporządza roczne sprawozdanie merytoryczne ze swojej działalności oraz podaje je do publicznej wiadomości;
- sporządza i ogłasza roczne sprawozdanie finansowe także wówczas, gdy obowiązek jego sporządzenia oraz ogłoszenia nie wynika z przepisów o rachunkowości;
- przekazuje wyżej wymienione sprawozdania ministrowi właściwemu do spraw zabezpieczenia społecznego.

O status organizacji pożytku publicznego może się ubiegać organizacja prowadząca działalność zawierającą się w sferze zadań publicznych, określonych w art. 4 ustawy, w zakresie:

- pomocy społecznej;
- zapewnienia zorganizowanej opieki byłym żołnierzom zawodowym;

[38] http://www.ngo.pl [dostęp: 04.01.2023].
[39] http://www.pozytek.gov.pl [dostęp: 04.01.2023].

- działalności charytatywnej;
- podtrzymywania tradycji narodowej, pielęgnowania polskości oraz rozwoju świadomości narodowej, obywatelskiej i kulturowej;
- działalności na rzecz mniejszości narodowych;
- ochrony i promocji zdrowia;
- działania na rzecz osób niepełnosprawnych;
- promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej;
- działalności na rzecz równych praw kobiet i mężczyzn;
- działalności wspomagającej rozwój gospodarczy;
- działalności wspomagającej rozwój społeczności lokalnych;
- nauki, edukacji, oświaty i wychowania;
- krajoznawstwa oraz wypoczynku dzieci i młodzieży;
- kultury, sztuki, ochrony dóbr kultury i tradycji;
- kultury fizycznej i sportu;
- ekologii i ochrony zwierząt oraz ochrony dziedzictwa przyrodniczego;
- porządku i bezpieczeństwa publicznego oraz przeciwdziałania patologiom społecznym;
- upowszechniania wiedzy i umiejętności na rzecz obronności państwa;
- upowszechniania i ochrony wolności i praw człowieka oraz swobód obywatelskich, a także działań wspomagających rozwój demokracji;
- ratownictwa i ochrony ludności;
- pomocy ofiarom katastrof, klęsk żywiołowych, konfliktów zbrojnych i wojen w kraju i za granicą;
- ochrony praw konsumentów;
- integracji europejskiej oraz rozwijania kontaktów i współpracy między społeczeństwami;
- promocji i organizacji wolontariatu[40].

Zakres zadań publicznych został szeroko określony w art. 4, co sprawia, że większość organizacji pozarządowych nie ma problemu ze spełnieniem tego kryterium. Jeżeli któryś z celów statutowych organizacji wykracza poza określoną w ustawie sferę zadań publicznych, to organizacja taka nie może uzyskać statusu organizacji pożytku publicznego.

O status organizacji pożytku publicznego nie mogą starać się podmioty wymienione w art. 3 ust. 4[41], czyli:

- partie polityczne;
- związki zawodowe i organizacje pracodawców;
- samorządy zawodowe;
- fundacje, których jedynym fundatorem jest Skarb Państwa lub jednostki samorządu terytorialnego, chyba że przepisy odrębne stanowią inaczej.

[40] R. Skiba, R. Niecikowska, *Jak zostać organizacją pożytku publicznego?*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2005, s. 11.
[41] *Ibidem*, s. 4.

Posiadanie statusu organizacji pożytku publicznego wiąże się z licznymi przywilejami, ale także obowiązkami[42]. Do najważniejszych przywilejów możemy zaliczyć:

- zwolnienie od podatku dochodowego od osób prawnych, podatku od nieruchomości, opłat od czynności cywilnoprawnych (np. umów), opłat skarbowych i sądowych w odniesieniu do prowadzonej działalności pożytku publicznego;
- OPP mogą nabywać prawo użytkowania nieruchomości należących do Skarbu Państwa lub jednostek samorządu terytorialnego na preferencyjnych zasadach;
- ustawa daje możliwość przekazywania 1%, a teraz 1,5%, podatku dochodowego przez osoby fizyczne na rzecz organizacji pożytku publicznego.

Prowadzenie działalności gospodarczej nie jest przeszkodą do uzyskania statusu organizacji pożytku publicznego. Należy jednak pamiętać o warunku określonym w art. 20 pkt 4, zgodnie z którym działalność gospodarcza musi być prowadzona *w rozmiarach służących realizacji celów statutowych*. Ogólnie należy uznać, że dopóki cel zarobkowy nie dominuje nad celem statutowym, działalność gospodarcza jest prowadzona zgodnie z treścią art. 20 pkt 4 ustawy. Działalność statutowa powinna być działalnością podstawową organizacji, na której skoncentrowana jest jej aktywność. Natomiast działalność gospodarcza powinna być wyłącznie działalnością uboczną, pomocniczą, służącą pozyskiwaniu środków finansowych na prowadzenie i rozwijanie działalności statutowej.

PODSUMOWANIE

Rozwój w Polsce demokracji i społeczeństwa obywatelskiego zwiększył rolę stowarzyszeń i fundacji pozarządowych w naszym życiu. Rozwój organizacji pozarządowych jest jednym z najważniejszych procesów na drodze budowy demokratycznego państwa i gospodarki opartej na konkurencji. Organizacje pozarządowe, czyli tzw. trzeci sektor wypełniający lukę wytworzoną przez działania dwóch pierwszych sektorów, tj. administracji publicznej i biznesu.

Organizacje pozarządowe coraz częściej określane są mianem NGOs od angielskiego określenia *non-govermental organizations*. Trzeci sektor jest ogółem organizacji, które działają społecznie, a ich celem nie jest osiągnięcie zysku. Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie doprowadziła do dynamicznego rozwoju społeczeństwa obywatelskiego w Polsce. Aktywność organizacji pozarządowych wspiera i uzupełnia zadania leżące co do zasady w gestii państwa[43].

Decyzja o prowadzeniu działalności odpłatnej przez stowarzyszenia i fundacje nie jest łatwa, gdyż niesie za sobą plusy i minusy. Za prowadzeniem działalności zarobkowej przemawia fakt, że jest to sposób na samofinansowanie części działań i uniezależnienie się od niepewności finansowej, która towarzyszy organizacjom działającym „od projektu do projektu". Daje poczucie stabilizacji, powstaje dochód, o którego przeznaczeniu można decydować samodzielnie. Zostaje ograniczona zależność od sponsorów i zwiększa się

[42] R. Skiba, R. Niecikowska, *Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2005, s. 16-18.
[43] P. Staszczyk, *Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie*. Komentarz, Wolters Kluwer Poska, Warszawa 2022, s. 15-16.

bezpieczeństwo organizacji poprzez dywersyfikację źródeł przychodów. Zwiększa się także dyscyplina w osiąganiu rezultatów (w tym celów społecznych), powstaje konieczność podnoszenia kompetencji (konkurencyjności) organizacji. Działalność taka wpływa także na pozytywne zmiany w kulturze organizacji, zwiększeniu ulega nacisk na innowacje, przedsiębiorczość i orientację na rezultaty.

Argumenty, które powodują, że organizacje nie podejmują działalności zarobkowej są różnorodne. Prowadzenie przez stowarzyszenia i fundacje działalność odpłatnej wiąże się ze zwiększeniem obowiązków formalnych. Spełnienie takich obowiązków jest często związane z kosztami, które musi ponieść organizacja. Podjęcie działalności zarobkowej wiąże się z inwestycjami, a ich efekt nie zawsze powoduje zbilansowanie przychodów i kosztów, ponadto obarczony jest pewnym ryzykiem. Kolejnymi barierami powodującymi brak zainteresowania zakładaniem działalności odpłatnej wśród organizacji pozarządowych są problemy formalne związane z dostępem do środków publicznych. Powstaje także ryzyko odejścia od pierwotnej misji organizacji, komercjalizacji i utraty cech organizacji społecznej. Obawa przed utratą reputacji, związana z faktem „sprzedawania" lub możliwym scenariuszem porażki czy bankructwa. Organizacje obawiają się także zwiększonej złożoność wewnątrz organizacji – konieczność innych modeli zarządzania i współwystępowanie dwóch różnych kultur organizacyjnych w ramach jednej instytucji. Istotnym czynnikiem jest również konieczność zaangażowania personelu w działania odpłatne i tym samym ograniczenie ich dotychczasowego zaangażowania w działalność statutową nieodpłatną.

LITERATURA

Bugajna-Sporczyk D., Dzbeńska E., *Fundacje i stowarzyszenia. Prawo i praktyka*, Wydawnictwo Zrzeszenia Prawników Polskich Centrum Informacji Prawno-Finansowej, Warszawa 2005.

Encyklopedia popularna PWN, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2023.

Izdebski H., *Fundacje i stowarzyszenia*, Transit, Warszawa 1999.

Jakubczak-Krawczyńsk K., *Organizacje pozarządowe w zapewnieniu bezpieczeństwa społecznego w Polsce*, Wiedza Obronna, 284(3), 2023.

Laurisz N., *W kierunku komercjalizacji działalności społecznej – różnicowanie sposobu prowadzenia działalności przez podmioty ekonomii społecznej w efekcie ich ekonomizacji*, Przedsiębiorczość – Edukacja, 16(2), 2020.

Leś E., *The voluntary sector in post – communist East Central Europe*, World Alliance for Citizen Participation, Washington 1994.

Leś E., *Zarys historii dobroczynności i filantropii w Polsce*, Pruszyński i S-ka, Warszawa 2001.

Niecikowska R., Chrzczonowicz M., *Jak założyć stowarzyszenie?*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2007.

Niezgodzki P., Niecikowska R., Kontrola i nadzór organizacji pozarządowych, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2005.

Skiba R., Niecikowska R., *Jak zostać organizacją pożytku publicznego?*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2005.

Skiba R., Niecikowska R., *Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2005.

Skiba R., *Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. Poradnik dla organizacji pozarządowych*, Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej, Warszawa 2004.

Suski P., *Stowarzyszenia i fundacje*, LexisNexis, Warszawa 2005.

Staszczyk P., *Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. Komentarz*, Wolters Kluwer Poska, Warszawa 2022.

Szopolinska A., Kamiński I., *Jak założyć fundację?*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2006.

Wawrzyński M., *Fundacje w Polsce*, Fundusz Współpracy, Warszawa 1997.

Działalność nieodpłatna, odpłatna i gospodarcza stowarzyszeń i fundacji, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2008.

Zieliński K., *Działalność rynkowa organizacji pozarządowych*, Prace Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania i Przedsiębiorczości z siedzibą w Wałbrzychu, 53(1), 2023.

AKTY PRAWNE

Konstytucja z dnia 17 marca 1921 roku (Dz. U. Nr 44, poz. 267 ze zm.).

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 17 marca 1921 r. (Dz. U. Nr 44, poz. 267 ze zm.).

Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz. U. Nr 38, poz. 167).

Protokół fakultatywny do Międzynarodowego paktu praw obywatelskich i politycznych, uchwalony przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych w dniu 16 grudnia 1966 r. w Nowym Jorku (Dz. U. Nr 23, poz. 80 i 81).

Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r. (Dz. U. Nr 61, poz. 284 ze zm.).

Europejska Karta Samorządu Terytorialnego sporządzona w Strasburgu dnia 15 października 1985 r. (Dz. U. Nr 124, poz. 607 i 608).

Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1932 r. – Prawo o stowarzyszeniach (Dz. U. Nr 94, poz. 808 ze zm.).

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 93 ze zm.).

Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 43, poz. 296 ze zm.).

Ustawa z dnia 6 kwietnia 1984 r. o fundacjach (Dz. U. Nr 46, poz. 203 ze zm.).

Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. – Prawo o stowarzyszeniach (Dz. U. Nr 20, poz. 104; t.j. Dz. U. z 2001 r. Nr 75, poz. 885 ze zm.).

Ustawa z dnia 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym (Dz. U. Nr 121, poz. 769 ze zm.).

Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. Nr 96, poz. 873 ze zm.).

Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 roku. Przepisy wprowadzające ustawę o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. Nr 96, poz. 874 ze zm.).

NETOGRAFIA

http://www.cors.gov.pl [dostęp: 04.01.2023].

http://www.ngo.pl [dostęp: 04.01.2023].

http://www.pozytek.ngo.pl [dostęp: 04.01.2023].

http://www.prawo.ngo.pl [dostęp: 04.01.2023].

http://www.wydawnictwo.ngo.pl [dostęp: 04.01.2023].

ROZPRAWY NAUKOWE I ZAWODOWE ANS W ELBLĄGU

NUMER 2/2024 | ISSN 2956-7149

EWA PATRA
Doktor nauk społecznych w dyscyplinie Ekonomia i finanse,
Instytut Ekonomiczny, Akademia Nauk Stosowanych w Elblągu
ORCID: 0000-0001-6463-5804

WYPALENIE ZAWODOWE A WSPÓŁCZESNE ŚRODOWISKO PRACY – KONCEPCJA, PRZYCZYNY, ZAPOBIEGANIE

Słowa kluczowe: wypalenie zawodowe, zasoby i wymagania pracy, czynniki organizacyjne, modelowanie środowiska pracy, dobrostan

STRESZCZENIE

Celem artykułu jest przedstawienie istoty wypalenia zawodowego oraz uwarunkowań organizacyjnych, które mogą sprzyjać jego występowaniu. W artykule przybliżono koncepcję wypalenia zawodowego oraz jego główne komponenty, które opracowane zostały przez pionierkę badań nad jego istotą – C. Maslach. Następnie omówiono czynniki organizacyjne sprzyjające rozwojowi wypalenia zawodowego. Opisano także modele wyjaśniające obszary, w których może dojść do nieprawidłowości i zakłóceń sprzyjających wypaleniu wśród pracowników. W artykule zwrócono także uwagę na proponowane metody jego redukowania, zarówno na poziomie indywidualnym, jak i organizacyjnym. Jest to szczególnie istotne w kontekście dynamicznie zmieniających się: środowiska pracy, sposobu jej wykonywania oraz towarzyszącej im rzeczywistości organizacyjnej.

Keywords: job burnout, job resources and demands, organizational factors, modelling the work environment, well-being

ABSTRACT

Professional burnout and the modern work environment – concept, causes, prevention

The aim of this article is to present the essence of occupational burnout and the organizational conditions that may promote its occurrence. The article introduces the concept of occupational burnout and its components, which were developed by the pioneer of research on its core – C. Maslach. Then, organizational factors contributing to the development of burnout were discussed. Models explaining areas where irregularities and disruptions may occur, contributing to burnout among employees, were also described. The article also draws attention to the methods of reducing it, both at the individual and organizational level. This is particularly relevant in the context of a dynamically changing work environment and organizational reality.

WPROWADZENIE

Tematyka wypalenia zawodowego od wielu lat jest obecna jest w międzynarodowej literaturze psychologicznej. Zjawisko to stało się przedmiotem licznych debat naukowych oraz tematem warsztatów szkoleniowych i treningów kompetencji psychospołecznych, chroniących pracowników przed jego skutkami. Warto zauważyć, że badania nad wypaleniem zawodowym dotyczą różnych aspektów tego zjawiska. Często podkreśla się w nich znaczenie czynników osobowościowych oraz związki między wypaleniem a strategiami radzenia sobie ze stresem. Wielu badaczy akcentuje jednak potrzebę prowadzenia analiz także na poziomie dotyczącym funkcjonowania organizacji i jej kultury organizacyjnej.

Wydaje się to szczególnie istotne z tego względu, że dynamiczne zmiany społeczno-gospodarcze we współczesnym świecie oraz szybko zmieniająca się rzeczywistość organizacyjna skłaniają do refleksji nad efektywnością pracowników. Są oni konfrontowani z coraz to nowszymi i często bardziej wymagającymi zadaniami oraz celami. Coraz większa złożoność oczekiwań, połączona z własnymi aspiracjami oraz napięciem wynikającym z tempa pracy, sprzyja tendencji do nasilania się stresu. Może on przejawiać się na płaszczyźnie indywidualnej, interpersonalnej i organizacyjnej.

Opisane zmiany w sposobie i tempie wykonywania pracy przyczyniają się do coraz częstszego poszukiwania i wdrażania metod, które umożliwią zatrzymanie pracowników, zwłaszcza tych z wysokim potencjałem kompetencyjnym. To szczególnie w ich przypadku kluczowe jest, by środowisko pracy, jej treść i oferowana autonomia pozwalały utrzymać motywację i zaangażowanie pracownika.

Za cel niniejszego artykułu przyjęto zaprezentowanie koncepcji wypalenia zawodowego oraz uwarunkowań organizacyjnych, które mogą sprzyjać występowaniu tego zjawiska. Omówiono także modele wyjaśniające obszary, w których może dojść do nieprawidłowości i zakłóceń mogących sprzyjać wypaleniu zawodowemu. W artykule podjęta została także próba opisania metod redukowania tego zjawiska na poziomie indywidualnym i organizacyjnym. Artykuł ma charakter teoretyczny i powstał na podstawie studiów literaturowych.

1. KONCEPCJA WYPALENIA ZAWODOWEGO WEDŁUG CHRISTINY MASLACH

W literaturze przedmiotu można znaleźć wiele definicji wypalenia zawodowego (ang. *burnout*). Badania nad jego istotą toczą się w różnych paradygmatach, co powoduje, że narzędzia, za pomocą których naukowcy starają się zmierzyć ten proces, dotyczą zróżnicowanych modeli teoretyczno-badawczych. Niejednorodne podejście do istoty tego zjawiska widoczne jest w przypisywaniu dominującego udziału w jego rozwoju bądź to czynnikom podmiotowym, bądź organizacyjnym[1]. Część badaczy utożsamia

[1] Czynniki podmiotowe akcentują m.in.: A.M. Pines, *Couple burnout: Causes and cures*, Routledge, New York 1996; H. Sęk, *Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej*, [w:] *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, red. H. Sęk, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 83-112; B. Mańkowska, *Podmiotowe korelaty wypalenia zawodowego pracowników*

wypalenie zawodowe ze stresem, tłumacząc go przemęczeniem, wyczerpaniem oraz nadmiernym obciążeniem psychofizycznym[2]. W związku z różnorodnością definicji wypalenia zawodowego w artykule skupiono się na jego ujęciu zaproponowanym przez Ch. Maslach, która uznawana jest za pionierkę badań nad jego istotą.

Pojęcie wypalenia zawodowego zostało wprowadzone w latach 70. w Ameryce przez prowadzących niezależne badania: psychiatrę H. Freudenbergera i psycholożkę społeczną Ch. Maslach. Po raz pierwszy opisał je w 1974 roku Freudenberger,[3] pracujący z grupą wolontariuszy w ośrodku dla młodocianych narkomanów. Zaobserwował u wielu z nich stopniową utratę energii, motywacji i zaangażowania w podjętą działalność pomocową[4]. Według badacza wypalenie zawodowe można określić jako stan wyczerpania jednostki, na który wpływ mają wygórowane zadania stawiane przez środowisko pracy. Jego objawy mogą przejawić się na poziomie fizycznym, behawioralnym oraz psychologicznym, ujawniając stan zmęczenia czy frustracji, wynikający z poświęcenia się sprawom, które nie przyniosły oczekiwanej nagrody[5].

Nieco inaczej zjawisko wypalenia zostało opisane przez wspomnianą wcześniej Maslach. Psycholożka wraz ze swoimi współpracownikami prowadziła obszerne badania ludzi pracujących w stresujących zawodach (m.in. pracowników opieki społecznej, pielęgniarek psychiatrycznych, prawników udzielających porad i pomocy prawnej ludziom ubogim, psychologów klinicznych). Jej zespół próbował ustalić, jak radzą sobie oni z napięciem doświadczanym w pracy. Zebrany materiał uwidocznił, że wielu z nich wskazywało na emocjonalne wyczerpanie i zanik uczuciowości, negatywną zmianę sposobu postrzegania i wzrost niewłaściwych zachowań wobec pacjentów. Wspominano o nasilających się przejawach kryzysu zawodowych kompetencji, będących efektem emocjonalnych napięć[6].

Co istotne, Maslach zwróciła uwagę na złożoną strukturę zjawiska, jakim jest wypalenie zawodowe i podkreśliła, że jest ono czymś więcej niż stres. W początkowym okresie badań dotyczących wypalenia autorka wyłoniła dwa, a następnie trzy jego główne komponenty[7]:

- wyczerpanie emocjonalne – poczucie nadmiernego zmęczenia oraz wyczerpanie emocjonalnych zasobów. W tym wymiarze typowymi objawami są: ogólne uczucie

socjalnych miejskich ośrodków pomocy społecznej, [w:] *Widzieć – rozumieć – pomagać. Przykłady rozwiązań stosowanych w codziennej pracy pracownika socjalnego*, red. M. Teodorczyk, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2013, s. 78-89. O czynnikach organizacyjnych piszą: R.T. Golembiewski, R.F. Munzenrider, *Phases of burnout: Developments in concepts and applications*, Praeger, New York 1988; C. Maslach, M. Leiter, *Pokonać wypalenie zawodowe: Sześć strategii poprawienia relacji z pracą*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2010.

[2] B. Mańkowska, *Wypalenie zawodowe. Dylematy wokół istoty zjawiska oraz jego pomiaru*, Polskie Forum Psychologiczne, 23(2), 2018, s. 430.

[3] Autor zapożyczył termin „wypalenie" z potocznej definicji końcowego etapu uzależnienia spowodowanego zażywaniem narkotyków. K. Harasim, *Wypalenie zawodowe w zawodach wysokiego ryzyka*, Europejskie Studia Społeczno-Humanistyczne, 23(2), 2018, s. 93.

[4] S. Tucholska, *Christiny Maslach koncepcja wypalenia zawodowego: etapy rozwoju*, Przegląd Psychologiczny, 44(3), 2001, s. 301.

[5] H.J. Freudenberger, *Staff burnout*, Journal of Social Issues, 30(1), 1974, s. 159-165.

[6] C. Maslach, W.B. Schaufeli, *Historical and conceptual development of burnout*, [w:] *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, red. W.B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek, Taylor & Francis, Washington 1993, s. 1-16.

[7] S. Tucholska, *op. cit*., s. 304; K. Mierzejewska, T. Wasilewski, S. Jankowski, *Wypalenie zawodowe*, Przedsiębiorczość i Zarządzanie, 22, 2021, s. 113.

zmęczenia, brak naturalnej energii i motywacji do działania, wzmożona drażliwość oraz impulsywność. Towarzyszy im także potrzeba większego wysiłku do pełnienia ról zawodowych. Dołączają się do tego liczne objawy psychosomatyczne. Głównymi źródłami wyczerpania są: nadmiar obowiązków oraz konflikty w pracy. Na płaszczyźnie zawodowej osoba doświadczająca wyczerpania emocjonalnego czuje się wyeksploatowana i wyczerpana, a równocześnie nie dostrzega możliwości regeneracji sił. Najczęściej brakuje jej energii na rozpoczęcie kolejnego dnia oraz na interakcje z osobami, którym musi pomagać;

- depersonalizacja – określa specyficzny stosunek jednostki do innych, który wyraża się negatywnym, nadmiernym dystansowaniem się w kontaktach interpersonalnych. Kontakty z innymi zaczynają tracić swój dotychczasowy, podmiotowy charakter, stając się bezosobowe i zdepersonalizowane. Depersonalizacja może być postrzegana jako mechanizm samoobrony, który polega na tworzeniu emocjonalnego dystansu w celu ochrony przed interakcjami;
- obniżone zadowolenie z osiągnięć zawodowych – przejawia się spadkiem poczucia własnych kompetencji i wydajności pracy. To obniżenie poczucia własnej skuteczności i efektywności może być powiązane z depresyjnym nastrojem oraz trudnościami w radzeniu sobie z wymaganiami pracy, a także stresem związanym z wykonywanym zawodem. Sytuację pogarszać może brak bądź niedostateczne wsparcie ze strony otoczenia, a także zaniedbanie przez jednostkę podnoszenia profesjonalizmu i kompetencji. Występujący stan apatii może łączyć się z poczuciem bezsensu i postawą rezygnacyjną.

Wyodrębnienie trzech wymiarów wypalenia pozwoliło zdefiniować je jako proces postępującego wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji i obniżonego poczucia dokonań osobistych, powodujących brak satysfakcji zawodowej. Te trzy odmienne zjawiska psychologiczne mogą wystąpić przede wszystkim u osób wykonujących zawody oparte na kontaktach z innymi ludźmi, w tym u pracowników tzw. usług społecznych[8]. Maslach podkreśla, że wypalenie jest następstwem doświadczanego przez jednostkę stresu, włącza się ono w kontekst relacji społecznych i nie pozostaje bez wpływu na sposób widzenia siebie i innych[9].

W toku dalszych badań nad zjawiskiem wypalenia badaczka zastąpiła dawne określenia nieco inną, choć zbliżoną znaczeniowo, nomenklaturą pojęciową[10]:

- wyczerpanie – zastąpiło wyczerpanie emocjonalne;
- cynizm – zamiast depersonalizacji, oznaczający przeciwieństwo gotowości do współpracy, zainteresowania i troski wobec innych osób;
- utrata własnej efektywności – zastąpiła obniżone poczucie dokonań osobistych, a więc objaw będący przeciwieństwem poczucia osiągnięć i skuteczności własnych działań.

[8] C. Maslach, *Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon*, [w:] *Job, stress and burnout. Research, theory, and intervention perspectives*, red. W.S. Paine, Sage Publications, Beverly Hills 1982, s. 29-40.
[9] S. Tucholska, *op. cit.*, s. 305.
[10] B. Mańkowska, *Wypalenie zawodow. Dylematy wokół…*, *op. cit.*, s. 432.

Koncepcja Maslach ewoluowała, w konsekwencji czego nastąpiło stopniowe przypisanie wypaleniu znacznie szerszego zasięgu i uznanie powszechności tego zjawiska. Zwrócono także uwagę na jego podstawowy mechanizm – postępującą utratę zaangażowania w pracę i kryzys aktywności zawodowej wynikający z braku dopasowania między jednostką a wykonywaną pracą[11]. Maslach, jako psycholog społeczny, akcentuje znaczenie czynników organizacyjnych w roli kluczowych mechanizmów rozwoju syndromu wypalenia. Należy jednak pamiętać o wpływie determinant osobowościowych. Nie każda osoba pracująca w podobnych warunkach jednakowo radzi sobie ze stresem w miejscu pracy. Czołowa polska badaczka wypalenia zawodowego, H. Sęk, podkreśla jednak, że wypalenie może wystąpić u każdego, kto stosuje niekonstruktywne strategie radzenia sobie z długotrwałym stresem w miejscu pracy[12].

Podsumowując, warto zauważyć, że w literaturze przedmiotu można znaleźć także inne koncepcje dotyczące przebiegu zjawiska wypalenia, np. fazowy model wypalenia zaproponowany przez R.T. Golembiewskiego[13], jednak ciągle nie wypracowano holistycznego ujęcia tego zagadnienia. Próbę taką podjęli m.in. W.B Schaufel i D.S. Enzmann, podkreślając konieczność integracji czynników podmiotowych, interpersonalnych, organizacyjnych i społecznych[14]. Jak podkreśla B. Mańkowska, pełne rozumienie istoty wypalenia utrudnia dominacja badań diagnozujących poziom wypalenia zawodowego, a więc jego natężenie. Wynikający z nich stan wiedzy prezentuje jedynie efekty, a niewiele objaśnia. Z kolei wśród badań wyjaśniających mechanizmy wypalenia wciąż przeważają modele korelacji, a niewiele miejsca poświęcono do tej pory na badanie wpływów predykcyjnych[15].

2. CZYNNIKI ORGANIZACYJNE SPRZYJAJĄCE WYPALENIU ZAWODOWEMU

W literaturze przedmiotu jako przyczyny prowadzące do rozwoju wypalenia zawodowego wskazywane są różnorodne czynniki organizacyjne, które można pogrupować następująco[16]:

- stresory związane ze środowiskiem fizycznym - trudne warunki pracy (np. hałas, zatłoczenie, złe dopasowane narzędzia pracy lub ich brak),
- stresory wynikające ze sposobu wykonywania pracy (monotonia vs. pospiech, spiętrzenie pracy, praca w godzinach nocnych);

[11] *Ibidem*, s. 435.
[12] H. Sęk, *Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego…*, *op. cit.*, s. 83-112.
[13] Zdaniem badacza na początku pojawia się depersonalizacja, po niej obniżenie poczucia dokonań osobistych, na końcu emocjonalne wyczerpanie, a ponadto każdy z symptomów może rozwijać się niezależnie od pozostałych. Szerzej zob. R.T. Golembiewski, R.F. Munzenrider, *Phases of burnout: Developments…*, *op. cit.*
[14] W.B. Schaufeli, D.S. Enzmann, *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*, Taylor & Francis, London 1998.
[15] B. Mańkowska, *Wypalenie zawodowe. Dylematy wokół… op. cit.*, s. 433.
[16] K. Harasim, *op. cit.*, s. 100.

- stresory związane z funkcjonowaniem pracownika jako członka organizacji (np. odpowiedzialność za rzeczy i ludzi, brak udziału w podejmowaniu decyzji, marginalizowanie, pomijanie, lekceważenie opinii pracownika, autokratyczne zarzadzanie);
- stresory dotyczące funkcjonowania w organizacji i poza nią (konflikt ról zawodowych i rodzinnych, niemożność rozwijania pozazawodowych zainteresowań);
- stresory wynikające z roli zawodowej (np. obciążenia zawodowe, niejednoznaczność zadań);
- stresory związane z rozwojem zawodowym – niezadowolenie z przebiegu kariery (brak możliwości awansu, brak perspektyw zawodowych, brak poczucia stałości pracy).

Analizując czynniki organizacyjne mające wpływ na rozwój wypalenia zawodowego, warto przytoczyć także stanowisko Maslach. Badaczka doszła do wniosku, że ryzyko wypalenia zawodowego wzrasta, gdy występują nieprawidłowości w następujących obszarach pracy: obowiązki, kontrola, wynagrodzenie, wspólnotowość, sprawiedliwość i wartości[17]. Niedopasowania te można scharakteryzować w każdym z wymienionych obszarów w następujący sposób[18]:

- nadmiar pracy – wymagania stawiane pracownikowi przekraczają jego możliwości, a także sytuacja, w której pracownik ma za mało czasu na wykonanie zadania, na podejmowanie decyzji;
- brak możliwości współdecydowania oraz nadmierna kontrola – pracownik nie ma możliwości (lub występują różnego rodzaju ograniczenia) wykonywania pracy, gdy pracuje chaotycznie, schematycznie i podlega ciągłemu monitoringowi;
- niewystarczające wynagrodzenie i brak uznania ze strony przełożonych – nieodpowiednia gratyfikacja za wykonaną pracę, która może oznaczać brak uznania dla pracownika;
- rozpad wspólnoty – ma miejsce wówczas, gdy konflikty pomiędzy pracownikami narastają i nie zostają rozwiązane, gdy jednostka nie widzi sensu pracy i traci pozytywne relacje interpersonalne;
- brak sprawiedliwości – występuje, gdy w strukturze organizacyjnej nie ma wyraźnych reguł i zasad dotyczących zachowań pracowników. Dotyczy to głównie nierównego podziału płac i pracy;
- konflikt wartości – jest to sytuacja, gdy pracownik, aby wykonywać swoją pracę dobrze, postępuje niezgodnie z wartościami i przekonaniami, które wyznaje, jest zmuszony oszukiwać, łamać zasady, mimo że uważa to za naganne.

Opisany model sześciu obszarów pracy zakłada, że występujące w nich nieprawidłowości nie będą tak samo oddziaływały na każdego pracownika. Kluczowe jest dopasowanie

[17] M.P. Leiter, C. Maslach, *Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout*, [w:] *Emotional and physiological processes and positive intervention strategies*, t. 3, red. P.L Perrewe, D.C. Ganster, Emerald Group Publishing, 2003, s. 91-134 (Research in Occupational Stress and Well Being); C. Maslach, M.P. Leiter, *Prawda o wypaleniu zawodowym: Co robić ze stresem w organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011.

[18] N. Ogińska-Bulik, *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych*, Difin, Warszawa 2006, s. 74-75; T. Chirkowska-Smolak, *Organizacyjne czynniki wypalenia zawodowego*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny, z. 4, 2009.

między właściwościami pracy w wymienionych obszarach a oczekiwaniami pracownika co do tych obszarów (ang. *person-job fit*). Czynnikiem, który prowadzi do wypalenia jest nie tyle deficyt w danym wymiarze pracy, co niezgodność między oczekiwaniami pracownika dotyczącymi danego obszaru a rzeczywistością. Oznacza to, że jeśli któryś z wymienionych obszarów jest deficytowy, ale pracownik nie oczekuje, by praca była bogata w tym zakresie, to fakt ten nie musi mieć na niego negatywnego wpływu i prowadzić do wypalenia zawodowego[19].

Przyczyny powstania wypalenia zawodowego odnoszące się do płaszczyzny organizacyjnej ujęte zostały także w modelu wymagań i zasobów pracy (ang. *job demands-resources*), którego autorami są A.B. Bakker oraz E. Demerouti[20]. Model ten zakłada, że środowisko pracy charakteryzuje się czynnikami, które determinują poczucie dobrostanu pracownika i kształtują jego motywację, a właściwości każdej pracy można przypisać do jednej z dwóch kategorii: zasobów albo wymagań pracy[21]. Wymagania pracy odnoszą się do tych charakterystyk pracy, które mogą negatywnie oddziaływać na pracownika w wymiarze fizycznym (dolegliwości fizyczne) i psychicznym (stres, obciążenie pracą, wyczerpanie emocjonalne, wypalenie zawodowe). Zasoby pracy to z kolei te jej cechy, które odnoszą się do tych elementów, które redukują nadmierne wymagania pracy. Zalicza się do nich zasoby: fizyczne (potrzebne do realizacji zadań), psychologiczne (odporność psychiczna, poczucie własnej skuteczności), społeczne (wsparcie emocjonalne i społeczne) oraz organizacyjne (umożliwiające osiąganie celów organizacyjnych, poprawę własnych umiejętności oraz rozwój zawodowy jednostki)[22].

W myśl teorii wymagań i zasobów pracy warunkami pracy szczególnie sprzyjającymi powstawaniu wypalenia są sytuacje, w których pracownicy doświadczają wysokich wymagań pracy, a jednocześnie sami nie mają lub praca nie daje im wystarczających zasobów, by sobie z tymi wymaganiami skutecznie radzić. Jeżeli posiadane przez pracownika i obecne w pracy zasoby wystarczają, by sprostać wymaganiom, wówczas występuje obszar do rozwoju zaangażowania[23]. Gdy brakuje zasobów, a wymagania są wysokie, może pojawić się wyczerpanie emocjonalne i wypalenie zawodowe. Zasoby sprzyjają rozwojowi zaangażowania, szczególnie gdy wymagania pracy są wysokie. Jednakże, gdy zasoby są wysokie, a wymagania niskie, może to prowadzić do braku zainteresowania pracą i uczucia znudzenia[24].

---

[19] M.P. Leiter, C. Maslach, *Areas of worklife: A structured approach…*, *op. cit.*, s. 91-134.

[20] A.B. Bakker, E. Demerouti, *The job demands-resources model: State of the art*, Journal of Managerial Psychology, 22(3), 2007, s. 309-328; A.B. Bakker, E. Demerouti, *Job demands – resources theory: Taking stock and looking forward*, Journal of Occupational Health Psychology, 22(3), 2017, s. 273-285.

[21] A. Wojtczuk-Turek, *Kreowanie różnorodności w pracy poprzez transgresję jej granic – analiza efektu mediacji i moderacji*, Organizacja i Kierowanie, 3, 2017, s. 27.

[22] A.B. Bakker, E. Demerouti, *The job demands-resources model…*, *op. cit.*, s. 309-328; I. Bednarska-Wnuk, *Job crafting w kreowaniu współczesnego środowiska pracy a wyzwania dla zarządzania zasobami pracy*, Prace Naukowe Uniwersytety Ekonomicznego we Wrocławiu, 512, 2018, s. 31.

[23] K. Kulikowski, *Zarządzanie zaangażowaniem w pracę w świetle teorii wymagań i zasobów pracy*, Nauki o Zarzadzaniu, 3(24), 2015, s. 83.

[24] E. Demerouti, A.B. Bakker, F. Fachreiner, W.B. Schaufeli, *The job demands-resources model of burnout*, Journal of Applied Psychology, 86(3), 2001, s. 499-512, https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499; W.B. Schaufeli, A.B. Bakker, W. Van Rhenen, *How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism*, Journal of Organizational Behavior, 30, 2009, s. 893-917.

Co istotne, teoria wymagań i zasobów nie precyzuje żadnego zestawu ogólnych i uniwersalnych wymagań pracy prowadzących do wypalenia, ale zakłada, że w każdej pracy i zawodzie wymagania i zasoby mogą być inne. Kluczem do zrozumienia wypalenia jest dostrzeżenie, co jest wymaganiem, a co zasobem, oraz utrzymanie równowagi między nimi. Warto podkreślić, że nawet jeśli pracownik doświadcza wysokich wymagań, ale jednocześnie ma wysokie zasoby, to wymagania nie muszą prowadzić do wypalenia. Osiąga on dobrostan dzięki dopasowaniu swoich potrzeb i możliwości do miejsca pracy, oddziaływując na zasoby i wymagania pracy[25]. Należy także pamiętać, że o tym, jakie zasoby blokują określone wymagania, decyduje w znacznej mierze charakter wykonywanej pracy oraz specyfika samej organizacji.

3. PROFILAKTYKA WYPALENIA ZAWODOWEGO NA POZIOMIE INDYWIDUALNYM I ORGANIZACYJNYM

Pomimo rosnącej świadomości na temat wypalenia zawodowego wciąż nie zbadano skuteczności działań, które mają mu zapobiegać i pomagać przezwyciężać. Naukowcy sugerują, by działania zapobiegające i ograniczające stres w pracy oraz zjawisko wypalenia zawodowego prowadzone były na kilku poziomach, w tym indywidualnym i organizacyjnym.

C. Maslach i M.P. Leiter zwracają uwagę na kilka metod pozwalających redukować wypalenie na poziomie indywidualnym. Wśród nich wyróżniają[26]:

- zmiany w sposobie wykonywania pracy, np. częstsze przerwy w pracy oraz jej przekształcanie – tzw. *job crafting*[27];
- rozwój umiejętności radzenia sobie ze stresem, np. nauka rozwiązywania konfliktów;
- poszukiwanie wsparcia społecznego, np. tworzenie grup wsparcia wśród współpracowników;
- stosowanie technik relaksacji;
- dbanie o zdrowie, np. sen, odżywianie, sport;
- dbanie o lepsze zrozumienie potrzeb i oczekiwań, np. poprzez terapię, doradztwo zawodowe.

Szczególnie ciekawym sposobem redukowania wypalenia zawodowego może być przekształcanie pracy nazywane job craftingiem. Jest ono rozumiane jako działania podejmowane samodzielnie przez pracowników i nakierowane na dopasowanie pracy

[25] M. Puchalska-Kamińska, A. Łądka-Barańska, *Job crafting. Nowa metoda budowania zaangażowania i poczucia sensu pracy*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2022, s. 45.
[26] M.P. Leiter, C. Maslach, *Interventions to prevent and alleviate burnout*, [w:] *Burnout at work: A psychological perspective*, red. M.P. Leiter, A.B. Bakker, C. Maslach, Psychology Press, New York 2014, s. 145-167; C. Maslach, M.P. Leiter, *Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry*, World Psychiatry, 15(2), 2016, s. 103-111; M.P. Leiter, C. Maslach, *Interventions to prevent and alleviate burnout*, [w:] *Current issues in work and organizational psychology*, red. C. Cooper, Routledge, London 2018.
[27] Szerzej o modelowaniu pracy i jego wpływie na środowisko pracy zob. A. Wrzesniewski, J.E. Dutton, *Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work*, Academy of Management Review, 26(2), 2001, s. 179-201.

do ich własnych potrzeb oraz preferencji[28]. Zgodnie z tą metodą jednostki mogą w sposób aktywny zarządzać własną przestrzenią organizacyjną, podejmując określone działania o charakterze poznawczym i czynności przystosowawcze służące modyfikowaniu środowiska pracy[29]. Pozwala to nadać sens wykonywanej pracy, jak też stworzyć przyjazne środowisko organizacyjne, które zapewni potrzebę bezpieczeństwa pracownika[30]. Według założeń omawianego modelu jednostki charakteryzujące się odpowiednimi zasobami kompetencyjnymi będą umiały zwiększyć swoją wewnętrzną motywację i chęć do wykonywania różnorodnych zadań w organizacji. Poprzez wpływanie na obraz własnej pracy pracownik może uniknąć rutyny, zwiększyć swoją satysfakcję z wykonywanych zadań. Zgodnie z istotą job craftingu świadomość, że można modelować własną pracę, daje możliwość zrekompensowania jej negatywnych skutków, nawet przy braku motywacji oraz niedopasowaniu wartości organizacyjnych[31].

Pomimo istnienia wielu pomysłów na to, jak zapobiegać wypaleniu zawodowemu na poziomie indywidualnym, nadal brakuje jednoznacznego potwierdzenia skuteczności proponowanych metod. Będzie ona zależała także od cech osobowościowych, umiejętności i kompetencji pracownika. Sposoby walki z wypaleniem na poziomie indywidualnym analizowali m.in. L.P. Maricuțoiu, F.A. Sava i O. Butta. Autorzy ci wyróżnili następujące metody: interwencje w oparciu o terapie poznawczo-behawioralną, medytację, rozwój zdolności interpersonalnych oraz rozwój wiedzy i umiejętności zawodowych. Przeprowadzili oni ocenę badań dotyczących efektywności tych technik. Uzyskana analiza wyników wykazała, że badane metody wpływają w pewnym stopniu na zmniejszenie wyczerpania emocjonalnego, zdefiniowanego zgodnie z modelem Maslach. Nie wykazują one jednak znaczącego wpływu na poziom cynizmu wobec pracy oraz poczucia braku osiągnięć zawodowych[32].

W literaturze przedmiotu poza proponowanymi działaniami na poziomie indywidualnym wymienia się także szereg działań na pograniczu poziomu indywidualnego i organizacyjnego oraz na poziomie organizacji. Na pierwszym ze wspomnianych poziomów proponowane są następujące działania[33]:

- zwiększenie wiedzy pracownika na temat jego funkcjonowania w zespole pracowniczym;

[28] A. Wrzesniewski, J.E. Dutton, *op. cit.*, s. 181-186; M. Puchalska-Kamińska, A. Łądka-Barańska, *op. cit.*, s. 20-21.
[29] A. Wojtczuk-Turek, *Wspieranie produktywności pracowników wiedzy. Rola zarządzania zasobami ludzkimi i dopasowania człowiek – organizacja*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2016, s. 98.
[30] I. Bednarska-Wnuk, *Job crafting w kreowaniu współczesnego środowiska pracy…*, *op. cit.*, s. 32.
[31] R.M. Vogel., J.B. Rodell., J.W. Lynch, *Engaged and productive misfits: how job crafting and leisure activity mitigate the negative effects of value incongruence*, Academy of Management Journal, 59(5), 2016, s. 1562.
[32] L.P. Maricuțoiu, F.A. Sava, O. Butta, *The effectiveness of controlled interventions on employees' burnout: A meta-analysis*, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 89(1), 2016, s. 1-27, https://doi.org/10.1111/joop.12099. Przeglądu badań nad strategiami radzenia sobie z wypaleniem zawodowym dokonali także K. Ahola, S. Toppinen-Tanner i J. Seppänen. Ich analizy wskazały, że istnieje niewiele dowodów na to, iż działania podejmowane przez pracowników pomagają im skutecznie radzić sobie z wypaleniem zawodowym: K. Ahola, S. Toppinen-Tanner, J. Seppänen, *Interventions to alleviate burnout symptoms and to support return to work among employees with burnout: Systematic review and meta-analysis*, Burnout Research, 4, 2017, s. 1-11, https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.02.001.
[33] K. Harasim, *op. cit.*, s. 106.

- poprawa indywidualnych strategii radzenia sobie ze stresem w pracy (właściwe wykorzystanie czasu pracy, trening umiejętności społecznych);
- doskonalenie sposobów instrumentalnego i emocjonalnego wsparcia w pracy (inicjowanie rozwoju pracowniczych grup wsparcia, propagowanie konsultacji z bardziej doświadczonymi pracownikami);
- organizacja terapii dla pracowników (psychoterapii, interwencji kryzysowej).

Na poziomie instytucjonalnym zaleca się podjęcie następujących czynności[34]:

- oszacowanie poziomu stresu i wypalenia w instytucji poprzez:
  - badania kwestionariuszowe pionu podstawowego i kierowniczego,
  - badanie kondycji fizycznej pracowników;
- zmniejszenie ilości stresorów poprzez:
  - poprawę warunków pracy,
  - poprawę komunikacji,
  - umiejętne rozwiazywanie konfliktów,
  - wprowadzanie pozaurlopowych dni wolnych od pracy przeznaczonych na odbudowę kondycji psychicznej pracowników;
- organizowanie szkoleń umożliwiających podnoszenie kwalifikacji pracowników i przygotowanie ich do realizacji nowych zadań i obowiązków;
- umożliwienie dostępu do specjalistów zajmujących się wsparciem pracowników.

Wobec dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości społeczno-gospodarczej i rosnących obszarów niepewności pojawiać się będą wciąż nowe zjawiska, które mogą w istotny sposób wpływać na zjawisko wypalenia zawodowego. Istotny wydaje się zatem dalszy rozwój badań w zakresie istoty i efektywnego przezwyciężania omawianego problemu na każdym ze wspomnianych poziomów. Pracownik niejednokrotnie reaguje wypaleniem zawodowym na warunki, które są od niego niezależne, dając sygnał, że w organizacji dzieje się coś niedobrego. Z tego względu istotne jest uwrażliwianie kadry zarządzającej na znaczenie wspierającego klimatu i kultury organizacyjnej, podkreślanie konieczności szkoleń i treningów dla pracowników w zakresie strategii radzenia sobie ze stresem, zarządzania czasem czy szeroko rozumianych kompetencji psychospołecznych. Można mieć nadzieję, że wzrost zainteresowania dobrostanem pracowników w kulturze polskich organizacji, m.in. na skutek rozpowszechniania się pracy w trybie zdalnym, wpłynie na wzrost świadomości na temat wypalenia zawodowego i przyczyni się do podejmowania działań mających na celu jego ograniczanie.

PODSUMOWANIE

Szeroko pojęte funkcjonowanie człowieka w sytuacji pracy zawodowej stanowi przedmiot zainteresowania wielu dziedzin nauki. Współcześnie coraz częściej uwaga wielu badaczy skupia się na zagadnieniach związanych ze stresem doświadczanym w miejscu pracy. Psychologiczne i finansowe koszty ponoszone przez jednostki i orga-

[34] *Ibidem*, s. 106; M. Ślazyk-Sobol, *Organizacyjno-sytuacyjne czynniki sprzyjające wypaleniu zawodowemu*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, 115, 2010, s. 768-769.

nizacje skłaniają do podejmowania prób identyfikacji stresorów i czynników sprzyjających rozwojowi syndromu wypalenia zawodowego.

Omawiając zjawisko wypalenia zawodowego, należy pamiętać, że jest ono wieloaspektowe, a jego przyczyny tkwią w czynnikach indywidualnych, interpersonalnych, jak i organizacyjnych. Złożoność tego zjawiska podkreśla wielokrotnie Maslach, akcentując znaczenie czynników organizacyjnych jako kluczowych mechanizmów rozwoju syndromu wypalenia. Zdaniem badaczki czynniki ryzyka tkwią w szerszym kontekście pracy, a nie tylko w jej treści i podstawowej naturze zadań wiążących się z pomaganiem innym ludziom. Fakt ten powoduje, że jest to zjawisko, które potencjalnie zagraża każdej osobie aktywnej zawodowo, choć szczególnie są narażeni pracownicy wysoce zmotywowani, ambitni, szybko angażujący się w pracę.

Warte podkreślenia jest także to, że możliwości walki z wypaleniem zawodowym przez samego pracownika bez zmian organizacyjnych są ograniczone. Niejednokrotnie, aby zminimalizować wypalenie, to nie pracownik musi się zmienić, ale organizacja, w której pracuje. Takie podejście może być trudne, tym bardziej, że częste wydaje się skupianie uwagi na naprawianiu pracowników zamiast na naprawianiu warunków, w których pracują. Powszechne jest nadal myślenie o wypaleniu jako o problemie jednostki, podczas gdy może być to problem całej organizacji, wymagający zmian na poziomie zespołowym lub organizacyjnym.

Można przypuszczać, że obciążeń związanych z wykonywaniem pracy będzie coraz więcej, a tematyka wypalenia zawodowego nie ulegnie dezaktualizacji w najbliższej przyszłości. Interesujący jest fakt, że pomimo iż zjawisko to zostało uznane za jedno z największych zagrożeń XXI wieku dla osób aktywnych zawodowo, to ciągle nie ma wypracowanego ujednoliconego, zintegrowanego modelu, którego zastosowanie pomogłoby je ograniczyć. Sytuacji tej nie ułatwia fakt, że uczestnikami rynku pracy są przedstawiciele różnych pokoleń, którzy w bardzo zróżnicowany sposób radzą sobie ze stresem i wypaleniem zawodowym. Tym istotniejsze wydaje się, że pomimo braku jednoznacznie zweryfikowanej skuteczności technik stosowanych do jego przezwyciężania wykorzystywane są różne metody, które mają przyczynić się do redukcji skali wypalenia zawodowego. Jest to szczególnie ważne w sytuacji, gdy organizacje chcą zatrzymać pracowników o wysokim potencjale kompetencyjnym, którzy są jej kluczowym zasobem, umożliwiającym budowanie przewagi konkurencyjnej.

Wnioski płynące z niniejszego opracowania mogą stanowić przyczynek do dalszych badań dotyczących wypalenia zawodowego. Warto uzupełnić je o analizę badań empirycznych dotyczących skali omawianego zjawiska, szczegółowy opis organizacyjno-sytuacyjnych czynników sprzyjających wypaleniu oraz metod służących jego zwalczaniu. Interesującym aspektem z punktu widzenia zarzadzania kapitałem ludzkim wydaje się także kwestia zbadania skali zjawiska i metod przeciwdziałania wypaleniu wśród pracowników, biorąc pod uwagę ich wiek. Warto także kontynuować badania nad znaczeniem klimatu organizacyjnego w ograniczaniu wypalenia zawodowego i zwiększaniu zaangażowania w pracę. Jest to istotny wyznacznik nastawienia pracowników, więc odpowiednie jego kształtowanie może sprzyjać ich zatrzymaniu w organizacji.

LITERATURA

Ahola K., Toppinen-Tanner S., Seppänen J., *Interventions to alleviate burnout symptoms and to support return to work among employees with burnout: Systematic review and meta-analysis*, Burnout Research, 4, 2017, https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.02.001.

Bakker A.B., Demerouti E., *Job demands – resources theory: Taking stock and looking forward*, Journal of Occupational Health Psychology, 22(3), 2017.

Bakker A.B., Demerouti E., *The job demands-resources model: State of the art*, Journal of Managerial Psychology, 22(3), 2007.

Bednarska-Wnuk I., *Job crafting w kreowaniu współczesnego środowiska pracy a wyzwania dla zarządzania zasobami pracy*, Praca Naukowe Uniwersytety Ekonomicznego we Wrocławiu, 512, 2018.

Chirkowska-Smolak T., *Organizacyjne czynniki wypalenia zawodowego*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny, 4, 2009.

Demerouti E., Bakker A.B., Fachreiner F., Schaufeli W.B., *The job demands-resources model of burnout*, Journal of Applied Psychology, 86(3), 2001, https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499.

Freudenberger H.J., *Staff burnout*, Journal of Social Issues, 30(1), 1974.

Golembiewski R.T., Munzenrider R.F., *Phases of burnout: Developments in concepts and applications*, Praeger, New York 1988.

Harasim K., *Wypalenie zawodowe w zawodach wysokiego ryzyka*, Europejskie Studia Społeczno-Humanistyczne, 23(2), 2018.

Kulikowski K., *Zarządzanie zaangażowaniem w pracę w świetle teorii wymagań i zasobów pracy*, Nauki o Zarzadzaniu, 3(24), 2015.

Leiter M.P., Maslach C., *Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout*, [w:] *Emotional and physiological processes and positive intervention strategies*, t. 3, red. P.L. Perrewe, D.C. Ganster, Emerald Group Publishing, 2003 (Research in Occupational Stress and Well Being).

Leiter M.P., Maslach C., *Interventions to prevent and alleviate burnout, [w:] Burnout at work: A psychological perspective*, red. M.P. Leiter, A.B. Bakker, C. Maslach, Psychology Press, New York 2014.

Leiter M.P., Maslach C., *Interventions to prevent and alleviate burnout, [w:] Current issues in work and organizational psychology*, red. C. Cooper, Routledge, London 2018.

Mańkowska B., *Podmiotowe korelaty wypalenia zawodowego pracowników socjalnych miejskich ośrodków pomocy społecznej*, [w:] *Widzieć – rozumieć – pomagać. Przykłady rozwiązań stosowanych w codziennej pracy pracownika socjalnego*, red. M. Teodorczyk, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2013.

Mańkowska B., *Wypalenie zawodowe. Dylematy wokół istoty zjawiska oraz jego pomiaru*, Polskie Forum Psychologiczne, 23(2), 2018.

Maricuțoiu L.P, Sava F.A., Butta O., *The effectiveness of controlled interventions on employees' burnout: A meta-analysis*, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 89(1), 2016, https://doi.org/10.1111/joop.12099.

Maslach C., Leiter M.P., *Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry*, World Psychiatry, 15(2), 2016.

Maslach C., Leiter M., *Pokonać wypalenie zawodowe: Sześć strategii poprawienia relacji z pracą*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2010.

Maslach C., Leiter M.P., *Prawda o wypaleniu zawodowym: Co robić ze stresem w organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011.

Maslach C., Schaufeli W.B., *Historical and conceptual development of burnout*, [w:] *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, red. W.B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek, Taylor & Francis, Washington 1993.

Maslach C., *Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon*, [w:] *Job, stress and burnout. Research, theory, and intervention perspectives*, red. W.S. Paine, Sage Publications, Beverly Hills 1982.

Mierzejewska K., Wasilewski T., Jankowski S., *Wypalenie zawodowe*, Przedsiębiorczość i Zarządzanie, 22, 2021.

Ogińska-Bulik N., *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych*, Difin, Warszawa 2006.

Pines A.M., *Couple burnout: Causes and cures*, Routledge, New York 1996.

Puchalska-Kamińska M., Łądka-Barańska A., *Job crafting. Nowa metoda budowania zaangażowania i poczucia sensu pracy*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2022.

Schaufeli W.B., Bakker A.B., Van Rhenen W., *How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism*, Journal of Organizational Behavior, 30, 2009.

Schaufeli W.B., Enzmann D.S., *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*, Taylor & Francis, London 1998.

Sęk H., *Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej*, [w:] *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, red. H. Sęk, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.

Ślazyk-Sobol M., *Organizacyjno-sytuacyjne czynniki sprzyjające wypaleniu zawodowemu*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, 115, 2010.

Tucholska S., *Christiny Maslach koncepcja wypalenia zawodowego: etapy rozwoju*, Przegląd Psychologiczny, 44(3), 2001.

Vogel R.M., Rodell J.B., Lynch J.W., *Engaged and productive misfits: how job crafting and leisure activity mitigate the negative effects of value incongruence*, Academy of Management Journal, 59(5), 2016.

Wojtczuk-Turek A., *Kreowanie różnorodności w pracy poprzez transgresję jej granic – analiza efektu mediacji i moderacji*, Organizacja i Kierowanie, 3, 2017.

Wojtczuk-Turek A., *Wspieranie produktywności pracowników wiedzy. Rola zarządzania zasobami ludzkimi i dopasowania człowiek – organizacja*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2016.

Wrzesniewski A., Dutton J.E., *Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work*, Academy of Management Review, 26(2), 2001.

ROZPRAWY NAUKOWE I ZAWODOWE ANS W ELBLĄGU

NUMER 2/2024 | ISSN 2956-7149

PATRYK WASIELEWSKI
Licencjat
Akademia Nauk Stosowanych w Elblągu
ORCID: 0009-0003-0245-2684

ZACHOWANIA KONSUMENTÓW W ŚWIETLE EKONOMII BEHAWIORALNEJ

Słowa kluczowe: ekonomia behawioralna, zachowanie konsumentów, mechanizm księgowania umysłowego, istota efektu *status quo*, paradoks hazardzisty

STRESZCZENIE

Ekonomia behawioralna wywarła olbrzymi wpływ na rozwój ekonomii. Połączenie dorobku ekonomii z dorobkiem psychologii pozwoliło sformułować twierdzenie, zgodnie z którym człowiek nie jest istotą, która myśli i działa w sposób doskonale racjonalny. Celem artykułu jest weryfikacja wybranych twierdzeń ekonomii behawioralnej. W pracy zaprezentowano wyniki badań własnych, które zostały przeprowadzone za pomocą ankiety internetowej. Na podstawie wyników badań dokonano oceny statystycznej istotności cech respondentów w procesie podejmowania decyzji. W badaniach dokonano weryfikacji takich stwierdzeń, jak: mechanizm księgowania umysłowego, efekt *status quo* oraz paradoks hazardzisty.

Keywords: behavioural economics, consumer behaviour, mental accounting mechanism, essence of the *status quo* effect, gambler's paradox

ABSTRACT

Consumer behaviour in the contecst of behavioural economics

Behavioural economics has had an enormous impact on the development of economics. By combining the achievements of economics with those of psychology, it has been possible to formulate the claim that man is not a being who thinks and acts in a perfectly rational manner. The aim of this paper is to verify selected theorems of behavioural economics. The paper presents the results of our own research, which was carried out by means of an online survey. Based on the results of the research, the statistical significance of respondents' characteristics in the decision-making process was assessed. The research verified such statements as the mental accounting mechanism, the *status quo* effect and the gambler's paradox.

WSTĘP

Ekonomia behawioralna jest jednym z najszybciej rozwijających się w ostatnich latach obszarów ekonomii. Ta pionierska gałąź ekonomii odkrywa prawdziwą ludzką naturę, która podczas dokonywania decyzji gospodarczych bywa zawodna i przeczy paradygmatowi, jakoby człowiek był istotą myślącą zawsze we właściwy, doskonale racjonalny sposób. O potrzebie zgłębiania ekonomii behawioralnej świadczy mnogość badań i prac naukowych w tej dziedzinie, których celem jest dokonywanie weryfikacji założeń ekonomii tradycyjnej w świetle twierdzeń ekonomii behawioralnej. Dzięki tym badaniom można dokładniej zrozumieć zachowanie jednostek oraz prognozować, w jaki sposób zachowają się konsumenci na rynku podczas określonej sytuacji ekonomicznej.

Celem niniejszego artykułu jest weryfikacja założeń ekonomii behawioralnej. W ramach przeprowadzonych badań własnych zweryfikowano następujące twierdzenia ekonomii behawioralnej:

- mechanizm księgowania umysłowego;
- efekt *status quo*;
- prawo małych liczb – paradoks hazardzisty.

W części badawczej wykorzystano wyniki ankiety przeprowadzonej za pomocą Formularzy Google na 142 respondentach. W badaniu ankietowym posłużono się siedmioma pytaniami, z czego pierwsze trzy miały charakter metryczki, mającej na celu zróżnicować respondentów pod względem ich płci, wieku oraz miejsca zamieszkania; pozostałe zaś skupiały się na wybranych zagadnieniach związanych z ekonomią behawioralną. Na podstawie przeprowadzonych testów statystycznych zbadano istnienie statystycznej zależności między cechami respondentów (płeć, wiek, wykształcenie) a udzielonymi odpowiedziami. Pozwoliło to na określenie cech człowieka mogących wpływać na podejmowane przez niego decyzje.

1. POJĘCIE I GENEZA EKONOMI BEHAWIORALNEJ

Ekonomia behawioralna uznawana jest za jedną z najprężniej rozwijających się dziedzin ekonomii. Badania na przestrzeni ostatnich lat wskazują na to, iż paradygmat ekonomii tradycyjnej, która opiera się na teorii *homo oeconomicus*, czyli założeniu, że człowiek jest istotą gospodarującą w sposób doskonale racjonalny, nie ma poparcia w rzeczywistości[1]. Według T. Zalegi ekonomia behawioralna jest w największym stopniu powiązana z badaniami eksperymentalnymi i empirycznymi we współczesnej ekonomii. Olbrzymi postęp, który dokonał się przez ostatnie cztery dekady w dziedzinie nauk ekonomicznych, daje podstawę teoretyczną do zmiany paradygmatu *homo oeconomicus*. Klasyczny aksjomat człowieka racjonalnego ustępuje miejsca człowiekowi emocjonalnemu. Dynamiczny postęp, który poczyniły nauki neurologiczne, kognitywistczne oraz behawioralne, przysłużył się do wyłonienia *homo sapiens oeconomicus* – pojęcia alternatywnego dla klasycznego *homo oeconomicus.* Ludzie, podejmując decyzje, mogą skorzystać

[1] J. Polowczyk, *Podstawy ekonomii behawioralnej*, Przegląd Organizacji, 12(839), 2009, s. 1.

z najnowszych osiągnięć naukowych, takich jak sztuczna inteligencja, czy matematyczna optymalizacja danych, natomiast nie są w stanie wyzbyć się własnej sfery emocjonalnej i czynnika ludzkiego przy podejmowaniu decyzji ekonomicznych. O ekonomii behawioralnej można powiedzieć, że jest nauką, której obszarem zainteresowań jest zredukowanie racjonalności ekonomicznych tkwiących w naturze ewolucyjnej ludzi[2]. Zdaniem P. Sławickiego przez większość XX wieku w świecie ekonomii dominowało przeświadczenie, iż człowiek jest istotą, która gospodaruje w sposób idealnie racjonalny. Do mniejszości ekonomistów nie zgadzających się z tym, że człowiek zawsze podejmuje decyzje zgodne z teorią ekonomiczną, zaliczany był R. Thaler. Uznaje się go powszechnie za jednego z prekursorów dyscypliny naukowej, jaką jest ekonomia behawioralna. W swoim dziele zatytułowanym „Zachowania niepoprawne. Tworzenie ekonomii behawioralnej" ukazuje, w jaki sposób przez ostatnie dekady formowała się nowa dyscyplina naukowa. Zawarte w tytule „zachowania niepoprawne" są zachowaniami, które nie wpasowują się w kanon przyjętych przez ekonomistów neoklasycznych modeli, zgodnie z którymi człowiek dąży do maksymalizacji użyteczności[3]. Według R. Thalera i S. Mullainathana ekonomia tradycyjna opisuje świat składający się z ludzi pozbawionych emocji, kalkulujących i maksymalizujących korzyści. Tradycyjny model ekonomiczny podkreśla trzy zachowania odbiegające od realiów, czyli nieograniczoną siłę woli, nieskończony egoizm i bezgraniczną racjonalność. Wariant „niebehawioralny" ekonomii był broniony m.in. dlatego, że wielu uważało go za właściwy i łatwiejszy do sformalizowania oraz bardziej przydatny w praktyce. Biorąc pod uwagę fakt, że człowiek dysponuje ograniczonymi zdolnościami umysłowymi, jak i ograniczonym czasem, nie można sądzić, że będzie on w stanie rozwiązywać napotkane problemy w sposób optymalny. Według uczonych założeniem wysoce racjonalnym jest to, że człowiek przyjmuje tzw. heurystyki, czyli praktyczne uproszczenia, jako sposób kierowania funkcjami kognitywnymi[4].

Według E. Angnera zalążek ekonomii behawioralnej sięga już XVIII wieku. Podaje on, że wczesna ekonomia neoklasyczna została zbudowana na fundamencie psychologii hedonicznej, która opisywała indywidualne zachowania człowieka jako dążenie do maksymalizacji przyjemności i zminimalizowania bólu. Wcześni ekonomiści neoklasyczni inspirowali się filozofem J. Benthamem, który napisał: *Natura umieściła ludzkość pod rządami dwóch suwerennych panów – bólu i przyjemności. Rządzą nami we wszystkim, co robimy, we wszystkim, co mówimy, we wszystkim, co myślimy*. Zakładano wtedy, że jednostki mają bezpośredni dostęp do swoich świadomych doświadczeń. Niektórzy ekonomiści bronili zasad psychologii hedonicznej wyłącznie na podstawie swojej własnej introspekcji oczywistości. Sytuacja zmieniła się po drugiej wojnie światowej, kiedy to wielu ekonomistów zaczęło wątpić w działanie introspekcji. Powojenni ekonomiści neoklasyczni skierowali swoją uwagę na poprawę wartości predykcyjnej swoich teorii. Zaczęli się oni skupiać na tym, co można publicznie zaobserwować, a nie na tym, czego trzeba doświad-

[2] T. Zalega, *Ekonomia behawioralna jako nowy nurt ekonomii – zarys problematyki*, Studia i Materiały, 1(18), 2015, s. 8.
[3] P. Sawicki, *Recenzja książki Richarda Thalera „Zachowania niepoprawne. Tworzenie ekonomii behawioralnej"*, Decyzje, 30, 2018, s. 85-86.
[4] R.H. Thaler, S. Mullainathan, *Ekonomia behawioralna*, https://mises.pl/blog/2018/08/06/thaler-mullainathan-ekonomia-behawioralna [dostęp: 22.03.2023].

czyć. Zaczęto przyjmować za podstawę teorię preferencji zamiast dotychczas używanej teorii przyjemności i bólu. Główna różnica między tymi teoriami polega na tym, że uczucia takie jak przyjemność i ból są nieobserwowalne, a ludzkie wybory można zaobserwować w sposób bezpośredni.

Zakładając, że wybory ludzi odzwierciedlają ich osobiste preferencje, można mieć obserwowalne i bezpośrednie dowody na to, co ludzie preferują. Wobec tego powojenni neoklasyczni ekonomiści mieli nadzieję na całkowite wyzwolenie ekonomii od jej powiązań z psychologią hedoniczną. Jak podaje Angner, pomimo panującej hegemonii ekonomii neoklasycznej w drugiej połowie XX wieku duża część ekonomistów uważała, że ich dyscyplina naukowa odniosłaby korzyść z bliższego powiązania z psychologią i innymi pokrewnymi dziedzinami. Autor wspomina również o ogromnym znaczeniu rewolucji kognitywnej. Kognitywistyka została nazwana nauką o poznaniu. Kognitywiści mieli sceptyczny stosunek do ślepego polegania na introspekcji, aczkolwiek uważali, że psychologia naukowa musi odnosić się do rzeczy „w głowie", pragnień i przekonań. Ekonomia behawioralna stała się produktem rewolucji kognitywnej. Zarówno kognitywiści, jak i ekonomiści behawioralni odnosili się w sposób sceptyczny do teorii i metod związanych z okresem wczesnego neoklasycyzmu, chociaż mimo wszystko potrafili oni rozmawiać o ludzkich przekonaniach i pragnieniach. Angner podkreśla krytykę, z jaką stykają się ekonomiści behawioralni. Zdaniem autora dla niektórych osób fakt odmiennego podejścia do pracy ekonomistów behawioralnych powoduje, iż można ich określić jako ekonomistów jedynie z nazwy. Warto zaznaczyć, że ekonomia behawioralna w dalszym ciągu dotyczy sposobu, w jaki ludzie dokonują wyborów w warunkach niedoboru, i skutków tych wyborów dla całego społeczeństwa, co jest definicją ekonomii. Połączenie ekonomii z psychologią ma bardzo szerokie spektrum, które odnosi się do wszystkiego, co integruje te dwie dyscypliny – nie musi dotyczyć zatem jedynie problematyki ludzkich wyborów[5].

2. WYBRANE ZAGADNIENIA EKONOMII BEHAWIORALNEJ

2.1. MECHANIZM KSIĘGOWANIA UMYSŁOWEGO

W księgowaniu umysłowym jako podstawę podziału przychodów i wydatków uznaje się podejście zaproponowane przez Thalera. Zysk jest satysfakcjonujący dla człowieka, a straty niosą za sobą uczucie niezadowolenia. Badania przeprowadzone przez naukowca rzucają światło na istnienie pewnej asymetrii. Zazwyczaj strata jest bardziej dotkliwa niż zysk. Thaler prezentuje cztery zasady:

1. zasada rozdzielenia zysków – człowiek odczuwa większą satysfakcję, kiedy doświadczy kilku mniejszych zysków niż w przypadku doświadczenia jednego większego, który będzie sumą czterech mniejszych;
2. zasada rozdzielania mniejszego zysku od większej straty – człowiek odczuwa znacznie mniejsze uczucie niezadowolenia, gdy oddzielnie poniesie większą stratę oraz dozna

[5] E. Angner, *A course in behavioral economics*, London 2021, s. 3-5.

mniejszego zysku niż kiedy poniesie zsumowaną stratę, która jest różnicą między większą stratą i mniejszym zyskiem;

3. zasada łączenia strat – człowiek doznaje mniejszego uczucia niezadowolenia, gdy ma do czynienia z jedną dużą stratą niż z kilkoma mniejszymi;
4. zasada łączenia mniejszej straty z większym zyskiem – człowiek jest bardziej usatysfakcjonowany z jednego zsumowanego zysku, który zaistniał poprzez połączenie większego zysku wraz z mniejszą stratą, niż z doznanego oddzielnie większego zysku oraz oddzielnie mniejszej straty[6].

H. Shefrin i R. Thaler w swojej pracy zatytułowanej „An ecoonomic of self-control" podają przykłady zjawisk mentalnej rachunkowości. Mianowicie stwierdzili oni na podstawie przeprowadzonych badań, że pieniądze z konta emerytalnego nie są traktowane tak samo pod względem konsumpcji jak pieniądze otrzymane za pomocą czeku. Pieniądze wygrane na loterii zostaną również wydatkowane w inny sposób niż te, które pochodzą z regularnych dochodów, nawet wtedy, gdy termin i kwota ich otrzymania byłyby identyczne. Jak stwierdzają badacze, narusza to pojęcie doskonałej substytucyjności pieniądza[7].

Badania dowodzą, że konsumenci przejawiają niechęć w stosunku do przeksięgowania środków na inne konto mentalne. W 1996 roku Ch. Heatha i J.B. Salla podjęli się wykonania serii eksperymentów. Uczestnikom zadawano pytania, czy byliby w stanie wydać przykładową kwotę na żywność, rozrywkę, ubiór, zakładając, że w wybranym miesiącu doszłoby do danego zdarzenia. Okazało się, że badani nie zgłaszali potrzeby przeznaczenia większej ilości pieniędzy na rozrywkę, gdy w danym miesiącu przeznaczyli już na ten cel określone środki. Według badaczy zachowanie to nie jest związane ze zbyt dużą ilością rozrywki w danym miesiącu, gdyż badani skorzystali z otrzymanej, bezpłatnej wejściówki na mecz. Potwierdzenie tego, jak dużą wagę ma mentalne księgowanie, można zauważyć w sytuacji, w której osoby poddane badaniu były zmuszone opłacić mandat powodujący obniżenie ich dochodu rozporządzalnego. Badani nie zmniejszyli (w tym samym miesiącu, w którym dostali mandat) swoich wydatków na rozrywkę[8].

2.2. EFEKT *STATUS QUO*

Według W. Samuelsona i R. Zeckhausera termin *status quo* oznacza nierobienie niczego lub podtrzymywanie obecnej bądź poprzedniej decyzji. Zdaniem naukowców jest to prawie zawsze możliwe. W obliczu nowych możliwości jednostki często trzymają się istniejącego *status quo*, np. w przypadku kiedy podążają za określoną polityką firmy, wybierają polityka na kolejną kadencje, dokonują zakupów produktów tej samej marki czy pozostają na tym samym stanowisku pracy pomimo dostępnej alternatywy. Efekt *status quo* można postrzegać jako konsekwencję:

[6] D. Śmigielska, E. Grabarczyk, *Zasada rozdzielania zysków – teoria a rzeczywistość. Ekonomia behawioralna w praktyce*, Studia Ekonomiczne, 118, 2021, s. 328-329.
[7] R. Thaler, H. Shefrin, *An economic theory of self-control*, The Journal of Political Economy, 89(2), 1981, s. 392-406.
[8] A. Matel, *Księgowanie umysłowe w kształtowaniu poziomu oszczędności gospodarstw domowych*, [w:] P. Kulawczuk, A. Poszewicki (red.), *Wpływ oddziaływań behawioralnych na rozwój małych i średnich przedsiębiorstw*, Uniwersytet Gdański. Katedra Makroekonomii, Gdańsk 2016, s. 575.

- racjonalnego podejmowania decyzji w obecności kosztów przejścia i/lub niepewności;
- błędów poznawczych;
- zaangażowania psychologicznego wynikającego z błędnego postrzegania kosztów „utopionych", unikania żalu, dążenia do konsekwencji[9].

Stronniczość *status quo* daje się we znaki podczas wielu różnych codziennych decyzji podejmowanych przez konsumentów. Przykładowo: w restauracji, klient zamawia tę samą pozycję z menu, pomimo że niektóre nowe pozycje mogą zdawać się dla niego kuszące. Efekt *status quo* wywoła u konsumenta silne przekonanie, że warto wybrać mimo wszystko potrawę, co do której jest pewny. Od ryzykowania tym, że nowe danie z karty nie będzie zadowalające, bezpieczniejsza będzie opcja opowiedzenia się za sprawdzonym, ulubionym daniem. Minimalizuje to ryzyko ewentualnych strat w postaci rozczarowania potrawą, natomiast powoduje równocześnie utratę korzyści w postaci odkrycia nowego, atrakcyjnego doznania kulinarnego. Kolejnym przykładem jest pozostanie przy obecnym dostawcy telewizji kablowej/satelitarnej. Nawet jeśli konkurencyjny dostawca posiada lepszą ofertę, gwarantującą więcej kanałów po niższej cenie, to konsument znający stawki, opcje i obsługę klienta obecnego dostawcy może pod wpływem efektu *status quo* pozostać przy obecnym pakiecie[10]. Stronniczość *status quo* wpływa również na wybory zdrowotne podejmowane przez konsumentów. Jedno z badań wykazało, że gdy ludzie mieli możliwość dokonania wyboru pomiędzy obecnie przyjmowanym lekiem a lepszym lekiem, to woleli pozostać przy obecnie przyjmowanym leku. Zamiast ryzykować wypróbowanie nieznanego preparatu, mogącego nieść za sobą nieznane skutki, ludzie preferują trzymanie się tego, co już znają, co już zostało przez nich przetestowane, nawet gdy nie jest to potencjalnie tak dobre, jak dostępna alternatywa[11].

2.3. PRAWO MAŁYCH LICZB – PARADOKS HAZARDZISTY

Z prawem małych liczb związane jest zjawisko paradoksu hazardzisty. Według M. Sokołowskiej wspomniany paradoks można sklasyfikować jako błąd poznawczy, który jest następstwem wiary w prawo małych liczb. Błąd ten polega na tym, że niezależne względem siebie zdarzenia są traktowane przez jednostkę jako zdarzenia zależne. Człowiek zaczyna sam sobie tłumaczyć, że jeśli dane zdarzenie przez dłuższy czas nie miało miejsca, to z pewnością wydarzy się teraz. Przeciwnie, zdarzenia losowe charakteryzują się niezależnością wobec siebie bez względu na to, ile razy i w jakich okolicznościach dane zdarzenie się powtórzyło. Za dobry przykład może posłużyć rzut monetą. Kiedy wynik powtórzy się kilkukrotnie (np. trzykrotnie z rzędu orzeł), jednostka może odnieść wrażenie, że przy następnym rzucie bardziej prawdopodobne będzie uzyskanie odmiennego wyniku. Jeżeli tak się stanie, oznacza to, że myślenie jednostki zostało zniekształcone

[9] W. Samuelson, R. Zeckhauser, *Status quo bias in decision making*, Journal of Risk and Uncertainty, 1, 1988, s. 7-59.
[10] K. Cherry, *How the status quo bias affects your decisions*, https://www.verywellmind.com/status-quo-bias-psychological-definition-4065385 [dostęp: 2.04.2023].
[11] E. Elstad, D. Carpenter, R. Devellis, S. Blalock, *Patient decision making in the face of conflicting medication information*, International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being, 7(1), 2012, s. 1-11.

przez paradoks hazardzisty. Kolejny uzyskiwany wynik rzutu monetą nie jest zależny od wyniku wcześniejszego. Paradoks ten nazywany jest również niekiedy efektem gracza lub, odwołując się do historii – złudzeniem Monte Carlo. Kontekst historyczny zrodził się w 1913 roku, kiedy to w jednym z kasyn podczas gry w ruletkę 26-krotnie wypadł kolor czarny. Po 15. losowaniu uczestnicy gry, będąc pewni, że tym razem musi wypaść czerwony, zaczęli obstawiać bardzo wysokie sumy na ten właśnie kolor. Ludzie wyrażali przekonanie, jakoby obroty ruletki były od siebie w niewytłumaczalny sposób zależne. Jak się jednak okazało – kolor czarny pojawił się jeszcze 11 razy, a ludzie stracili majątki, przynosząc ogromne zyski właścicielom kasyna. Autorka artykułu zwraca uwagę na zjawisko zwane odwrotnym efektem hazardzisty. Przekonanie, które kieruje jednostkami będącymi pod wpływem tego efektu, nie posiada, tak jak i paradoks hazardzisty, racjonalnego wytłumaczenia. Błąd ten opiera się na założeniu przez jednostkę, iż mało prawdopodobne zdarzenia wymagają uprzednio znaczącej liczby prób. Jako przykład występowania tego efektu może posłużyć zdarzenie, w którym człowiek korzystający z usług kasyna stwierdzi, że nie zagra teraz w „jednorękiego bandytę", gdyż maszyna ta została dopiero postawiona i najpierw musi dojść do porażki na niej kilku osób, aby wzrosły szanse na wygraną. Jeżeli automat działa w sposób prawidłowy, to szansa na wygraną jest taka sama i nie jest ona zależna od wcześniejszych prób[12].

Zdaniem B. Lelonek zakres wiedzy opartej na logice, który posiada jednostka, nie wywołuje zniechęcenia w odniesieniu do uprawiania hazardu. Kognitywiści tłumaczą ten fakt tym, że za przyczynę takiego zachowania u jednostki odpowiedzialne są błędy myślenia powodujące wzrost wiary w wygraną. Ludzie objęci tymi błędami ignorują pojęcie przypadku, nie potrafią uwzględnić faktu, że pewne zdarzenia są niemożliwe do przewidzenia czy kontrolowania[13]. W celu bliższego przyjrzenia się błędom popełnianym przez hazardzistów naukowcy R. Ladouceur i A. Gaboury przeprowadzili w 1989 roku badanie. Uczestnikami badania byli przypadkowi gracze hazardowi, których poproszono o ocenę tego, w jakim stopniu wynik gry zależy od przypadku. Dokonując oceny przed rozpoczęciem gry oraz po jej zakończeniu, aż 90% z nich wyraziło przekonanie, że na wynik wpływa jedynie przypadek. Sytuacja zmieniła się, gdy badacze zadali pytanie podczas trwania gry. Badani zostali poproszeni o wypowiadanie na głos swoich myśli dotyczących przekonania co do możliwości wygrania, gdy aktywnie uczestniczyli w grze. W efekcie okazało się, że 70% wygłaszanych myśli niosło znamiona błędu poznawczego. Wśród tych myśli można wyróżnić m.in.:

- przekonanie o kontroli przebiegu gry;
- umiejętność przewidzenia końcowego rezultatu gry;
- wiara w to, że rezultaty gry są od siebie wzajemnie zależne;
- wiara w możliwość udoskonalenia strategii grania;
- przekonanie, że częstotliwość ćwiczeń przekłada się na zwiększenie szansy wygranej.

[12] M. Sokołowska, *Paradoks hazardzisty na Forex, czyli dlaczego wierzysz w małe liczby?*, https://comparic.pl/paradoks-hazardzisty-na-forex-czyli-dlaczego-wierzysz-w-male-liczby [dostęp: 16.03.2023].
[13] B. Leonek, *Procesy poznawcze a uzależnienie od grania hazardowego – błędy myślenia nałogowych hazardzistów*, Teksty Pokonferencyjne, 4, 2009, s. 232-240.

Zdaniem naukowców każdy człowiek przejawia skłonności do poddania się wpływowi tego błędu poznawczego, co potwierdza fakt, że osoby, które brały udział w badaniu, zostały wybrane w sposób losowy, a ich styczność z grami hazardowymi miała charakter rekreacyjny, dzięki czemu naukowcy mogli wyeliminować problem związany z nadmiernym graniem[14].

3. BADANIE WPŁYWU WYBRANYCH ZAGADNIEŃ EKONOMII BEHAWIORALNEJ NA ZACHOWANIA KONSUMENTÓW

3.1. OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA GRUPY BADAWCZEJ I SPOSOBU ZBIERANIA DANYCH

Badanie miało na celu weryfikację wybranych założeń ekonomii behawioralnej. Podczas badania ankietowani zostali postawieni zarówno w roli decydenta (w przypadku większości pytań), którego zadaniem było dokonanie wyboru spośród dostępnych opcji w przedstawionej im sytuacji ekonomicznej, jak i w roli obserwatora, którego zadanie polegało na wyborze takiego wariantu zachowania, jakie zostałoby podjęte w danej sytuacji. Ankieta dotyczyła takich założeń/teorii z zakresu ekonomii behawioralnej, jak:

- zjawisko mentalnego księgowania w odniesieniu do strat;
- skłonność do zachowania *status quo*;
- działanie prawa małych liczb i paradoksu hazardzisty.

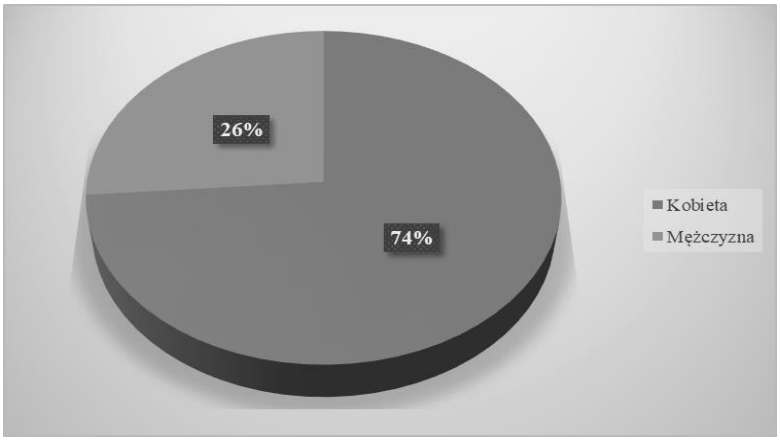
Badanie zostało przeprowadzone w formie ankiety internetowej zamieszczonej na Formularzach Google i dostępnej w dniach od 8.05.2023 do 15.05.2023. W celu dotarcia do większej liczby odbiorców ankieta była udostępniana poprzez Facebook oraz Instagram. Formularz składał się z siedmiu pytań jednokrotnego wyboru, spośród których pierwsze trzy miały charakter metryczki, a pozostałe dotyczyły wybranych zagadnień ekonomii behawioralnej. W metryczce badani zostali poproszeni o podanie:

- płci;
- swojego wieku za pomocą wskazania przedziału wieku – dostępne były dwa przedziały, jeden od 18 do 25 lat, zaś drugi od 26 lat i wyżej;
- wykształcenia – za pomocą wybrania spośród trzech wariantów, tj. podstawowego, średniego i wyższego.

W ankiecie wzięły udział 142 osoby [15], z czego 104 to kobiety (74%) – rysunek 1. Struktura ankietowanych pod względem płci jest przypadkowa, przewaga kobiet w ankiecie nie jest wynikiem celowego skierowania ankiety do tej płci.

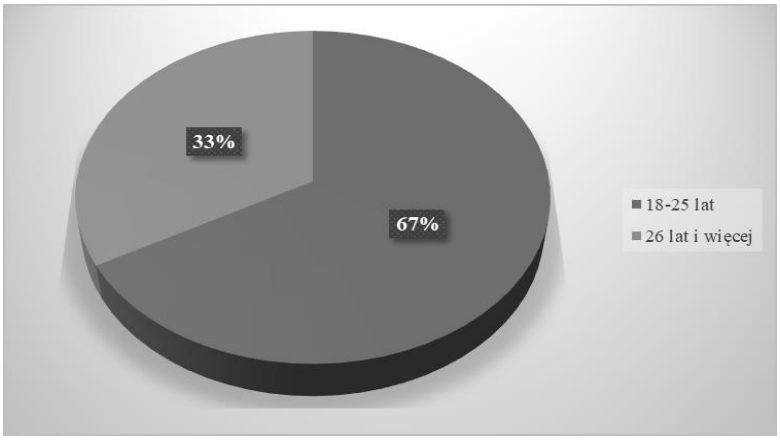
[14] A. Gaboury, R. Ladouceur, *Erroneous perceptions and gambling*, Journal of Social Behavior and Personality, 4, 1989, s. 411-420.

[15] W pytaniu dotyczącym efektu *status quo* z powodu niedopatrzenia w oznaczeniu pytania jako obowiązkowego do wypełnienia dla ankietowanych odpowiedzi na nie udzieliło 139 osób.



Rysunek 1. Struktura ankietowanych ze względu na płeć
[opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań]

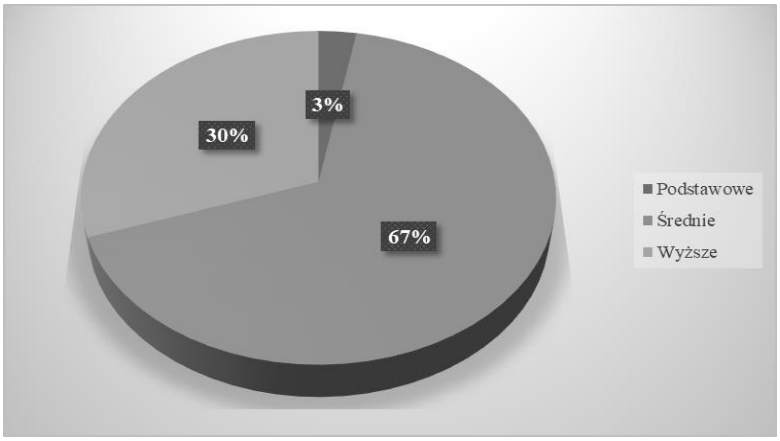
Na rysunku 2 przedstawiono strukturę respondentów ze względu na przynależność do grupy wiekowej. Dominującą grupę stanowią badani w wieku od 18 do 25 lat, których liczba wyniosła 95 (67%). W badaniu wiek równy bądź wyższy od 26 lat wskazało 47 respondentów (33%). Rezultat ten wynika z tego, że dużą ankieta, stanowili studenci, co przekłada się na przewagę niższego przedziału wiekowego część osób, do których dotarła.



Rysunek 2. Podział badanych ze względu na wiek
[opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań]

Dokonując analizy wykształcenia ankietowanych, można stwierdzić, że największą część z nich, bo aż 67% (95 osób), stanowią osoby posiadające wykształcenie średnie (rys. 3). Na drugim miejscu pod tym względem plasują się osoby z wyższym wykształceniem – w liczbie 43 (30%). Zdecydowanie najmniej jest ankietowanych posiadających wykształcenie podstawowe – 4, czyli zaledwie 3% całości. Grupa ta jest zbyt mała, aby stanowić wartościową reprezentację dla osób z podstawowym wykształceniem, dlatego w analizie wyników badań zostanie ona połączona z osobami posiadającymi średnie wykształcenie (badani ze średnim wykształceniem bądź niższym). Powodem, dla którego

osoby ze średnim wykształceniem są najliczniejsze, jest fakt, że ankieta została rozesłana w dużej mierze do studentów, wśród których przeważali studenci uczęszczający na studia pierwszego stopnia.



Rysunek 3. Podział badanych ze względu na wykształcenie
[opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań]

W celu sprawdzenia istnienia statystycznej zależności między zmiennymi zastosowano test chi-kwadrat, który pozwala na oszacowanie, jakie jest prawdopodobieństwo wystąpienia błędu pierwszego rodzaju polegającego na błędnym odrzuceniu hipotezy zerowej. Hipoteza H_0 zakłada, że cecha jakościowa nie wywołuje wpływu na wartość drugiej ocenianej cechy (np. brak wpływu wykształcenia na przejawianie awersji do ryzyka w sytuacjach pewnego zysku). Błąd pierwszego rodzaju popełnia się wówczas, gdy na podstawie przeprowadzonej analizy statystycznej (będąc w błędnym przekonaniu) dochodzi się do wniosku, że rezultat uzyskany w badaniu jest statystycznie istotny, podczas gdy naprawdę jest on nieistotny. Wynikiem analizy statystycznej przeprowadzonej za pomocą testu chi-kwadrat jest prawdopodobieństwo popełnienia błędu pierwszego rodzaju (p), który porównuje się z przyjętym poziomem istotności[16]. W niniejszym opracowaniu przyjęto poziom istotności $\alpha = 0{,}05$ dla pytań z dwoma wariantami odpowiedzi oraz $\alpha = 0{,}10$ dla pytań z czterema wariantami odpowiedzi, co jest równoznaczne z tym, że akceptowany jest błąd pierwszego rodzaju, wynoszący w zależności od liczby wariantów odpowiedzi 5% lub 10%. Poniżej został przedstawiony wzór (1) na test chi-kwadrat:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^{n} \left(\frac{O_i - E_i}{\sigma_i} \right)^2 \qquad (1)$$

gdzie: O_i – wartość mierzona; E_i – wartość teoretyczna (która wynika z hipotezy); σ_i – odchylenie standardowe; n – liczbę pomiarów.

[16] P. Kwasiborski, M. Sobol, *Test niezależności chi-kwadrat i jego zastosowanie w interpretacji wyników badań klinicznych*, Kardiochirurgia i Torakochirurgia Polska, 4, 2011, s. 550-554.

Siła współzależności w badaniu została zmierzona przez współczynnik V-Cramera, który został obliczony na podstawie poniższego wzoru (2):

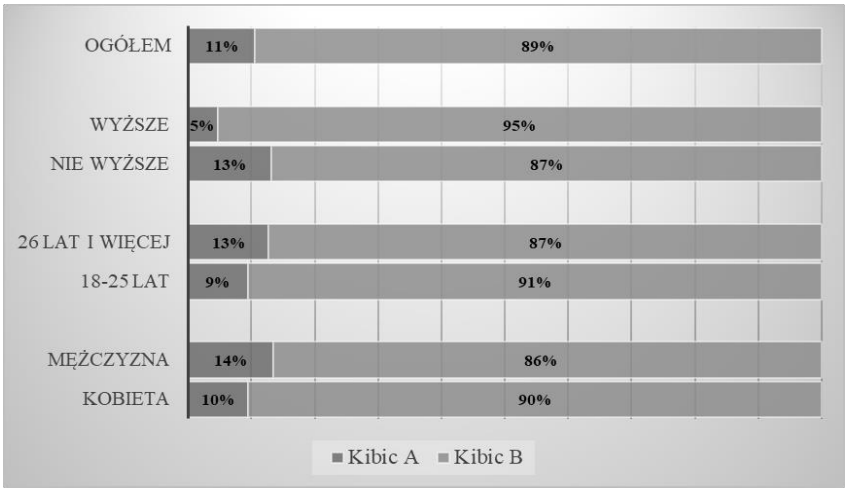
$$V = \sqrt{\frac{\chi^2}{n \min(k-1, r-1)}} \tag{2}$$

gdzie: χ^2 – wynik testu zgodności chi-kwadrat; n – łączna liczba obserwacji; $\min(k-1, r-1)$ – minimalna z wartości $k-1$, $r-1$ (k – liczba kolumn w tabeli kontyngencji, r – liczba wierszy w tabeli kontyngencji).

Powyższy współczynnik przybiera wartości od 0 do 1 włącznie. Im bliższy 0 jest uzyskany rezultat, tym mniejsza jest zależność pomiędzy badanymi cechami.

3.2. WYNIKI BADAŃ

Pierwsze pytanie dotyczyło mechanizmu księgowania umysłowego. Rolą respondentów było dokonanie oceny sytuacji i wskazanie, jak zachowaliby się na miejscu bohaterów w przedstawionym w pytaniu problemie. Bohaterowie (Kibic A oraz Kibic B) „otwierają" mentalne konta dotyczące meczu, w którym chcą uczestniczyć. Każdy z kibiców w związku z zaistniałym utrudnieniem (prognozowaną w dniu meczu śnieżycą) będzie rozczarowany, co przejawi się zamknięciem mentalnego salda na minusie. Zgodnie z tym, co opisywał Thaler[17], kibic, który dokonał zakupu biletu, będzie odczuwał większą stratę niż kibic, który otrzymał go za darmo. Jak można zauważyć na poniższym wykresie (rys. 4), zdecydowana większość ankietowanych, bo aż 127 (89%), opowiedziała się za tym, że ze względów bezpieczeństwa z większym prawdopodobieństwem pozostanie w domu kibic B, który dostał bilet za darmo. Jedynie 15 respondentów (11%) uznało inaczej.

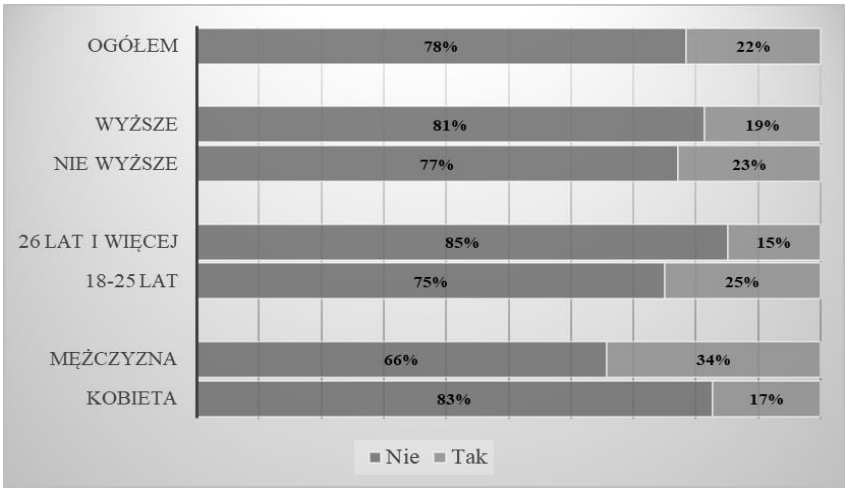


Rysunek 4. Rezygnacja z meczu ulubionej drużyny w sytuacji ryzyka
[opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań]

[17] R. Thaler, H. Shefrin, *An economic theory…*, *op. cit.*

Biorąc pod uwagę wykształcenie, wiek oraz płeć ankietowanych, można stwierdzić, że cechy te nie mają wpływu na odpowiedzi respondentów. Wartość p-value dla testu chi-kwadrat wynosi kolejno 13% w stosunku do wykształcenia, 55% w stosunku do wieku oraz 50% w stosunku do płci. Odpowiedzi te pokazują, że pomimo różnic (związanych np. z wiekiem) respondenci w bardzo podobny sposób traktują mentalne rachunki strat.

Pytanie piąte odnosiło się do efektu *status quo*. Respondentom została przedstawiona oferta alternatywnego banku, który zapewniał lepsze warunki dla prowadzenia konta oszczędnościowego oraz nagrodę pieniężną w zamian za otworzenie konta. Respondenci przejawili niechęć do zmiany aktualnego stanu rzeczy i woleli zostać przy swoim obecnym banku. Jak widać na rysunku 5, niechęć do zmiany wyraziło aż 109 respondentów (78%). Jedynie 30 badanych (22%) było skłonnych zamienić swój obecny bank na „Bank Z". Zachowanie większości ankietowanych jest zgodne z opisywanym w literaturze typowym zachowaniem dla efektu *status quo*. W myśl tego, co opisywali Samuelson i Zeckhauser[18], respondenci pomimo istnienia alternatywy, która w tym przypadku jest bardziej opłacalna, wolą pozostać przy gorszej opcji. Dzieje się tak nawet wtedy, kiedy korzyści (jak w tym przypadku) są bezpośrednio wyliczone i zaprezentowane jednostce. Takie zachowanie może wynikać ze zbyt dużych kosztów poznawczych, które mogą w rozumieniu jednostki przewyższać korzyści z wyboru opcji alternatywnej. Mając na uwadze podział ankietowanych na grupy, można zaobserwować, że wśród cech niemających wpływu na odpowiedzi ankietowanych znajdują się: wykształcenie oraz wiek. Wartość p-value dla testu chi-kwadrat wyniosła w tych grupach odpowiednio: 57% – w przypadku wykształcenia oraz 17% – w odniesieniu do wieku respondentów.

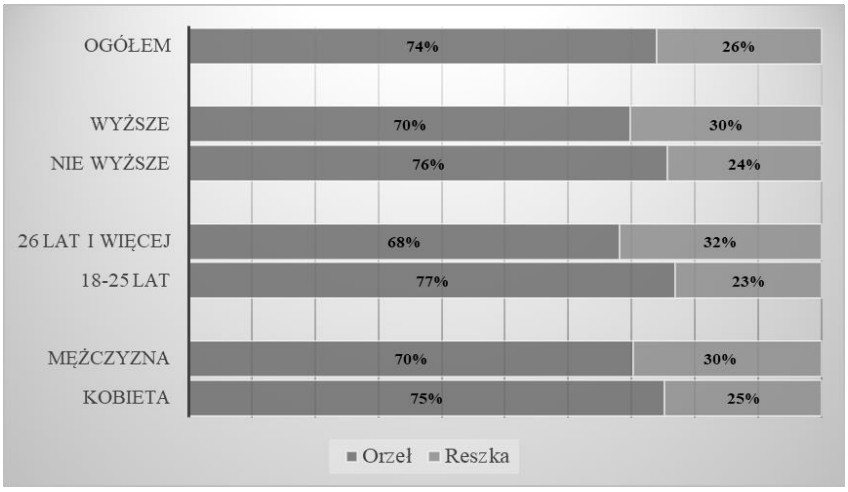


Rysunek 5. Chęć zmiany dotychczasowego banku na nowy – oferujący dogodniejsze warunki oszczędzania [opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań]

[18] W. Samuelson, R. Zeckhauser, *Status quo…*, *op. cit.*

W przypadku płci badanych można zauważyć występującą zależność. Wartość p-value dla testu chi-kwadrat w tym przypadku wynosi 3,5%, co świadczy o istnieniu zależności między odpowiedzią respondentów a płcią. Zależność ta jest jednak słaba i według współczynnika V-Cramera wynosi zaledwie 0,18. Sugeruje to, że mężczyźni mogą być nieco częściej skłonni do zmian i wyboru opcji alternatywnej czy podjęcia ryzyka. Kobiety zaś, obawiając się ryzyka, mogą nieco częściej utrzymywać *status quo*, unikając tym samym prawdopodobieństwa wystąpienia poczucia rozczarowania czy żalu.

Pytanie szóste dotyczyło następstwa prawa małych liczb, jakim jest tzw. paradoks hazardzisty. Zadaniem respondentów było wskazanie, która strona monety wypadnie w następnym rzucie. Jak można zauważyć na rysunku 6, zdecydowana większość badanych, bo aż 105 (74%), wskazała orła, co może sugerować, że padli oni ofiarą błędu poznawczego.



Rysunek 6. Co wypadnie podczas rzutu monetą, jeśli wcześniej trzy razy wypadła reszka? [opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań]

Jedynie 37 respondentów (26%) postawiło na reszkę. Zgodnie z tym, co opisywała M. Sokołowska[19], można stwierdzić, że większość badanych potraktowała zdarzenia niezależne względem siebie jako zależne i stwierdziła, że szansa na wypadnięcie orła w następnym rzucie jest większa, gdyż w poprzednich trzech rundach wypadała za każdym razem reszka. W rzeczywistości to stwierdzenie jest błędne. Każdy rzut monetą jest zupełnie niezależny od poprzedniego, a szansa na wyrzucenie orła wynosi zawsze 50%. Dokonując analizy rozkładów odpowiedzi ankietowanych w zależności od ich wykształcenia, wieku oraz płci, można stwierdzić, że cechy te nie wywarły wpływu na wskazania respondentów. Wartości p-value dla testu chi-kwadrat wyniosły odpowiednio: 46% w stosunku do wykształcenia, 26% w stosunku do wieku oraz 55% w stosunku do płci badanych. Pokazuje to, że problem błędu poznawczego, związanego m.in. z grami hazardowymi, dotyka ludzi na każdym poziomie wykształcenia oraz wieku i żadna z płci nie jest na niego mniej lub bardziej narażona.

[19] M. Sokołowska, *Paradoks hazardzisty na Forex, czyli dlaczego wierzysz w małe liczby?,* https://comparic.pl/paradoks-hazardzisty-na-forex-czyli-dlaczego-wierzysz-w-male-liczby [dostęp: 16.03.2023].

PODSUMOWANIE

Powstanie ekonomii behawioralnej odmieniło dotychczasowe postrzeganie zachowania ludzi podczas wszelakich sytuacji ekonomicznych. Dzięki tej psychologicznej gałęzi ekonomii udowodniono, że niemożliwe jest, aby decyzje podejmowane przez człowieka były zawsze doskonale racjonalne, tak jak głosi to paradygmat *homo oeconomicus.* Wielu badaczy z całego świata pracuje nad zgłębieniem już odkrytych zjawisk ekonomii behawioralnej, jak i nad odkryciem nowych twierdzeń, zależności czy też efektów. Potwierdza to prężny rozwój tej dziedziny i chęć lepszego zrozumienia ludzkiej natury. Odkrycia naukowców mogłyby znacząco wpłynąć chociażby na głębsze zrozumienie zachowania konsumentów w wybranych segmentach rynku, a co za tym idzie – ułatwić firmom jeszcze lepsze niż dotychczas dopasowanie oferty do potrzeb konsumentów.

Celem przeprowadzonych w ramach pracy badań własnych było dokonanie weryfikacji wybranych zagadnień ekonomii behawioralnej i sprawdzenie za pomocą badania ankietowego i testów statystycznych ich słuszności, a także sprawdzenie za pomocą testu chi-kwadrat, czy istnieje statystyczna zależność między daną zmienną (płeć, wiek, wykształcenie) a sposobem odpowiedzi na pytania zadane w ankiecie. Wyniki badań pozwoliły sformułować następujące wnioski:

- w pytaniu pierwszym (związanym z mentalną rachunkowością) potwierdzono, że człowiek, który dokonał zakupu danego dobra (np. biletu na mecz) i pod przymusem będzie zmuszony do rezygnacji z możliwości jego wykorzystania, zaksięguje większą stratę ma swoim mentalnym koncie niż gdyby dostał dobro to za darmo;
- w pytaniu drugim, które dotyczyło efektu *status quo* w kontekście zmiany aktualnego posiadanego przez respondentów konta w banku na nowe z lepszymi warunkami oszczędzania, zaobserwowano wyraźne działanie efektu *status quo* oraz istnienie statystycznej zależności między płcią badanych a oddziaływaniem na nich efektu *status quo* (działanie tego efektu nieco częściej uwidacznia się u kobiet);
- w pytaniu trzecim, dotyczącym następstwa prawa małych liczb w kontekście paradoksu hazardzisty, potwierdzono, że większość ludzi traktuje zdarzenia niezależne od siebie jako zależne i poddaje się w ten sposób działaniu paradoksu hazardzisty.

Zachowania wybranych grup pod wpływem danego efektu mogą różnić się w zależności od sytuacji, w której się znajdują. Wskazuje to na potrzebę stałego prowadzenia badań w tej dziedzinie i dalszego rozwoju ekonomii behawioralnej, co może prowadzić do jeszcze lepszego zrozumienia postaw konsumentów.

LITERATURA

Angner E., *A course in behavioral economics*, London 2021, s. 3-5.

Elstad E., Carpenter D., Devellis R., Blalock S., *Patient decision making in the face of conflicting medication information*, International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being, 7(1), 2012, s. 1-11.

Gaboury A., Ladouceur R*., Erroneous perceptions and gambling*, Journal of Social Behavior and Personality, 4, 1989, s. 411-420.

Kwasiborski P., Sobol M., *Test niezależności chi-kwadrat i jego zastosowanie w interpretacji wyników badań klinicznych*, Kardiochirurgia i Torakochirurgia Polska, 4, 2011, s. 550-554.

Leonek B., *Procesy poznawcze a uzależnienie od grania hazardowego – błędy myślenia nałogowych hazardzistów*, Teksty Pokonferencyjne, 4, 2009, s. 232-240.

Matel A., *Księgowanie umysłowe w kształtowaniu poziomu oszczędności gospodarstw domowych*, [w:] P. Kulawczuk, A. Poszewicki (red.), *Wpływ oddziaływań behawioralnych na rozwój małych i średnich przedsiębiorstw*, Uniwersytet Gdański. Katedra Makroekonomii, Gdańsk 2016, s. 575.

Polowczyk J., *Podstawy ekonomii behawioralnej*, Przegląd Organizacji, 12(839), 2009, s. 1.

R. Thaler, H. Shefrin, *An economic theory of self-control*, The Journal of Political Economy, 89(2), 1981, s. 392-406.

Samuelson W., Zeckhauser R., *Status quo bias in decision making*, Journal of Risk and Uncertainty, 1, 1988, s. 7-59.

Sawicki P*., Recenzja książki Richarda Thalera „Zachowania niepoprawne. Tworzenie ekonomii behawioralnej"*, Decyzje, 30, 2018, s. 85-86.

Śmigielska D., Grabarczyk E., *Zasada rozdzielania zysków – teoria a rzeczywistość. Ekonomia behawioralna w praktyce*, Studia Ekonomiczne, 118, 2021, s. 328-329.

Zalega T., *Ekonomia behawioralna jako nowy nurt ekonomii – zarys problematyki*, Studia i Materiały, 1(18), 2015, s. 8.

NETOGRAFIA

Cherry K., *How the status quo bias affects your decisions*, https://www.verywellmind.com/status-quo-bias-psychological-definition-4065385 [dostęp: 2.04.2023].

Sokołowska M., *Paradoks hazardzisty na Forex, czyli dlaczego wierzysz w małe liczby?*, https://comparic.pl/paradoks-hazardzisty-na-forex-czyli-dlaczego-wierzysz-w-male-liczby [dostęp: 16.03.2023].

Thaler R.H., Mullainathan S., *Ekonomia behawioralna*, https://mises.pl/blog/2018/08/06/thaler-mullainathan-ekonomia-behawioralna [dostęp: 22.03.2023].

ROZPRAWY NAUKOWE I ZAWODOWE ANS W ELBLĄGU

NUMER 2/2024 | ISSN 2956-7149

BARTOSZ KALISZ
Akademia Nauk Stosowanych w Elblągu
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0001-9873-4448

ZASTOSOWANIE WSKAŹNIKA NET PROMOTER SCORE WŚRÓD STUDIUJĄCYCH NA PRZYKŁADZIE UCZELNI

Słowa kluczowe: Net Promoter Score, marka uczelni, doświadczenia studiujących

STRESZCZENIE

Przeprowadzone badanie przedstawia wyniki analizy doświadczania aspektów związanych ze studiowaniem przez studentki i studentów na początku i na końcu semestru. Dokonana analiza została oparta na metodzie NPS (*Net Promoter Score*). Opisano procedurę badania, przeanalizowano wyniki i zostały wyciągnięte wnioski. Poziom zaangażowania i zadowolenia związany jest z kulturą organizacyjną, która wpływa na stopień zaangażowania w życie studenckie i lojalność, a to w konsekwencji – na postrzeganie uczelni i jej wizerunek w otoczeniu zewnętrznym oraz wewnętrznym, jak również polecanie uczelni wśród znajomych.

Keywords: The Net Promoter Score, brand, student's experience

ABSTRACT

Application of the Net Promoter Score Among Students on the Example of a University

The paper presents the results of the analysis of how students experience aspects related to studying at the beginning and end of the semester. The analysis was based on the NPS (The Net Promoter Score) method. The research procedure was described, the results were analyzed, and conclusions were drawn. The level of commitment and satisfaction is related to the organizational culture, which influences the degree of involvement in student life and loyalty. The consequence of this is the perception of the university and its image in the external and internal environment and the willingness to recommend the university to friends.

WPROWADZENIE

Uczelnie, podobnie jak firmy, konkurują o studiujących. Jednym z elementów, które wpływają i mają związek z takim stanem rzeczy jest wizerunek uczelni. Postrzeganie uczelni ściśle powiązane jest z ofertą, nauczycielami akademickimi, prestiżem organizacji, doświadczeniami studiujących oraz innymi wartościami materialnymi i niematerialnymi. Rodzaj interakcji międzyludzkich zwiększa lub zmniejsza zaangażowanie emocjonalne studentów i pracowników. Poziom zaangażowania zależy m.in. od poczucia przynależności do większej społeczności, a to z kolei związane jest z interakcjami i budowanymi relacjami. Świadomość bycia częścią społeczności kreuje komunikat, który jest rozpowszechniany w otoczeniu zewnętrznym. Fakt ten wpływa na istotne parametry, takie jak zainteresowanie kandydatów, utrzymanie studentów czy wskaźniki ukończenia studiów[1].

Edukacja wyższa jest jednym z czynników rozwoju społeczno-gospodarczego. W globalnym świecie uczelnie konkurują ze sobą nie tylko na poziomie regionalnym czy krajowym, ale również kontynentalnym czy międzykontynentalnym. Jednym z elementów tej rywalizacji jest zaspokajanie oczekiwań i potrzeb studiujących. Satysfakcja jest odczuciem wielowymiarowym, wpływają na nią m.in. czynniki osobiste (np. płeć, oceny, oczekiwania, środowisko) oraz instytucjonalne (np. sposób nauczania, kontakt z wykładowcami). Pozostałe czynniki mogą dotyczyć infrastruktury, interakcji między członkami społeczności akademickiej, aktualności wiedzy, wykorzystywanych technologii[2]. Według badania K. Dziewanowskiej istnieje słaba statystycznie zależność pomiędzy lojalnością a relacjami studenckimi, pracownikami administracyjnymi oraz wykładowcami. Natomiast relacja między lojalnością a potencjalnymi związkami biznesowymi wśród studentów jest statystycznie przeciętna. W przypadku wizerunku uczelni najbardziej jest zauważalna zależność dotycząca relacji studiujących z pracownikami administracji. Natomiast statystycznie słaba zależność dla wizerunku uczelni wynika z relacji studiujących z wykładowcami. Najniższy wpływ na wizerunek uczelni mają relacje studenckie (brak związku). Studiujący na ostatnim roku studiów charakteryzują się najniższym poziomem lojalności (ich przywiązanie do uczelni słabnie), najniżej też oceniali wizerunek uczelni[3]. Inne badania na ten temat wskazują, że najważniejszą cechą budującą wizerunek uczelni w kontekście nauczycieli są relacje pomiędzy studiującymi a nauczycielami. Natomiast najmniej istotne w budowaniu marki, w ocenie studiujących, są: dorobek naukowy i prace badawcze. Na taką opinię wpływają potrzeby praktyczne podczas przekazywania wiedzy i kształtowania umiejętności. Studiujący potrzebują przykładów zastosowania wiedzy oraz zdobywania umiejętności o charakterze przekrojowym a nie w wąskim zakresie – charakterystycznym dla prowadzenia badań. Z punktu widzenia studiujących istotne

[1] R.C. Lockwood, J. Hadd, Building a brand in higher education. Why business practices – particularly brand strategies – are becoming essential in today's universities, https://news.gallup.com/businessjournal/28081/building-brand-higher-education.aspx [dostep: 11.12.2023].

[2] I.M.S. Weerasinghe, R. Lalitha, S. Fernando, *Students' satisfaction in higher education. Literature review*, American Journal of Educational Research, 5(5), 2017, s. 533-534.

[3] K. Dziewanowska, Doświadczenia relacyjne w szkolnictwie wyższym i ich wpływ na wizerunek uczelni oraz lojalność studentów, Handel Wewnętrzny,3(362), 2016, s. 131-134.

jest stosowanie rozmaitych form współpracy i nowoczesnych sposobów kształcenia[4]. Na podstawie badań przeprowadzonych na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu wykazano, że kluczowa dla studiujących jest pomoc uczelni w świadomym zaplanowaniu i zrealizowaniu karier zawodowych. W tym kontekście celem studiowania jest przyswojenie wiedzy i umiejętności, które pozwolą na pracę w wybranym zawodzie. Realizacja tego celu wymaga, aby uczelnia była pośrednikiem pomiędzy edukacją a rynkiem pracy[5].

W szkolnictwie wyższym na świecie stosuje się wiele instrumentów do mierzenia zadowolenia studiujących. Przykładowe modele to: *servqual*, teoria inwestycji, indeks satysfakcji studentów Noel-Levitz, model satysfakcji Keaveney i Young, teoria *happy-productive* czy inwentarz satysfakcji studentów Elliotta i Shina[6].

Celem przeprowadzonego badania jest analiza zmian we wskaźniku Net Promoter Score (NPS) zastosowanym w środowisku akademickim. Rozważania dotyczą występowania różnych czynników powiązanych z zadowoleniem ze studiowania. Autor najpierw przybliża pojęcia marki uczelni oraz jej wizerunku, co ściśle jest powiązane z doświadczeniami wynikającymi z procesu studiowania. Następnie wprowadza zagadnienia związane z narzędziem NPS, które jest jedną z metod pomiaru zadowolenia klientów z organizacji. Metoda NPS jest również jedną z metod stosowanych do pomiaru zadowolenia wśród studiujących. W kolejnych częściach opisana jest zastosowana metoda, jak również wyniki badania. Artykuł kończy się podsumowaniem.

1. MARKA UCZELNI I JEJ WIZERUNEK

Percepcja uczelni przez osoby studiujące bezpośrednio powiązana jest z marką szkoły wyższej. Występuje tutaj następująca zależność: doświadczenia studiowania wpływają na wizerunek uczelni oraz budują jej markę. Pomiar zmian w postrzeganiu uczelni jest istotnym elementem budowania jej marki. Jedynie analiza zmian i czynników wpływających na te zmiany jest sposobem na wprowadzanie świadomych działań doskonalących funkcjonowanie uczelni i związane z tym jej pozytywne postrzeganie w otoczeniu wewnętrznym i zewnętrznym.

Termin „marka" rozpatrywany jest m.in. jako nazwa, symbol, wzór, który sprzyja konkretnej identyfikacji i odróżnia od konkurentów. Jednocześnie atrybuty te stanowią o subiektywnym postrzeganiu danej organizacji, co przejawia się w postaci wizerunku marki. W przypadku uczelni pojęcie to związane jest z aspektami zewnętrznymi w postaci nazwy, godła, haseł reklamowych, jak i wewnętrznymi – zobrazowanymi poprzez indywidualne postrzeganie prestiżu czy zaufania. Istotny element decydujący o wyborze uczelni stanowi jej marka, co jednocześnie wpływa na pozycję uczelni[7]. Marka powiązana jest również z wizerunkiem pracodawcy (ang. *employer branding*), na który

[4] M. Adamska, Ł. Dymek, *Kadra dydaktyczna jako czynnik warunkujący zarządzanie wizerunkiem uczelni publicznej*, Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, 124, 2018, s. 14.
[5] B. Sławecki, A. Wach-Kąkolewicz, *„Chcemy pracy!" – motywacje i oczekiwania studentów wobec uczelni ekonomicznych*, Edukacja Ekonomistów i Menedżerów, 25(3), 2012, s. 162-163.
[6] I.M.S. Weerasinghe, R.Lalitha, S. Fernando, *Students' satisfactionin…*, *op. cit.*, s. 534-536.
[7] A. Kulig, G. Nowaczyk, *Badania nad marką szkoły wyższej*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, 824(35), 2014, s. 30-32.

wpływają czynniki związane z doświadczeniami, wrażeniami, opiniami kształtującymi postrzeganie organizacji[8]. Marka uczelni ściśle powiązana jest z jej wizerunkiem w otoczeniu wewnętrznym i zewnętrznym.

Wartość marki uczelni bezpośrednio związana jest z zaangażowaniem studiujących w wielowymiarowe doświadczenia związane z uczelnią. Doświadczenia te wynikają m.in. z estetyki kampusu czy warunków prowadzenia zajęć. Równie ważne jak doświadczenia sensoryczne są doświadczenia intelektualne, odbierane jako pobudzenie ciekawości czy rozwijanie umiejętności analitycznych. Kolejną grupą są doświadczenia afektywne, związane z takim świadczeniem usług edukacyjnych, aby wywoływały one pozytywne emocje. Natomiast doświadczenia behawioralne powinny być dostarczane poprzez tworzenie możliwości działania związanego ze wzmacnianiem pożądanych zachowań. Znaczącym elementem jest również wspieranie pozytywnego myślenia[9]. Innymi czynnikami, od których zależy wizerunek uczelni, są m.in.: czas funkcjonowania uczelni; wizerunek kraju, w którym uczelnia funkcjonuje; sukcesy naukowe potwierdzone nagrodami oraz znani z tych sukcesów nauczyciele akademiccy; warunki gospodarcze, polityczne czy społeczne w danym kraju[10]. Warunki gospodarcze, społeczne i polityczne w określonym kraju można przenieść na szczebel lokalny w postaci danego miasta czy regionu, w którym funkcjonuje uczelnia.

2. NET PROMOTER SCORE

Pozyskiwanie informacji o doświadczeniach wynikających z procesu studiowania jest podstawowym sposobem zdobywania danych o kształtowaniu się wizerunku uczelni i jej marki. Jedynie w taki sposób można analizować wpływ różnych czynników powiązanych z marką uczelni i jej wizerunkiem. Wprowadzanie zmian w funkcjonowaniu uczelni (lub ich brak) musi być powiązane z pomiarem reakcji studiujących na podejmowane w imieniu uczelni działania.

Net Promoter Score (NPS), służący do badania zadowolenia, określany jest jako główny wskaźnik wzrostu organizacji, a związany jest z prawdopodobieństwem polecenia firmy innym przez klientów. Wskaźnik ten jest prosty i skuteczny w mierzeniu lojalności oraz satysfakcji klientów i może być bardziej skuteczny niż skomplikowane badania satysfakcji. Początki tej metody sięgają firmy *Enterprise Rent-A-Car*, gdzie prowadzono badania lojalności klientów na podstawie dwóch pytań: pierwszego – na temat zadowolenia z usługi; drugiego – dotyczącego prawdopodobieństwa ponownego skorzystania z usługi. Dzięki szybkości uzyskania wyników i przeprowadzenia analizy metoda ta stała się bardzo przydatna. W czasie rzeczywistym można było porównywać oddziały i uczyć się od tych, którzy osiągali najlepsze wyniki. Ponadto koncentrowano się wyłącznie na tych

[8] K. Gonera, E. Olszak-Dyk, *Świadome zarządzanie marką pracodawcy – studium przypadku*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, 416, 2016, s. 46.
[9] M. Waqas, *The role of brand experience and student engagement in the creation of brand equity in a higher education context*, Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing, 34(4), 2022, s. 466-467.
[10] J. Szwacka-Mokrzycka, R. Abutalibov, *Creating the Image of the university*, Acta Scientiarum Polonorum. Oeconomia, 13(4), 2014, s. 174-175.

klientach, którzy wystawili najwyższą ocenę. To właśnie oni ponownie korzystali z usług firmy, ale także polecali ją swoim znajomym. Poprzez takie zachowanie stawali się bezkosztowymi pracownikami działu marketingu[11]. NPS można łatwo obliczać i stosować w istniejących w danych organizacjach metodologiach oceny (np. popularne narzędzie on-line Qualtrics ma uwzględnione pytanie NPS). Według badań NPS odzwierciedla związek z przychodami, wynikami i wzrostem; wpływa na powtarzalność zakupów i przekazy ustne[12]. Analiza różnych pytań ankietowych i ich powiązanie ze wzrostem firmy pozwoliły na stwierdzenie, że pytanie dotyczące prawdopodobieństwa polecenia firmy znajomemu było najbardziej powiązane ze wzrostem. Określono również 10-punktową skalę, gdzie: 10 – wyjątkowo prawdopodobne rekomendowanie, 5 – neutralne, 0 – najprawdopodobniej brak rekomendowania. Następnie wyodrębniono trzy grupy klientów: promotorzy – odpowiedzi 10 i 9, biernie zadowoleni – odpowiedzi 8 i 7, zniechęceni – odpowiedzi od 6 do 0. Obliczenie promotorów netto polega na obliczeniu procenta promotorów wśród klientów, a następnie odjęcia od niego procenta zniechęconych wśród klientów. Mediana promotorów netto wśród 400 firm z 28 branż (130 000 odpowiedzi klientów w dwóch latach przed publikacją) wyniosła 16%. Najwyższe wyniki NPS, określające bardzo wysoką lojalność klientów, prowadzącą do wzrostu, wynoszącą od 75% do ponad 80%, miały: eBay, Amazon, USAA[13].

W zależności od branży ten sam wynik NPS może być najgorszy w branży, a może oznaczać (w odniesieniu do innych organizacji) wynik charakterystyczny dla liderów rynku. Według badania „Retently 2023 NPS Benchmark for B2C" najwyższy *benchmark* NPS, w wysokości 74, otrzymała branża ubezpieczeń, natomiast najniższy NPS równy 9 otrzymała branża: oprogramowanie i usługi internetowe. Szczegółowa interpretacja wyników NPS wygląda następująco: przedział od -100% do 0% – potrzeba poprawy, od 0% do 30% – dobry wynik, od 30% do 70% – wspaniały wynik, od 70% do 100% – doskonały wynik.

Charakterystyczne jest jednak, że różnice kulturowe mogą mieć wpływ na wynik NPS, np. w Europie klienci rzadziej wystawiają ocenę 9 i 10, w przeciwieństwie do USA, gdzie wystawiane oceny są wyższe dużo częściej niż w innych krajach (pojawił się pomysł zmiany skali dla Europy, gdzie ocena 8 byłaby zaliczana do grupy promotorów). Oczywiście na wysokość oceny wystawionej przez klienta wpływają również inne czynniki oddziałujące na dokonującego takiej oceny; można je przyporządkować do czterech grup: liczba dostawców produktów lub usług w danej niszy (ang. *niche competition*), poziom tolerancji klientów na niedogodności związane z produktem lub usługą (ang. *customer tolerance levels*), trudności przy zmianie dostawcy (ang. *vendor switching barriers*) oraz wpływ zdarzeń globalnych (ang. *events of global significance*)[14].

---

[11] F.F. Reichheld, *The one number you need to grow*, Harvard Business Review, 2003, https://hbr.org/2003/12/the-one-number-you-need-to-grow [dostęp: 27.12.2023].

[12] A. Kara, A. Mintu-Wimsatt, J.E. Spillan, *An application of the Net Promoter Score in higher education*, Journal of Marketing for Higher Education, 2022, s. 5-6, https://scholarsphere.psu.edu/resources/cc21a22f-062e-49a2-8cae-b5f1bcb956c5 [dostęp: 27.12.2023].

[13] F.F. Reichheld, *The One Number…*, *op. cit.*

[14] G. Raileanu, *What is a good Net Promoter Score? (2023 NPS Benchmark)*, 18.05.2023, https://www.retently.com/blog/good-net-promoter-score/ [dostęp: 4.01.2024].

W kontekście niniejszej pracy ważne jest przedstawienie kształtowania się wskaźników NPS w sektorze edukacji wyższej. Według badania studiujących programy biznesowe na trzech uniwersytetach (Penn State York Campus, Texas A&M University-Commerce, University of North Carolina-Pembroke) NPS kształtował się w przedziale od 33% do 43%[15]. Natomiast badanie przeprowadzone wśród studentów pierwszego roku na Uniwersytecie w Kolonii wykazało, że NPS wyniósł 4,5 dla całej uczelni i 8,2 dla studiowanego kierunku[16].

Badanie NPS można uszczegółowić, korygując pytanie: *Jakie jest prawdopodobieństwo, że polecisz naszą firmę znajomemu lub współpracownikowi?* poprzez zastąpienie wyrazu „firma" innymi, interesującymi nas elementami, które chcemy zbadać, np. produkt, usługa, doświadczenie, interakcja. Inną modyfikacją może być zastąpienie wyrazów: „znajomy" lub „współpracownik" interesującą nas grupą docelową (np. o podobnych zainteresowaniach, rodzinie). NPS można także poszerzyć o badanie jakościowe w postaci pytania otwartego, np.: *Jaki jest główny powód twojej oceny?*, *Czego brakowało lub co było rozczarowujące w twoim doświadczeniu z nami?*, *Jak możemy poprawić twoje wrażenia?*, *Które funkcje cenisz najbardziej?*[17]. Odmianą NPS jest eNPS (ang. *employee Net Promoter Score*), a pytanie brzmi: *w skali od 0 do 10 z jakim prawdopodobieństwem polecisz firmę jako miejsce pracy?*[18].

Wskaźnik NPS bada lojalność klientów, co może mieć ograniczone znaczenie w przypadku studiujących (ewentualna kontynuacja studiów na kolejnych poziomach lub studia o innym zakresie). Ponadto studiujący są nie tylko klientami, ale również członkami studenckiej społeczności (samorząd studencki, udział przedstawicieli studentów w wyborach rektora). Mimo iż istnieją różnice, to jednak pytanie NPS dotyczy polecenia organizacji osobie, którą znamy, a więc jest kluczowe dla uczelni.

3. ZASTOSOWANA METODA, ANALIZA DANYCH I PRZEPROWADZENIE POMIARU

Celem przeprowadzenia badania było zastosowanie metody charakterystycznej dla sfery biznesu w stosunku do studiujących. Zastosowano metodę NPS, która była już wykorzystywana na innych uczelniach na świecie.

Autor niniejszej pracy przeprowadził badanie w Akademii Nauk Stosowanych w Elblągu na grupie studiujących w Instytucie Ekonomicznym, na kierunkach: administracja oraz ekonomia. Grupa studiujących poddana badaniu inicjującym liczyła 119 osób, w tym podgrupa oceniająca praktyki stanowiła dziewięć osób (wszystkie osoby ze specjalności odbywające praktykę). Liczebność grupy kończącej badanie wyniosła 112 osób,

[15] A. Kara, A. Mintu-Wimsatt, J.E. Spillan, *An application of the Net Promoter Score…*, *op. cit.* s. 14.
[16] R. Schmatz, G. Wolf, M. Landmann, *Students as customers. The Net Promoter Score as a measure of satisfaction and loyalty in higher education*, Conference: From here to there. Positioning higher education institutions – EAIR 37th Annual Forum, Krems, Austria, wrzesień 2015, s. 7.
[17] G. Raileanu, *20 NPS survey question and response templates for 2023*, 27.01.2022, https://www.retently.com/blog/nps-survey-templates/ [dostep: 4.01.2024].
[18] A. Bitca, *eNPS – measure and improve employee experience*, 21.11.2023, https://www.retently.com/blog/employee-net-promoter-score/ [dostęp: 4.01.2024].

w tym osiem osób na praktykach. Badanie początkowe odbywało się w okresie od 14 lutego do 1 marca 2023. Natomiast badanie końcowe miało miejsce od 10 maja do 22 czerwca 2023.

Okres inicjujący badanie rozpoczął się po zakończeniu semestru zimowego. Studiujący mieli w pamięci doświadczenia związane z około czterema miesiącami nauki, zakończonej sesją podstawową i poprawkową. Okres kończący badanie miał miejsce przed rozpoczęciem sesji podstawowej.

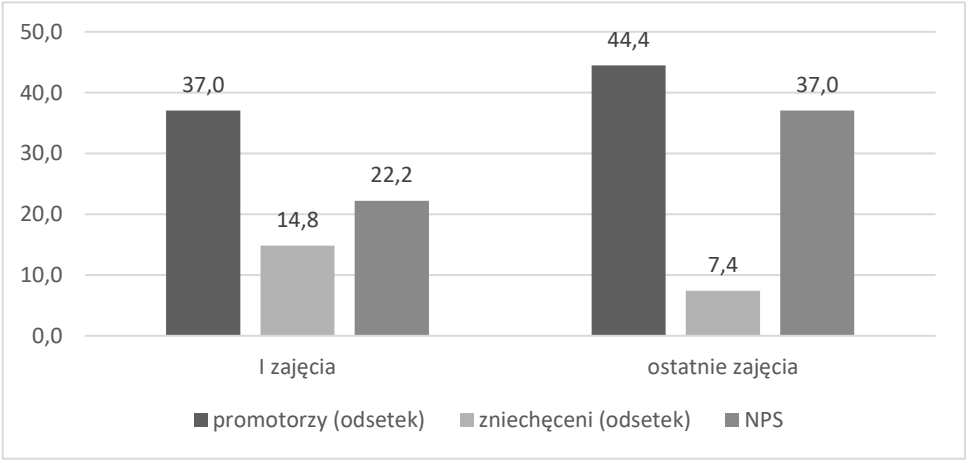
Osoby studiujące zostali poinformowani o zasadach wypełniania kwestionariusza oraz zakresie oceny, a mianowicie, że mają ocenić całą uczelnię, a nie tylko wybrane zajęcia. Natomiast w przypadku praktyki kompleksowej ocenie podlegało środowisko pracy w odczuciach osoby odbywającej praktyki jako pracownik. Omówiona została skala oceniania i pojawiła się ona w samym kwestionariuszu.

Badanie polegało na odpowiedzi na pytanie: *Jak bardzo prawdopodobne jest (w skali od 0 do 10), że polecisz uczelnię znajomej osobie?*, gdzie: 0 – mało prawdopodobne, 10 – bardzo prawdopodobne. W przypadku praktyk pytanie brzmiało: *Jak bardzo prawdopodobne jest (w skali od 0 do 10), że polecisz swoje miejsce praktyk znajomej osobie?*.

W celu analizy uzyskanych wyników obliczono wskaźnik NPS, przeanalizowano trendy, porównano wyniki analizy segmentowej studiujących w różnych grupach (różne specjalności, lata studiów, tryby studiów), odsetek promotorów, odsetek zniechęconych oraz średnią arytmetyczną oceny.

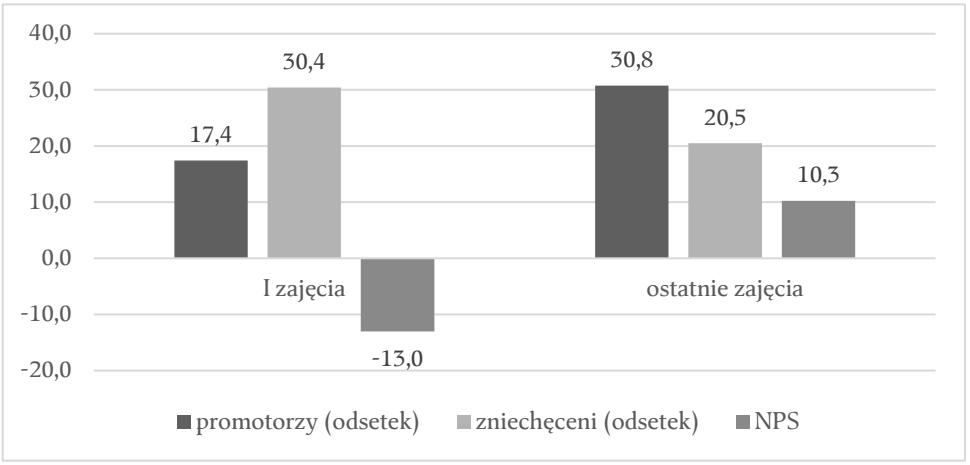
3.1. ANALIZA WYNIKÓW JEDNOSTKOWYCH NPS

Analiza wyników w podlegającej badaniu grupie „a" (rys. 1) wykazała, że wzrósł odsetek promotorów i zmniejszył się odsetek zniechęconych, w wyniku czego wskaźnik NPS również wzrósł. Średnia arytmetyczna oceny w 11-punktowej skali (od 0 do 10) wzrosła z 7,96 do 8,52. Liczba promotorów zwiększyła się z 10 do 12 osób. Liczba biernych pozostała na stałym poziomie 13 osób. Liczba zniechęconych zmalała z czterech do dwóch osób. Wskaźnik NPS wzrósł z 22,2 do 37, a więc o 14,8 pkt proc.



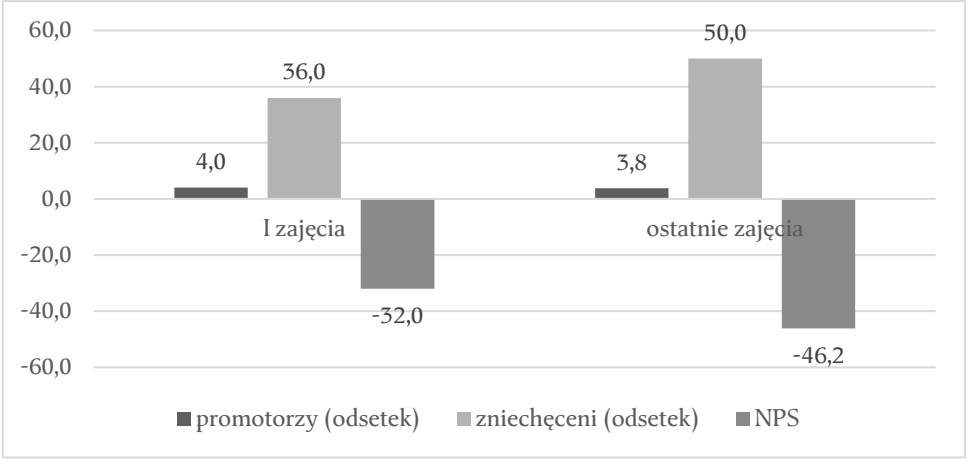
Rysunek 1. Wyniki badania NPS (grupa a) [opracowanie własne]

Wyniki badania grupy „b" (rys. 2) przedstawiają się następująco: znacząco wzrósł odsetek promotorów, w mniejszym stopniu zmniejszył się odsetek zniechęconych, a wskaźnik NPS znacząco wzrósł. Średnia arytmetyczna uzyskanych ocen zmieniła się z 7,22 do 7,54. Liczba promotorów wzrosła z ośmiu osób do 12 na ostatnich zajęciach. Liczba biernych zmniejszyła się z 24 do 19 osób. Liczba zniechęconych zmniejszyła się z 14 do ośmiu osób. Odbyło się to przy zmianie liczby badanych – zmniejszyła się ona z 46 do 39. Procentowa zmiana NPS charakteryzowała się wzrostem o 23,30 pkt proc.



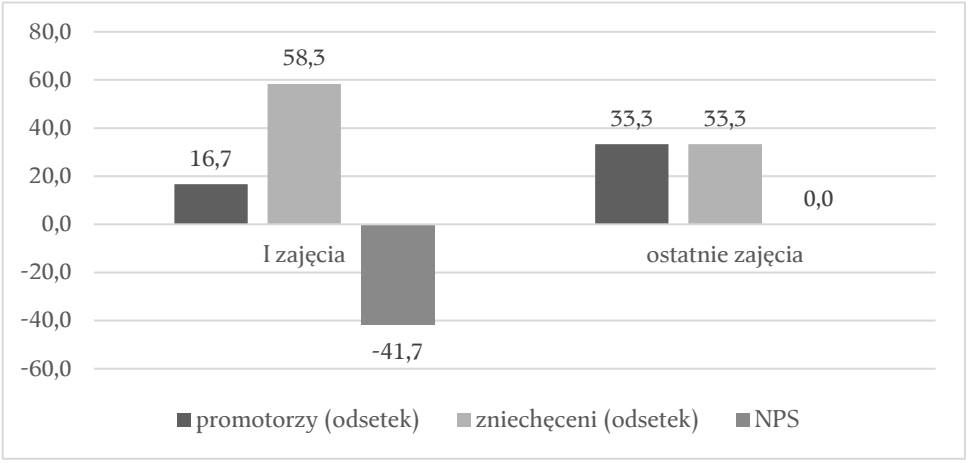
Rysunek 2. Wyniki badania NPS (grupa b) [opracowanie własne]

Zmiany w grupie „c" (rys. 3) charakteryzują się niewielkim spadkiem odsetka promotorów, wzrostem zniechęconych i znacznym spadkiem wskaźnika NPS. Średnia arytmetyczna uzyskanych ocen nieznacznie spadła z 6,16 do 6,12. Liczba promotorów pozostała bez zmian: jedna osoba na pierwszych zajęciach i jedna osoba na ostatnich zajęciach. Liczba biernych zmniejszyła się z 15 do 12 osób. Liczba zniechęconych wzrosła z 9 do 13. Zmiany te zaszły przy zmianie badanej grupy – liczba badanych zwiększyła się z 25 do 26 osób. Procentowa zmiana NPS odnotowała spadek o -14,15 pkt proc.



Rysunek 3. Wyniki badania NPS (grupa c) [opracowanie własne]

Zmiany w grupie „d" (rys. 4) dotyczyły wzrostu odsetka promotorów oraz spadku zniechęconych studiujących. Mocno zauważalny jest wzrost wskaźnika NPS. Średnia arytmetyczna wystawionych ocen wzrosła z 6,5 do 6,75. Liczba promotorów wzrosła z dwóch do czterech osób. Liczba biernych również wzrosła – z trzech do czterech osób. Natomiast liczba zniechęconych zmalała z siedmiu osób do czterech. Badana grupa nie zmieniła liczebności. Procentowa zmiana NPS charakteryzowała się wzrostem o 41,67 pkt proc. i wskaźnik ten uzyskał wartość 0.



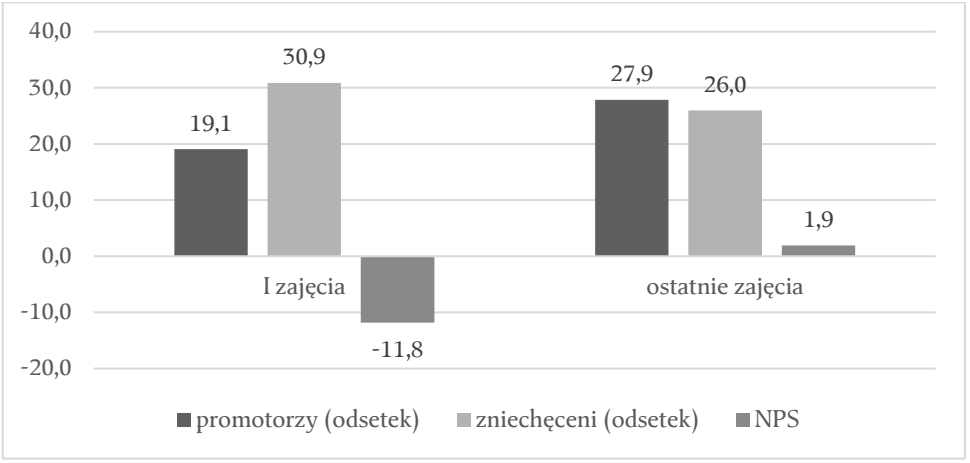
Rysunek 4. Wyniki badania NPS (grupa d) [opracowanie własne]

Porównując wyniki z początku badania w czterech badanych grupach, można zauważyć, że w trzech grupach na cztery odsetek promotorów był niższy niż odsetek zniechęconych. Natomiast NPS tylko w jednej grupie był dodatni (rys. 1). Natomiast na koniec badania sytuacja zmieniła się w następujący sposób: liczba promotorów w trzech grupach znacznie wzrosła (w jednej nieznacznie zmalała). Liczba zniechęconych również w trzech grupach znacznie zmalała (w jednej znacznie wzrosła). Wskaźnik NPS w trzech grupach zdecydowanie wzrósł (w jednej znacznie zmalał); wykazane zostały wartości dodatnie tego wskaźnika – z wyjątkiem jednej grupy (rys. 3) oraz wartości zero dla grupy „d" (rys. 4).

3.2. ANALIZA WYNIKÓW ZBIORCZYCH NPS

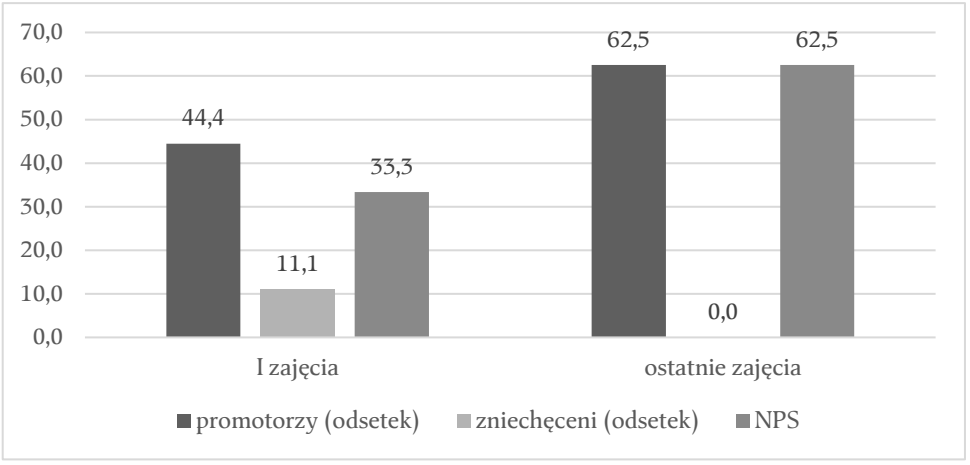
Wyniki zbiorcze zostały zagregowane dla dwóch zbiorów – grupy od „a" do „d" (oceniające uczelnię) oraz grupa praktyk (oceniająca miejsce odbywania praktyki).

Zbiorczy wynik dla grupy od „a" do „d" (rys. 5) wygląda następująco: odsetek promotorów wzrósł, a odsetek zniechęconych zmalał, ale w mniejszym stopniu. Spowodowało to wzrost wskaźnika NPS do 1,9 z wcześniejszej ujemnej wartości. Średnia arytmetyczna wystawionych ocen wzrosła z 7,08 do 7,34. Liczba promotorów wzrosła z 21 do 29 osób. Liczba biernych zmniejszyła się z 55 do 48 osób, natomiast liczba zniechęconych zmalała z 34 do 27 osób. Zmiany te zaszły przy zmniejszonej liczbie badanych ze 110 do 104 osób. Procentowa zmiana NPS wyniosła 13,74 pkt proc.



Rysunek 5. Wyniki badania zbiorczego NPS (grupy połączone; bez praktyk) [opracowanie własne]

Wyniki badania grupy praktyk (rys. 6) cechują się wzrostem liczby promotorów i spadkiem zniechęconych. Znacznie również wzrósł wskaźnik NPS – do wartości 62,5. Średnia arytmetyczna wystawionych ocen wzrosła z 7,89 do 8,75. Liczba promotorów w badanym okresie wzrosła z czterech do pięciu osób, a liczba biernych spadła z czterech do trzech osób. Liczba zniechęconych zmniejszyła się z jednej osoby do zera, ale mogło to być wynikiem zmniejszenia liczby badanych z dziewięciu do ośmiu osób. Procentowa zmiana NPS wzrosła o 29,17 pkt proc.



Rysunek 6. Wyniki badania zbiorczego NPS (praktyki; bez pozostałych grup) [opracowanie własne]

Zauważalne są znaczne różnice w odbiorze studiowania i praktykowania. W obu przypadkach doszło do wzrostu promotorów, spadku zniechęconych i wzrostu NPS, jednak występuje znaczna różnica w wartości NPS – w pierwszym przypadku jest to wynik bliski: „potrzeba poprawy". Natomiast w drugim przypadku jest to wynik: „wspaniały".

PODSUMOWANIE

NPS jest użyteczną miarą poziomu satysfakcji i lojalności klientów, a w przypadku tego badania – studiujących. Mierzenie zmian w poziomie kształtowania się NPS sprzyja obserwacji fluktuacji w poziomie nastawienia studiujących do uczelni, a tym samym do jej polecania znajomym jako miejsca kontynuowania nauki na wyższym poziomie. Zmierzone wyniki NPS pokazały różnicę między odsetkiem promotorów i zniechęconych w całej badanej grupie studiujących. Ukazały również zmiany w liczbie promotorów i zniechęconych oraz wartości wskaźnika NPS na początku i końcu badanego okresu. Rezultat tych badań wskazał na dosyć niski poziom analizowanych czynników. W poszczególnych grupach zauważalne były niskie wartości odsetka promotorów i zniechęconych, a także NPS na początku badanego okresu. Natomiast koniec badań charakteryzował się ich wzrostem, co wiązało się z wyższą satysfakcją. W jednej grupie poziom mierzonych parametrów zmalał w badanym okresie. Porównując poziom NPS (zbiorczy wynik dla grupy od „a" do „d" uzyskany w końcowym badaniu: NPS 1,9, a dla poszczególnych grup: grupa a – NPS 37, grupa b – NPS 10,3, grupa c – NPS 46,2 oraz grupa d – NPS 0) z wynikami z innych uczelni, można stwierdzić, że był niższy (trzy uniwersytety w USA: NPS w zakresie od 33% do 43%; Uniwersytet w Kolonii: NPS 4,5 dla całej uczelni i 8,2 dla studiowanego kierunku) w przypadku wyniku zbiorczego oraz niższy lub wyższy w przypadku poszczególnych grup od „a" do „d".

Trochę odmiennie kształtowała się sytuacja w przypadku badania postrzegania praktyk. Tutaj wynik był wysoki na początku i końcu badanego okresu i wykazał się tendencją wzrostową (odpowiednio NPS 33,3 i 62,5). Różnica w postrzeganiu studiowania i praktyk częściowo może być powodowana charakterem praktyk, który jest typowo praktyczny, i odbieraniem wykonywanych obowiązków jako czynności podlegających wynagradzaniu, a więc potrzebnych i użytecznych w realnym funkcjonowaniu państwa i gospodarki. W przypadku studiowania te zależności nie są tak bezpośrednio zauważalne.

Przeprowadzone badanie charakteryzuje się również odmiennymi wynikami dla poszczególnych grup, odróżniających się trybem studiów, specjalnością czy rokiem studiowania.

Badania wykazały konieczność stosowania tego typu pomiaru do śledzenia stopnia postrzegania uczelni przez studiujących i chęci jej polecania znajomym. Pewnym ograniczeniem badania jest brak zastosowania pytań uzupełniających, które wskazywałyby, jakie obszary należałoby poprawić, aby ocena była wyższa. W przypadku badania przeprowadzonego na Uniwersytecie w Kolonii niskie oceny wystawione przez zniechęconych i biernie zadowolonych związane były z brakiem odpowiednich informacji, poczuciem anonimowości na uczelni, sposobem zorganizowania uczelni oraz złożonością strony internetowej[19]. Wcześniej wspomniano, że w zakresie czynników negatywnie wpływających na ocenę uczelni są kontakty z administracją uczelni czy nauczycielami. Pozwala to stwierdzić, że zakres potencjalnych bodźców jest szeroki. Zależy od wielu czynników, które w sposób złożony wpływają na ocenę. Ponadto ewoluują one w czasie i mogą zależeć

[19] R. Schmatz, G. Wolf, M. Landmann, *Students as customers. The Net Promoter Score…*, *op. cit.*, s. 8.

również od okoliczności, które nie mają związku z samą uczelnią. Czynnikami zaburzającymi badanie NPS mogą być występujące u badanych różne poziomy entuzjazmu, uzależnione od indywidualnego zainteresowania studiami, sytuacji życiowej czy bezrobocia w danym regionie. Innym zagadnieniem jest też brak doświadczeń studiujących z innymi uczelniami, a jedynie z odmiennie funkcjonującymi szkołami średnimi, co może kształtować odczucia na podstawie porównań z różnymi etapami edukacji.

Ograniczeniem badania jest również brak możliwości porównania wskaźnika NPS z innymi uczelniami regionu. Mała jest także próba studiujących biorących udział w badaniu. Nie przeprowadzono też badania powodów wystawionej oceny przez studiujących, co umożliwiłoby wdrożenie działań naprawczych, a nie tylko obserwowanie zmian w poziomie NPS.

Pomimo trudności w dokładnym identyfikowaniu przyczyn poziomu wskaźnika NPS metoda ta pozwala na oszacowanie skali oraz zmian w zaangażowaniu i lojalności w stosunku do uczelni. Aspekty te są bezpośrednio powiązane z wizerunkiem uczelni i mają wpływ na jej postrzeganie również przez potencjalnych kandydatów.

LITERATURA

Adamska M., Dymek Ł., *Kadra dydaktyczna jako czynnik warunkujący zarządzanie wizerunkiem uczelni publicznej*, Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, 124, 2018, s. 7-18

Bitca A., *eNPS – measure and improve employee experience*, 21.11.2023, https://www.retently.com/blog/employee-net-promoter-score/ [dostęp: 4.01.2024].

Dziewanowska K., *Doświadczenia relacyjne w szkolnictwie wyższym i ich wpływ na wizerunek uczelni oraz lojalność studentów*, Handel Wewnętrzny, 3(362), 2016, s. 126-137.

Gonera K., Olszak-Dyk E., *Świadome zarządzanie marką pracodawcy – studium przypadku*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, 419, 2016, s. 43-55.

Kara A., Mintu-Wimsatt A., Spillan J.E., *An application of the Net Promoter Score in higher education*, Journal of Marketing for Higher Education, 7.01.2022, https://scholarsphere.psu.edu/resources/cc21a22f-062e-49a2-8cae-b5f1bcb956c5 [dostęp: 27.12.2023].

Kulig A., Nowaczyk G., *Badania nad marką szkoły wyższej*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, 824(35), 2014, s. 29-38.

Lockwood R.C., Hadd J., *Building a brand in higher education. Why business practices – particularly brand strategies – are becoming essential in today's universities*, https://news.gallup.com/businessjournal/28081/building-brand-higher-education.aspx, [dostęp: 11.12.2023].

Raileanu G., *20 NPS Survey Question and Response templates for 2023*, 27.01.2022, https://www.retently.com/blog/nps-survey-templates/ [dostęp: 4.01.2024].

Raileanu G., *What is a good Net Promoter Score? (2023 NPS benchmark)*, 18.05.2023, https://www.retently.com/blog/good-net-promoter-score/ [dostęp: 4.01.2024].

Reichheld F.F., *The one number you need to grow, Harvard Business Review*, 2003, https://hbr.org/2003/12/the-one-number-you-need-to-grow [dostęp: 27.12.2023].

Schmatz R., Wolf G., Landmann M., *Students as customers. The Net Promoter Score as a measure of satisfaction and loyalty in higher education, Conference: From here to there. Positioning higher education institutions – EAIR 37th Annual Forum*, Krems, Austria, wrzesień 2015

Sławecki B., Wach-Kąkolewicz A., *„Chcemy pracy!" – motywacje i oczekiwania studentów wobec uczelni ekonomicznych*, Edukacja Ekonomistów i Menedżerów, 25(3), 2012, s. 149-165.

Szwacka-Mokrzycka J., Abutalibov R., *Creating the image of the university*, Acta Scientiarum Polonorum. Oeconomia, 13(4), 2014, s. 169-179.

Waqas M., *The role of brand experience and student engagement in the creation of brand equity in a higher education context*, Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing, 4(4), 2022, s. 451-474.

Weerasinghe I.M.S., Lalitha R., Fernando S., *Students' satisfaction in higher education. Literature review*, American Journal of Educational Research, 5(5), 2017, s. 533-539.

ROZPRAWY NAUKOWE I ZAWODOWE ANS W ELBLĄGU

NUMER 2/2024 | ISSN 2956-7149

PAWEŁ KARDASZ[1]
Doktor w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki prawne
Akademia Nauk Stosowanych w Elblągu
ORCID: 0000-0002-4833-9375

WYBRANE PRZYKŁADY ZASTOSOWANIA NOWYCH TECHNOLOGII W PRAWIE – ANALIZA PROBLEMATYKI

Słowa kluczowe: AI, sztuczna inteligencja, nowe technologie, e-sądy, e-doręczenia

STRESZCZENIE

Przykłady rozwoju nowych technologii możemy spotkać wszędzie w naszym życiu codziennym prywatnym (e-bankowość, e-zakupy, gaming, kryptowaluty). Rozwój technologiczny nie omija jednak szeroko rozumianego prawa, w tym także prawa polskiego. Obecnie rozwiązania oparte na nowych technologiach stosowane są w systemie prawa polskiego w zakresie m.in. e-doręczeń, e-rozpraw (e-sądów), zautomatyzowanego procesu załatwiania spraw czy wykorzystania innych rozwiązań AI. Celem niniejszego artykułu jest zaprezentowanie i opisanie wyżej wskazanych rozwiązań. Opisywane w opracowaniu e-narzędzia stanowią obecnie jedne z najbardziej „jaskrawych" i zaawansowanych, w tym pod względem prac nad nimi, przykładów zastosowania nowych technologii w prawie polskim.

Keywords: AI, artificial inteligence, new technologies, e-court, e-delivery

ABSTRACT

Selected examples of the application of new technologies in law – analysis of the problem

We can find examples of the development of new technologies everywhere in our everyday private lives (e-banking, e-shopping, gaming, cryptocurrencies). However, technological development does not exclude broadly understood law, including Polish law. Currently, solutions based on new technologies are used in the Polish legal system in the following areas: e-delivery, e-hearings (e-courts), automated case settlement process or the use of other AI solutions. The purpose of this article is to present and describe the above-mentioned solutions. The e-tools described in the study constitute some of the most „bright" and advanced examples of the use of new technologies in Polish law, including in terms of work on them.

[1] Radca prawny przy Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Gdańsku.

WPROWADZENIE

Dynamicznie rozwijające się społeczeństwo dla swojego funkcjonowania wymaga zmian i ciągłego rozwoju różnych jego aspektów. Wskazuje się, że obecnie populacja ludzka znajduje się na etapie, być może, swojego największego rozkwitu – to znaczy w fazie tak zwanego „społeczeństwa informacyjnego"[2]. Jest to faza rozwoju ludzkości, w której to informacja oraz szybki jej przepływ stanowią o bogactwie i rozwoju danego kraju. W literaturze przedmiotu wskazuje się, że społeczeństwo informacyjne stanowi społeczność znajdująca się na odpowiednio wysokim poziomie rozwoju technologicznego, w którym informacja stanowi swoiście istotne dobro, intensywnie wykorzystywane w życiu gospodarczym, społecznym, politycznym i kulturalnym, w którym przepływ danych, jako szczególny zasób niematerialny, jest często cenniejszy niż dobra materialne i usługi[3]. To społeczeństwo, które charakteryzuje się bardzo wysokimi kompetencjami cyfrowymi, powszechnym dostępem do Internetu, gdzie praca oparta jest na intensywnej wymianie treści cyfrowych. W ujęciu szerokim społeczeństwo informacyjne to zaś po prostu społeczeństwo obejmujące wszystkich ludzi żyjących w strefie oddziaływania nowych rozwiązań technologicznych[4].

Należy zauważyć, że termin „społeczeństwo informacyjne", jak było to wskazane już powyżej, obejmuje obecnie wszelakie rodzaje i formy życia społecznego. Pojęcie to mieści w sobie przede wszystkim aspekty życia prywatnego każdego człowieka. Rozwiązania oparte na nowych technologiach możemy bowiem odnaleźć już np. w sferze bankowości (bankowe usługi elektroniczne, e-konta bankowe, e-płatności), kryptowalut, gamingu i w handlu (elektroniczne portale aukcyjne). Omawiane powyżej zagadnienie przenika również coraz częściej do sfery szeroko rozumianego życia publicznego każdego człowieka. Coraz powszechniej rozwiązania oparte na nowych technologiach, w tym komunikacyjne, wykorzystywane są do załatwiania różnych spraw publicznych obywateli (np. ePUAP, PUE ZUS itd.). Rozwiązania technologiczne nie omijają także dziedziny szeroko rozumianego prawa.

Celem niniejszego artykułu jest zaprezentowanie wybranych przykładów rozwiązań informatycznych, które do chwili obecnej wprowadzone zostały lub są na etapie ich wdrażania do systemu prawa polskiego. Niniejszy artykuł ma za zadanie wyłącznie przybliżyć czytelnikowi problematykę zastosowania nowych rozwiązań technologicznych w prawie. Poszczególne zagadnienia zostaną opisane w ramach opracowania, więc wyłącznie w niezbędnym zakresie. Do zagadnień, jakie zostaną omówione w ramach artykułu należą: e-doręczenia, e-rozprawy (sądy), proces zautomatyzowanego załatwiania spraw i użycie AI w prawie. Opisywane w opracowaniu e-narzędzia stanowią jedne z najbardziej „jaskrawych" i zaawansowanych obecnie, w tym pod względem prac nad nimi, przykładów zastosowania nowych technologii w prawie polskim. Mimo to zagadnienia

[2] A. Barczewska-Dziobek, *Społeczeństwo informacyjne wyzwaniem dla państwa i administracji*, (w:) P.J. Suwaj, J. Zimmermann (red.), *Wpływ przemian cywilizacyjnych na prawo administracyjne i administrację publiczną*, Lex a Wolters Kluwer business, Warszawa 2013, s. 81 i nn.
[3] M. Kęsy, *Społeczeństwo informacyjne w rozwoju cywilizacyjnym ludzkości*, Dydaktyka Informatyki, 6, 2011, s. 75.
[4] *Ibidem*, s. 76.

te do tej pory nie doczekały się szerszego omówienia w literaturze przedmiotu. Stąd autor zdecydował się na ich bliższe przeanalizowanie w artykule. Ramy objętościowe pracy niestety nie pozwalają na opisanie innych rozwiązań informatycznych wprowadzanych obecnie do prawa polskiego[5].

1. E-DORĘCZENIA

Jeszcze do niedawna podstawowy sposób komunikowania się organów administracji publicznej z obywatelem (jednostką) stanowił papierowy obieg dokumentów. Taki sposób komunikacji polegał po prostu na wysyłce korespondencji z lub do organów administracji publicznej w formie fizycznej, opartej na papierowej dokumentacji (podania, pisma procesowe, wezwania itd.). Stan ten uległ zmianie 5 października 2021 roku, tj. z dniem wejścia w życie przepisów ustawy z dnia 18 listopada 2020 r. o doręczeniach elektronicznych (dalej także u.d.e.)[6]. Począwszy od tej daty sposób komunikowania się na linii jednostka – organ – jednostka podlega bowiem stałej metamorfozie w kierunku komunikacji bazującej na zdobyczach nowoczesnych technologii.

W ramach ustawy o doręczeniach elektronicznych prawodawca polski wprowadził całkiem nowe narzędzia wzajemnej wymiany informacji, dostosowujące metody komunikacji do wymogów XXI wieku, sprowadzając komunikację tradycyjną (dotychczasową, papierową) do roli tzw. wyjątku od reguły. Oznacza to, że po pełnym wprowadzeniu do systemu prawa polskiego rozwiązań wyżej wskazanej ustawy właśnie komunikacja elektroniczna będzie wiodła prym w wymianie korespondencji w Polsce, a wymiana papierowa dokumentacji będzie mogła być stosowana wyłącznie uzupełniająco[7]. W obrębie ustawy prawodawca polski wprowadził do prawa polskiego m.in. pojęcia (narzędzia) prawno-informatyczne: publicznej usługi rejestrowanego doręczenia elektronicznego, kwalifikowanej usługi rejestrowanego doręczenia elektronicznego, publicznej usługi hybrydowej, adresu do doręczeń elektronicznych i skrzynki doręczeń.

Na gruncie regulacji u.d.e. przez publiczną usługę rejestrowanego doręczenia elektronicznego rozumie się usługę umożliwiającą przesyłanie danych między stronami trzecimi drogą elektroniczną i zapewniającą dowody związane z posługiwaniem się przesyłanymi danymi, w tym dowód wysłania i otrzymania danych, oraz chroniąca przesyłane dane przed ryzykiem utraty, kradzieży, uszkodzenia lub jakiejkolwiek nieupoważnionej zmiany, świadczoną przez operatora wyznaczonego. Jest to w takim razie elektroniczna pocztowa usługa o charakterze powszechnym wykonywana przez operatora pocztowego, który został wyznaczony do pełnienia tej roli zgodnie z właściwymi przepisami Ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe (dalej także u.p.p.)[8]. Standardy świadczenia omawianej

[5] Rozwiązania te autor postara się opisać w osobnym artykule naukowym. Do przykładów innych e-rozwiązań aktualnie wprowadzonych lub będących na etapie ich wdrażania do prawa polskiego należą m.in.: eKRS (w tym e-formularze KRS, S24, RDF), e-podpisy i pieczęcie elektroniczne, inteligentne kontrakty itd.

[6] Dz. U., t.j. z 2023 r., poz. 285 ze zm.

[7] P. Kardasz, *Nowe zasady dotyczące doręczania pism i wnoszenia podań w formie dokumentu elektronicznego w ogólnym postępowaniu administracyjnym (nowelizacja Kodeksu postępowania administracyjnego z dnia 5.10.2021 r.) – Część I*, Prawo i Więź, 4(38), 2021, s. 446.

[8] Dz. U., t.j. z 2012 r., poz. 1529.

usługi zostały wymienione przez ustawodawcę polskiego w art. 38-39 u.d.e. Do dnia 31 grudnia 2025 roku włącznie rolę operatora wyznaczonego w RP, odpowiedzialnego za świadczenie omawianej usługi, będzie pełniła Poczta Polska S.A.[9] Za kwalifikowaną usługę rejestrowanego doręczenia elektronicznego na płaszczyźnie unormowań u.d.e. uważa się natomiast usługę rejestrowanego doręczenia elektronicznego spełniającą wymagania przewidziane w art. 44 rozporządzenia eIDAS[10], której standardy określono m.in. w ramach art. 44 u.d.e. w zw. z art. 26a Ustawy z dnia 5 września 2016 r. o usługach zaufania oraz identyfikacji elektronicznej[11]. Usługa ta świadczona jest więc z założenia przez kwalifikowanych dostawców usług zaufania, będących najczęściej przedsiębiorcami, którzy wpisani zostali do rejestru kwalifikowanych dostawców usług zaufania i spełniają odpowiednie kryteria prawne[12]. Skorzystanie z dobrodziejstwa zarówno publicznej, jak i rejestrowanej usługi doręczenia elektronicznego wymaga posiadania przez podmiot zainteresowany (organ lub obywatela-jednostkę) skrzynki doręczeń i adresu do doręczeń elektronicznych, w tym w szczególności wpisanych do Bazy Adresów Elektronicznych. W celu zapewnienia realizacji publicznej usługi rejestrowanego doręczenia elektronicznego powstaje obecnie całkiem nowy system teleinformatyczny, którego funkcjonowanie zapewni minister właściwy do spraw informatyzacji oraz minister właściwy do spraw gospodarki. Kwalifikowana usługa rejestrowanego doręczenia elektronicznego będzie zaś oferowana w zakresie różnych komercyjnych systemów teleinformatycznych. Z założenia zarówno system publiczny, jak i systemy komercyjne będą ze sobą kompatybilne, to znaczy mają one ze sobą harmonijnie współdziałać[13]. Warto zauważyć, że w ramach dwóch wyżej wskazanych usług elektronicznych funkcjonował będzie system, podobnie jak to miało miejsce dotychczas, dowodów wysyłania i otrzymania. Szczegółowe zasady dotyczące tej instytucji ustawodawca polski uregulował w ramach art. 40-44 u.d.e. Dowód ten pełni podobne funkcje jak używane już w prawie polskim urzędowe poświadczenie przedłożenia[14] i urzędowe poświadczenie doręczenia[15].

Powyżej opisane usługi zgodnie z u.d.e. uzupełniać będzie tzw. „publiczna usługa hybrydowa"[16], stanowiąca usługę pocztową skierowaną dla osób wykluczonych cyfrowo,

---

[9] Por. Państwowa Agencja Prasowa, *Poczta Polska do końca 2025 będzie obsługiwać urzędowe e doręczenia? Sejm skierował do prac w komisji projekt ustawy o doręczeniu elektronicznym*, https://prawo.gazetaprawna.pl/artykuly/1469451,poczta-polska-urzedowe-e-doreczenia-ustawa-odoreczeniu-elektronicznym.html [dostęp: 11.03.2024].

[10] Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 910/2014 z dnia 23 lipca 2014 r. w sprawie identyfikacji elektronicznej i usług zaufania w odniesieniu do transakcji elektronicznych na rynku wewnętrznym oraz uchylające dyrektywę 1999/93/WE (Dz.Urz. UE L Nr 257, s. 73).

[11] Dz. U., t.j. z 2021 r., poz. 1797 ze zm.

[12] P. Kardasz, *Informatyzacja samorządu terytorialnego na przykładzie doręczeń elektronicznych w ogólnym postępowaniu administracyjnym – analiza problematyki,* [w:] K. Olszewska, K. Sidorkiewicz, K. Starańczak, P. Uziębło, *Rola samorządu terytorialnego w systemie bezpieczeństwa wewnętrznego. Wybrane aspekty*, Wydawnictwo Akademii Nauk Stosowanych w Elblągu, Elbląg 2023, s. 173.

[13] P. Kardasz, *Informatyzacja…*, *op. cit.*, s. 177.

[14] https://epodrecznik.mc.gov.pl/mediawiki/index.php?title=Urz%C4%99dowe_po%C5%9Bwiadczenie_przed%C5%82o%C5%BCenia_(UPP) [dostęp: 11.03.2024].

[15] https://epodrecznik.mc.gov.pl/mediawiki/index.php?title=Urz%C4%99dowe_po%C5%9Bwiadczenie_dor%C4%99czenia_(UPD) [dostęp: 11.03.2024].

[16] Zob. także szerzej na temat usług hybrydowych doręczenia: A. Skóra, P. Kardasz, K. Szelągowska, *Ewolucja czy rewolucja doręczeń elektronicznych w czasach kryzysu? Przyczynek do dyskusji na temat komunikowania się organów administracji publicznej z jednostką na przykładzie usług hybrydowych,* [w:] A. Bochentyn, J.H. Szla-

tj. osób starszych, nieposiadających umiejętności cyfrowych lub komputera. Publiczna usługa hybrydowa w Polsce będzie polegała na przekształcaniu przez pocztowego operatora wyznaczonego dokumentu elektronicznego[17] (np. wezwania lub decyzji administracyjnej) nadanego przez podmiot publiczny z adresu do doręczeń elektronicznych jako przesyłkę listową w celu doręczenia korespondencji do adresata, w sposób zautomatyzowany i zapewniający ochronę tajemnicy pocztowej na każdym etapie realizacji usługi. Usługa ta polegała będzie zatem na przekształcaniu dokumentacji elektronicznej w tradycyjną (papierową) i wysyłaniu jej do jej adresata. Szczegółowe zasady dotyczące korzystania z opisywanej usługi zawarte zostały przez ustawodawcę polskiego w ramach art. 45-54 u.d.e. W zakresie nieuregulowanym w przepisach ustawy o doręczeniach elektronicznych do świadczenia tej usługi przez organ administracji publicznej stosuje się odpowiednio przepisy u.p.p.[18] Jak już było to stwierdzone na wstępie, w powyższych przypadkach tradycyjne doręczenie pism do organów administracji publicznej lub obywatela-jednostki będzie mogło być stosowane jedynie uzupełniająco, jako wyjątek od zasady drabiny doręczeń wskazanych w u.d.e.[19]

Warto zauważyć, że proces wdrażania postanowień analizowanej ustawy o doręczeniach elektronicznych aktualnie jest wciąż w toku. Datę graniczną wprowadzenia rozwiązań objętych omawianym aktem prawnym stanowi bowiem dzień 1 października 2029 roku. Od tej daty co do zasady wszystkie organy administracji publicznej w Polsce, w tym m.in. sądy, trybunały, komornicy, prokuratura, organy ścigania itd., będą obowiązane do stosowania w pełni jej regulacji normatywnych. Powyższe oznacza też, że do zakończenia wyżej wskazanego czasookresu będzie obowiązywał w Polsce swoisty dualizm doręczeń – w niektórych przypadkach będą więc stosowane do realizacji czynności materialno-technicznej doręczeń dotychczasowe przepisy regulujące tę materię, natomiast w innych niektóre podmioty publiczne będą już stosowały w całości nowe regulacje u.d.e. związane z e-doręczeniami[20].

2. E-ROZPRAWY (E-SĄDY)

Pandemia COVID-19, która rozpoczęła się w 2019 roku i trwała nieprzerwanie do 1 lipca 2023 roku (kiedy został odwołany stan zagrożenia epidemicznego), uświadomiła wielu ludziom, w tym instytucjom państwowym w Polsce, jak ważne są umiejętności związane ze stosowaniem w życiu codziennym rozwiązań nowych technologii. Wybuch tej pandemii w wielu przypadkach utrudnił lub wprost uniemożliwił normalne funkcjonowanie państwa. Powszechnie zaczęto bowiem zamykać – do odwołania – różne urzędy państwowe (urzędy gminy, urzędy centralne itd.). W omawianym okresie konieczność

chetko (red.), *Cyfrowa czy analogowa? Funkcjonowanie administracji publicznej w stanie kryzysu*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2020, s. 367-392.

[17] A. Skóra, P. Kardasz, *Electronic document in the general administrative proceedings in Poland*, [w:] E. Bani, B. Pachuca-Smulska, E. Rutkowska-Tomaszewska (red.), *Public and private law and the challenges of new technologies and digital markets*, t. 1: *Regulatory challenges*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2020, s. 41.

[18] P. Kardasz, *Informatyzacja…*, *op.cit.*, s. 180.

[19] *Ibidem*, s. 171.

[20] Zob. szerzej art. 155 u.d.e. Por. P. Kardasz, *Informatyzacja…*, *op. cit.*, s. 181-182.

zamknięcia lub co najmniej znacznego ograniczenia funkcjonowania nie ominęła także sądów oraz innych podmiotów odpowiedzialnych za sprawowanie wymiaru sprawiedliwości w Polsce. Niestety posunięcie takie, w połączeniu z często archaicznymi na tamten czas regulacjami prawnymi oraz nieprzygotowaniem podmiotów sprawujących wymiar sprawiedliwości w RP do zastałej sytuacji, spowodowało paraliż omawianych powyżej instytucji. Jak pamiętamy, remedium na taką sytuację okazało się wówczas wprowadzenie przez ustawodawcę polskiego do systemu prawa krajowego różnych doraźnych rozwiązań *prawnych*, a przede wszystkim unormowań Ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (dalej także s.r.z.z.c.)[21] i Ustawy z dnia 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19[22]. Aktami tymi prawodawca wdrożył do prawa polskiego możliwość odbywania zdalnych rozpraw m.in. przez sądy cywilne, administracyjne i karne[23]. Dobrym przykładem przepisu tamtego okresu wprowadzającego omawiane rozwiązanie natury informatycznej był art. 15 ust. 1 zzs[1] s.r.z.z.c., zgodnie z którym: *W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 oraz w ciągu roku od odwołania tego z nich, który obowiązywał jako ostatni, w sprawach rozpoznawanych według przepisów ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego: 1) rozprawę lub posiedzenie jawne przeprowadza się przy użyciu urządzeń technicznych umożliwiających przeprowadzenie ich na odległość z jednoczesnym bezpośrednim przekazem obrazu i dźwięku (posiedzenie zdalne), z tym że osoby w nim uczestniczące, w tym członkowie składu orzekającego, nie muszą przebywać w budynku sądu; 2) od przeprowadzenia posiedzenia zdalnego można odstąpić tylko w przypadku, gdy rozpoznanie sprawy na rozprawie lub posiedzeniu jawnym jest konieczne, a ich przeprowadzenie w budynku sądu nie wywoła nadmiernego zagrożenia dla zdrowia osób w nich uczestniczących*. Rozprawa zdalna jako forma kontaktu stron i innych uczestników postępowań z sądem, choć początkowo używana sporadycznie, stale zyskiwała na popularności. Do zalet takiej formy powszechnie zaliczano wtedy: oszczędność czasu, oszczędność środków pieniężnych, bezpieczeństwo jednostki. Oczywiście dostrzegano także negatywne strony takiego sposobu komunikacji. Wskazywano np., że w postępowaniu karnym rozprawy zdalne mogą istotnie naruszać zasadę bezpośredniości postępowania dowodowego[24].

Warto zauważyć, że wyżej omawiane przepisy w zakresie e-rozpraw mogą być stosowane w Polsce co do zasady wyłącznie do dnia 1 lipca 2024 roku [25]. Po upływie tego okresu zatem generalnie nie będzie można prowadzić rozpraw w formie on-line, powo-

[21] Dz. U., t.j. z 2023 r., poz. 1327 ze zm.
[22] Dz. U., tj. z 2022 r., poz. 2141.
[23] A. Grubalska, *Rozprawa zdalna na gruncie art. 374 Kodeksu postępowania karnego*, Roczniki Administracji i Prawa, 21(3), 2021, s. 99-109.
[24] A. Łukaszewicz, *Zdalne sprawy karne nie będą masowe*, https://legalis.pl/zdalne-sprawy-karne-nie-beda-masowe/ [dostęp: 11.03.2024].
[25] https://businessinsider.com.pl/prawo/zmiany-w-kodeksie-postepowania-cywilnego-zdalne-rozprawy-i-jednoosobowe-sklady/8fcms0n [dostęp: 12.03.2024].

łując się na regulacje s.r.z.z.c. lub innych podobnych ustaw czasu pandemicznego. Jest to związane z czasowym wygaszaniem analizowanych przepisów w związku z zakończeniem pandemii w RP. Mimo powyższego ustawodawca polski w wielu przypadkach zdecydował się na zachowanie możliwości prowadzenie rozpraw i posiedzeń w sposób elektroniczny (zdalny), wprowadzając odpowiednie zmiany do obowiązujących regulacji prawnych. Dotyczy to zwłaszcza przepisów procedury karnej, cywilnej i administracyjnej, a także norm innych poszczególnych ustaw. W czerwcu 2020 roku na stałe do Kodeksu postępowania karnego wprowadzone zostały w szczególności regulacje art. 250 § 3e-3f k.p.k. i § 3-9 art. 374 k.p.k. statuujące m.in. możliwość złożenia wyjaśnień przez podejrzanego w zakresie zastosowania tymczasowego aresztowania zdalnie lub dopuszczalność obecności oskarżonego w rozprawie karnej w formie on-line. Należy wskazać także na nowelizację dokonaną na mocy Ustawy z dnia 7 lipca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania Cywilnego, ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych, ustawy – Kodeks postępowania karnego oraz niektórych innych ustaw, na podstawie której ustawodawca polski z dniem 14 marca 2024 roku wdrożył do Kodeksu postępowania cywilnego obszerną nowelizację informatyzacją[26]. W wyniku omawianej noweli zmianie uległa przede wszystkim treść art. 151 k.p.c. dotycząca miejsca odbywania posiedzeń sądowych, do której na stałe wprowadzono możliwość zarządzania przez przewodniczącego odbywania rozpraw cywilnych w formule on-line. Podobnie ustawodawca postąpił, nowelizując w dniu 6 stycznia 2021 roku sądową procedurę administracyjną w zakresie art. 94 Ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi[27], a także w dniu 22 listopada 2022 roku art. 255^3 Ustawy z dnia 30 czerwca 2000 r. – Prawo własności przemysłowej[28], wprowadzając możliwość odbycia rozprawy patentowej przy użyciu urządzeń technicznych umożliwiających przeprowadzenie jej na odległość z jednoczesnym bezpośrednim przekazem obrazu i dźwięku w sposób zapewniający zachowanie niezbędnych zasad bezpieczeństwa (tj. zdalnie). W omawianym kierunku zmieniane są obecnie przez ustawodawcę także pozostałe polskie akty prawne.

3. PROCES ZAUTOMATYZOWANEGO ZAŁATWIANIA SPRAW

Należy zauważyć, że już od pewnego czasu możliwe jest załatwianie spraw w postępowaniu administracyjnym, w tym postępowaniu podatkowym, przez różne organy administracji publicznej w sposób w pełni zautomatyzowany i oparty na działaniu algorytmu. Taka metoda załatwiania spraw wprowadzona została przez prawodawcę polskiego w szczególności do znowelizowanej treści art. 14 Ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego[29] oraz zmienionego brzmienia art. 126 Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa[30]. Mając na uwadze te unormowania, należy wskazać, że zgodnie z treścią nowo dodanego do pierwszego z powołanych prze-

[26] Dz. U. z 2023 r., poz. 1860 ze zm.
[27] Dz. U., t.j. z 2023 r., poz. 1634 ze zm.
[28] Dz. U., t.j. z 2023 r., poz. 1170 ze zm.
[29] Dz. U., t.j. z 2023 r., poz. 775 ze zm.
[30] Dz. U., t.j. z 2023 r., poz. 2383 ze zm.

pisów § 1b ustawodawca polski aktualnie dopuszcza możliwość rozstrzygania spraw administracyjnych z wykorzystaniem pism generowanych automatycznie i opatrzonych kwalifikowaną pieczęcią elektroniczną organu administracji publicznej. Analogiczne unormowanie znajduje zastosowanie w postępowaniu podatkowym.

Pod pojęciem „automatyzacji" należy rozumieć zastąpienie w znacznej części pracy człowieka działaniami narzędzi, systemów lub wyspecjalizowanych robotów. W prawie polskim automatyzacja w wąskim tego słowa znaczeniu występuje już od dawna, np. w postaci potwierdzenia wniesienia lub otrzymania pisma on-line. Począwszy od 5 października 2021 roku proces automatyzacji w polskim prawie poszedł jednak znacznie dalej, co stało się w związku z wprowadzeniem do niego regulacji u.d.e. Przyjęcie unormowań tej ustawy zdaniem wielu autorów, w tym G. Sibigi, wprowadziło do krajowego porządku prawnego możliwość zastosowania zastępujących człowieka (lub grupę ludzi) rozwiązań informatycznych automatyzujących działalność orzeczniczą i wszelkie inne jego czynności służące załatwieniu indywidualnej sprawy administracyjnej przez poszczególne organy administracji publicznej. Wypada zaznaczyć, że na razie analizowane rozwiązania stosowane są wyłącznie w ramach czynności wydawania zaświadczeń i do potwierdzania czynności realizowanych w ramach usług on-line, w szczególności w zakresie wyżej wymienionych postępowań administracyjnych. Wydaje się, że mimo współczesnego marginalnego wykorzystania omawianych narzędzi rozwój algorytmów i różnych technologii informatycznych przyczyni się w dłuższej perspektywie do znacznie szerszego użycia opisywanej instytucji, w tym w poszczególnych innych procedurach prawnych w Polsce. Zdaniem autora w przyszłości za wątpliwą, z czysto etycznego i moralnego punktu widzenia, trzeba jednak będzie uznać możliwość wydania w sposób zautomatyzowany przez robota (algorytm) różnych merytorycznych rozstrzygnięć wobec obywatela-jednostki, np. decyzji w skomplikowanych i zawiłych sprawach administracyjnych[31].

4. UŻYCIE AI W PRAWIE

Rozwiązania oparte na nowych technologiach od jakiegoś czasu zaczynają być coraz powszechniej stosowane w różnych dziedzinach życia w Polsce. Co jakiś czas pojawiają się także coraz to nowsze projekty prawno-informatyczne rozwijające narzędzia służące do użycia sztucznej inteligencji (AI) w szeroko ujętym prawie polskim. W tym zakresie w naszym kraju realizowane są już m.in. projekty służące stworzeniu inteligentnych asystentów prawnych dla kancelarii prawnych, organów administracji publicznej lub sądów czy rozwiązania mające na celu automatyczne tworzenie pism procesowych w różnych postępowaniach prawnych. Są to rozwiązania oparte w szczególności na sztucznych sieciach neuronowych, uczeniu maszynowym lub uczeniu głębokim (ang. *deep learning*). Przez sieć neuronową należy rozumieć masowo równoległy procesor roz-

[31] Wydaje się, że decyzje wobec człowieka, a w szczególności w sprawach skomplikowanych i zawiłych, powinien wydawać również człowiek (pracownik danego organu). Nieetyczne jest wydawanie takich decyzji przez robota (algorytm). W procesie podejmowania decyzji poza brzmieniem przepisu prawnego zasadniczą rolę pełnią również inne czynniki, w tym czynniki: analityczny i ludzki.

proszony, który jest naturalnie przystosowany do gromadzenia wiedzy eksperymentalnej i udostępniania jej w celu wykorzystania. Rozwiązania oparte na takiej sieci zdobywają więc wiedzę, ucząc się, a do przechowywania tak pozyskanych informacji wykorzystują one siły połączeń pomiędzy neuronami, nazywane wagami synaptycznymi[32]. Sztuczne sieci neuronowe działają przy tym na podobnej zasadzie co sieci neuronowe, z tą różnicą, że są one tworzone nienaturalnie, zazwyczaj przez człowieka[33]. Uczenie maszynowe stanowi zaś metodę analizy danych, która automatyzuje tworzenie modeli analitycznych. Jest to gałąź sztucznej inteligencji oparta na założeniu, że systemy mogą uczyć się na podstawie danych, identyfikować wzorce i podejmować decyzje przy minimalnej interwencji człowieka[34]. Natomiast pod terminem „uczenie głębokie" należy rozumieć rozwiązania, w których sztuczne sieci neuronowe – algorytmy zaprojektowane do działania przypominającego ludzki mózg – uczą się z dużych ilości danych. Uczenie głębokie jest w takim razie podzbiorem uczenia maszynowego[35]. Wszystkie te rozwiązania działają więc w sposób podobny do ludzkiego mózgu i mają przede wszystkim za zadanie imitowanie jego istotnych funkcji, w tym poznawczych. Warto zauważyć, że w tym momencie na rynku polskim funkcjonuje już kilkanaście podmiotów rozwijających i oferujących powyższe narzędzia oparte na AI. Są to np. Amberlo[36] lub AiPost[37] i inne firmy[38]. Zapewne ze względu na ich stale rosnącą popularność takich systemów w kolejnych latach będzie w naszym kraju przybywało.

Warto przy tym zauważyć, że choć rozwiązania stosowane w Polsce w zakresie użycia AI w prawie są już na całkiem wysokim poziomie i są one zaawansowane technologicznie, aktualnie znacznie lepiej w obrębie zastosowania systemów sztucznej inteligencji w zakresie szeroko rozumianego prawa radzą sobie bardziej rozwinięte kraje, takie jak np. USA, Holandia, Estonia czy Chiny. Należy wskazać, że w Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej aktualnie funkcjonuje m.in. system sztucznej inteligencji, który służy do oceny ryzyka ponownego złamania prawa przez oskarżonego w procesie karnym. Jest to program stworzony przez firmę COMPAS i wspomaga on sędziego w podejmowaniu przez niego decyzji, czy w związku z możliwością popełnienia przez oskarżonego recydywy wydać wyrok bezwzględny, czy w zawieszeniu[39]. W Holandii od 2010 roku działa natomiast system tzw. *e-court*, który służy rozwiązywaniu spraw windykacyjnych. W tym systemie czynności człowieka wymaga jedynie końcowy etap

[32] https://www.ibm.com/docs/pl/spss-statistics/29.0.0?topic=networks-what-is-neural-network [dostęp: 12.03.2024].
[33] https://aioai.pl/sztuczne-sieci-neuronowe-co-to-jest-i-jak-dziala/ [dostęp: 13.03.2024].
[34] https://www.sas.com/pl_pl/insights/analytics/machine-learning.html [dostęp: 12.03.2024].
[35] https://www.oracle.com/pl/artificial-intelligence/machine-learning/what-is-deep-learning/ [dostęp: 12.03.2024].
[36] https://www.amberlo.io/pl/blog/aktualnosci/sztuczna-inteligencja-w-sadach-i-kancelarii-prawnej/ [dostęp: 12.03.2024].
[37] https://aipost.pl/blog/prawnik-ai-jak-sztuczna-inteligencja-transformuje-doradztwo-prawne-online [dostęp: 12.03.2024].
[38] https://enoik.pl/ [dostęp: 12.03.2024].
[39] M. Bartoszek, *Zastosowanie sztucznej inteligencji w sądownictwie w świetle zasady skutecznej ochrony sądowej*, Folia Iuridica Universitatis Wratislaviensis,11(1), 2022, s. 9.

postępowania objętego tym rozwiązaniem, tj. wydanie tytułu egzekucyjnego[40]. Warto także zauważyć, że już od 2019 roku w Estonii stale rozwijany jest projekt, którego celem jest stworzenie systemu opartego na AI, służącego zastąpieniu sędziego w sprawach cywilnych o drobne roszczenia do kwoty 7000 euro[41]. Wypada wskazać, że obecnie w Chinach opracowywany jest także system AI, który w przyszłości ma zastąpić oskarżycieli publicznych (prokuratorów) w podejmowaniu przez nich decyzji procesowych. Według aktualnych danych system ten obecnie rozpoznaje przestępstwa i wnosi zarzuty w sprawach karnych z 97% skutecznością[42]. Przykładów zastosowania na świecie sztucznej inteligencji w prawie lub usługach prawniczych jest przy tym o wiele więcej. Zazwyczaj rozwiązania te z powodu ich „nowości" nie przyjmują jednak jeszcze żadnej formy regulacji prawa stanowionego w poszczególnych krajach. Stanowią one jednak już część otoczenia prawnego stosowanego coraz powszechniej w obrocie normatywnym[43].

PODSUMOWANIE

Można zauważyć, że rozwiązania oparte na nowych technologiach są używane w prawie polskim już na dość szeroką skalę. Narzędzia te są niewątpliwie pomocne. Przyśpieszają one bowiem obrót informacji w postępowaniach (e-doręczenia), czynią je łatwiejszymi i bardziej dostępnymi dla obywateli-jednostek (e-sądy/e-rozprawy). Przyczyniają się do szybszego załatwiania spraw przez organy (automatyczne załatwianie sprawy) oraz przez obywatela-jednostkę (AI w prawie, automatyczne tworzenie pism procesowych). Wydaje się przy tym, że rozwiązania oparte na sztucznej inteligencji będą w przyszłości ciągle rozwijane oraz staną się jeszcze bardziej zaawansowane. Oprócz tego zapewne będą powstawały całkiem nowe rozwiązania związane ze zdobycznymi nowymi technologiami, o których jeszcze nie mamy pojęcia. Już obecnie bowiem udoskonalana jest np. technologia wirtualnej rzeczywistości oparta o okulary VR[44]. Być może w niedalekiej perspektywie technologia ta pozwoli, co jest tylko domysłem, na uczestnictwa w rozprawach zdalnych właśnie w taki, odmiejscowiony, lecz całkiem namacalny sposób. Aktualnie rozwijana jest również technologia „neuralinku"[45], która zrewolucjonizować może także sposób sporządzania pism procesowych przez pełnomocników i rozstrzygnięć przez sądy.

[40] H. Nakad-Weststrate, T. Jongbloed, H. van der Herik, A. Salem, *Digitally produced judgements in modern court proceedings*, International Journal of Digital Society, 4, 2015, s. 1102. Zob. także M. Bartoszek, *Zastosowanie…*, *op. cit.*, s. 13-14.
[41] *Ibidem*, s. 14.
[42] https://fintech.gov.pl/en/komunikaty/303-aktualnosci-artykuly/847-chiny-algorytm-ai-w-roli-prokuratora [dostęp: 12.03.2024].
[43] Choć narzędzia oparte na AI zazwyczaj obecnie nie są „uregulowane" prawnie, są one coraz częściej stosowane w poszczególnych systemach prawnych. Coraz częściej pomagają osobom zainteresowanym, w tym profesjonalistom – adwokatom, sędziom itd., w załatwianiu poszczególnych spraw prawnych, sporządzaniu pism itp. Można zatem przyjąć, że narzędzia te stanowią już część szeroko pojętego „otoczenia prawnego" w różnych krajach. Stanowią więc część szeroko rozumianego prawa również w Polsce.
[44] https://www.prawo.pl/prawnicy-sady/wirtualne-szkolenia-dla-sedziow,520478.html [dostęp: 12.03.2024].
[45] https://businessinsider.com.pl/technologie/musk-pacjent-z-implantem-mozgowym-neuralink-steruje-myszka-za-pomoca-mysli/1yd018n [dostęp: 12.03.2024].

Mimo wielu zalet powszechnego stosowania rozwiązań opartych na nowych technologiach należy jednak pamiętać o wielu zagrożeniach, które może nieść ze sobą ich stosowanie, w tym w zakresie szeroko rozumianego prawa. Przede wszystkim nowe technologie, jak nic na tym świecie, wciąż nie są jeszcze idealne. Są one więc podatne na błędy, niedociągnięcia, a także na ataki hakerskie[46]. Stosowanie narzędzi opartych na nowych technologiach, a w szczególności sztucznej inteligencji, wciąż jawi się również nie do końca do zaakceptowania przez współczesne społeczeństwo. Chodzi tutaj przede wszystkim o dopuszczalność podejmowania i wydawania przez sztuczną inteligencję (AI) decyzji wobec obywatela-jednostki. Choć nowoczesne technologie faktycznie nie są jeszcze na tyle zaawansowane, aby sprostać w pełni temu wyzwaniu, dopuszczalność stosowania takiego rozwiązania w prawie może jawić się jako co najmniej wątpliwa ze względów etyczno-moralnych.

Niemniej jednak wydaje się, że należy zaakceptować wyżej opisany stan rzeczy i się do niego powoli dostosowywać. Od użycia nowych technologii w życiu codziennym, ale także w prawie, już bowiem nie uciekniemy. Akceptacja zdobyczy nowych technologii, w tym w zakresie prawa, nie oznacza jednak, że nie powinniśmy zawczasu przyjąć odpowiednich regulacji ograniczających i chroniących dobro ludzkie w kontaktach ze sztuczną inteligencją. Pozostawienie rozwoju narzędzi związanych z nowymi technologiami bez kontroli może okazać się dla nas, w tym dla państwa polskiego, poważnym problemem[47], nie wspominając o tym, że rozwój sztucznej inteligencji i nowoczesnych technologii może okazać się poważnym wyzwaniem dla samych prawników[48]. Warto zatem stale monitorować poszczególne rozwiązania technologiczne.

LITERATURA

Barczewska-Dziobek A., *Społeczeństwo informacyjne wyzwaniem dla państwa i administracji*, [w:] Suwaj P.J., Zimmermann J. (red.), *Wpływ przemian cywilizacyjnych na prawo administracyjne i administrację publiczną*, Lex a Wolters Kluwer business, Warszawa 2013.

Bartoszek M., *Zastosowanie sztucznej inteligencji w sądownictwie w świetle zasady skutecznej ochrony sądowej*, Folia Iuridica Universitatis Wratislaviensis, 11(1), 2022.

Grubalska A., *Rozprawa zdalna na gruncie art. 374 Kodeksu postępowania karnego*, Roczniki Administracji i Prawa, 21(3), 2021.

[46] Por. A. Skóra, P. Kardasz, *Skutki prawne awarii środków technicznych lub sieci teleinformatycznej, za pomocą której wnoszone jest do organu podanie w postaci elektronicznej oraz skutki prawne błędu w transmisji danych e-podania. Uwagi na płaszczyźnie KPA*, Studia Iuridica Lublinensia, 4, 2021, s. 301-313.

[47] Warto zauważyć, że obecnie w ramach UE opracowywany został projekt ustawy o sztucznej inteligencji – AI Act. Celem tego aktu prawnego jest przede wszystkim uregulowanie w sposób prawny kwestii związanych z AI na terenie Unii Europejskiej. Akt ten ma również na celu ochronę obywateli UE przed zagrożeniami związanymi ze stałym rozwojem narzędzi opartych na sztucznej inteligencji, https://www.parp.gov.pl/component/content/article/85510:ai-act-czyli-nowe-wyzwania-dla-przedsiebiorcow-w-erze-rozwoju-sztucznej-inteligencji [dostęp: 12.03.2024].

[48] Moim zdaniem należy więc zaadaptować, także w Polsce, koncepcję, że nowe technologie i sztuczna inteligencja (AI) powinny stanowić wyłącznie wsparcie i pomoc dla człowieka oraz prawników, w tym adwokatów, radców prawnych, sędziów itd. Nigdy zaś zdobycze nowoczesnych technologii nie powinny zastępować na gruncie szeroko rozumianego prawa jednostki ludzkiej. Ma to związek m.in. z wyżej już poruszanym aspektem etyczno-moralnym stosowania AI.

Kardasz P., *Nowe zasady dotyczące doręczania pism i wnoszenia podań w formie dokumentu elektronicznego w ogólnym postępowaniu administracyjnym (nowelizacja Kodeksu postępowania administracyjnego z dnia 5.10.2021 r.) – Część I*, Prawo i Więź, 4(38), 2021.

Kardasz P., *Informatyzacja samorządu terytorialnego na przykładzie doręczeń elektronicznych w ogólnym postępowaniu administracyjnym – analiza problematyki*, [w:] Olszewska K., Sidorkiewicz K., Starańczak K., Uziębło P., *Rola samorządu terytorialnego w systemie bezpieczeństwa wewnętrznego. Wybrane aspekty*, Wydawnictwo Akademii Nauk Stosowanych w Elblągu, Elbląg 2023.

Kęsy M., *Społeczeństwo informacyjne w rozwoju cywilizacyjnym ludzkości*, Dydaktyka Informatyki, 6, 2011.

Nakad-Weststrate H., Jongbloed T., van der Herik H., Salem A., *Digitally produced judgements in modern court proceedings*, International Journal of Digital Society, 4, 2015.

Sibiga G., *Zasada wykorzystania pism generowanych automatycznie do załatwienia indywidualnej sprawy administracyjnej (art. 14 § 1b KPA). Podstawa prawna czy zasada kierunkowa dla automatycznego podejmowania decyzji?*, Monitor Prawniczy, 6, 2023.

Skóra A., Kardasz P., Szelągowska K., *Ewolucja czy rewolucja doręczeń elektronicznych w czasach kryzysu? Przyczynek do dyskusji na temat komunikowania się organów administracji publicznej z jednostką na przykładzie usług hybrydowych*, [w:] Bochentyn A., Szlachetko J.H. (red.), *Cyfrowa czy analogowa? Funkcjonowanie administracji publicznej w stanie kryzysu*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2020.

Skóra A., Kardasz P., *Electronic Document in the General Administrative Proceedings in Poland*, [w:] Bani E., Pachuca-Smulska B., Rutkowska-Tomaszewska E. (red.), *Public and private law and the challenges of new technologies and digital markets, t. 1: Regulatory challenges*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2020.

Skóra A., Kardasz P., *Skutki prawne awarii środków technicznych lub sieci teleinformatycznej, za pomocą której wnoszone jest do organu podanie w postaci elektronicznej oraz skutki prawne błędu w transmisji danych e-podania. Uwagi na płaszczyźnie KPA*, Studia Iuridica Lublinensia, 4, 2021.

NETOGRAFIA

Łukaszewicz A., *Zdalne sprawy karne nie będą masowe*, https://legalis.pl/zdalne-sprawy-karne-nie-beda-masowe/ [dostęp: 11.03.2024].

Państwowa Agencja Prasowa, *Poczta Polska do końca 2025 będzie obsługiwać urzędowe e-doręczenia? Sejm skierował do prac w komisji projekt ustawy o doręczeniu elektronicznym,* https://prawo.gazetaprawna.pl/artykuly/1469451,poczta-polska-urzedowe-e-doreczenia-ustawa-o doreczeniu-elektronic znym.html [dostęp: 11.03.2024].

https://epodrecznik.mc.gov.pl/mediawiki/index.php?title=Urz%C4%99dowe_po%C5%9Bwiadczenie_przed%C5%82o%C5%BCenia_(UPP) [dostęp: 11.03.2024].

https://epodrecznik.mc.gov.pl/mediawiki/index.php?title=Urz%C4%99dowe_po%C5%9Bwiadczenie_dor%C4%99czenia_(UPD) [dostęp: 11.03.2024].

https://businessinsider.com.pl/prawo/zmiany-w-kodeksie-postepowania-cywilnego-zdalne-rozprawy-i-jednoosobowe-sklady/8fcms0n [dostęp: 12.03.2024].

https://www.amberlo.io/pl/blog/aktualnosci/sztuczna-inteligencja-w-sadach-i-kancelarii-prawnej/ [dostęp: 12.03.2024].

https://aipost.pl/blog/prawnik-ai-jak-sztuczna-inteligencja-transformuje-doradztwo-prawne-online [dostęp: 12.03.2024].

https://enoik.pl/ [dostęp: 12.03.2024].

https://fintech.gov.pl/en/komunikaty/303-aktualnosci-artykuly/847-chiny-algorytm-ai-w-roli-prokuratora [dostęp: 12.03.2024].

https://www.prawo.pl/prawnicy-sady/wirtualne-szkolenia-dla-sedziow,520478.html [dostęp: 12.03.2024].

https://businessinsider.com.pl/technologie/musk-pacjent-z-implantem-mozgowym-neuralink-steruje-myszka-za-pomoca-mysli/1yd018n [dostęp: 12.03.2024].

https://www.parp.gov.pl/component/content/article/85510:ai-act-czyli-nowe-wyzwania-dla-przedsiebiorcow-w-erze-rozwoju-sztucznej-inteligencji [dostęp: 12.03.2024].

https://www.ibm.com/docs/pl/spss-statistics/29.0.0?topic=networks-what-is-neural-network [dostęp: 12.03.2024].

https://aioai.pl/sztuczne-sieci-neuronowe-co-to-jest-i-jak-dziala/ [dostęp: 13.03.2024].

https://www.sas.com/pl_pl/insights/analytics/machine-learning.html [dostęp: 12.03.2024].

https://www.oracle.com/pl/artificial-intelligence/machine-learning/what-is-deep-learning/ [dostęp: 12.03.2024].

AKTY PRAWNE

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 910/2014 z dnia 23 lipca 2014 r. w sprawie identyfikacji elektronicznej i usług zaufania w odniesieniu do transakcji elektronicznych na rynku wewnętrznym oraz uchylające dyrektywę 1999/93/WE (Dz.Urz. UE L Nr 257, s. 73).

Ustawa z dnia 18 listopada 2020 r. o doręczeniach elektronicznych (t.j. Dz. U. z 2023 r., poz. 285 ze zm.).

Ustawa z dnia 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe (t.j. Dz. U. z 2012 r., poz. 1529).

Ustawa z dnia 5 września 2016 r. o usługach zaufania oraz identyfikacji elektronicznej (t.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 1797 ze zm.).

Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (t.j. Dz. U. z 2023 r., poz. 1327 ze zm.).

Ustawa z dnia 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19 (t.j. Dz. U. z 2022 r., poz. 2141).

Ustawa z dnia 7 lipca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania Cywilnego, ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych, ustawy – Kodeks postępowania karnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r., poz. 1860 ze zm.).

Ustawa z dnia 30 sierpnia 2002 r. – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (t.j. Dz. U. z 2023 r., poz. 1634 ze zm.).

Ustawa z dnia 30 czerwca 2000 r. – Prawo własności przemysłowej (t.j. Dz. U. z 2023 r., poz. 1170 ze zm.).

Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (t.j. Dz. U. z 2023 r., poz. 775 ze zm.).

Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (t.j. Dz. U. z 2023 r., poz. 2383 ze zm.).

ROZPRAWY NAUKOWE I ZAWODOWE ANS W ELBLĄGU

NUMER 2/2024 | ISSN 2956-7149

OLEKSANDRA OLIYNYCHUK
Doktor ze specjalności rachunkowość, analiza, audyt
Akademia Nauk Stosowanych w Elblągu
ORCID 0000-0001-9359-7560

TAJEMNICA PRZEDSIĘBIORSTWA I SZTUCZNA INTELIGENCJA

He, who owns the information, owns the world!

Nathan Mayer Rothschild[1]

Słowa kluczowe: tajemnica przedsiębiorstwa, informacje poufne, nieuczciwa konkurencja, własność intelektualna, sztuczna inteligencja, modele sztucznej inteligencji, cyberbezpieczeństwo, cyberzagrożenia, bezpieczeństwo informacyjne

STRESZCZENIE

Artykuł poświęcony jest zagadnieniom ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa w kontekście szybkiego upowszechniania się w działalności gospodarczej systemów opartych na modelach sztucznej inteligencji. Rozważano prawne i organizacyjne aspekty koncepcji tajemnicy przedsiębiorstwa. Przeanalizowano kluczowe elementy definicji tajemnicy przedsiębiorstwa. Szczególną uwagę zwrócono na tajemnicę przedsiębiorstwa jako element jego własności intelektualnej. Nakreślono stan i perspektywy wykorzystania systemów opartych na sztucznej inteligencji w działalności gospodarczej. Podsumowano cyberzagrożenia dla danych przedsiębiorstwa generowanych przy użyciu modeli sztucznej inteligencji. W artykule usystematyzowano zasoby prawne, organizacyjne i techniczne ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa.

Keywords: trade secrets, confidential information,

ABSTRACT

Trade secret and artificial intelligence

The article deals with issues of protection of trade secrets in the context of the rapid proliferation of systems based on artificial intelligence models in business. Legal and organisational aspects of the concept of

[1] Resourcegroup, https://www.resourcegroup.com.ua/en/news/.

unfair competition, intellectual property, artificial intelligence, artificial intelligence models, cyber security, cyber threats, information security

trade secrets are considered. The key elements of the definition of a trade secret have been analysed. Special attention was given to trade secrets as an element of a company's intellectual property. The status and prospects for the use of artificial intelligence-based systems in business were outlined. Cyber threats to corporate data using artificial intelligence models are summarised. The article systematises the legal, organisational and technical means of protecting trade secrets.

WSTĘP

Zmieniające się otoczenie rynkowe, nasilająca się konkurencja oraz liczne obiektywne zagrożenia o charakterze politycznym, ekonomicznym, społecznym i technologicznym wymagają od przedsiębiorstw szybkiej i adekwatnej reakcji w celu osiągnięcia parametrów bezpieczeństwa ekonomicznego. W takich okolicznościach szczególnego znaczenia nabiera umiejętność rzetelnego przechowywania i efektywnego wykorzystywania cennych dla przedsiębiorstwa informacji. Posiadanie ich może zapewnić przedsiębiorstwu znaczącą przewagę konkurencyjną, wzmocnić jego pozycję rynkową, zdobyć nowych partnerów do współpracy, a także przyczynić się do rozwoju i prosperity. W związku z powyższym, jednym z istotnych elementów zarządzania strategicznego przedsiębiorstwem jest zorganizowanie skutecznego systemu ochrony szczególnie cennych informacji, które można określić mianem tajemnicy przedsiębiorstwa (dalej: TP).

Prawne, organizacyjne i zarządcze aspekty kształtowania systemu ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa są przedmiotem prac wielu badaczy. W szczególności P. Szustakiewicz bada kwestię tajemnicy przedsiębiorstwa w zakresie dostępu do informacji publicznej[2]. S. Pawelec rozważa problematykę ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa w prawie karnym materialnym i procesowym[3]. M. Różyczka analizuje skuteczność ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa w postępowaniu cywilnym po wprowadzeniu Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2016/943 z dnia 8 czerwca 2016 r.[4]

W świetle rozwoju nowoczesnych technologii informatycznych, szybkiego rozprzestrzeniania się systemów sztucznej inteligencji, w tym w przedsiębiorstwach, konieczne jest unowocześnienie podejścia do ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa, na czym się koncentruje niniejsze badanie.

[2] P. Szustakiewicz, *Tajemnica przedsiębiorcy a tajemnica przedsiębiorstwa w sprawach z zakresu dostępu do informacji publicznej*, Ius Novum, 15(2), 2021, s. 41-50, https://iusnovum.lazarski.pl/iusnovum/article/view/1236/580 (dostęp: 21.02.2024).

[3] S. Pawelec, *Ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa w prawie karnym materialnym i procesowym*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2015.

[4] M. Różyczka, *Ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa w postępowaniu cywilnym – zagadnienia wybrane*, https://ruj.uj.edu.pl/xmlui/bitstream/handle/item/79825/rozyczka_ochrona_tajemnicy_przedsiebiorstwa_w_postepowaniu_cywilnym_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y (dostęp: 21.02.2024).

1. KONCEPCJA TAJEMNICY PRZEDSIĘBIORSTWA – ASPEKTY PRAWNE I ORGANIZACYJNE

Kwestie ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa zostały uregulowane w kilku międzynarodowych aktach prawnych z zakresu własności intelektualnej. Konwencja paryska o ochronie własności przemysłowej z dnia 20 marca 1883 roku, zmieniona w dniu 24 marca 1975 roku, która jest głównym aktem w dziedzinie regulacji własności przemysłowej, zawiera artykuł w pewnym stopniu także dotyczący ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa. I tak, zgodnie z art. 10 bis: *Kraje zawierające umowę zobowiązują się do zapewnienia członkom Związku skutecznej ochrony przed nieuczciwą konkurencją. Za czyn nieuczciwej konkurencji uważa się każdy czyn konkurencji sprzeczny z uczciwymi praktykami przemysłowymi lub handlowym*i[5].

Znacznie więcej uwagi poświęca się TP w Porozumieniu w sprawie handlowych aspektów praw własności intelektualnej (zwanym Porozumieniem TRIPS), które stanowi załącznik do Porozumienia ustanawiającego Światową Organizację Handlu (sekcja 7: Ochrona informacji niejawnych). Zgodnie z art. 39 ust. 2: *Osoby fizyczne i prawne będą miały możliwość zapobiegania temu, aby informacje pozostające w sposób zgodny z prawem pod ich kontrolą nie zostały ujawnione, nabyte lub użyte bez ich zgody przez innych, w sposób sprzeczny z uczciwymi praktykami handlowymi („sposób sprzeczny z uczciwymi praktykami handlowymi" będzie oznaczać co najmniej takie praktyki, jak naruszenie umowy, nadużycie zaufania i nakłanianie do naruszenia lub nadużycia, i obejmuje uzyskanie niejawnej informacji przez osoby trzecie, które wiedziały lub wykazały rażące niedbalstwo w związku z brakiem wiedzy o tym, że informacja uzyskana została przy zastosowaniu takich praktyk), tak długo, jak takie informacje:*

- *są poufne w tym sensie, że jako całość lub w szczególnym zestawie i zespole ich elementów nie są ogólnie znane lub łatwo dostępne dla osób z kręgów, które normalnie zajmują się tym rodzajem informacji;*
- *mają wartość handlową dlatego, że są poufne; i*
- *poddane zostały przez osobę, pod której legalną kontrolą informacje te pozostają, rozsądnym, w danych okolicznościach, działaniom dla utrzymania ich poufności*[6].

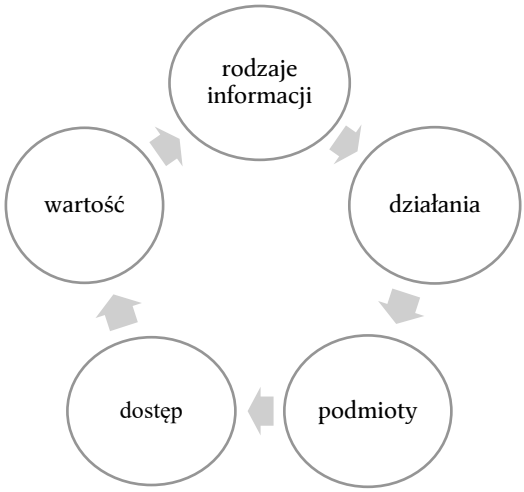
Można zatem stwierdzić, że chociaż Porozumienie TRIPS nie zawiera bezpośredniego odniesienia do TP, wyraźnie określa wymogi dotyczące informacji o ich dostępności i aktualności. Jednocześnie przepisy te stanowią podstawę dla ustawodawstwa krajowego.

W ustawodawstwie Rzeczypospolitej Polskiej pojęcie TP regulują przepisy ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, a zatem *ujawnienie, wykorzystanie lub pozyskanie cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa*[7] ustawodawca zalicza do czynu nieuczciwej konkurencji. Jednocześnie kategorię „tajemnica przedsiębiorstwa" definiuje jako *informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub*

[5] Konwencja związkowa paryska o ochronie własności przemysłowej z dnia 20 marca 1883 roku. Wersja od: 24 marca 1975 r. (Dz.U. z 1932 r. Nr 2, poz. 8).
[6] Porozumienie w sprawie handlowych aspektów praw własności intelektualnej (Dz. U. z 1996 r. Nr 32, poz. 143 i załącznik z dnia 19 marca 1996 r.).
[7] Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz. U. z 2022 r., poz. 1233).

inne informacje posiadające wartość gospodarczą, które jako całość lub w szczególnym zestawieniu i zbiorze ich elementów nie są powszechnie znane osobom zwykle zajmującym się tym rodzajem informacji albo nie są łatwo dostępne dla takich osób, o ile uprawniony do korzystania z informacji lub rozporządzania nimi podjął, przy zachowaniu należytej staranności, działania w celu utrzymania ich w poufności[8].

Zgodnie z prawną definicją TP można wyróżnić podstawowe elementy, które przedstawia rysunek 1.



Rysunek 1. Kluczowe elementy prawnej definicji tajemnicy przedsiębiorstwa [opracowanie własne na podstawie[9]]

Jak wynika z rysunku 1, który opiera się na analizie odpowiednich przepisów ustawy, zasadniczymi cechami pojęcia TP są:

1. rodzaje informacji – otwarta lista rodzajów informacji (informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa [lub inne informacje – dop. Autora]);
2. wartość – informacja posiada wartość gospodarczą;
3. dostęp do informacji – informacje nie są powszechnie znane albo nie są łatwo dostępne dla określonych podmiotów;
4. podmioty – do określonych podmiotów ustawodawca zaliczył „osoby zwykle zajmujące się tym rodzajem informacji", czyli osoby uprawnione do korzystania lub rozporządzania informacjami;
5. działania – zachowanie należytej staranności działania osób uprawnionych do utrzymania informacji w poufności.

Połączenie wszystkich powyższych elementów pozwala zidentyfikować informacje jako TP, a nieuprawniony dostęp do nich i wyciek uznaje się za czyn nieuczciwej konkurencji (dalej: CNK).

[8] *Ibidem*.
[9] *Ibidem*.

Tabela 1 przedstawia prawne fakty dotyczące tajemnicy przedsiębiorstwa, które są identyfikowane jako stanowiące i niestanowiące czyny nieuczciwej konkurencji zgodnie z prawem.

Tabela 1. Czyny nieuczciwej konkurencji dotyczące tajemnicy przedsiębiorstwa

Lp.	Fakt prawny	Istotne cechy charakterystyczne
stanowiące czyn nieuczciwej konkurencji		
1	Pozyskanie informacji stanowiących TP	➢ bez zgody uprawnionego podmiotu; ➢ wynika z: ❖ nieuprawnionego dostępu, ❖ przywłaszczenia, ❖ kopiowania: ▪ dokumentów ▪ przedmiotów ▪ materiałów ▪ substancji ▪ plików elektronicznych
2	Wykorzystanie lub ujawnienie informacji stanowiących TP	➢ bez zgody uprawnionego podmiotu; ➢ narusza obowiązek: ❖ ograniczenia ich wykorzystywania, ❖ ujawniania, wynikający z: ▪ ustawy ▪ czynności prawnej ▪ innego aktu; ➢ zostało dokonane poprzez osobą, która pozyskała te informacje, dokonując CNK
3	Ujawnienie, wykorzystanie lub pozyskanie informacji stanowiących TP	➢ osoba wiedziała lub mogła wiedzieć, że informacje zostały pozyskane od podmiotu, który wykorzystał lub ujawnił je wg okoliczności opisanych w p. 2
4	Wykorzystywanie informacji stanowiących TP	➢ polegające na: ❖ produkowaniu, ❖ oferowaniu, ❖ wprowadzaniu do obrotu, ❖ przywozie, ❖ wywozie ❖ przechowywaniu; ➢ osoba dokonująca wskazanej czynności wiedziała lub mogła wiedzieć o tym, że właściwości towarów: ❖ są estetyczne, ❖ są funkcjonalne, ❖ procesy ich wytwarzania lub zbywania zostały w znacznym stopniu ukształtowane wskutek czynu wg p. 1, dokonanego w okolicznościach opisanych w p. 4
niestanowiące czynu nieuczciwej konkurencji		
1	Pozyskanie informacji stanowiących TP	wskutek: ➢ niezależnego odkrycia, ➢ wytworzenia, ➢ obserwacji, ➢ badania,

		➢ rozłożenia na części, ➢ testowania przedmiotu: ❖ dostępnego publicznie, ❖ posiadanego zgodnie z prawem przez osobę: ▪ która pozyskała informacje ▪ której uprawnienie do pozyskania informacji nie było ograniczone w chwili ich pozyskania
2	Ujawnienie, wykorzystanie lub pozyskanie informacji stanowiących TP	➢ nastąpiło w celu: ❖ ochrony uzasadnionego interesu chronionego prawem, ❖ związanym z korzystaniem ze swobody wypowiedzi, ❖ ujawnienia: ▪ nieprawidłowości ▪ uchybienia ▪ działania z naruszeniem prawa dla ochrony interesu publicznego; ➢ ujawnienie informacji wobec przedstawicieli pracowników w związku z pełnieniem przez nich funkcji było niezbędne dla ich prawidłowego wykonywania

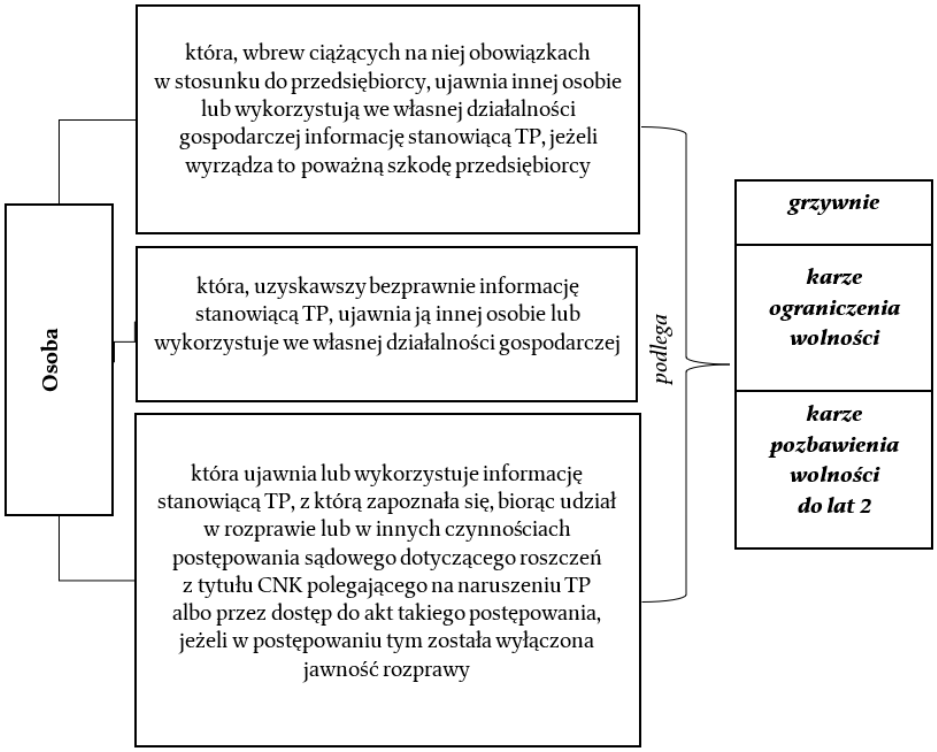
Źródło: opracowanie własne na podstawie Ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz. U. z 2022 r., poz. 1233).

Podsumowując dane zawarte w tabeli 1, można stwierdzić, że ustawodawca określił cztery fakty prawne i warunki precyzujące, których wystąpienie zidentyfikowano jako czyny nieuczciwej konkurencji, a jednocześnie przewidział dwa fakty prawne związane z ujawnieniem, wykorzystaniem lub pozyskaniem informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, które jednak nie są działaniem sprzecznym z prawem lub dobrymi obyczajami. Podstawową przesłanką uznania czynu działaniem sprzecznym z prawem lub dobrymi obyczajami jest brak zgody uprawnionego podmiotu. Należy również podkreślić, że nie każdy fakt ujawnienia, wykorzystania lub pozyskania informacji stanowiących TP jest uznawany za czyn nieuczciwej konkurencji, ponieważ ustawodawca wyraźnie określa warunki, w których sprzeczność z prawem lub dobrymi obyczajami jest wykluczona.

Niektóre informacje nie mogą być oznaczone jako tajemnica przedsiębiorstwa, ponieważ ich ujawnienie jest obowiązkowe z mocy prawa. Przykładowo, władze publiczne mogą wymagać ujawnienia informacji organizacyjnych i finansowych (np. dotyczących stanu i warunków ochrony pracy, częstotliwości urazów pracowników podczas wykonywania obowiązków zawodowych oraz występowania chorób zawodowych, beneficjentów ostatecznych czy podziału kapitału zakładowego).

Artykuł 23 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji[10] ustanawia odpowiedzialność za naruszenie TP. Jego postanowienia zostały usystematyzowane i przedstawione na rysunku 2.

[10] Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz. U. z 2022 r., poz. 1233).



Rysunek 2. Odpowiedzialność za ujawnienie, wykorzystanie lub pozyskanie informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa [opracowanie własne na podstawie art. 23 Ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz. U. z 2022 r., poz. 1233)]

Jak widać na załączonym rysunku 2, przewidziana jest odpowiedzialność karna za udostępnienie, wykorzystanie lub pozyskanie informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa.

2. TAJEMNICA PRZEDSIĘBIORSTWA JAKO ELEMENT JEGO WŁASNOŚCI INTELEKTUALNEJ

Szybki wzrost znaczenia innowacyjności i kreatywności pozwala na generowanie przedmiotów własności intelektualnej, które zapewniają przedsiębiorstwu znaczącą przewagę konkurencyjną. Obecnie wartość aktywów niematerialnych przedsiębiorstwa przewyższa wartość jego aktywów materialnych. Ta różnica to rynkowa ocena wartości niematerialnych aktywów przedsiębiorstwa: *goodwill*, patentów, znaków towarowych, praw autorskich i TP. Spośród nich TP często jest niedoceniona, a jednak może stanowić największy pojedynczy wkład w aktywa niematerialne[11].

[11] Edward Wei, *Coca-Cola trade secret case*, https://www.wipo.int/edocs/mdocs/sme/en/wipo_aripo_smes_hre_07/wipo_aripo_smes_hre_07_topic07.ppt [dostęp: 19.02.2024].

Posiadanie informacji na temat technologii produkcji, sposobów obniżania kosztów i zwiększania rentowności oraz optymalizacji procesów logistycznych pozwala podmiotom gospodarczym na znaczne wzmocnienie ich bezpieczeństwa ekonomicznego, dlatego też nie jest pozbawione podstaw twierdzenie, że TP jest bezpośrednio związana z własnością intelektualną.

Zgodnie z Kodeksem cywilnym RP (art. 55[1]): *Przedsiębiorstwo jako zorganizowany zespół składników niematerialnych i materialnych przeznaczonym do prowadzenia działalności gospodarczej obejmuje w szczególności tajemnice przedsiębiorstwa*[12]. Z kolei według definicji Światowej Organizacji Własności Intelektualnej tajemnica przedsiębiorstwa to prawa własności intelektualnej do informacji poufnych, które mogą być sprzedawane lub przekazywane na podstawie licencji. Tajemnicą może być objęta każda ważna dla przedsiębiorstwa informacja, zarówno o charakterze technicznym (np. dane z badań farmaceutycznych, projekty oprogramowania komputerowego, formuły, receptury, kody źródłowe), jak i czysto handlowym (np. metody sprzedaży, listy dostawców i klientów, strategie reklamowe)[13]. Chociaż, jak pokazuje historia, przechowywanie informacji o technologiach produkcji niestety doprowadziło do utraty wielu starożytnych metod rzemiosła, tkactwa, produkcji broni itp. dla domeny publicznej, ponieważ były one przekazywane tylko z pokolenia na pokolenie, w ścisłej tajemnicy.

Warto zauważyć, że w strukturze elementów własności intelektualnej przedsiębiorstwa ochrona tajemnicy ma szereg zalet w porównaniu z innymi metodami ochrony prawnej rezultatów działalności intelektualnej, innowacyjności i kreatywności przedsiębiorstwa. Oczywiście istnieją pewne wymogi dotyczące oznaczania informacji jako TP w celu ich ochrony przed nieuprawnionym wykorzystaniem, ale przy skutecznie ustanowionym systemie takie informacje mogą być przechowywane tak długo, jak długo utrzymywany jest monopol przedsiębiorstwa na informacje, które stanowią TP, i spełnione są warunki jej ochrony. W tym przypadku nie ma zastosowania zasada ochrony patentowej, dlatego formę ochrony przez TP często wykorzystują przedsiębiorstwa. Przykładowo, ochronę prawną własności przemysłowej ograniczono w czasie (w przypadku wynalazków ochrona jest terytorialnie ograniczona i trwa maksymalnie 20 lat od daty dokonania zgłoszenia wynalazku w Urzędzie Patentowym pod warunkiem udzielania regularnych opłat za ochronę, a prawo ochronne na wzór użytkowy – odpowiednio 10 lat. Po upływie powyższych terminów każdy może korzystać z tych przedmiotów w sposób legalny). Uderzającym przykładem skuteczności długotrwałej ochrony cennych dla przedsiębiorstwa informacji poprzez TP jest praktyka stosowana od wielu lat przez Coca-Colę, której receptura napoju została wynaleziona przez farmaceutę J. Pembertona. Napój coca-cola bazuje na mieszance pobudzających liści koki i afrykańskich orzechów kola, które zawierają kofeinę[14]. Dnia 8 maja 1886 roku Pemberton przyniósł swój udoskonalony syrop do

[12] Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2023 r., poz. 1610, 1615, 1890, 1933).
[13] *Trade secrets*, https://www.wipo.int/tradesecrets/en/index.html [dostęp: 30.12.2023].
[14] Wei E., *Coca-Cola trade secret case*, https://www.wipo.int/edocs/mdocs/sme/en/wipo_aripo_smes_hre_07/wipo_aripo_smes_hre_07_topic07.ppt [dostęp: 19.02.2024].

apteki Jacobsa w centrum Atlanty, gdzie nalano pierwszą szklankę coca-coli. W pierwszym roku produkcji wypijano około dziewięciu drinków dziennie[15].

Tajemnica przedsiębiorstwa jest zatem ważnym elementem jego własności intelektualnej, poprawiającym reputację i zwiększającym wartość.

3. SZTUCZNA INTELIGENCJA W DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ I TAJEMNICA PRZEDSIĘBIORSTWA

Szybki rozwój technologiczny ostatnich dziesięcioleci dokonał przełomu w niemal wszystkich obszarach ludzkiej działalności. Procesy gospodarcze nie są tu wyjątkiem. Technologie oparte na sztucznej inteligencji (AI, ang. *artificial intelligence*) stały się częścią codziennego życia i pozwalają nam szybko rozwiązywać problemy, automatyzować procesy i personalizować treści (obrazy, wideo, tekst). Według ekspertów, w tym O. Krakowetskiego[16], AI jest fundamentalną zmianą paradygmatu, niezbędnym narzędziem, które może pomóc przedsiębiorstwu stać się bardziej innowacyjnym. Są to technologie przyszłości, które już wdrażane, jak Internet, strony internetowe i płatności kartami bankowymi, były kiedyś innowacyjne, a teraz są już dość tradycyjne i niezastąpione. O. Krakowetskyj podkreśla, że systemy AI są już szeroko stosowane w działalności gospodarczej. Obejmują one osobistych asystentów, chatboty i komputerowe systemy wizyjne, ale należy zauważyć, że jest to tylko początkowy etap na drodze do wdrożenia sztucznej inteligencji na pełną skalę[17].

Dla przedsiębiorstw wykorzystanie systemów AI jest szczególnie istotne, gdyż już teraz są one skutecznie stosowane w wielu obszarach. W szczególności sztuczna inteligencja może znacznie ułatwić i przyspieszyć rutynową pracę pracowników, analizować oraz interpretować informacje we właściwym kontekście, w oparciu o liczne zbiory danych i algorytmy, analizować i oceniać ryzyko, co znacznie pomaga menedżerom w podejmowaniu decyzji operacyjnych i strategicznych. W ten sposób systemy AI pomagają zoptymalizować procesy zarządzania w przedsiębiorstwie i podwyższyć ich wydajność, zwiększyć produktywność pracowników, przyspieszyć zwrot z inwestycji, zmniejszyć czynnik błędu ludzkiego, znaleźć nowe źródła przychodów i optymalizacji kosztów, monitorować stan techniczny środków trwałych przedsiębiorstwa i ostrzegać na czas o prawdopodobieństwie i zagrożeniu awarią, wzmocnić pozycję konkurencyjną na rynku i poprawić wyniki.

Jednocześnie należy podkreślić, że wprowadzenie systemów AI jest poważnym wyzwaniem dla przedsiębiorstwa, gdyż wiąże się z fundamentalną zmianą jego paradygmatu, a co za tym idzie – zmianą tradycyjnego podejścia do zarządzania procesami, dostosowaniem struktury organizacyjnej, oceną gotowości do wdrożenia technologii w różnych

[15] *The origin of Coca-Cola*, https://www.coca-colacompany.com/about-us/history [dostęp: 19.02.2024].
[16] CEO DevRain, Ph.D., Microsoft Regional Director, Microsoft AI MVP.
[17] О. Краковецький, CEO DevRain, CTO ДонорUA, Ph.D, Microsoft Regional Director, Microsoft AI MVP, Співзасновник та керівник DevRain – компанії з розробки програмного забезпечення (Microsoft Silver Partner, Microsoft AI Inner Circle Program), https://mind.ua/persons/3550-krakoveckij-oleksandr [dostęp: 5.01.2024].

aspektach, opracowaniem i wdrożeniem odpowiedniej strategii wraz z terminami i osobami odpowiedzialnymi, chęcią eksperymentowania i elastycznego reagowania na pojawiające się problemy i ryzyka o nowym charakterze, potrzebą synchronizacji z nowoczesnymi wyzwaniami oraz koniecznością nadążania za zmieniającym się otoczeniem gospodarczym. Jednocześnie nie ulega wątpliwości, że za jakiś czas przedsiębiorstwa, które będą zwlekać z wdrożeniem systemów AI, nie będą w stanie konkurować ze stosującymi AI.

Innym ważnym aspektem wykorzystania sztucznej inteligencji w przedsiębiorstwie jest to, że rozwiązania oparte na AI charakteryzują się wielowymiarowym charakterem, w przeciwieństwie do jednoznacznych standardowych rozwiązań opartych na klasycznym systemie ERP (ang. *enterprise resources planning*), ale jakość innowacyjnych rozwiązań zależy od jakości danych w 90%, dlatego przedsiębiorstwa powinny zwracać szczególną uwagę na organizację gromadzenia, przechowywania i walidacji danych[18].

W ostatnim czasie oferta modeli AI na rynku gwałtownie rośnie, a co za tym idzie istnieje wiele narzędzi, które zapewniają wizualizację, analizę i śledzenie danych, a także prezentowanie ich w formacie, który jest optymalny do osiągnięcia celów gospodarczych.

Najpopularniejszymi modelami są:

- GPT-3, GPT-3.5, GPT-4 i GPT-4 Turbo – potrafią zrozumieć, a także generować język naturalny lub kod programu, modele LLM (ang. Large Language Model)[19];
- DALL·E – generuje i edytuje obrazy, korzystając z podpowiedzi w języku naturalnym[20];
- Granite (IBM) – modele IBM Granite Foundation są przeznaczone dla przedsiębiorstw. Trenowane na zbiorach danych wykorzystywanych w przedsiębiorstwach, zapewniają, że są zaznajomione ze specjalistycznym językiem i żargonem z tych branż i podejmują decyzje oparte na odpowiedniej wiedzy branżowej[21];
- Llama 2 (Meta) – model teraz dostępny dla osób fizycznych, twórców, badaczy, jak i przedsiębiorstw, dzięki czemu mogą odpowiedzialnie eksperymentować, wprowadzać innowacje i skalować swoje pomysły[22];
- FLAN (Google) – model zaprojektowany do rozwiązywania problemów związanych z przetwarzaniem języka naturalnego w sposób, który można zastosować do wielu zadań. Kluczową rolę odgrywa tu uczenie się od zera, czyli technika uczenia maszynowego, polegająca na rozwiązywaniu problemów zawierających wcześniej niewidoczne zmienne przy użyciu tego, czego algorytmy już się nauczyły. W ten sposób uczenie się nowych rzeczy nie wymaga dużej ilości danych[23].
- GPT-Neox (EleutherAI) – biblioteka do wydajnego trenowania dużych modeli językowych z dziesiątkami miliardów parametrów w rozproszonym kontekście wielu maszyn[24].

[18] *Ibidem*.
[19] Models. Overview, https://platform.openai.com/docs/models/overview [dostęp: 23.02.2024].
[20] *Ibidem*.
[21] D. Nirmal, *Building AI for business: IBM's Granite foundation models*, 7.09.2023, https://www.ibm.com/blog/building-ai-for-business-ibms-granite-foundation-models/ [dostęp: 5.02.2024].
[22] *Llama 2: open source, free for research and commercial use*, https://llama.meta.com/llama2 [dostęp: 5.02.2024].
[23] *Co to Google FLAN?*, 14.12.2021, https://www.grupa-icea.pl/seo-newsy/co-to-google-flan/ [dostęp: 5.02.2024].
[24] EleutherAI, *GPT-NeoX*, https://www.eleuther.ai/artifacts/gpt-neox [dostęp: 5.02.2024].

Systemy oparte na powyższych modelach mogą być wykorzystywane zarówno przez ekspertów w tej dziedzinie, jak i nowicjuszy z ograniczonym doświadczeniem.

Sposoby korzystania z systemów AI znajdują się w centrum zainteresowania polityków, badaczy i praktyków z różnych dziedzin. Chociaż wprowadzenie i wykorzystanie sztucznej inteligencji jest omawiane od dłuższego czasu, ostatnio zidentyfikowano szeroki zakres problemów wraz z korzyściami płynącymi z takich systemów ze względu na ich powszechne zastosowanie i dostępność w różnych obszarach. Według jednego z wiodących globalnych podmiotów badawczo-konsultingowych w dziedzinie technologii informatycznych, Gartner Inc., generatywna sztuczna inteligencja (metody uczenia maszynowego, które uczą się o treści lub obiektach na podstawie ich danych i wykorzystują je do generowania zupełnie nowych, całkowicie oryginalnych, realistycznych artefaktów) może być wykorzystywana do szeregu działań, takich jak tworzenie kodu oprogramowania, ułatwianie opracowywania leków i ukierunkowany marketing, ale także niewłaściwie wykorzystywana do oszustw, dezinformacji politycznej, fałszowania tożsamości i innych aktywności. Gartner przewiduje, że do 2025 roku generatywna sztuczna inteligencja będzie stanowić 10% wszystkich generowanych danych, podczas gdy wg informacji na 2021 jest to mniej niż 1%[25].

Systemy AI mają ogromny potencjał w zakresie innowacyjnych rozwiązań uporczywych problemów, z którymi borykają się przedsiębiorstwa z różnych sektorów, pozwalając im przejść na jakościowo nowy etap rozwoju, podobnie jak posiadanie tajemnicy przedsiębiorstwa wzmacnia pozycję konkurencyjną na rynku i zwiększa atrakcyjność dla inwestorów. Warto zauważyć, że z praktycznego punktu widzenia przedsiębiorstwa napotykają trudności przy wdrażaniu systemów AI. Według W. Andrijenko (Head of Research & Development, Uklon, usługa zamawiania samochodów online)[26] często borykają się z następującymi problemami:

1. trudności w interpretacji wyników – niektóre modele działają jak czarna skrzynka i potrzeba czasu, aby poprawnie zinterpretować wyniki, dlaczego system podjął taką, a nie inną decyzję. Według S. Rawashdeh (*associate professor*) „problem czarnej skrzynki" jest dość ważny, a jego istota polega na niemożności zrozumienia, w jaki sposób systemy głębokiego uczenia podejmują decyzje. Oznacza to, że niemożliwe jest prześledzenie procesu myślowego systemu i zrozumienie, dlaczego podjął daną decyzję, a zatem nie ma kategorycznej pewności, że system jest wystarczająco niezawodny, aby poradzić sobie w każdej sytuacji[27];
2. długoterminowe wdrożenie, ponieważ wszystkie algorytmy muszą być zintegrowane z ogólną infrastrukturą przedsiębiorstwa;

[25] *Gartner identifies the top strategic technology trends for 2022. Analysts explore industry trends at Gartner IT Symposium/Xpo 2021 Americas*, 18-21.10.2021, https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2021-10-18-gartner-identifies-the-top-strategic-technology-trends-for-2022 [dostęp: 5.02.2024].

[26] *Про штучний інтелект за 7 хвилин: перспективи розвитку та технології, які варто знати ШІ-спеціалісту*, rozmowa z В. Андрієнко, https://dou.ua/lenta/articles/questions-to-ai-specialist/?from=recent [dostęp: 5.01.2024].

[27] L. Blouin, *AI's mysterious „black box" problem, explained*, 6.03.2023,University of Michigan-Dearborn, https://umdearborn.edu/news/ais-mysterious-black-box-problem-explained [dostęp: 7.01.2024].

3. potrzeba zrównoważonego wsparcia operacyjnego. Przykładowo, wprowadzenie każdej nowej usługi wymaga wsparcia: szkolenia modelowego, monitorowania ich jakości oraz konieczności dostosowania usług do nowych realiów[28].

Przedsiębiorstwo, które posiada tajemnice i wdraża systemy AI w celu poprawy efektywności swoich działań, powinno jasno rozumieć wszystkie ryzyka związane z takim wdrożeniem. D. van Weel, asystent sekretarza generalnego NATO ds. nowych wyzwań bezpieczeństwa, stwierdza, że *sztuczna inteligencja umożliwia obrońcom automatyzację procesu skanowania sieci i zwalczania ataków, co byłoby znacznie trudniejsze przy manualnym podejściu. Niemniej jednak zasady gry pozostają takie same i nie zmienia to zasadniczo sposobu przeciwdziałania zagrożeniom*[29]. Jednak patrząc z innej perspektywy, te same narzędzia mogą zostać wykorzystane do działań niezgodnych z prawem przez cyberprzestępców.

Tabela 2 przedstawia wyniki systematyzacji potencjalnych zagrożeń dla bezpieczeństwa danych generowanych przez sztuczną inteligencję.

Tabela 2. Cyberzagrożenia dla danych przedsiębiorstwa tworzonych przy użyciu modeli AI

Lp.	**Zagrożenie**	**Charakterystyka**
1	*Malware*	ChatGPT (model AI, opracowany przez OpenAI) jest zdolny do generowania zaawansowanego oprogramowania, które może być precyzyjnie dostrojone do określonego celu i dostosowane do konkretnej „ofiary". Stanowi to poważne wyzwanie dla tradycyjnych systemów bezpieczeństwa, które mają trudności z wykrywaniem tak wyrafinowanych zagrożeń
2	*AI-powered phishing emails*	Wiadomości phishingowe generowane przez sztuczną inteligencję wyglądają niezwykle wiarygodnie i często są nie do odróżnienia od prawdziwej korespondencji, co znacznie zwiększa ich skuteczność
3	Przechodzenie przez systemy CAPTCHA	Używane w celu odróżnienia ludzi od botów
4	Łamanie haseł metodą *brute-force*	Modele sprawdzają wszystkie możliwe kombinacje
5	Wykorzystanie AI do manipulacji danymi wejściowymi w celu zmylenia systemów detekcji	Hakerzy mogą ukrywać swoje działania i utrudniać wykrywanie ataków
6	Wykorzystanie AI do tworzenia tzw. *deepfake*	Manipulacja materiałami wideo lub audio, które są prawie nie do odróżnienia od oryginału

Źródło: opracowanie własne na podstawie J. Walarus, J. Danilewicz, *Bezpieczeństwo danych w czasach AI*.

[28] В. Андрієнко, *Про штучний інтелект за 7 хвилин: перспективи розвитку та технології, які варто знати ШІ-спеціалісту,* https://dou.ua/lenta/articles/questions-to-ai-specialist/?from=recent [dostęp: 5.01.2024].

[29] J. Walarus, J. Danilewicz, *Bezpieczeństwo danych w czasach AI*, 22.08.2023, https://www.ey.com/pl_pl/cybersecurity/bezpieczenstwo-danych-w-czasach-ai-ai-fy24 [dostęp: 3.02.2024].

Aby wytrenować model sztucznej inteligencji, potrzeba ogromnych ilości danych, które są gromadzone masowo, co zwiększa ryzyko, że mogą one zawierać informacje objęte tajemnicą przedsiębiorstwa i zostać wykorzystane w wynikach uzyskanych z systemów sztucznej inteligencji. Przykładowo, dane wprowadzone do ChatGPT są przesyłane i przechowywane na zewnętrznych serwerach, czego skutkiem może być również ich ujawnienie innym użytkownikom, w tym konkurentom. Wśród ostatnich głośnych spraw związanych z wyciekiem cennych informacji warto zwrócić uwagę na sprawę Microsoftu, która dowodzi rosnącego ryzyka wycieku danych związanego z AI. Sprawa polega na tym, że zespół badaczy sztucznej inteligencji Microsoftu „przypadkowo" ujawnił 38 TB prywatnych danych, w tym klucze prywatne, hasła i ponad 30 000 wiadomości wymienianych przez pracowników poprzez Teams. Chociaż Microsoft zapewnia, że problem został już rozwiązany i *żadne dane klientów nie zostały ujawnione ani żadne inne usługi wewnętrzne nie zostały naruszone*[30].

Aby uniknąć tego ryzyka lub zminimalizować je, organizacje powinny wdrożyć zróżnicowane praktyki ochrony prywatności, ponieważ sztuczna inteligencja nie posiada wiedzy ostatecznej i może być podatna na manipulacje ze strony cyberprzestępców. Dlatego strategie bezpieczeństwa powinny być oparte zarówno na sztucznej inteligencji, jak i tradycyjnych metodach ochrony[31].

Ważną praktyką ochrony wrażliwych i poufnych danych jest ich tokenizacja, która zastępuje je losowymi ciągami znaków. Technika tokenizacji pozwala uniknąć ich utraty poprzez usunięcie ze środowiska i zastąpienie tokenami. Każdy token jest cenny, ponieważ zawiera lub reprezentuje unikalne informacje. W ten sposób tokenizacja może zmniejszyć ryzyko ich utraty, a tym samym wzmocnić zaufanie do przedsiębiorstwa. Chociaż tokenizacja nie gwarantuje zapobiegania nieautoryzowanej ingerencji w dane przedsiębiorstwa, jednak pozwala zminimalizować straty finansowe w przypadku ich naruszenia.

Nie budzi więc wątpliwości, że generatywne modele AI transformują rynek cyfrowy oraz stają się potężnym narzędziem w rozwoju działalności gospodarczej i poprawie wydajności pracy czy bezpieczeństwa, lecz jednocześnie mogą spowodować ujawnienie tajemnicy przedsiębiorstwa, a nawet zostać wykorzystane jako instrument do działań sprzecznych z prawem przy wykradaniu poufnych informacji oraz bardziej zaawansowanych atakach cyfrowych.

4. PRAKTYKA OCHRONY TAJEMNICY PRZEDSIĘBIORSTWA

System ochrony TP można ukształtować na podstawie opracowania i wdrożenia kompleksowej polityki opartej na wykorzystaniu szeregu racjonalnych zasobów prawnych, organizacyjnych i technicznych. Zgodnie z zaleceniami WIPO (ang. *World Intellectual Property Organization*) tajemnica przedsiębiorstwa może być chroniona m.in. poprzez:

[30] K. Pasławski, *Duży wyciek danych z Microsoftu*, 19.09.2023, https://crn.pl/aktualnosci/duzy-wyciek-danych-z-microsoftu/ [dostęp: 9.02.2024].

[31] M. Wrzos, *Sztuczna inteligencja – szanse i zagrożenia dla bezpieczeństwa w sieci*, 28.12.2023, https://promocja.wat.edu.pl/cyberwat/sztuczna-inteligencja-szanse-i-zagrozenia-dla-bezpieczenstwa-w-sieci/ [dostęp: 7.02.2024].

1) **Umowę o poufności** (NDA, ang. *non-disclosure agreement*), którą zaleca się podpisywać z pracownikami i partnerami przedsiębiorstwa, mającą na celu nieujawnianie poufnych informacji. NDA zapewnia ochronę i większe bezpieczeństwo osobie fizycznej lub organizacji, gwarantując, że informacje poufne będą użyte wyłącznie do dozwolonych celów uzgodnionych między sygnatariuszami umowy i nie będą wykorzystywane ani ujawniane osobom trzecim bez zgody; a ponadto, że jeśli informacje poufne zostaną ujawnione lub upublicznione, naruszając warunki określone w umowie, wówczas można żądać odpowiedzialności, odszkodowania lub środków zapobiegawczych[32].

Według doradcy prawnej P. Bądek, aby rzetelnie chronić interesy przedsiębiorstwa, **umowa o poufności powinna zawierać:**

- precyzyjne określenie i wykaz informacji cennych dla przedsiębiorstwa, prawidłowe odniesienie do definicji TP w przypadku, jeśli umowa odsyła do konkretnego artykułu ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji;
- opis procedur określających, w jaki sposób poufne informacje powinny być chronione przez osoby odpowiedzialne za ich poufność, z uwzględnieniem różnorodności użytkowników informacji;
- uszczegółowienie, jakie czyny osoby odpowiedzialnej będą stanowić naruszenie informacji poufnych, tj. kiedy, komu i jakim sposobem takie informacje mogą być podawane;
- określenie okresu i skutki naruszenia zobowiązania do poufności[33].

2) **Umowę o zakazie konkurencji** (NCA, ang. *non-compete agreement*), która jest metodą prewencyjną ze strony pracodawców, gdyż daje im prawne gwarancje zakazu konkurencji po wygaśnięciu umowy o pracę lub umowy o świadczenie usług. Przepis prawny dotyczący zakazu konkurencji zawarty jest w Kodeksie pracy (art. 101^1 § 1 i 101^2 § 1 Kodeksu pracy), zgodnie z którym *w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji)*[34]. Z kolei zgodnie z art. 101^2 § 1 Kodeksu pracy wyżej wymieniony przepis stosuje się odpowiednio, *gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy*[35].

3) *Niezawodną* **i bezpieczną infrastrukturę** *IT, która jest oparta na licencjonowanym oprogramowaniu, godna zaufania, zabezpieczona, powinna gwarantować skuteczne* zarządzanie bazami danych, kadrami, być efektywnym narzędziem do kontaktu z klientami czy kompletacji zamówień, fakturowania itp.

---

[32] Mutual non-disclosure agreement (template), European IP Helpdesk, https://intellectual-property-helpdesk.ec.europa.eu/system/files/2021-03/Mutual-Non-Disclosure-Agreement-EN_2021.pdf (dostęp: 20.02.2024).
[33] P. Bądek, *Non-disclosure agreement (NDA). Czyli co powinna zawierać dobra umowa o poufności*, 24.06.2019, https://www.parp.gov.pl/component/content/article/57196:non-disclosure-agreement-nda [dostęp: 18.02.2024].
[34] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r., poz. 1465).
[35] *Ibidem*.

Szczególną uwagę należy zwrócić na wykorzystanie specjalnego licencjonowanego oprogramowania do rejestrowania działań osoby korzystającej z komputera służbowego z dostępem do wewnętrznych baz danych i poczty[36].

4) **Kontrolowanie dostępu do ważnych dokumentów** – np. przedsiębiorstwo technologiczne Three Square Market wprowadziło dość kontrowersyjną praktykę identyfikacji swoich pracowników, oferując im dobrowolne wszczepienie chipa RFID między kciukiem a palcem wskazującym pod skórą. Chip RFID, który jest niemożliwy do wyśledzenia, pozwala pracownikom na dokonywanie zakupów w jego sklepach, otwieranie drzwi, logowanie się do komputerów, korzystanie z kopiarek i wiele więcej[37]. Innym racjonalnym rozwiązaniem jest stworzenie rejestrów rozliczania i dystrybucji dostępu poszczególnych osób do informacji zawierających TP oraz naklejanie naklejek ostrzegawczych na sprzęcie[38].

Oprócz wyżej wymienionych praktyk ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa szczególną uwagę należy zwrócić na zapobieganie nieuprawnionemu wykorzystywaniu TR przez systemy AI.

Przykładowo, wprowadzane do chmurowego systemu AI dane są przesyłane i przechowywane na zewnętrznych serwerach i mogą zostać ujawnione poprzez eksfiltrację. Dlatego pracodawcy powinni zwrócić uwagę pracowników na wiążące się z tym zagrożenia, ponieważ jednym z podstawowych obowiązków pracowników jest dbałość o dobro zakładu pracy oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę[39].

W związku z powyższym szczególną rolę odgrywa wewnętrzna polityka przedsiębiorstwa, zaleca się skupienie na opracowaniu przepisów zawierających reguły używania systemów AI z uwzględnieniem specyfiki jego branży. W tym kontekście warto podkreślić, że obecnie trwa proces kształcenia polityki państwowej rozwoju AI w wielu państwach, w tym Polsce. Polityka rozwoju sztucznej inteligencji zaczyna dopiero być realizowana zgodnie z Uchwałą nr 196 Rady Ministrów z dnia 28 grudnia 2020 r. w sprawie wprowadzenia „Polityki dla rozwoju sztucznej inteligencji w Polsce od roku 2020"[40]. Ze względu na to, że rynek produktów cyfrowych opartych na modelach AI, a także obszary i praktyki ich wykorzystania charakteryzują się szybkim wzrostem, należy zwrócić szczególną uwagę na opracowanie wewnętrznych zasad korzystania z systemów AI nie tylko w celu zapewnienia cyberbezpieczeństwa i bezpieczeństwa informacji przedsiębiorstwa, ale także w celu zapobieżenia wyciekowi danych poufnych oznaczonych jako TP. Polityka bezpieczeństwa powinna być odpowiednio szczegółowa i zawierać jasno sformułowane zasady, zawierające listę możliwych działań osób odpowiedzialnych w przypadku konkretnego zagrożenia, jak również być na bieżąco aktualizowana.

---

[36] К. Дубас, *Комерційна таємниця в IT*, Legal IT Group, https://legalitgroup.com/komertsijna-tayemnitsya-v-it/ [dostęp: 22.01.2024].

[37] *Three Square Market offers to Microchip employees at „Chip Party"*, https://www.prnewswire.com/news-releases/three-square-market-offers-to-microchip-employees-at-chip-party-300496735.html [dostęp: 18.02.2024].

[38] К. Дубас, *Комерційна…*, *op. cit.*

[39] M. Sewastianowicz, *Sztuczna inteligencja dużo może, także rozpowszechnić firmowe tajemnice*, 7.04.2023, https://www.prawo.pl/biznes/zwolnienie-z-pracy-za-rozmowe-z-chat-gpt-odpowiedzialnosc,520711.html [dostęp: 22.01.2024].

[40] Polityka dla rozwoju sztucznej inteligencji w Polsce od roku 2020. Załącznik do uchwały nr 196 Rady Ministrów z dnia 28 grudnia 2020 r. (poz. 23), https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WMP20210000023/O/M20210023.pdf [dostęp: 7.02.2024].

PODSUMOWANIE

Podsumowując rozważania dotyczące analizowanej problematyki, należy wskazać, że tajemnica przedsiębiorstwa jest istotnym elementem jego własności intelektualnej. W kontekście dynamicznych zmian i ostrej konkurencji TP jest jednym z kluczowych czynników umacniania pozycji konkurencyjnej przedsiębiorstwa na rynku. Utrzymywanie informacji w statusie tajemnicy przedsiębiorstwa ma szereg zalet w porównaniu z innymi metodami ochrony własności intelektualnej. Istnieje jednak wiele wymogów prawnych, technicznych i organizacyjnych zapewniających ochronę cennych informacji, których spełnienie gwarantuje zachowanie TP.

W dobie szybkiego rozwoju systemów sztucznej inteligencji i ich powszechnego wdrażania w praktyce do realizacji celów gospodarczych aspekty ochrony TP wymagają zaktualizowanego podejścia do ochrony informacji poufnych i zapewnienia bezpieczeństwa informacyjnego przedsiębiorstwa. Wykorzystanie systemów opartych na modelach AI generuje liczne korzyści dla rozwoju przedsiębiorstwa, ale jednocześnie powoduje szereg zagrożeń dla TP. Dlatego też przedsiębiorstwa powinny być świadome ryzyka, by stworzyć skuteczny system ochrony TP oparty na połączeniu metod prawnych (zawieranie NDA, NCA), technicznych (niezawodna i bezpieczna infrastruktura IT) i organizacyjnych (kontrola dostępu do ważnych dokumentów).

LITERATURA

Bądek P., *Non-disclosure agreement (NDA). Czyli co powinna zawierać dobra umowa o poufności*, 24.06.2019, https://www.parp.gov.pl/component/content/article/57196:non-disclosure-agreement-nda [dostęp: 18.02.2024].

Blouin L., *AI's mysterious „black box" problem, explained*, 6.03.2023, University of Michigan-Dearborn, https://umdearborn.edu/news/ais-mysterious-black-box-problem-explained [dostęp: 7.01.2024].

Co to Google FLAN?, 14.12.2021, https://www.grupa-icea.pl/seo-newsy/co-to-google-flan/ [dostęp: 5.02.2024].

Gartner identifies the top strategic technology trends for 2022. Analysts explore industry trends at Gartner IT Symposium/Xpo 2021 Americas, 18-21.10.2021, https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2021-10-18-gartner-identifies-the-top-strategic-technology-trends-for-2022 [dostęp: 5.02.2024].

GPT-NeoX, EleutherAI, https://www.eleuther.ai/artifacts/gpt-neox [dostęp: 5.02.2024].

Konwencja związkowa paryska o ochronie własności przemysłowej z dnia 20 marca 1883 roku (Dz. U. z 1932 r. Nr 2, poz. 8).

Llama 2: open source, free for research and commercial use, https://llama.meta.com/llama2 [dostęp: 5.02.2024].

Models overview, https://platform.openai.com/docs/models/overview [dostęp: 23.02.2024].

Mutual non-disclosure agreement (template), European IP Helpdesk, https://intellectual-property-helpdesk.ec.europa.eu/system/files/2021-03/Mutual-Non-Disclosure-Agreement-EN_2021.pdf [dostęp: 20.02.2024].

Nirmal D., *Building AI for business: IBM's Granite foundation models*, 7.09.2023, https://www.ibm.com/blog/building-ai-for-business-ibms-granite-foundation-models/ [dostęp: 5.02.2024].

Pasławski K., *Duży wyciek danych z Microsoftu*, 19.09.2023, https://crn.pl/aktualnosci/duzy-wyciek-danych-z-microsoftu/ [dostęp: 9.02.2024].

Pawelec S., *Ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa w prawie karnym materialnym i procesowym*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2015.

Uchwała nr 196 Rady Ministrów z dnia 28 grudnia 2020 r. w sprawie ustanowienia „Polityki dla rozwoju sztucznej inteligencji w Polsce od roku 2020" (M.P. z 2021 r., poz. 23), https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WMP20210000023/O/M20210023.pdf [dostęp: 7.02.2024].

Porozumienie w sprawie handlowych aspektów praw własności intelektualnej (Dz. U. z 1996 r. Nr 32, poz. 143 i załącznik z dnia 19 marca 1996 r.)

RESOURCEGROUP, https://www.resourcegroup.com.ua/en/news/ [dostęp: 2.01.2024].

Różyczka M., *Ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa w postępowaniu cywilnym – zagadnienia wybrane*, https://ruj.uj.edu.pl/xmlui/bitstream/handle/item/79825/rozyczka_ochrona_tajemnicy_przedsiebiorstwa_w_postepowaniu_cywilnym_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y [dostęp: 21.02.2024].

Sewastianowicz M., *Sztuczna inteligencja dużo może, także rozpowszechnić firmowe tajemnice*, 7.04.2023, https://www.prawo.pl/biznes/zwolnienie-z-pracy-za-rozmowe-z-chat-gpt-odpowiedzialnosc,520711.html [dostęp: 22.01.2024].

Szustakiewicz P., *Tajemnica przedsiębiorcy a tajemnica przedsiębiorstwa w sprawach z zakresu dostępu do informacji publicznej*, Ius Novum, 15(2), 2021, s. 41-50, https://iusnovum.lazarski.pl/iusnovum/article/view/1236/580 [dostęp: 21.02.2024].

The origin of Coca-Cola, https://www.coca-colacompany.com/about-us/history [dostęp: 19.02.2024].

Three Square Market offers to Microchip employees at „Chip Party", https://www.prnewswire.com/news-releases/three-square-market-offers-to-microchip-employees-at-chip-party-300496735.html [dostęp: 18.02.2024].

Trade secrets, https://www.wipo.int/tradesecrets/en/index.html [dostęp: 30.12.2023].

Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz. U. z 2022 r., poz. 1233).

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2023 r., poz. 1610, 1615, 1890, 1933).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r., poz. 1465).

Walarus J., Danilewicz J., *Bezpieczeństwo danych w czasach AI*, 22.08.2023, https://www.ey.com/pl_pl/cybersecurity/bezpieczenstwo-danych-w-czasach-ai-ai-fy24 (dostęp: 3.02.2024).

Wei E., *Coca-Cola trade secret case*, https://www.wipo.int/edocs/mdocs/sme/en/wipo_aripo_smes_hre_07/wipo_aripo_smes_hre_07_topic07.ppt [dostęp: 19.02.2024].

Wrzos M., *Sztuczna inteligencja – szanse i zagrożenia dla bezpieczeństwa w sieci*, 28.12.2023, https://promocja.wat.edu.pl/cyberwat/sztuczna-inteligencja-szanse-i-zagrozenia-dla-bezpieczenstwa-w-sieci/ [dostęp: 7.02.2024].

Андрієнко В., *Про штучний інтелект за 7 хвилин: перспективи розвитку та технології, які варто знати ШІ-спеціалісту*, https://dou.ua/lenta/articles/questions-to-ai-specialist/?from=recent [dostęp: 5.01.2024].

Дубас К., *Комерційна таємниця в IT*, Legal IT Group, https://legalitgroup.com/komertsijna-tayemnitsya-v-it/ [dostęp: 22.01.2024].

Краковецький О., CEO DevRain, CTO ДонорUA, Ph.D, Microsoft Regional Director, Microsoft AI MVP, Співзасновник та керівник DevRain – компанії з розробки програмного забезпечення (Microsoft Silver Partner, Microsoft AI Inner Circle Program), https://mind.ua/persons/3550-krakoveckij-oleksandr [dostęp: 5.01.2024].

ROZPRAWY NAUKOWE I ZAWODOWE ANS W ELBLĄGU

NUMER 2/2024 | ISSN 2956-7149

OLGA FILASZKIEWICZ
Doktor nauk społecznych (prawo)
Akademia Nauk Stosowanych w Elblągu
ORCID: 0000-0002-7080-8633

ZAWÓD PSYCHOLOG – WYBRANE ADMINISTRACYJNO-PRAWNE ASPEKTY WYKONYWANIA. STAN AKTUALNY I PLANOWANE ZMIANY

Słowa kluczowe: psycholog, zdrowie psychiczne, prawo medyczne, zawód zaufania publicznego

STRESZCZENIE

Niniejsze opracowanie dotyczy problematyki wykonywania zawodu psychologa na gruncie polskiego prawa. Przybliżone zostały w nim aktualne regulacje, szczególnie przepisy ustawy z dnia 8 czerwca 2001 roku o zawodzie psychologa i samorządzie zawodowym psychologów, a także problemy w zakresie jej wykonania. Rozważania te poprzedzone zostały skróconą analizą profesji psychologa z perspektywy wymogów zawodu zaufania publicznego. W ostatniej części przedstawione zostały założenia projektu ustawy o zawodzie psychologa z 2021 roku, a także aktualna sytuacja związana z wprowadzeniem zmian prawnych w omawianym zakresie.

Keywords: psychologist, mental health, medical law, profession of public trust

ABSTRACT

Psychologist profession – selected administrative and legal aspects of its practice in Poland. Current status and planned changes

This article concerns the issue of practicing the profession of psychologist according to Polish law. It presents current regulations, especially of the Act of June 8, 2001 about the profession of psychologist and the professional self-government of psychologists, as well as problems in its implementation. These considerations will be preceded by a shortened analysis of this profession from the perspective of the requirements of a profession of public trust. The last part contains the assumptions of the draft act on the profession of psychologist of 2021 and the current situation related to the introduction of legal changes in the discussed area.

WSTĘP

Psycholog, poza psychoterapeutą i psychiatrą, stanowi kluczowy element wsparcia społecznego w zakresie zdrowia psychicznego. Według definicji Światowej Organizacji Zdrowia zdrowie psychiczne to stan dobrego samopoczucia psychicznego, który pozwala ludziom radzić sobie ze stresami życia, realizować swoje umiejętności, dobrze się uczyć i dobrze pracować oraz wnosić wkład w swoją społeczność. Jest integralnym składnikiem zdrowia i dobrego samopoczucia, który leży u podstaw indywidualnych i zbiorowych zdolności do podejmowania decyzji, budowania relacji i kształtowania świata, w którym żyjemy. Co warte podkreślenia, zdrowie psychiczne jest podstawowym prawem człowieka[1].

Celem tego artykułu jest analiza aktualnie obowiązujących regulacji prawnych związanych z wykonywaniem zawodu wsparcia zdrowia psychicznego, jakim jest zawód psychologa. Obecnie obowiązująca ustawa o zawodzie psychologa z 2001 roku ze względu na brak aktów wykonawczych oraz niepowołanie samorządu zawodowego przez środowiska psychologiczne uznawana jest za martwe prawo. W tekście przedstawiono również zarys wieloletnich prac legislacyjnych dotyczących przygotowania nowej ustawy regulującej wykonywanie zawodu psychologa.

1. PSYCHOLOG ZAWODEM ZAUFANIA PUBLICZNEGO?

Zagadnienie zawodów zaufania publicznego nie jest przejrzyście uregulowane w polskim systemie normatywnym. Art. 17 ust. 1 Konstytucji RP stanowi: *W drodze ustawy można tworzyć samorządy zawodowe, reprezentujące osoby wykonujące zawody zaufania publicznego i sprawujące pieczę nad należytym wykonywaniem tych zawodów w granicach interesu publicznego i dla jego ochrony*. Wiąże się więc zawody zaufania publicznego z ochroną interesu publicznego, a także istnieniem samorządów zawodowych[2].

W tej materii Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 7 maja 2002 roku orzekł m.in.: *Zawód zaufania publicznego to zawód polegający na obsłudze osobistych potrzeb ludzkich, wiążący się z przyjmowaniem informacji dotyczących życia osobistego i zorganizowany w sposób uzasadniający przekonanie społeczne o właściwym dla interesów jednostki wykorzystywaniu tych informacji przez świadczących usługi. Wykonywanie zawodu zaufania publicznego określane jest dodatkowo normami etyki zawodowej, szczególną treścią ślubowania, tradycją korporacji zawodowej czy szczególnym charakterem wykształcenia wyższego i uzyskanej specjalizacji*[3].

---

[1] World Health Organization, *The World Health Report 2001. Mental health: new understanding, new hope*, Geneva 2001; https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response (dostęp: 14.02.2023); por. L. Gromulska, *Zdrowie psychiczne w świetle dokumentów Światowej Organizacji Zdrowia*, Przegląd Epidemiologiczny, 64(1), 2010, s. 127-132; szerzej autorka na ten temat pisze w: O. Filaszkiewicz, *Wokół zagadnień zdrowia psychicznego – wybrane administracyjnoprawne aspekty wykonywania zawodów psychiatry, psychoterapeuty, psychologa*, Rozprawy Naukowe i Zawodowe ANS w Elblągu, 1, 2023, s. 89-91.

[2] Orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z 2 lipca 2007 r., sprawa K 41/05 [dostęp: 8.03.2023]; por. A. Krasnowolski, *Zawody zaufania publicznego, zawody regulowane oraz wolne zawody. Geneza, funkcjonowanie i aktualne problemy*, OT-625, Kancelaria Senatu, Warszawa 2013, s. 11-15, https://www.senat.gov.pl/gfx/senat/pl/senatopracowania/56/plik/ot-625_.pdf [dostęp: 5.03.2023].

[3] Orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z 7 maja 2002 r., sprawa SK 20/00 [dostęp 8.03.2023].

Z kolei w orzeczeniu Trybunału Konstytucyjnego z 2 lipca 2007 r. można przeczytać: *Zawody zaufania publicznego wykonywane są – zgodnie z ich konstytucyjnym określeniem – w sposób założony i społecznie aprobowany, o ile ich wykonywaniu towarzyszy realne „zaufanie publiczne". Na zaufanie to składa się szereg czynników, wśród których na pierwszy plan wysuwają się: przekonanie o zachowaniu przez wykonującego ten zawód dobrej woli, właściwych motywacji, należytej staranności zawodowej oraz wiara w przestrzeganie wartości istotnych dla profilu danego zawodu*.

Mając na uwadze powyższe uregulowania, warto przyjrzeć się profesji psychologa z tej perspektywy. Zacznijmy od tego, że zawód psychologa, mimo że w legalnym ujęciu nie został nazwany zawodem zaufania publicznego, ze względu na swoją specyfikę zarówno w opinii społeczeństwa, jak i rozważaniach doktrynalnych za takowy jest uważany. Dzieje się tak szczególnie ze względu na spełnianie kryteriów powstającej między osobą wykonującą zawód psychologa a klientem szczególnej więzi oraz konieczności zachowania tajemnicy zawodowej. Nie bez znaczenia pozostaje obowiązek zapewnienia wysokiego poziomu świadczonych usług i specjalistycznego wykształcenia oraz nieposzlakowana postawa moralna osób wykonujących ten zawód.

Jak można przeczytać w „Uzupełnieniu białej księgi w sprawie zawodu psychologa i samorządu zawodowego psychologów opracowana na etapie przedlegislacyjnym na podstawie konsultacji z zainteresowanymi środowiskami" – dokumencie opracowanym w związku ze zmianami planowanymi w prawie dotyczącym zawodu psychologa: *wymienione we wcześniejszych fragmentach pisma cechy zawodu psychologa, zakres sfer, na które wpływa jego działalność, w tym rola, jaką odgrywają w procesie ochrony zdrowia psychicznego, przesądzają o tym, że ustawowe uregulowanie zasad wykonywania tego zawodu uzasadnione jest interesem publicznym. Z kolei szczególny wpływ wywierany przez psychologów na jednostki i społeczeństwo, specyficzny charakter więzi tworzonej z klientem, wysokie wymagania co do postawy etycznej oraz kwalifikacji psychologów – potwierdzają, że profesję tę należy uznać za zawód zaufania publicznego. Niezbędne jest zatem, aby wykonywanie zawodu psychologa zależało od spełnienia wymogów kwalifikacyjnych i warunków określonych w przepisach prawnych ustanowionych przez państwo i organy korporacyjne* [4].

Jak wynika z powyższego, nie budzi większych wątpliwości określenie na poziomie deklaratywnym profesji psychologa, szczególnie ze względu na specyfikę jej wykonywania, mianem zawodu zaufania publicznego. Problem stanowi inna kwestia. W obecnym stanie prawnym, mimo regulacji ustawy ustanawiającej samorząd zawodowy psychologów i wieloletniego obowiązywania tego aktu, brak jest przepisów wykonawczych, a samorząd zawodowy psychologów w zasadzie nie istnieje. Co prawda funkcjonują zrzeszania zawodowe, m.in. istniejące już od 1907 roku Polskie Towarzystwo Psychologiczne[5], ale ich działania opierają się przede wszystkim na przepisach Prawa o stowarzyszeniach[6].

[4] Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego, *Uzupełnienie Białej księgi w sprawie zawodu psychologa i samorządu zawodowego psychologów opracowana na etapie przedlegislacyjnym na podstawie konsultacji z zainteresowanymi środowiskami*, Warszawa 2014, http://www.ptp.org.pl/ustawa/ustawa/Uzupelnienie_Bialej_Ksiegi.pdf [dostęp: 5.03.2023]; por. L.J. Żukowski, *Zawód psychologa w ochronie zdrowia. Reglamentacja prawnoadministracyjna*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2017, s. 95-124.
[5] Por. D. Badnarek, *Zawód psycholog. Regulacje prawne i etyka zawodowa*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2020, s. 36-40.
[6] Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. Prawo o stowarzyszeniach (t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 2261).

Budzi to kontrowersje, przede wszystkim ze względu na kontrastowanie specyfiki pracy psychologa, która – jak można wywnioskować z przytoczonych powyżej orzeczeń i opinii doktryny – spełnia kryteria zawodu zaufania publicznego przy jednoczesnym braku możliwości kontroli i nadzoru nad wykonywaną przez psychologów pracą ze względu na brak organów samorządowych.

Wątpliwości te zdaje się rozwiewać projekt ustawy z 2021 roku, w którym w przepisach ogólnych (w art. 3 ust. 2) stwierdza się *expressis verbis*, że zawód psychologa jest zawodem zaufania publicznego. Ponadto przepisy projektu powołują samorząd zawodowy, co również umożliwi uznanie psychologa za zawód zaufania publicznego[7]. W podobnym tonie utrzymują się aktualne komentarze środowisk lobbujących za uchwaleniem nowej ustawy, o czym będzie mowa w dalszej części artykułu.

2. ZAWÓD PSYCHOLOGA W ŚWIETLE PRAWA – ZARYS AKTUALNYCH UREGULOWAŃ

Zawód psychologa aktualnie regulowany jest Ustawą z dnia 8 czerwca 2001 r. o zawodzie psychologa i samorządzie zawodowym psychologów[8]. Z powodu licznych wątpliwości akt ten wszedł w życie dopiero po pięciu latach, tj. dnia 1 stycznia 2006 roku. Mimo upływu ponad 22 lat od jego uchwalenia, a 18 lat od wejścia w życie, nie wydano aktów wykonawczych, a samorząd zawodowy w zasadzie nie powstał[9].

Istnienie tych poważnych wad nie zmienia faktu, że jest to podstawowy akt regulujący kwestie związane z wykonywaniem zawodu psychologa. W przepisach ustawy psychologa określono przez pryzmat samodzielnego wykonywania usług psychologicznych przez osoby spełniające kryteria ustawowe. Z brzmienia art. 4 ustawy wynika, że wykonywanie tego zawodu polega na świadczeniu usług psychologicznych, a w szczególności na: diagnozie psychologicznej; opiniowaniu; orzekaniu, o ile przepisy odrębne tak stanowią; psychoterapii; udzielaniu pomocy psychologicznej. Za wykonywanie zawodu psychologa uważa się także prowadzenie badań naukowych w dziedzinie psychologii lub działalność dydaktyczną w tym zakresie. Sformułowanie to pozostawia katalog otwarty w kwestii określenia usług psychologicznych, co powoduje negatywne skutki chociażby w zakresie bezpieczeństwa osób wykonujących ten zawód, jak i klientów. Jak można przeczytać w „Białej księdze w sprawie zawodu psychologa i samorządu zawodowego psychologów": *ustawa zawiera przepisy wadliwe zarówno pod względem merytorycznym, jak i legislacyjnym. Tytułem przykładu można wskazać m.in. błędnie skonstruowaną definicję usług psychologicznych, którego konsekwencją jest wadliwość przepisu karnego z art. 61, ponieważ nie wskazuje on* explicite *działań podlegających sankcji karnej. Błędnie bowiem został ustanowiony otwarty katalog usług psychologicznych (wyraz: „w szczegól-*

[7] Poselski projekt ustawy o zawodzie psychologa i samorządzie zawodowym psychologów z października 2021 r., druk nr 2113, https://sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2113 [dostęp: 10.02.2024].

[8] Ustawą z dnia 8 czerwca 2001 r. o zawodzie psychologa i samorządzie zawodowym psychologów (t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 1026).

[9] K. Kowalska, *Uregulowanie zawodu psychologa: żeby wróżka nie mogła już prowadzić psychoterapii*, Rzeczpospolita, 19.09.2018, https://www.rp.pl/prawo-dla-ciebie/art9629201-uregulowanie-zawodu-psychologa-zeby-wrozka-nie-mogla-juz-prowadzic-psychoterapii [dostęp: 8.02.2024].

ności") przy jednoczesnym braku definicji tych usług (art. 4 przedmiotowej ustawy). Konsekwencją jest to, że nie można ocenić, jakie działanie jest usługą psychologiczną[10].

Według przepisów ustawy prawo wykonywania zawodu psychologa powstaje z chwilą dokonania wpisu na listę psychologów Regionalnej Izby Psychologów. W celu wpisania na tę listę należy spełnić łącznie następujące warunki: uzyskać w polskiej uczelni dyplom magistra psychologii lub uzyskać za granicą wykształcenie uznane za równorzędne w Rzeczypospolitej Polskiej, posiadać pełną zdolność do czynności prawnych, władać językiem polskim w mowie i piśmie w zakresie koniecznym do wykonywania zawodu psychologa, a także odbyć podyplomowy staż zawodowy pod merytorycznym nadzorem psychologa posiadającego prawo wykonywania zawodu. Art. 5 określa konieczność przynależności psychologa do samorządu zawodowego, natomiast art. 30 skonkretyzował, że samorząd składa się z Krajowej Izby Psychologów i Regionalnych Izb Psychologów, w ramach których mają działać komisje dyscyplinarne. Tak przedstawiają się regulacje ustawowe. W praktyce, wobec braku istnienia samorządu zawodowego, przepis ten pozostaje jedynie uregulowaniem prawnym, niemającym realnego przełożenia na dostęp do wykonywania zawodu. Powoduje to kuriozalną sytuację, gdy w wątpliwość można podać prawo do wykonywania zawodu tysięcy polskich psychologów[11].

Co więcej, występują sytuacje, gdy usługi psychologiczne świadczone są przez osoby bez właściwych studiów, czy np. po rocznych kursach pomocy psychologicznej. Problem polega na tym, że pacjent ani nie ma możliwości zweryfikowania kwalifikacji takich osób, ani też nie ma gdzie złożyć skargi. Z powodu braku samorządu nie istnieje też komisja etyki oraz sąd koleżeński[12].

Próbując poruszać się po regulacjach dotyczących zawodu psychologa, który mimo wadliwych regulacji funkcjonuje przecież na rynku usług, zacząć można od powołania się na **Zarządzenie Nr 57/2007/DSOZ Prezesa Narodowego Funduszu Zdrowia z dnia 19 września 2007 r. w sprawie określenia warunków zawierania i realizacji umów w rodzaju opieka psychiatryczna i leczenie uzależnień,** w którym napisano: *psycholog – osoba, która uzyskała w polskiej uczelni dyplom magistra psychologii lub uzyskała za granicą wykształcenie uznane za równorzędne w Rzeczypospolitej Polskiej zgodnie z ustawą o zawodzie psychologa i samorządzie zawodowym psychologów (Dz. U. Nr 73, poz. 763); za równorzędne dyplomowi magistra psychologii można uznać także dyplom magistra filozofii chrześcijańskiej ze specjalizacją psychologiczno-filozoficzną uzyskany na Katolickim Uniwersytecie Lubelskim do roku 1981, a także dyplom magistra filozofii chrześcijańskiej w zakresie psychologii uzyskany w Akademii Teologii Katolickiej do 1993 roku*[13].

---

[10] Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego, *Biała księga w sprawie zawodu psychologa i samorządu zawodowego psychologów opracowana na etapie przedlegislacyjnym na podstawie konsultacji z zainteresowanymi środowiskami*, Warszawa 2014, s. 6.

[11] Rzecznik Praw Obywatelskich, *Przez zaniedbania państwa psychologowie nie mają prawa wykonywania zawodu. Cierpią wszyscy. RPO pisze do MRPiPS*, 2019, https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/przez-zaniedbania-pabstwa-psychologowie-nie-maja-prawa-wykonywania-zawodu-rpo-do-MRPiPS [dostęp: 11.03.2023]; por. *Psychologowie nie mają prawa wykonywania zawodu? Wszystko przez ustawę*, https://forsal.pl/artykuly/1420358, psychologowie-nie-maja-prawa-wykonywania-zawodu-wszystko-przez-ustawe.html [dostęp: 11.03.2023].

[12] K. Kowalska, *Czy powstaną rozporządzenia do ustawy o zawodzie psychologa*, 9.08.2018, https://www.rp.pl/prawo-dla-ciebie/art1807791-czy-powstana-rozporzadzenia-do-ustawy-o-zawodzie-psychologa [dostęp: 14.03.2023].

[13] Zarządzenie Nr 57/2007/DSOZ Prezesa Narodowego Funduszu Zdrowia z dnia 19 września 2007 r. w sprawie określenia warunków zawierania i realizacji umów w rodzaju opieka psychiatryczna i leczenie

W świetle brzmienia powyższego aktu zawód psychologa związany jest więc z posiadanym wykształceniem. Z kolei w „Przewodniku po zawodach", opracowanym przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, brak jest definicji zawodu psychologa, określono natomiast obszary jego pracy. Według tego dokumentu celem pracy psychologa jest poznanie i rozumienie ludzi, do czego stosuje on różne metody, m.in. rozmowę, wywiad, obserwację, testy psychologiczne czy ankietę. Pozwala to na zebranie informacji o zaburzeniach zachowania, poziomie intelektualnym, uzdolnieniach czy cechach osobowości[14]. Z kolei, jak podkreśla L.J. Żukowski, z zawodem psychologa związane jest *osobiste wykonywanie wewnętrznie spójnego zbioru czynności, systematycznie i odpłatnie, koncentrujących się na ludzkim zachowaniu składającym się z subiektywnych procesów umysłowych, jak i zewnętrznych, obiektywnych i fizycznych reakcji*[15]. Jak więc można zauważyć, regulacje oraz głosy doktryny skupiają się na obszarach i sposobie pracy psychologa, a także koniecznym wykształceniu.

Warto także nadmienić, że kluczowa z punktu widzenia wsparcia zdrowia psychicznego specjalizacja – psycholog kliniczny – została uregulowana w Ustawie z dnia 24 lutego 2017 r. o uzyskiwaniu tytułu specjalisty w dziedzinach mających zastosowanie w ochronie zdrowia Można nim zostać po kilkuletnim szkoleniu i zdanym egzaminie państwowym, którego zasady określone są w przepisach[16]. Psychologowie kliniczni świadczą usługi zdrowotne i są zatrudniani w placówkach służby zdrowia takich jak poradnie zdrowia psychicznego, szpitale czy ośrodki terapii uzależnień.

Natomiast zasady wykonywania pracy w ramach poszczególnych dziedzin działalności psychologów są uregulowane w odrębnych aktach normatywnych, nie raz w znaczący sposób różnicujących wymogi dotyczące ich funkcjonowania. Przykładowo, psycholog upoważniony do przeprowadzania badań i wydawania orzeczeń psychologicznych stwierdzających istnienie lub brak przeciwwskazań do dysponowania bronią zobowiązany jest posiadać dyplom magistra psychologii lub dyplom magistra filozofii chrześcijańskiej ze specjalizacją filozoficzno-psychologiczną uzyskany na Katolickim Uniwersytecie Lubelskim do dnia 1 października 1981 roku lub dyplom magistra filozofii chrześcijańskiej w zakresie psychologii uzyskany w Akademii Teologii Katolickiej do dnia 31 grudnia 1992 roku. Ponadto powinien mieć za sobą co najmniej pięcioletni staż pracy w zawodzie, przy czym co najmniej trzy lata w ostatnim pięcioleciu być zatrudnionym na stanowisku psychologa, a także posiadać dodatkowe kwalifikacje po ukończeniu z wynikiem pozytywnym szkolenia organizowanego przez Polskie Towarzystwo Psychologiczne lub Stowarzyszenie Psychologów Sądowych w Polsce – według programów zatwierdzonych

uzależnień wydane na podstawie art. 102 ust. 5 pkt 21 i 25 oraz art. 146 pkt 1 i 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. Nr 210, poz. 2135, z późn. zm.), https://www.nfz.gov.pl/zarzadzenia-prezesa/zarzadzenia-prezesa-nfz/zarzadzenie-nr-572007dsoz,2830.html#1 [dostęp: 3.02.2023]; por. A. Fiutak, J. Dąbrowski, *Udzielanie pomocy terapeutycznej. Aspekty prawne*, Difin, Warszawa 2012; A. Fiutak, *Pomoc psychologiczna: prawo i etyka w zawodach terapeuty i psychiatry*, Difin, Warszawa 2016.

[14] *Przewodnik po zawodach*, oprac. Departament Rynku Pracy MRPiPS, https://psz.praca.gov.pl/-/180719-przewodnik-po-zawodach-wydanie-II, III-591 [dostęp: 7.03.2023].

[15] L.J. Żukowski., *Zawód psychologa w ochronie zdrowia. Reglamentacja prawnoadministracyjna*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2017, s. 7.

[16] Ustawa z dnia 24 lutego 2017 r. o uzyskiwaniu tytułu specjalisty w dziedzinach mających zastosowanie w ochronie zdrowia (Dz. U. z 2021 r., poz. 1297).

przez ministra właściwego do spraw wewnętrznych. Wreszcie powinien przedstawić zaświadczenie o wpisie do rejestru prowadzonego przez komendanta wojewódzkiego Policji[17].

Z kolei psycholog uprawniony do wykonywania badań w zakresie psychologii transportu zobowiązany jest posiadać tytuł zawodowy magistra uzyskany na kierunku psychologia, ukończyć z wynikiem pozytywnym podyplomowe studia w zakresie psychologii transportu organizowane przez uczelnię prowadzącą studia wyższe na kierunku psychologia, spełniać wymóg braku skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo popełnione w celu osiągnięcia korzyści majątkowej lub przestępstwo przeciwko wiarygodności dokumentów, a także być wpisanym do ewidencji uprawnionych psychologów prowadzonej przez marszałka województwa właściwego ze względu na miejsce zamieszkania[18]. Natomiast psycholog uprawniony do przeprowadzania badań funkcjonariuszy Służby Więziennej musi posiadać wykształcenie wyższe z tytułem zawodowym magistra psychologii oraz przeszkolenie w zakresie metod stosowanych w tych badaniach w Służbie Więziennej[19].

Podstawowymi zarzutami stawianymi uregulowaniom obecnie obowiązującej ustawy są: przede wszystkim wspomniany wcześniej brak możliwości kontroli jakości świadczonych usług psychologicznych przez niedoprecyzowanie definicyjne ich zakresu, niejasności w kwestii wykonywania zawodu psychoterapeuty przez psychologów i osoby będące absolwentami innych kierunków studiów[20]. Ustawie zarzucana jest również niezgodność z prawem Unii Europejskiej, przede wszystkim dyrektywą 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego z dnia 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych[21], a także naruszenie art. 146 ust. 4 pkt 1 Konstytucji, zobowiązującego Radę Ministrów do zapewnienia wykonania ustaw. Dodatkowo, w związku z tym, że ustawa nie funkcjonuje, naruszane są konstytucyjne prawa do bezpieczeństwa (art. 5 Konstytucji RP) i prawa do ochrony zdrowia (art. 68 ust. 1 Konstytucji RP)[22].

Nie dziwi zatem, że Ogólnopolski Związek Zawodowy Psychologów aktualny stan prawny dotyczący zawodu psychologa określa po prostu fikcją istnienia regulacji[23].

---

[17] Ustawa z dnia 5 sierpnia 2015 r. o zmianie ustaw regulujących warunki dostępu do wykonywania niektórych zawodów (Dz.U. z 2015 r., poz. 1505).

[18] Ustawa z dnia 5 stycznia 2011 r. o kierujących pojazdami (t.j. Dz. U. z 2014 r., poz. 600).

[19] Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 29 lipca 2010 r. w sprawie określenia trybu przeprowadzania procedury określającej predyspozycje funkcjonariuszy do służby na określonych stanowiskach lub w określonych komórkach organizacyjnych w Służbie Więziennej (Dz. U. z 2010 r. Nr 143, poz. 966).

[20] por. L.J. Żukowski, *op. cit*., s. 14-30; D. Bednarek D., *Zawód psycholog. Regulacje prawne i etyka zawodowa*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2020, s. 51-56.

[21] Parlament Europejski, dyrektywa 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego z dnia 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych, https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/PL/TXT/?uri=celex%3A32005L0036 [dostęp: 13.03.2023].

[22] Rzecznik Praw Obywatelskich, *Pismo z 2019 roku Rzecznika Praw Obywatelskich do Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej*, 2018, https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/WG%20do%20MRPiPS%20ws%20statusu%20psychologów,%201%20lipca%202019.pdf [dostęp: 13.03.2023]; Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483; Dz. U. z 2001 r. Nr 28, poz. 319; Dz. U. z 2006 r. Nr 200, poz. 1471; Dz. U. z 2009 r. Nr 114, poz. 946).

[23] Ogólnopolski Związek Zawodowy Psychologów, *Potrzeba nowej regulacji zawodu psychologa*, Warszawa 15.03.2021, https://www.ozzp.org.pl/images/projekt_ustawy_grafiki/potrzeba_nowej_regulacji_zawodu_psychologa_-_materiay_dla_mediw_i_politykw.pdf [dostęp: 21.02.2023].

3. ZAWÓD PSYCHOLOGA W ŚWIETLE PROJEKTU USTAWY Z 2021 ROKU ORAZ AKTUALNY STAN PRAC NAD ZMIANAMI W PRAWIE DOTYCZĄCYM ZAWODU PSYCHOLOGA

Z racji tego, że ustawa uchwalona w 2001 roku weszła w życie dopiero w 2006 roku, a także ze względu na to, że od początku pojawiały się wątpliwości dotyczące zasadności i klarowności niektórych jej przepisów, od kilkunastu lat trwają prace dotyczące początkowo zmian, które miały być dokonane w ustawie, a później nad uchwalaniem nowego aktu regulującego w sposób kompleksowy zasady wykonywania zawodu psychologa.

Tym, co projektodawcy uznają za kluczowe dla uzasadnienia potrzeby nowej regulacji ustawowej, jest uregulowanie kwestii dostępu do zawodu, podnosząc konieczność zachowania wysokiej jakości usług psychologicznych. Argumentują, że samo ukończenie psychologicznych studiów magisterskich może okazać się niewystarczające, stąd postulują konieczność odbycia stażu praktycznego. Bezsprzecznie istotną kwestię stanowią: powołanie samorządu zawodowego, jak również nadzór i kontrola nad dostępem do zawodu oraz przestrzeganiem zasad jego wykonywania[24].

Prace nad projektem trwały wiele lat. W 2013 roku w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej podjęto decyzję o rozpoczęciu prac nad **nową regulacją zawodu psychologa**. W tym samym roku przeprowadzone zostały **pierwsze konsultacje branżowe** w środowisku, których efektem było powstanie w 2014 roku Białej księgi zawodu psychologa. Do księgi w lipcu tego samego roku dopisano uzupełnienie.

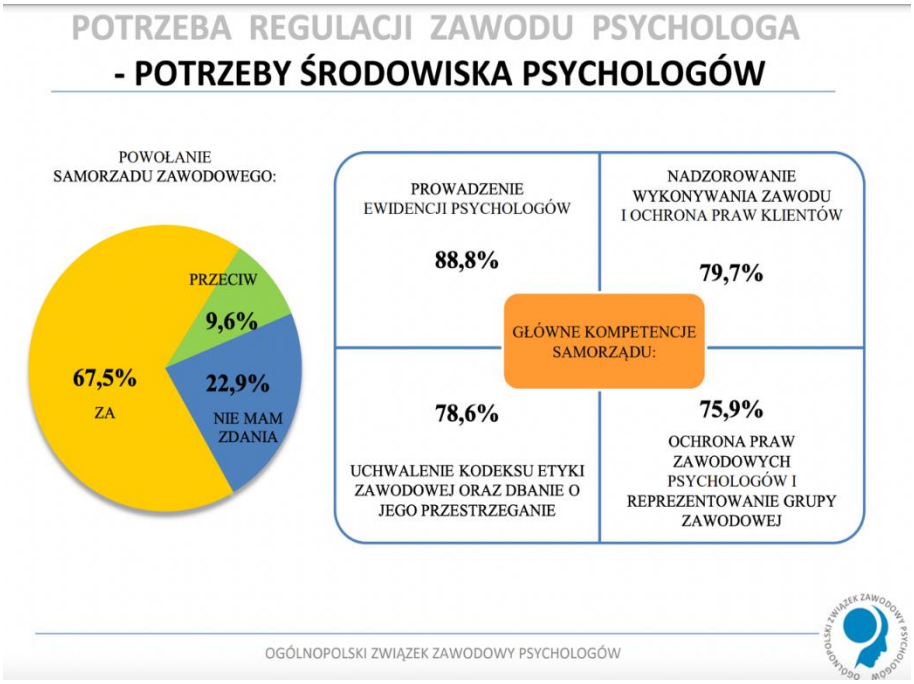
Kolejne konsultacje w postaci badania ankietowego prowadził Zespół ds. Badań Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Psychologów w dniach od 15.02.2019 do 21.08.2019. Wzięło w nim udział 4277 psychologów z całej Polski, pracujących we wszystkich specjalnościach.

Wyniki badań wykazały, że podstawowe postulaty dotyczyły kwestii regulacji nadzorowania wykonywania zawodu i ochrony praw klientów, prowadzenia ewidencji psychologów, uchwalenia kodeksu etyki zawodowej oraz ochrony praw zawodowych tej grupy i jej reprezentacji. Ponad 67% ankietowanych opowiedziało się także za koniecznością powołania samorządu zawodowego[25].

Po latach przygotowań i wspominanych konsultacji dnia 12 października 2021 roku Agnieszka Dziemianowicz-Bąk, posłanka sejmu IX kadencji, przewodnicząca Parlamentarnego Zespołu ds. Ustawowego Uregulowania Zawodu Psychologa, przedstawiła nowy projekt ustawy o zawodzie, który wpłynął do Sejmu sześć dni później.

[24] Ogólnopolski Związek Zawodowy Psychologów, *Potrzeba nowej regulacji zawodu psychologa*, Warszawa 15.03.2021, https://www.ozzp.org.pl/images/projekt_ustawy_grafiki/potrzeba_nowej_regulacji_zawodu_psychologa_-_materiay_dla_mediw_i_politykw.pdf [dostęp: 21.02.2023].

[25] Raport z badań OZZP dotyczący przekonań środowiska psychologów na temat ustawy o zawodzie psychologa i samorządzie zawodowym psychologów (2020), http://www.ozzp.org.pl/images/do-pobrania/raport-ozzp-badanie-przekonan-srodowiska-psychologow-na-temat-usatawy-o-zawodzie-psychologa-i-samorzadzie-zawodowym-psychologow.pdf [dostęp: 21.02.2024].



Rysunek 1. Wyniki badań Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Psychologów
Źródło: https://www.ozzp.org.pl/kontakty-z-mediami/raporty-z-badan-wlasnych-ozzp/389-raport-z-badan-ozzp-dotyczacy-przekonan-srodowiska-psychologow-na-temat-ustawy-o-zawodzie-psychologa-i-samorzadzie-zawodowym-psychologow.html

Projekt ustawy zakłada, że tytuł zawodowy psychologa zostanie objęty ochroną prawa, reguluje także dostęp do zawodu i przewiduje, że będzie to zawód zaufania publicznego. Prawo do wykonywania zawodu, zgodnie z przepisami projektu ustawy, przysługuje z chwilą wpisania na regionalną listę psychologów. Lista ta jest jawna w zakresie imienia, nazwiska oraz numeru prawa do wykonywania zawodu. Założono, że Krajowa Rada Psychologów określi szczegółowe zasady publikowania regionalnych list psychologów. Doprecyzowano również, iż na regionalną listę psychologów może być wpisana osoba, która uzyskała w Rzeczypospolitej Polskiej dyplom magistra na kierunku psychologia po ukończeniu studiów pierwszego i drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich, lub uzyskała za granicą wykształcenie uznane za równorzędne w Rzeczypospolitej Polskiej, a także posiada pełną zdolność do czynności prawnych.

W początkowych przepisach wprowadzono zastrzeżenie, że zawód psychologa może wykonywać jedynie osoba, która spełnia wymagania określone w proponowanej ustawie. Oznacza to, że po wejściu jej w życie prawo do wykonywania zawodu psychologa będą miały jedynie osoby, które spełnią określone warunki. W uzasadnieniu do projektu podkreślono wagę tego uregulowania dla podniesienia profesjonalizmu i jakości usług psychologicznych. Art. 3 określa psychologa zawodem zaufania publicznego. W kolejnych przepisach projektu ustawy określono zakres wykonywania zawodu psychologa, doprecyzowując, że w skład działań psychologicznych wchodzi diagnoza psychologiczna, opiniowanie psychologiczne, orzekanie psychologiczne, a także udzielanie

pomocy psychologicznej. Dodatkowo uznaje się za wykonywanie zawodu czynności polegające na prowadzeniu przez psychologa psychoterapii i psychoterapii uzależnień, prowadzeniu prac naukowo-badawczych i prac rozwojowych w dziedzinie psychologii, działalności dydaktycznej w zakresie psychologii, a także kierowaniu pracą zawodową innych osób wykonujących zawód psychologa[26].

Proponowane brzmienie nie pozostawia więc luki poprzez wprowadzenie wyrażenia „w szczególności", jak ma to miejsce w przypadku obecnie obowiązującej ustawy, pozwalającej na rozszerzenie zakresu świadczonych usług i określenie ich mianem psychologicznych. W zakresie dostępu do poszczególnych dziedzin działalności psychologicznej projekt ustawy zakłada, podobnie jak obecnie obowiązująca ustawa, regulacje nieobejmujące specjalizacji.

Cały rozdział czwarty projektu ustawy dotyczy samorządu zawodowego psychologów. Przepisy określają, że psychologowie organizują się w ramach niezależnego samorządu psychologów, który w wykonywaniu swoich zadań podlegać będzie wyłącznie powszechnie obowiązującym przepisom. Projektodawca proponuje, żeby przynależność psychologów do samorządu była obowiązkowa.

Projekt ustawy utknął na etapie pierwszego czytania w Komisji Polityki Społecznej i Rodziny. Wydano trzy opinie Biura Analiz Sejmowych wskazujące na obszary wymagające zmian[27]. Ostatnia adnotacja o stanie zaawansowania regulacji została dodana 6 listopada 2023 roku.

Jedną z ostatnich inicjatyw dotyczących sprawy projektu nowej ustawy o zawodzie psychologa była wspólna konferencja prasowa Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Psychologów i przewodniczącej Parlamentarnego Zespołu ds. ustawowego uregulowania zawodu psychologa, która odbyła się w dniu 10 lutego 2023 roku. Celem jej było zaapelowanie do decydentów o przyspieszenie pierwszego czytania projektu ustawy[28].

Z uwagi na wybory parlamentarne w 2023 roku i powołanie nowego parlamentu projekt ustawy uległ tzw. zasadzie dyskontynuacji prac parlamentu, a projekt ustawy o zawodzie psychologa nie doczekał się dalszych etapów procesu legislacyjnego.

W dniu 13 grudnia 2023 roku Agnieszka Dziemianowicz-Bąk została powołana na stanowisko Ministry Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Z uwagi na dotychczasowe zaangażowanie w sprawę regulacji zawodu psychologa zachodzi wysokie prawdopodobieństwo, że prace nad tą kwestią zostaną zintensyfikowane. Istniejący wcześniej Parlamentarny Zespół ds. ustawowego uregulowania zawodu psychoterapeuty ma zająć

[26] Uzasadnienie do poselskiego projektu ustawy o zawodzie psychologa i samorządzie zawodowym psychologów z października 2021 r., [dostęp: 5.03.2023]; por. E. Grzela, *Jest gotowy projekt ustawy o zawodzie psychologa. Tylko czy uda się go przyjąć?*, Puls Medycyny, https://pulsmedycyny.pl/jest-gotowy-projekt-ustawy-o-zawodzie-psychologa-tylko-czy-uda-sie-go-przyjac-1130193 [dostęp: 10.04.2023].

[27] J. Olendzki, *480 dni w sejmowej zamrażarce. Posłowie Lewicy apelują o procedowanie projektu ustawy o zawodzie psychologa*, Dziennik Gazeta Prawna, 10.02.2023, https://www.gazetaprawna.pl/wiadomosci/kraj/artykuly/8658170,projekt-ustawy-o-zawodzie-psychologa-procedowanie-sejm-lewica.html [dostęp: 20.02.2024].

[28] R. Rotaub, *Ustawa o zawodzie psychologa. Czy jeszcze w tej kadencji Sejmu?* W dyskusji głos zabrali m.in. przedstawiciele Polskiego Towarzystwa Psychologicznego Stowarzyszenie Psychologów Sądowych, Polskiej Akademii Nauk, Ministerstwa Zdrowia, https://www.rynekzdrowia.pl/Prawo/Ustawa-o-zawodzie-psychologa-Czy-jeszcze-w-tej-kadencji-Sejmu,242316,2.html [dostęp: 28.02.2023].

się także zawodem psychologa; taką też przyjął nazwę. Jego przewodniczącą została **Marta Golbik z Koalicji Obywatelskiej**[29]**.**

Jak powiedziała w wywiadzie dla serwisu internetowego Medekspress.pl Katarzyna Sarnicka, przewodnicząca Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Psychologów: *Ustawowe uregulowanie zawodu i powołanie samorządu jest kluczem bezpieczeństwa dla osób korzystających z naszych usług*. Jako istotne podkreśliła, że powołano pełnomocniczkę do spraw zdrowia psychicznego uczniów, Paulinę Piechnę-Więckiewicz[30]. Stanowi to dobry prognostyk dla dalszych prac nad uregulowaniem tak istotnej dla społeczeństwa kwestii, jaką jest wykonywanie zawodu psychologa.

PODSUMOWANIE

W przypadku sprawnego przygotowania i uchwalenia ustawy o zawodzie psychologa i samorządzie zawodowym, a następnie wydania aktów wykonawczych do niej, jest szansa, aby wreszcie uporządkować i ujednolicić zasady wykonywania tej profesji. Jest to niezwykle istotne z punktu widzenia uregulowania kwestii usług psychologicznych, co z kolei umożliwi unormowanie odpowiedzialności zawodowej. Ponadto nieodzowne jest, szczególnie w kontekście wprowadzenia do przepisów projektu ustawy przepisu określającego psychologa zawodem zaufania publicznego, powołanie samorządu dla tej grupy zawodowej, co wiąże się z wydaniem aktów wykonawczych. Istotna jest również potrzeba dostosowania polskiego prawa do wymogów unijnych.

Jak podkreślił Rzecznik Praw Obywatelskich VII kadencji, Adam Bodnar, brak właściwych uregulowań oznacza, że: czynności wpływające na to, kto będzie mógł prowadzić pojazdy, kto zajmie się opieką psychologiczną nad dziećmi w szkołach, kto będzie mógł posługiwać się bronią, kto będzie mógł rozstrzygać sprawy sądowe, jak przebiegnie powrót do zdrowia – nadal dokonywać będą osoby, które: nie muszą kierować się kodeksem etycznym, nie posiadają ustandaryzowanych metod psychologicznych, nie podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej za ewentualne błędy[31].

Wydaje się, że najbliższe miesiące pokażą, jaki będzie dalszy los regulacji dotyczących zawodu psychologa. Unormowanie kwestii wykonywania tego zawodu i wprowadzenie w życie przepisów wykonawczych o samorządzie zawodowym jest bezwzględnie konieczne. Regulacje te dotyczą tak istotnych wartości, jak zdrowie i bezpieczeństwo, zarówno wykonujących zawód, jak i przede wszystkim pacjentów, szczególnie w jakże newralgicznej materii, jaką jest usługa psychologiczna.

---

[29] A. Szczepańska, *Zespół sejmowy ureguluje zawody psychoterapeuty i psychologa*, Cowzdrowiu.pl, 19.12,2023, https://cowzdrowiu.pl/aktualnosci/post/zespol-sejmowy-ureguluje-zawody-psychoterapeuty-i-psychologa [dostęp: 21.02.2024].

[30] P. Wójcik, *Uregulowanie zawodu psychologa to bezpieczeństwo pacjentów*, Medexpress.pl, 31.01.2024, https://www.medexpress.pl/zawody-medyczne/uregulowanie-zawodu-psychologa-to-bezpieczenstwo-pacjentow/?fbclid=IwAR05o4Nq3qaPcj6F7o-J5Xb0QXdPC52UWjHgRoDTiSlHH6j5p01C8BrZSi8 [dostęp: 21.02.2024].

[31] Rzecznik Praw Obywatelskich, *Przez zaniedbania państwa psychologowie nie mają prawa wykonywania zawodu. Cierpią wszyscy. RPO pisze do MRPiPS*, 2.07.2019, https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/przez-zaniedbania-pabstwa-psychologowie-nie-maja-prawa-wykonywania-zawodu-rpo-do-MRPiPS [dostęp: 11.03.2023].

LITERATURA

Bednarek D., *Zawód psycholog. Regulacje prawne i etyka zawodowa*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2020.

Centrum Medyczne Kształcenia Podyplomowego, *Program specjalizacji w dziedzinie psychiatrii dla lekarzy nieposiadających specjalizacji I lub II stopnia lub tytułu specjalisty w odpowiedniej dziedzinie medycyny*, Warszawa 2014 (aktualizacja 2020), https://www.cmkp.edu.pl/wp-content/uploads/2020/12/Program-specjalizacji-w-dziedzinie-PSYCHIATRII-wariant-1.pdf [dostęp: 7.04.2023].

Fiutak A., Dąbrowski J., *Udzielanie pomocy terapeutycznej. Aspekty prawne*, Difin, Warszawa 2012.

Fiutak A., *Pomoc psychologiczna: prawo i etyka w zawodach terapeuty i psychiatry*, Difin, Warszawa. 2016.

Gromulska L., *Zdrowie psychiczne w świetle dokumentów Światowej Organizacji Zdrowia*, Przegląd Epidemiologiczny, 64(1), 2010, s. 127-132.

Grzela E., *Jest gotowy projekt ustawy o zawodzie psychologa. Tylko czy uda się go przyjąć?*, Puls Medycyny, 12.10.2021, https://pulsmedycyny.pl/jest-gotowy-projekt-ustawy-o-zawodzie-psychologa-tylko-czy-uda-sie-go-przyjac-1130193 [dostęp: 10.04.2023].

Kowalska K., *Czy powstaną rozporządzenia do ustawy o zawodzie psychologa*, Rzeczpospolita, 9.08.2018, https://www.rp.pl/prawo-dla-ciebie/art1807791-czy-powstana-rozporzadzenia-do-ustawy-o-zawodzie-psychologa [dostęp: 14.03.2023].

Kowalska K., *Uregulowanie zawodu psychologa: żeby wróżka nie mogła już prowadzić psychoterapii*, Rzeczpospolita, 19.09.2018, https://www.rp.pl/prawo-dla-ciebie/art9629201-uregulowanie-zawodu-psychologa-zeby-wrozka-nie-mogla-juz-prowadzic-psychoterapii [dostęp: 8.02.2023].

Krasnowolski A., *Zawody zaufania publicznego, zawody regulowane oraz wolne zawody. Geneza, funkcjonowanie i aktualne problemy*, OT-625, Kancelaria Senatu, Warszawa 2013, https://www.senat.gov.pl/gfx/senat/pl/senatopracowania/56/plik/ot-625_.pdf [dostęp: 5.03.2023].

Ogólnopolski Związek Zawodowy Psychologów, *Potrzeba nowej regulacji zawodu psychologa*, Warszawa 15.03.2021; https://www.ozzp.org.pl/images/projekt_ustawy_grafiki/potrzeba_nowej_regulacji_zawodu_psychologa_-_materiay_dla_mediw_i_politykw.pdf [dostęp: 21.02.2023].

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego, *Biała księga w sprawie zawodu psychologa i samorządu zawodowego psychologów opracowana na etapie przedlegislacyjnym na podstawie konsultacji z zainteresowanymi środowiskami*, 2014,

https://www.ozzp.org.pl/images/do-pobrania/Biala_Ksiega%2002.2014.pdf [dostęp: 5.03.2023].

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego, *Uzupełnienie Białej księgi w sprawie zawodu psychologa i samorządu zawodowego psychologów opracowana na etapie przedlegislacyjnym na podstawie konsultacji z zainteresowanymi środowiskami*, 2014,

http://www.ptp.org.pl/ustawa/ustawa/Uzupelnienie_Bialej_Ksiegi.pdf [dostęp: 5.03.2023].

Przewodnik po zawodach, oprac. Departament Rynku Pracy MRPiPS, https://psz.praca.gov.pl/-/180719-przewodnik-po-zawodach-wydanie-II, III-591.

Psychologowie nie mają prawa wykonywania zawodu? Wszystko przez ustawę, 2019, https://forsal.pl/artykuly/1420358,psychologowie-nie-maja-prawa-wykonywania-zawodu-wszystko-przez-ustawe.html [dostęp: 11.03.2023].

Ogólnopolski Związek Zawodowy Psychologów, *Raport z badań OZZP dotyczący przekonań środowiska psychologów na temat ustawy o zawodzie psychologa i samorządzie zawodowym psychologów*, 2020, http://www.ozzp.org.pl/images/do-pobrania/raport-ozzp-badanie-przekonan-srodowiska-psychologow-na-temat-usatawy-o-zawodzie-psychologa-i-samorzadzie-zawodowym-psychologow.pdf [dostęp: 21.02.2024].

Rotaub R., *Ustawa o zawodzie psychologa. Czy jeszcze w tej kadencji Sejmu?*, Rynek Zdrowia, 11.02.2023, https://www.rynekzdrowia.pl/Prawo/Ustawa-o-zawodzie-psychologa-Czy-jeszcze-w-tej-kadencji-Sejmu,242316,2.html [dostęp: 28.02.2023].

Pismo z 2019 roku Rzecznika Praw Obywatelskich do Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/WG%20do%20MRPiPS%20ws%20statusu%20psychologów,%201%20lipca%202019.pdf [dostęp: 13.03.2023].

Rzecznik Praw Obywatelskich, *Przez zaniedbania państwa psychologowie nie mają prawa wykonywania zawodu. Cierpią wszyscy. RPO pisze do MRPiPS*, 2019, https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/przez-zaniedbania-pabstwa-psychologowie-nie-maja-prawa-wykonywania-zawodu-rpo-do-MRPiPS [dostęp: 11.03.2023].

Szczepańska A., *Zespół sejmowy ureguluje zawody psychoterapeuty i psychologa*, Cowzdrowiu.pl, 19.12.2023, https://cowzdrowiu.pl/aktualnosci/post/zespol-sejmowy-ureguluje-zawody-psychoterapeuty-i-psychologa [dostęp: 22.02.2024].

World Health Organization, *The World Health Report 2001. Mental health: new understanding, new hope*, Geneva 2001, https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response [dostęp: 14.02.2023].

Wójcik P., *Uregulowanie zawodu psychologa to bezpieczeństwo pacjentów*, Medexpress.pl, 31.01.2024, https://www.medexpress.pl/zawody-medyczne/uregulowanie-zawodu-psychologa-to-bezpieczenstwo-pacjentow/?fbclid=IwAR05o4Nq3qaPcj6F7o-J5Xb0QXdPC52UWjHgRoDTiSlHH6j5p01C8BrZSi8 [dostęp: 21.02.2024].

Żukowski L.J., *Zawód psychologa w ochronie zdrowia. Reglamentacja prawnoadministracyjna*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2017.

AKTY PRAWNE I ORZECZNICTWO

Dyrektywa 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego z dnia 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych,

https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/PL/TXT/?uri=celex%3A32005L0036 [dostęp: 13.03.2023].

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483; Dz. U. z 2001 r. Nr 28, poz. 319; Dz. U. z 2006 r. Nr 200, poz. 1471; Dz. U. z 2009 r. Nr 114, poz. 946).

Projekt ustawy o zawodzie psychologa i samorządzie zawodowym psychologów z października 2021 r., druk nr 2113, https://sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2113 [dostęp: 10.04.2023].

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 29 lipca 2010 r. w sprawie określenia trybu przeprowadzania procedury określającej predyspozycje funkcjonariuszy do służby na określonych stanowiskach lub w określonych komórkach organizacyjnych w Służbie Więziennej (Dz. U. z 2010 r. Nr 143, poz. 966).

Orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z 2 lipca 2007 r. (sprawa K 41/05).

Orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z 7 maja 2002 r. (sprawa SK 20/00).

Ustawa z dnia 24 lutego 2017 r. o uzyskiwaniu tytułu specjalisty w dziedzinach mających zastosowanie w ochronie zdrowia (Dz. U. z 2021 r., poz. 1297).

Ustawa z dnia 5 sierpnia 2015 r. o zmianie ustaw regulujących warunki dostępu do wykonywania niektórych zawodów (Dz.U. z 2015 r., poz. 1505).

Ustawa z dnia 5 stycznia 2011 r. o kierujących pojazdami (t.j. Dz. U. z 2014 r., poz. 600).

Ustawa z dnia 8 czerwca 2001 r. o zawodzie psychologa i samorządzie zawodowym psychologów (t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 1026).

Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. Prawo o stowarzyszeniach (t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 2261).

Uzasadnienie do poselskiego projektu ustawy o zawodzie psychologa i samorządzie zawodowym psychologów z października 2021 r., druk nr 2113, https://sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2113 [dostęp: 10.04.2023).

Zarządzenie Nr 57/2007/DSOZ Prezesa Narodowego Funduszu Zdrowia z dnia 19 września 2007 r. w sprawie określenia warunków zawierania i realizacji umów w rodzaju opieka psychiatryczna i leczenie uzależnień wydane na podstawie art. 102 ust. 5 pkt 21 i 25 oraz art. 146 pkt 1 i 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. Nr 210, poz. 2135 z późn. zm.).

ROZPRAWY NAUKOWE I ZAWODOWE ANS W ELBLĄGU

NUMER 2/2024 | ISSN 2956-7149

ANDRZEJ MAJEWSKI
Doktor nauk prawnych w zakresie prawa
Akademia Nauk Stosowanych w Elblągu
ORCID https://orcid.org/0009-0003-7120-043x

ZAKRES PODMIOTOWY ROLNICZYCH WYŁĄCZEŃ Z EGZEKUCJI ADMINISTRACYJNEJ

Słowa kluczowe: egzekucja administracyjna, rolnicze wyłączenia z egzekucji, rolnik, rolnik indywidualny, gospodarstwo rolne, rodzinne gospodarstwo rolne

STRESZCZENIE

Przepisy art. 8a ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji przewidują wyłączenie niektórych składników gospodarstwa rolnego z egzekucji, jeśli zobowiązanym jest rolnik prowadzący gospodarstwo rolne (w doktrynie określane jako rolnicze wyłączenia z egzekucji). Analiza przepisów ustawy egzekucyjnej prowadzi do wniosku, że nie tylko przepisy art. 8a, lecz również art. 8 § 1 pkt 3 dotyczy owych wyłączeń. Wniosek taki wynika z analizy pojęcia gospodarstwa rolnego określonego w art. 553 k.c. Określenie zakresu podmiotowego pojęcia „rolnik prowadzący gospodarstwo rolne" wymagało odniesienia się do pojęcia rolnika indywidualnego, w tym prowadzącego rodzinne gospodarstwo rolne. Analiza tematu doprowadziła do wniosku, że pod pojęciem rolnika, o którym mowa w art. 8a u.p.e.a., biorąc pod uwagę ratio legis tych przepisów, należy rozumieć rolników: prowadzących jakiekolwiek gospodarstwo rolne, rolników indywidualnych prowadzących indywidualne gospodarstwo rolne niebędące gospodarstwem rodzinnym i rolników indywidualnych prowadzących indywidualne gospodarstwo rolne będące gospodarstwem rodzinnym

Keywords: administrative enforcement, agricultural exemptions from enforcement, farmer, individual farmer,

ABSTRACT

Subjective scope of agricultural exemptions from administrative enforcement

The provisions of Article 8a of the Act on Administrative Enforcement Proceedings provide for the exclusion of certain farm assets from enforcement, if the debtor is a farmer running a farm (in doctrine referred to as agricultural exemptions from the enforcement). The analysis of the provisions of the Enforcement Act concludes that not only the provisions of Article 8a, but also of Article 8 § 1(3) apply to these exemptions.

farm, family farm — Such a conclusion is based on the analysis of the concept of a farm as defined in Article 553 of the Civil Code. Defining the subjective scope of the concept „farmer running a farm&quot" requires the reference to the concept of an individual farmer, including the one running a family farm. The analysis of the matter resulted in the conclusion that the concept of a farmer, as referred to in Article 8a of the Act on Enforcement Proceedings, taking into account the ratio legis of these provisions, should be understood as farmers running any farm, individual farmers running an individual farm which is not a family farm and individual farmers running an individual farm which is a family farm.

WSTĘP

Jedną z zasad postępowania egzekucyjnego w administracji jest zasada poszanowania minimum egzystencji, określona w art. 8 i 8a Ustawy z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji[1] (powoływanej dalej jako u.p.e.a.), mówiąca o ustawowym wyłączeniu z egzekucji określonych przedmiotów. Egzekucję z majątku zobowiązanego można więc prowadzić w takim zakresie, w jakim nie zagraża to minimum utrzymania zobowiązanego i osób będących na jego utrzymaniu w wykonaniu ustawowego obowiązku. Przedmiotem opracowania jest odpowiedź na pytanie, jakich podmiotów określonych w ustawie egzekucyjnej jako rolników prowadzących gospodarstwo rolne dotyczą rolnicze wyłączenia z egzekucji. W opracowaniu posłużono się głównie metodą dogmatyczno-prawną, polegającą na egzegezie odpowiednich przepisów prawa wewnętrznego.

1. PODMIOTOWY ZAKRES ZASADY POSZANOWANIA MINIMUM EGZYSTENCJI

Ustawodawca uregulował tę zasadę poprzez rozbudowany i kazuistyczny system wyłączeń z egzekucji, przez które należy rozumieć niepodejmowanie lub odstąpienie od egzekucji z całości lub części składników majątkowych zobowiązanego[2]. Zasada dotyczy osób fizycznych, co wynika z treści art. 8 i 8a u.p.e.a.[3]. Niewątpliwie tylko takim podmiotom potrzebne może być wyżywienie i tylko one posiadają członków rodziny. Za członków rodziny należy uznać małżonka, wszystkich krewnych i powinowatych, niezależnie od stopnia powinowactwa i pokrewieństwa. Ograniczenia egzekucji powinny być również stosowane do konkubentów oraz ich dzieci, gdy łączy ich więź wspólnego pożycia, a razem z dziećmi tworzą wspólnotę rodzinno-gospodarczą. Za członków rodziny zobo-

[1] T.j. Dz. U. z 2023 r., poz. 2505 ze zm.
[2] R. Hauser, M. Wierzbowski (red.), *Postępowanie egzekucyjne w administracji. Komentarz*, wyd. 2, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2024; Komentarz do art. 8 u.p.e.a., https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3danbuheytsmroobqxalrxga2dqmjtgeyq&refSource=guide#tabs-metrical-info [dostęp: 15.12.2023].
[3] Oczywiście egzekucję można prowadzić z przedmiotów będących własnością zobowiązanego, natomiast o wyłączeniu decyduje stan całego gospodarstwa, którego elementy nie muszą być własnością zobowiązanego. Wynika to z definicji gospodarstwa rolnego (art. 55^3 k.c.).

wiązanego należy uznać również dzieci, dla których rodzina zobowiązanego pozostaje rodziną zastępczą. Tak określony krąg członków rodziny zobowiązanego należy ograniczyć do tych osób, które pozostają na utrzymaniu zobowiązanego”[4]. Dodatkowym zabezpieczeniem zasady poszanowania minimum egzystencji jest możliwość ubiegania się przez zobowiązanego na podstawie art. 13 § 1 u.p.e.a. o zwolnienie z egzekucji określonych składników majątkowych. Warunkiem jest wykazanie ważnego interesu zobowiązanego.

2. ZAKRES PODMIOTOWY ROLNICZYCH WYŁĄCZEŃ Z EGZEKUCJI

Powstaje pytanie, czy art. 8 § 1 pkt 3 i 8a u.p.e.a. dotyczą tych samych podmiotów w sytuacji, gdy art. 8 § 1 pkt 3 zwalnia z egzekucji jedną krowę lub dwie kozy albo trzy owce potrzebne do wyżywienia zobowiązanego i będących na jego utrzymaniu członków rodziny, wraz z zapasem paszy i ściółki do najbliższych zbiorów, a art. 8a zawierający wyłączenia rolnicze ustala inny zakres zwierząt niepodlegających egzekucji. Gdyby chodziło o te same podmioty nieracjonalna byłaby rozbieżność przedmiotowa w zakresie zwierząt zwolnionych z egzekucji. Wydaje się, że art. 8 § 1 pkt 3 również dotyczy wyłączeń rolniczych, co wynika z definicji rolnika.

Powstaje też pytanie, czym różni się osoba fizyczna, której dotyczy art. 8 § 1 pkt 3 u.p.e.a., od wymienionej w art. 8a u.p.e.a., gdyż obie kategorie spełniają przesłanki prowadzenia gospodarstwa rolnego zdefiniowanego w art. 55^3 k.c.[5] Przyjmując taką definicję gospodarstwa rolnego, można założyć, że rolnikami są wszystkie osoby, które posiadają zwierzęta gospodarskie, a więc tylko do rolników jako zobowiązanych stosuje się *de lege lata* art. 8 § 1 pkt 3 u.p.e.a. (oraz oczywiście art. 8a u.p.e.a.). Za nietrafny należy uznać pogląd, że art. 8a u.p.e.a. dotyczy rolników, zaś art. 8 § 1 pkt 3 u.p.e.a. także innych osób[6].

Art. 214 k.c., wskazujący sposób zniesienia współwłasności (gdy z uwagi na zasady gospodarki rolnej niedopuszczalny jest podział fizyczny) gospodarstwa rolnego, wymienia „prowadzącego gospodarstwo”. *Ratio legis* art. 213 i 214 k.c. jest ochrona zdolności produkcyjnych jednostek wytwórczych w rolnictwie określanych w k.c. jako gospodarstwo rolne. Przyjmując, że definicja gospodarstwa rolnego obejmuje jednostki wytwórcze w rolnictwie niezależnie od formy własności i formy organizacyjnej takiej jednostki, przepisy o zniesieniu współwłasności gospodarstwa rolnego (art. 214 k.c.) dotyczą sytuacji, gdy współwłaścicielami są osoby fizyczne, albowiem tylko one mogą stale w nim pra-

[4] R. Hauser, M. Wierzbowski (red.), *op. cit.*, https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3danbuheytsmroobqxalrxga2dqmjtgeyq&refSource=guide#tabs-metrical-info [dostęp: 15.12.2023].

[5] Art. 55^5 k.c. Za gospodarstwo rolne uważa się grunty rolne wraz z gruntami leśnymi, budynkami lub ich częściami, urządzeniami i inwentarzem, jeżeli stanowią lub mogą stanowić zorganizowaną całość gospodarczą, oraz prawami związanymi z prowadzeniem gospodarstwa rolnego. W doktrynie przyjmuje się, że właśnie tę definicję należy przyjąć na użytek art. 8a u.p.e.a.; R. Hauser, M. Wierzbowski (red.), *op. cit.*, Komentarz do art. 8 u.p.e.a., https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3danbuheytsmroobqxalrxga2dqmjtgeyq&refSource=guide#tabs-metrical-info, [dostęp: 15.12.2024].

[6] Odmiennie R. Hauser, M. Wierzbowski, *loco cit.*

cować. Rozwiązanie nie dotyczy państwowych i spółdzielczych jednostek organizacyjnych, ponieważ ustrój gospodarczy w Polsce opiera się na własności prywatnej. Rozwiązanie kodeksowe potwierdza większą ochronę prawną osób fizycznych prowadzących gospodarstwo rolne w relacji z innymi podmiotami.

Można stwierdzić, że pod pojęciem rolnika w rozumieniu ustawy egzekucyjnej należy rozumieć *pełnoletnią osobę fizyczną, zamieszkującą i prowadzącą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, osobiście i na własny rachunek, działalność rolniczą w pozostającym w jej posiadaniu gospodarstwie rolnym, w tym również w ramach grupy producentów rolnych, a także osobę, która przeznaczyła grunty prowadzonego przez siebie gospodarstwa rolnego do zalesienia*[7].

Wyłączenia określonych składników majątkowych, o których mowa w art. 8 u.p.e.a., mają na celu ochronę egzystencji osób fizycznych (zobowiązanego i będących na jego utrzymaniu członków rodziny), natomiast wyłączenia na podstawie art. 8a u.p.e.a. dotyczą utrzymania działalności produkcyjnej gospodarstwa rolnego osoby fizycznej, a więc art. 8a jest w odniesieniu do rolnika prowadzącego gospodarstwo rolne uzupełnieniem art. 8 u.p.e.a.[8]

[7] P. Przybysz, *Postępowanie egzekucyjne w administracji. Komentarz*, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2011, s. 75-76; Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 14 października 1927 r. o ustalaniu prawa własności do gruntów nadanych włościanom przy uwłaszczeniu (Dz. U. z 1927 r. Nr 92, poz. 822) operowało pojęciem „włościanin" rozumianym jako osoba fizyczna będąca właścicielem gruntów (art. 1 i 2). Takim samym pojęciem operowała wcześniej Konstytucja 3 Maja z 1791 r. (część 4), gdzie włościanie byli synonimem chłopów, https://www.marxists.org/polski/trocki/1930/hrr/20.htm [dostęp: 15.12.2023]. Akty prawne nie definiowały włościan, a więc pojęcia tego należało poszukiwać w języku naturalnym. Dawniej terminem „włościanin" określano rolników, chłopów, parobków. To pojęcie wychodzące z użycia, oznaczające mieszkańca wsi trudniącego się rolnictwem. Jest synonimem rolnika, chłopa. Zob. W. Doroszewski (red.), *Słownik Języka Polskiego*, sip.pwn.pl /doroszewski/lista [dostęp: 15.12.2023]. Definicję rolnika zawiera Ustawa z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (t.j. Dz. U. z 2023 r., poz. 208), definiująca rolnika jako *pełnoletnią osobę fizyczną, zamieszkującą i prowadzącą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, osobiście i na własny rachunek, działalność rolniczą w pozostającym w jej posiadaniu gospodarstwie rolnym, w tym również w ramach grupy producentów rolnych, a także osobę, która przeznaczyła grunty prowadzonego przez siebie gospodarstwa rolnego do zalesienia*. Zgodnie z art. 2 pkt 2 Ustawy z 26 kwietnia 2001 r. o rentach strukturalnych w rolnictwie (t.j. Dz. U. z 2018 r., poz. 872 ze zm.) rolnikiem jest osoba fizyczna prowadząca na własny rachunek działalność rolniczą jako właściciel (współwłaściciel) gospodarstwa rolnego położonego w granicach Rzeczypospolitej Polskiej, bez względu na to, czy gospodarstwo rolne stanowi współwłasność małżonków, czy też zostało zorganizowane na gruntach stanowiących własność odrębną jednego lub każdego z nich .Przepisy prawa wtórnego Unii Europejskiej, operując pojęciem „rolnik", określają tym terminem nie tylko osoby fizyczne, ale i prawne. Zob. np. art. 3 pkt 1 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/2115 z dnia 2 grudnia 2021 r. ustanawiającego przepisy dotyczące wsparcia planów strategicznych sporządzanych przez państwa członkowskie w ramach wspólnej polityki rolnej (planów strategicznych WPR) i finansowanych z Europejskiego Funduszu Rolniczego Gwarancji (EFRG) i z Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich (EFRROW) oraz uchylające rozporządzenia (UE) nr 1305/2013 i (UE) nr 1307/2013 (Dz. Urz. UE L 2021 Nr 435, s. 1).

[8] Por. P. Przybysz, *op. cit.*, s. 76.

3. PRAWNA KLASYFIKACJA ROLNIKÓW PROWADZĄCYCH GOSPODARSTWO ROLNE Z PUNKTU WIDZENIA ROLNICZYCH WYŁĄCZEŃ Z EGZEKUCJI

Art. 8 u.p.e.a. dotyczy wszystkich rolników, zaś art. 8a u.p.e.a. odnosi się głównie do rolników indywidualnych[9] prowadzących rodzinne gospodarstwa rolne, które są podstawą ustroju rolnego państwa[10]. Inne gospodarstwa osób fizycznych nie są chronione prawem w takim zakresie.

Można więc wyróżnić rolników prowadzących gospodarstwo indywidualne i takich, którzy nie prowadzą indywidualnego gospodarstwa rolnego. Należy odnieść się do pojęć rolnika indywidualnego oraz do rodzinnego gospodarstwa rolnego.

Jak wcześniej zaznaczono, najszersze pojęcie gospodarstwa rolnego określa art. 55^3 k.c., traktujący gospodarstwo jako zorganizowaną całość gospodarczą składającą się z gruntów rolnych wraz z gruntami leśnymi, budynkami lub ich częściami, urządzeniami i inwentarzem. Podstawowy składnik tak rozumianego gospodarstwa stanowią grunty rolne, natomiast pozostałe składniki nie są elementem koniecznym[11]. Definicja obejmuje zarówno gospodarstwa rolne w rozumieniu art. 6 pkt 4 Ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników[12], jak i dział specjalny w rozumieniu art. 2 ust. 3 Ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych[13].

Rolnik indywidualny zdefiniowany jest w Ustawie z dnia 11 kwietnia 2003 r. o kształtowaniu ustroju rolnego[14]. Za rolnika indywidualnego uważa się osobę fizyczną będącą właścicielem, użytkownikiem wieczystym, samoistnym posiadaczem lub dzierżawcą nieruchomości rolnych, których łączna powierzchnia użytków rolnych nie przekracza 300 ha, posiadającą kwalifikacje rolnicze oraz co najmniej od pięciu lat zamieszkałą w gminie, na obszarze której jest położona jedna z nieruchomości rolnych wchodzących w skład gospodarstwa rolnego, i prowadzącą przez ten okres osobiście to gospodarstwo (art. 6 ust. 1 ustawy). Art. 2 pkt 2 ustawy definiuje gospodarstwo rolne jako gospodarstwo rolne w rozumieniu Kodeksu cywilnego, w którym powierzchnia nieruchomości rolnej

[9] Bliżej na temat rolnika indywidualnego zob. P. Blajer, *Koncepcja prawna rolnika indywidualnego w prawie polskim na tle porównawczym*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagielońskiego, Kraków 2009, s. 217-260.

[10] Art. 23 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483 ze zm.).

[11] E. Gniewek, P. Machnikowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, wyd. 11, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2023, https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3danbugezdmmjoobqxalrwhe2dcnzsgi3q&refSource=guide#tabs-metrical-info [dostęp: 20.02.2024]. Na temat definicji gospodarstwa rolnego bliżej zob. A. Majewski, *Odpowiedzialność kontraktującego z tytułu rękojmi za wady fizyczne przedmiotów świadczeń dodatkowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 1995, s. 17-18 i podana tam literatura; B. Jeżyńska, A. Oleszko, *Prawo rolne i żywnościowe*, Kantor Wydawniczy Zakamycze, Kraków 2003, s. 84; A. Stelmachowski, *Prawo rolne*, [w:] A. Stelmachowski, B. Zdziennicki, *Prawo rolne*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1990, s. 23-25.

[12] T.j. Dz. U. z 2024 r., poz. 90 ze zm., jest to każde gospodarstwo służące prowadzeniu działalności rolniczej.

[13] T.j. Dz. U. z 2022 r., poz. 2647 ze zm. Działami specjalnymi produkcji rolnej są: uprawy w szklarniach i ogrzewanych tunelach foliowych, uprawy grzybów i ich grzybni, uprawy roślin *in vitro*, fermowa hodowla i chów drobiu rzeźnego i nieśnego, wylęgarnie drobiu, hodowla i chów zwierząt futerkowych i laboratoryjnych, hodowla dżdżownic, hodowla entomofagów, hodowla jedwabników, prowadzenie pasiek oraz hodowla i chów innych zwierząt poza gospodarstwem rolnym.

[14] T.j. Dz. U. z 2022 r., poz. 2569 ze zm.

albo łączna powierzchnia nieruchomości rolnych jest nie mniejsza niż 1 ha; a więc rolnikiem indywidualnym jest rolnik prowadzący gospodarstwo od 1 ha do 300 ha. Dodatkowo musi spełniać przesłanki podmiotowe takie jak:

- posiadanie kwalifikacji rolniczych (teoretycznych lub praktycznych[15];
- co najmniej od pięciu lat zamieszkiwanie w gminie, na obszarze której jest położona jedna z nieruchomości rolnych wchodzących w skład gospodarstwa rolnego. Do pięcioletniego okresu zalicza się okres zamieszkiwania w innej gminie bezpośrednio poprzedzający zmianę miejsca zamieszkania, jeżeli w gminie tej jest albo była położona jedna z nieruchomości rolnych wchodzących w skład gospodarstwa rolnego[16];
- prowadzenie przez ten okres osobiście tego gospodarstwa[17].
- Taki rolnik podlega opodatkowaniu podatkiem rolnym[18].

Za gospodarstwo rodzinne uważa się gospodarstwo rolne o powierzchni od 1 ha do 300 ha[19] prowadzone przez rolnika indywidualnego – i właśnie gospodarstwa rodzinne powinny być chronione prawnie w szerszym zakresie niż pozostałe gospodarstwa rolne. Konstytucja nakazuje utrzymanie w polskim rolnictwie takiej struktury, by stanowiły *podstawę ustroju rolnego państwa*[20]. Obowiązek uregulowania należności publicznoprawnych jest zasadą. Zasada poszanowania minimum egzystencji zobowiązanego jako wyjątek powinna chronić gospodarstwa rodzinne, a więc wydaje się, że utrzymanie działalności produkcyjnej gospodarstwa rolnego (*ratio legis* art. 8a u.p.e.a.) powinno dotyczyć gospodarstw rodzinnych, a w wypadku indywidualnych gospodarstw rolnych i pozostałych gospodarstw pierwszoplanowym celem ograniczenia egzekucji powinno być zapewnienie owego minimum egzystencji zobowiązanemu i członkom jego rodziny.

PODSUMOWANIE

Zasada poszanowania w egzekucji administracyjnej minimum egzystencji w stosunku do rolników prowadzących gospodarstwo rolne dotyczy trzech grup rolników: prowadzących jakiekolwiek gospodarstwo rolne, rolników indywidualnych prowadzących indywidualne gospodarstwo rolne, niebędące gospodarstwem rodzinnym i rolników indywidualnych prowadzących indywidualne gospodarstwo rolne będące gospodarstwem rodzinnym. Wszystkie wymienione kategorie rolników mogą korzystać ze zwolnień z egzekucji, o których mowa w art. 8 § 1 pkt 3 u.p.e.a. i art. 8a u.p.e.a., natomiast *de lege ferenda* stosowanie art. 8a powinno mieć miejsce, gdy zobowiązanym jest rolnik indy-

[15] Na temat kwalifikacji rolniczych zob. bliżej A. Majewski, *Pojęcie kwalifikacji rolniczych w przepisach regulujących wspieranie rozwoju obszarów wiejskich*, [w:] *Rozwój regionalny w warunkach globalizacji*, red. nauk. K. Gomółka, Sowa, Warszawa 2005 oraz tegoż, *Problematyka prawna kwalifikacji do prowadzenia działalności rolniczej w gospodarstwach rolnych*, Studia Iuridica Agraria, 4, s. 125-142.
[16] Art. 6 ust. 1a ustawy o kształtowaniu ustroju rolnego.
[17] Art. 6 ust. 1 ustawy o kształtowaniu ustroju rolnego.
[18] Art. 2 ust. 1 w zw. z art. 3 ustawy z dnia 15 listopada 1984 r. o podatku rolnym (t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 333 ze zm.).
[19] Art. 5 ust. 1 w zw. z art. 2 pkt 2 ustawy o kształtowaniu ustroju rolnego.
[20] M. Safjan, L. Bosek (red.), *Konstytucja RP*, t. 1: *Komentarz Art. 1-86*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2016, https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogizdkmjsha2tsmroobqxalrsgu4dqmi&refSource=guide [dostęp: 15.02.2024], https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogizdkmjsha2tsmroobqxalrsgu4dqmi&refSource=guide#tabs-metrical-info [dostęp: 15.02.2024].

widualny prowadzący rodzinne gospodarstwo rolne, bo tylko takie gospodarstwo jest podstawą ustroju rolnego w Polsce. Ponadto z definicji rolnika wynika, że wyłączenia z egzekucji na podstawie art. 8 § 1 pkt 3 u.p.e.a. także można określić jako rolnicze wyłączenia z egzekucji, jak wyłączenia na podstawie art. 8a u.p.e.a. *De lege ferenda* należałoby wyłączenia z egzekucji, o których mowa w art. 8 § 1 pkt 3 u.p.e.a., przenieść do art. 8a, ponieważ dotyczą wyłączeń rolniczych z egzekucji.

LITERATURA

Blajer P., *Koncepcja prawna rolnika indywidualnego w prawie polskim na tle porównawczym*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagielońskiego, Kraków 2009, s. 217-260.

Doroszewski W. (red. nacz.), *Słownik języka polskiego*, sip.pwn.pl /doroszewski/lista

https://www.marxists.org/polski/trocki/1930/hrr/20.htm.

Gniewek E., Machnikowski P. (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, wyd. 11, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2023, https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3danbugezdmmjoobqxalrwhe2dcnzsgi3q&refSource=guide#tabs-metrical-info.

Hauser R., Wierzbowski M. (red.), *Postępowanie egzekucyjne w administracji. Komentarz*, wyd. 2, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2024, https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3danbuheytsmroobqxalrxga2dqmjtgeyq&refSource=guide#tabs-metrical-info.

Jeżyńska B., Oleszko A., *Prawo rolne i żywnościowe*, Kantor Wydawniczy Zakamycze, Kraków 2003.

Majewski A., *Odpowiedzialność kontraktującego z tytułu rękojmi za wady fizyczne przedmiotów świadczeń dodatkowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 1995.

Majewski A., *Pojęcie kwalifikacji rolniczych w przepisach regulujących wspieranie rozwoju obszarów wiejskich*, [w:] Gomółka K. (red.), *Rozwój regionalny w warunkach globalizacji*, Sowa, Warszawa 2005.

Majewski A., *Problematyka prawna kwalifikacji do prowadzenia działalności rolniczej w gospodarstwach rolnych*, Studia Iuridica Agraria, 4, Białystok 2005.

Przybysz P., *Postępowanie egzekucyjne w administracji. Komentarz*, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2011.

Safjan M., Bosek L. (red.), Konstytucja RP, t. 1: Komentarz Art. 1-86, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2016, https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogizdkmjsha2tsmroobqxalrsgu4dqmi&refSource=guide view.seam?documentId=mjxw62zogizdkmjsha2tsmroobqxalrsgu4dqmi&refSource=guide#tabs-metrical-info.

Stelmachowski A., Zdziennicki B., *Prawo rolne*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1990.

AKTY PRAWNE

Konstytucja 3 Maja z 1791 r., https://iura.uj.edu.pl/Content/500/PDF/Konstytucja%203%20maja.pdf.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483 ze zm.).

Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 14 października 1927 r. o ustalaniu prawa własności do gruntów nadanych włościanom przy uwłaszczeniu (Dz. U. z 1927 r. Nr 92, poz. 822).

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2023 r., poz. 1610).

Ustawa z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 2505 ze zm.).

Ustawa z dnia 15 listopada 1984 r. o podatku rolnym (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 333 ze zm.).

Ustawa z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (t.j. Dz. U. z 2023 r., poz. 208).

Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz. U. z 2022 r., poz. 2647 ze zm.).

Ustawa z dnia 26 kwietnia 2001 r. o rentach strukturalnych w rolnictwie (t.j. Dz. U. z 2018 r., poz. 872 ze zm.).

Ustawa z dnia 11 kwietnia 2003 r. o kształtowaniu ustroju rolnego (t.j. Dz. U. z 2022 r., poz. 2569 ze zm.).

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/2115 z dnia 2 grudnia 2021 r. ustanawiające przepisy dotyczące wsparcia planów strategicznych sporządzanych przez państwa członkowskie w ramach wspólnej polityki rolnej (planów strategicznych WPR) i finansowanych z Europejskiego Funduszu Rolniczego Gwarancji (EFRG) i z Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich (EFRROW) oraz uchylające rozporządzenia (UE) nr 1305/2013 i (UE) nr 1307/2013 (Dz. Urz. UE L 2021 Nr 435.

ROZPRAWY NAUKOWE I ZAWODOWE ANS W ELBLĄGU

NUMER 2/2024 | ISSN 2956-7149

MAŁGORZATA JARZĘBSKA
Studentka Instytutu Ekonomicznego, Koło naukowe „SENEKA"
Akademia Nauk Stosowanych w Elblągu
ORCID: 0009-0004-6837-4006

TRANSGRANICZNE REGULACJE DOTYCZĄCE STOSUNKU PRACY I UBEZPIECZENIA W PRAWIE UNIJNYM

Słowa kluczowe: transgraniczność, pracownik, warunki zatrudnienia, przepisy prawne, ubezpieczenie, ochrona pracownika

STRESZCZENIE

Transgraniczność pracownicza odnosi się do zatrudniania i pracy pracowników za granicą. Oznacza to, że osoby pracujące na stałe lub tymczasowo w innych krajach (UE) niż ich rodzimy kraj są pracownikami transgranicznymi. W takim przypadku pracownicy migrują do innych krajów, aby podjąć pracę, często szukając lepszych warunków zatrudnienia, wyższego wynagrodzenia lub nowych możliwości rozwoju zawodowego. Mogą pracować zarówno na stałe, jak i tymczasowo, w zależności od potrzeb pracodawcy i rodzaju umowy o pracę.

Keywords: cross-border, employee, employment conditions, legal regulations, insurance, employee protection

ABSTRACT

Cross-border regulations regarding employment and insurance

Labor cross-border refers to the employment and work of employees abroad. This means that people working permanently or temporarily in countries other than their home country have cross-border employment. In this case, workers migrate to other countries to work, often looking for better employment conditions, higher pay or new career opportunities. They can work both permanently and temporarily, depending on the employer's needs and the type of employment contract.

WSTĘP

U podstaw rozważań niniejszego opracowania leży teza, że krajowe systemy zabezpieczenia społecznego różnią się znacznie w poszczególnych państwach członkowskich Unii Europejskiej (UE), a Europejczycy w coraz większym stopniu stają się narodami migrującymi, o czym świadczą następujące dane[1]:

- ok. 10,5 mln Europejczyków mieszka w innych państwach członkowskich UE niż państwo, w którym się urodzili, co stanowi ok. 2,1% całkowitej liczby ludności UE. Obecnie, według danych Eurostatu, to już 7% populacji UE, co oznacza, że około 37 mln osób żyje poza swoim krajem urodzenia[2];
- około 250 tys. osób pracuje w jednym roku kalendarzowym w więcej niż jednym państwie członkowskim i co roku muszą eksportować część swoich uprawnień emerytalnych lub rentowych, a biorąc pod uwagę, że monitorowanie tego zjawiska może być skomplikowane ze względu na różne systemy podatkowe i ubezpieczeń społecznych w różnych krajach wspólnoty, można domniemać, że globalizacja powoduje coroczny wzrost osób decydujących się na pracę międzynarodową;
- ponad 1 mln osób codziennie przekracza granice państwa zamieszkania w związku z pracą, a porównując do roku bieżącego (2024) – to już liczba 1,7 mln osób[3].

Zestawienie powyższych danych pozwala na postawienie kolejnej tezy, że z całą pewnością, w ww. sytuacji pozostaje znacznie większa część mieszkańców Europy.

Przy przemieszczaniu się osób pojawiają się różne problemy dotyczące prawa w zakresie zabezpieczenia społecznego, które można sformułować w postaci pytań:

- kto płaci rachunek za leczenie w razie wypadku lub choroby podczas pobytu za granicą?
- co dzieje się z uprawnieniami emerytalnymi lub rentowymi pracownika, który był zatrudniony w różnych państwach członkowskich?
- które państwo członkowskie musi wypłacać świadczenia dla bezrobotnych na rzecz pracowników przygranicznych?
- które państwo członkowskie powinno wypłacać świadczenia rodzinne, jeżeli dzieci mieszkają w państwie członkowskim innym niż to, w którym pracuje dana osoba?
- gdzie powinny być płacone składki na ubezpieczenie społeczne?
- w jakim języku należy składać wnioski o wypłatę świadczeń?

Podkreślając powyższe, należy uwydatnić, że głównym problemem badawczym w owej pracy jest analiza skuteczności i spójności regulacji w kontekście różnorodności systemów prawnych i kulturowych państw członkowskich. Ponadto istotne jest bliższe przyjrzenie się wyzwaniom związanym z egzekwowaniem i interpretacją tych regulacji

[1] *Przepisy Unii Europejskiej w dziedzinie zabezpieczenia społecznego*, Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans, Luksemburg 2010, s. 10.
[2] Eurostat, Baza danych 2024, https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/migr_res_esms.htm [dostęp: 23.04.2024].
[3] *Strefa Schengen: wszystko, co musisz wiedzieć o europejskiej strefie bez granic wewnętrznych 2024*, https://www.europarl.europa.eu/topics/pl/article/20190612STO54307/strefa-schengen-wszystko-co-musisz-wiedziec-o-europejskiej-strefie-bez-granic [dostęp: 23.04.2024].

w praktyce, zwłaszcza w sytuacjach, gdzie dochodzi do konfliktów międzynarodowych w zakresie stosunku pracy i ubezpieczenia. Zróżnicowanie systemów regulacji pracy i ubezpieczenia społecznego w państwach członkowskich UE prowadzi do niedostatecznej ochrony pracowników transgranicznych oraz utrudnia im skorzystanie z pełnych praw i świadczeń związanych z zatrudnieniem w ramach Unii Europejskiej. Dodatkowo istotne jest również porównanie potencjalnych rozbieżności między normami unijnymi a krajowymi w zakresie ochrony praw pracowników i ubezpieczonych, jak też sposobów ich rozwiązania.

W samym ustawodawstwie krajowym poszczególnych państw nie da się znaleźć odpowiedzi na postawione wyżej pytania i problemy. Pracownik ponosiłby więc ryzyko braku zabezpieczenia społecznego albo podwójnego zabezpieczenia, albo też utraty nabytych uprawnień do świadczeń zabezpieczenia społecznego, nie mając możliwości uzyskania nowych. Właśnie dlatego potrzebne są europejskie przepisy mające zastosowanie w całej Unii, aby zapewnić skuteczną i pełną ochronę praw gwarantowanych przez ustawowe systemy zabezpieczenia społecznego.

Powyższe pytania potwierdzają, że specyfika transgraniczności wiąże się z wieloma wyzwaniami, takimi jak różnice kulturowe, językowe i prawne, trudności w adaptacji do nowego środowiska pracy oraz możliwość wykorzystywania pracowników przez pracodawców. Istnieją również aspekty związane z ochroną praw pracowniczych, takie jak prawa do wynagrodzenia, czasu pracy, ochrony socjalnej i równego traktowania. Transgraniczność pracownicza może dotyczyć różnych kategorii pracowników: pracownicy sezonowi, pracownicy tymczasowi, pracownicy migranci, pracownicy mobilni oraz pracownicy delegowani. Zazwyczaj występuje w ramach globalnej gospodarki i jest wynikiem wzrostu integracji gospodarczej oraz rynku pracy między różnymi krajami. W ostatnich latach zwiększyła się świadomość i regulacje dotyczące transgraniczności pracowniczej, aby zapewnić odpowiednią ochronę i wsparcie dla pracowników migrujących i zapobiegać wykorzystywaniu ich przez pracodawców. Międzynarodowe organizacje, takie jak Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO) oraz Unia Europejska, opracowują i wprowadzają przepisy prawne i zasady dotyczące pracy transgranicznej w celu ochrony praw pracowników oraz promowania sprawiedliwości społeczno-ekonomicznej.

W związku z powyższym celem niniejszego opracowania jest identyfikacja i analiza praktycznych problemów prawa pracy, związanych z transgranicznością pracowników, a także ocena adekwatności uregulowań prawnych w tym zakresie, zarówno w prawie europejskim, jak i krajowym, w kontekście zmian w prawie polskim od dnia 15 września 2023 roku, kiedy to weszły w życie nowo wprowadzone przepisy art. 580^{1}-580^{19} Kodeksu spółek handlowych, dotyczące transgranicznego przekształcenia spółek kapitałowych i spółki komandytowo-akcyjnej[4].

[4] Ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz. U. z 2024 r., poz. 18, ze zm.).

1. PODSTAWY PRAWNE I ZASADY KOORDYNACJI ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO W UNII EUROPEJSKIEJ

Kwestia zabezpieczenia społecznego i potrzeba koordynacji systemu znajdują swoje umocowanie w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej, stanowiącej nierozłączną część traktatów integracyjnych. Artykuł 34 Karty stanowi, że:

- UE uznaje i szanuje prawo do świadczeń z zabezpieczenia społecznego oraz do usług społecznych, zapewniających ochronę w takich przypadkach, jak: macierzyństwo, choroba, wypadki przy pracy, zależność lub podeszły wiek oraz utrata zatrudnienia, zgodnie z zasadami ustanowionymi w prawie Unii oraz prawach i praktykach krajowych;
- każdy mający miejsce zamieszkania i przemieszczający się legalnie w obrębie UE ma prawo do świadczeń z zabezpieczenia społecznego i przywilejów socjalnych zgodnie z prawem Unii oraz prawami i praktykami krajowymi[5].

Zasadą generalną i nadrzędną w stosunku do innych zasad jest **zasada stosowania prawa miejsca pracy**, a w stosunku do osób niepracujących – miejsca zamieszkania. Oznacza ona, że czynnikiem decydującym jest w pierwszej kolejności miejsce wykonywania pracy, a w drugiej kolejności miejsce zamieszkania, czyli:

- pracownik najemny zatrudniony na terytorium jednego państwa podlega jego ustawodawstwu, nawet jeżeli zamieszkuje na terytorium innego państwa lub jeżeli przedsiębiorstwo lub pracodawca, który go zatrudnia, ma swoją zarejestrowaną siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności na terytorium innego państwa członkowskiego;
- osoba prowadząca działalność na własny rachunek na terytorium jednego państwa członkowskiego podlega ustawodawstwu tego państwa, nawet jeżeli zamieszkuje na terytorium innego państwa członkowskiego;
- osoba zatrudniona na statku pływającym pod banderą danego państwa podlega ustawodawstwu tego państwa;
- urzędnicy i personel równorzędny podlegają ustawodawstwu państwa członkowskiego, którego administracja ich zatrudnia;
- osoba otrzymująca zasiłek dla bezrobotnych na podstawie ustawodawstwa państwa członkowskiego zamieszkania podlega ustawodawstwu tego państwa;
- osoba powołana lub odwołana ze służby w siłach zbrojnych lub służby cywilnej w państwie członkowskim podlega ustawodawstwu tego państwa;
- każda inna osoba, nie wymieniona wyżej, podlega ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania[6].

[5] Art. 34 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej ogłoszonej w Strasburgu dnia 12 grudnia 2007 r. przez Parlament Europejski, Radę i Komisję (Dz. U. UE C 303 z 14.12.2007 r.). Od daty wejścia w życie Traktatu z Lizbony (czyli od 1 grudnia 2009 roku) – na mocy art. 6 ust. 1 Traktatu o Unii Europejskiej – Karta praw podstawowych UE ma taką samą moc prawną jak Traktaty.

[6] Art. 16-20 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. UE L 284 z 30.10.2009 r.).

Tę zasadę generalną uzupełniają **cztery zasady** ogólne:

1. **zasada równego traktowania**[7] – zasada ta **dotyczy równego traktowania świadczeń, dochodów, okoliczności i zdarzeń;** zabezpiecza ona osoby przemieszczające się przed jakąkolwiek dyskryminacją bezpośrednią lub pośrednią przy stosowaniu przepisów z zakresu zabezpieczenia społecznego;
2. **zasada jedności stosowanego ustawodawstwa**[8] **–** zasada ta zabezpiecza przed sytuacją, w której osoba wykonująca pracę w jednym lub kilku państwach nie jest objęta zabezpieczeniem społecznym w żadnym z nich lub jest nim objęta w kilku państwach jednocześnie;
3. **zasada zachowania praw nabytych oraz w trakcie nabywania**[9] – zasada ta zapewnia, że świadczenia przyznane w jednym z państw UE są przekazywane osobie uprawnionej niezależnie od jej miejsca zamieszkania;
4. **zasada sumowania okresów ubezpieczenia**[10] **–** zasada ta umożliwia uwzględnianie okresów ubezpieczenia, lub innych równorzędnych okresów, przebytych w kilku państwach UE przy ustalaniu prawa do świadczeń z zabezpieczenia społecznego; jednakże nie sumuje się okresów nakładających się na siebie ani też nie przyznaje się prawa do kilku świadczeń tego samego rodzaju za jeden i ten sam okres ubezpieczenia obowiązkowego.

W związku z powyższym istotna jest interpretacja pojęcia „pracownik". Zgodnie z prawem wspólnotowym pracownik to każdy, kto wykonuje przez pewien czas pracę na rzecz i pod kierownictwem innej osoby w zamian za wynagrodzenie. Oprócz osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy zalicza się tu również np. zleceniobiorców. Natomiast do osób prowadzących działalność na własny rachunek poza osobami prowadzącymi taką działalność zalicza się także wspólników spółek, przedstawicieli wolnych zawodów, twórców, artystów oraz rolników.

Odrębną zasadą, mającą istotne znaczenie materialne, jest zasada **wzajemnej wymiany danych**. Realizacji tej zasady służy **system EESSI** (system elektronicznej wymiany informacji dotyczących zabezpieczenia społecznego), którego celem jest wzmocnienie ochrony praw obywateli poprzez skomputeryzowanie stosowania prawa UE dotyczącego koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Elektroniczna wymiana danych:

- ułatwia i przyspiesza proces podejmowania decyzji w sprawie obliczania i wypłacania świadczeń z tytułu zabezpieczenia społecznego;
- umożliwia skuteczniejszą weryfikację danych;
- umożliwia elastyczny i przyjazny dla użytkownika interfejs między różnymi systemami;
- zapewnia dokładne gromadzenie danych statystycznych dotyczących wymiany informacji[11].

[7] Art. 4-5 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzienniki-UE/rozporzadzenie-883-2004-w-sprawie-koordynacji-systemow-zabezpieczenia-67564846; art. 4-6 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 987/2009…, *op. cit.*

[8] Art. 11-13 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004…, *op. cit.*

[9] Art. 7 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004…, *op. cit.*

[10] Art. 6-10 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004…, *op. cit.*; art. 10 i 12 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 987/2009…, *op. cit.*

[11] Oficjalna strona internetowa UE, *Cyfryzacja w zakresie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego*,

W ramach systemu wymiany informacji funkcjonuje również **system ochrony socjalnej MISSOC**[12] – to unijny system informacji o ochronie socjalnej zapewniający szczegółowe, aktualizowane i porównywalne informacje na temat krajowych systemów opieki socjalnej, publikowane i obejmujące 31 krajów (27 państw UE oraz Islandię, Liechtenstein, Norwegię i Szwajcarię), w 12 obszarach opieki socjalnej, w 24 językach.

Z systemu MISSOC korzystać mogą: politycy i urzędnicy z krajów UE, naukowcy i studenci, a także osoby przeprowadzające się do innego kraju UE z zamiarem podjęcia studiów lub pracy. Systemem zarządza Komisja Europejska przy pomocy specjalnie powołanego w tym celu sekretariatu. Każde państwo uczestniczące w systemie wyznacza korespondentów, którymi są pracownicy ministerstw lub instytucji odpowiedzialnych za sprawy społeczne, którzy aktualizują tabelki porównawcze oraz przewodniki dotyczące krajowych systemów opieki społecznej.

Wnioski i dokumenty do instytucji państw objętych koordynacją składa się **w jednym z języków urzędowych UE**. Językiem takim jest też język polski, co oznacza, że nie mogą zostać odrzucone wnioski i dokumenty z powodu tego, że nie są sporządzone w języku urzędowym państwa, w którym są składane. Istnieje zatem możliwość składania wniosków, pism i zaświadczeń w języku ojczystym, pod warunkiem, że jest to jeden z języków urzędowych UE. Może to jednak opóźnić podjęcie decyzji w sprawie konkretnego wniosku, ale w wielu przypadkach ułatwia wypowiedzenie się w sposób jednoznaczny i pozwala uniknąć nieporozumień.

W zakresie ochrony praw zabezpieczenia społecznego w UE podkreślenia wymaga fakt **braku możliwości bezpośredniego wniesienia sprawy do Trybunału Sprawiedliwości** przez zainteresowaną osobę. Należy najpierw zwrócić się do sądów krajowych, chociaż nie jest konieczne wyczerpanie wszystkich prawnych środków proceduralnych i odwoławczych dostępnych w prawie krajowym. W razie wątpliwości sąd krajowy, który rozpatruje daną sprawę, może też zwrócić się do Trybunału Sprawiedliwości z zapytaniem o to, jak należy interpretować określone przepisy prawa UE dotyczące zabezpieczenia społecznego. Środek ten znany jest jako **wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym**. Każdy sąd krajowy, nawet sąd pierwszej instancji, może zwrócić się o wydanie takiego orzeczenia.

2. ISTOTA TRANSGRANICZNOŚCI PRACOWNIKÓW

Powodami podjęcia pracy poza granicami Polski są: wyższe wynagrodzenie, większe możliwości rozwoju zawodowego, lepsze warunki pracy i atrakcyjne świadczenia. Grupę osób zatrudnionych w państwie sąsiadującym z Polską nazywa się „pracownikami transgranicznymi". Pracownikiem przygranicznym jest osoba, która pracuje w innym kraju niż mieszka[13]. Codziennie lub przynajmniej raz w tygodniu przekracza granicę, aby

https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1543&langId=pl [dostęp: 12.03.2024].

[12] Oficjalna strona internetowa UE, *Systemy ochrony socjalnej – MISSOC*, https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pl&catId=815 [dostęp: 12.03.2024].

[13] G. Węgrzyn, *Mobilność zawodowa a sytuacja na rynku pracy*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2016, s.139.

dotrzeć do miejsce pracy. Jej ośrodek życia znajduje się w jednym kraju, natomiast jej status jako pracownika znajduje się w firmie zlokalizowanej na terenie innego kraju.

Pracownikiem transgranicznym jest więc osoba zatrudniona w jednym państwie, lecz pracująca w drugim, co powoduje, że jej miejsce pracy i miejsce zamieszkania oddziela granica państwowa. Swoboda przepływu pracowników, gwarantowana przez art. 45 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), jest jedną z podstawowych zasad, na których opiera się Unia Europejska. Właściwie w prawie unijnym nie ma jednolitej definicji pracownika, a poszczególne przepisy odwołują się do definicji obowiązujących w przepisach krajowych[14].

Pojęcie pracownika nie było jasno zdefiniowane w Traktatach ani w dyrektywie 2004/38 regulującej korzystanie z prawa do swobodnego przepływu[15]. Zostało ono jednak doprecyzowane w licznych orzeczeniach Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE). Zgodnie z poglądem wypracowanym w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości pracownikiem – w rozumieniu swobodnego przepływu pracowników – jest osoba, która przez pewien czas świadczy usługi i pracę pod nadzorem innej osoby w zamian za wynagrodzenie[16]. Wysokość tego wynagrodzenia nie ma znaczenia dla uznania danej osoby za pracownika. Nie ma także znaczenia, czy dana osoba korzysta z płatnej pomocy finansowej ze środków publicznych państwa członkowskiego na uzupełnienie wynagrodzenia[17].

3. PRACOWNIK TRANSGRANICZNY A PRZEPISY UBEZPIECZENIOWE I KODEKS PRACY

W kontekście ubezpieczeń społecznych i prawa pracy uprawnienia pracownika transgranicznego zależą od wielu czynników, takich jak miejsce zatrudnienia, umowa o pracę, ewentualne umowy międzynarodowe pomiędzy krajami oraz regulacje UE. Pracownik transgraniczny podlega ubezpieczeniu społecznemu w państwie, w którym jest zatrudniony. W niektórych przypadkach może on być nim objęty w dwóch krajach, jeśli istnieją umowy międzynarodowe regulujące tę kwestię. W przypadku umów międzynarodowych kraje mogą zawierać umowy ustalające zasady zabezpieczenia społecznego pracowników transgranicznych w celu uniknięcia podwójnego opodatkowania i zapewnienia ochrony socjalnej. Kwestie związane z kodeksem pracy zależą od tego, gdzie pracownik transgraniczny faktycznie wykonuje swoją pracę. Osoby mieszkające blisko

[14] L. Mitrus, *Komentarz do art. 45 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej*, [w:] A. Wróbel (red.), *Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Komentarz*, t. 1, art. 1-89, wydanie elektroniczne, pkt 45.5.1.

[15] Dyrektywa 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium państw członkowskich, zmieniająca rozporządzenie (EWG) nr 1612 /68 i uchylające dyrektywy 64/221/EWG, 68/360/EWG, 72/194/EWG, 73/148/EWG, 75/34/EWG, 75/35/EWG, 90/364/EWG, 90/365/EWG oraz 93/96/EWG (Dz.U. L 158 z 30.04.2004 r., s. 77-123).

[16] Wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z dnia 3 lipca 1986 r. w sprawie Deborah Lawrie-Blum przeciwko Land Baden-Württemberg (66/85, ECLI:EU:C:1986:284).

[17] Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 3 czerwca 1986 r. w sprawie C-139/85 R.H. Kempf przeciwko Staatssecretaris van Justitie.

granicy mają większe możliwości zatrudnienia w sąsiednim kraju[18]. Jeśli pracownik zamierza pracować w innym kraju Unii Europejskiej przez kilka miesięcy, najlepszym rozwiązaniem jest oddelegowanie do pracy za granicą. Dzięki temu będzie mógł pracować za granicą, korzystając z prawa do uczestnictwa w systemie ubezpieczeń społecznych kraju, w którym zwykle pracuje, maksymalnie przez okres dwóch lat. Przed rozpoczęciem pracy za granicą pracownik powinien wystąpić o dokument A1, potwierdzający objęcie go systemem ubezpieczeń społecznych w kraju pochodzenia. Jeżeli pracownik zamierza pozostać w systemie ubezpieczeń społecznych kraju pochodzenia przez okres dłuższy niż dwa lata, również może złożyć odpowiedni wniosek w tej sprawie[19]. Pracownik transgraniczny zazwyczaj posiada ubezpieczenie zdrowotne w kraju, w którym obecnie pracuje, co daje mu prawo do korzystania z lokalnej opieki zdrowotnej. Aby zarejestrować się w systemie opieki zdrowotnej kraju, w którym obecnie mieszka, potrzebny jest formularz S1 (dawniej E106), który otrzyma od zakładu ubezpieczeń zdrowotnych w kraju, w którym pracuje. Formularz ten umożliwia jemu i osobom na jego utrzymaniu zarejestrowanie się w lokalnym zakładzie ubezpieczeń zdrowotnych, co skutkuje posiadaniem dwóch kart ubezpieczenia zdrowotnego – po jednej z każdego kraju. Dzięki temu ma możliwość otrzymania opieki medycznej w kraju, w którym jest ubezpieczony, na warunkach porównywalnych z ubezpieczonymi lokalnie[20].

Ostatnie trzy lata znacząco zmieniły sposób prowadzenia biznesu i politykę kadrową przedsiębiorców. Epidemia COVID-19 pokazała, że biuro nie musi być jedynym miejscem wykonywania obowiązków służbowych. Co więcej, udowodniono, że można pracować efektywnie i z pełnym zaangażowaniem, zarządzać procesami i pracownikami, a w konsekwencji realizować cele biznesowe bez względu na miejsce, czas i granice. Dziś można swobodnie zlecić pracę osobie dowolnej narodowości, w dowolnym kraju i o każdej porze. Modele i procesy HR elastycznie dopasowują się do zmienionej przez pandemię rzeczywistości biznesowej, jednak ustawodawca z opóźnieniem nadąża za tymi zmianami. Co prawda nastąpiły zmiany w polskich przepisach dotyczących pracy zdalnej, ale nie są one tak dogłębne, jak powinny. Nadal istnieje wiele sytuacji, w których nie wiadomo, co robić, lub w których pracodawcy rutynowo nie przestrzegają przepisów, ponieważ ich nie rozumieją[21].

Polski rynek pracy staje się coraz bardziej globalny – obcokrajowcy stanowią 6,5% pracowników. Z miesiąca na miesiąc do pracy przybywa coraz więcej narodowości i są to nie tylko pracownicy zza wschodniej granicy[22], ale także z innych kontynentów. Ukraińcy nadal stanowią największą grupę cudzoziemców zatrudnionych w Polsce, jednak ich liczba w rejestrach ZUS (749,1 tys.) w lipcu (2023 roku) była tylko o 13,3 tys. większa niż w lipcu 2022 roku. Znacznie szybciej rosła liczba legalnych pracowników z innych

[18] *Kim jest pracownik transgraniczny?*, https://wroty.gov.pl/-/kim-jest-pracownik-transgraniczny-i-jakie-ma-prawa- [dostęp: 18.02.2024].
[19] *Najczęściej zadawane pytania – Zabezpieczenie społeczne za granicą*, https://europa.eu/youreurope/citizens/work/unemployment-and-benefits/country-coverage/faq/index_pl.htm [dostęp: 18.02.2024].
[20] *Ibidem*.
[21] P. Rygorowicz, *Praca za granicą i ZUS. Przepisy trzeba poprawić*, Dziennik Gazeta Prawna, 14.11.2023.
[22] D. Chmielewska-Banaszak, J. Frątczak-Muller, M. Roszkowska (red.), *Transgraniczność w perspektywie socjologicznej VII. Pogranicza kultur i narodów*, Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra 2010, s. 149.

krajów, m.in. z Białorusi, Gruzji, Indii, Filipin i Nepalu. Z danych ZUS wynika także, iż pracodawcy kładli nacisk na pozyskiwanie osób z krajów bliskich geograficznie – w czerwcu 2022 roku składki opłacało 122 tys. osób. Jak podaje Gremi Personal (biuro pośrednictwa pracy), na koniec lipca 2022 roku w rejestrach ZUS znajdowało się 1 mln 98 tys. pracujących obcokrajowców. Widoczny jest także (nie tylko w rejestrach ZUS) napływ pracowników z Indii, z których na koniec czerwca legalnie pracowało 18,6 tys.[23] Regulacje dotyczące obowiązku informowania pracowników wysyłanych do pracy poza granicami kraju zawiera Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy[24]. W dniu 26 kwietnia 2023 roku weszła w życie nowelizacja Kodeksu pracy wprowadzająca zmiany w regulaminie. Zostały one ujęte w Ustawie z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r., poz. 641)[25]. Wprowadzenie w Kodeksie pracy zmian dotyczących obowiązków informacyjnych wobec pracowników delegowanych do pracy za granicą spowodowane zostało koniecznością wdrożenia przepisów Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej 2019/1152[26], zwanej dalej dyrektywą 2019/1152, a nadrzędną normą prawa Unii Europejskiej w tym zakresie jest art. 7 dyrektywy 2019/1152[27]. Zgodnie z tą dyrektywą, jeżeli pracownik jest zobowiązany do pracy w państwie członkowskim Unii Europejskiej lub w państwie trzecim, w którym zawsze świadczy pracę, to państwa członkowskie zapewniają, że pracodawca z pewnością dostarczy wszelkie dokumenty dotyczące warunków zatrudnienia i płacy przed wyjazdem pracownika oraz że dokumenty te będą zawierać dodatkowe informacje. Przepisów powyższych nie stosuje się, jeżeli długość każdego okresu pracy poza państwem członkowskim, w którym pracownik zwykle pracuje, nie przekracza czterech kolejnych tygodni, chyba że państwa członkowskie nie postanowią inaczej. Przepisy Kodeksu pracy przed i po nowelizacji różnią się głównie w dwóch kwestiach dotyczących stażu pracy i odnoszą się do standardów związanych z wysyłaniem pracownika do pracy poza granicami kraju. Przed nowelizacją przepisy dotyczyły wyłącznie pracownika wysyłanego do pracy w państwie niebędącym członkiem Unii Europejskiej. W nowych przepisach nie ma takiego podziału. Jeżeli chodzi o okres pracy, dotychczasowe regulacje dotyczyły czasu delegowania pracownika na okres dłuższy niż jeden miesiąc. Według nowych przepisów obowiązek udzielenia dodatkowych informacji osobie skierowanej do pracy lub wykonywania określonego zadania służbowego za granicą dotyczy okresu przekraczającego cztery kolejne tygodnie kalendarzowe. Dlatego zgodnie z art. 29 § 1 i 2 Kodeksu pracy przed wyjazdem do pracy za granicą lub w celu wykonywania zadań służbowych poza granicami kraju na okres przekraczający cztery kolejne tygodnie pracownik powinien uzyskać od pracodawcy dodatkową informację, niezależnie od danych, o których mowa w art. 29 § 3 Kodeksu pracy[28].

[23] *Ibidem*.
[24] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.).
[25] Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r., poz. 641).
[26] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE L 186 z 11.07.2019 r., s. 105).
[27] Art. 7 dyrektywy 2019/1152.
[28] Art. 29 § 3 Kodeksu pracy.

Informacje powinny zostać przekazane w formie papierowej lub elektronicznej i muszą zawierać dane takie jak:

1. kraj lub kraje, w których praca lub zadanie służbowe ma być wykonywane poza granicami kraju;
2. przewidywany czas pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju;
3. waluta, w której będzie wypłacane wynagrodzenie pracownika podczas wykonywania pracy lub obowiązków służbowych poza granicami kraju;
4. świadczenia pieniężne lub rzeczowe związane z wykonywaniem pracy lub obowiązków służbowych poza granicami kraju, jeżeli są one przewidziane w przepisach prawa pracy lub są określone w umowie o pracę;
5. zapewnienie lub brak zapewnienia powrotu pracownika do kraju;
6. warunki powrotu pracownika do kraju, jeżeli powrót do kraju jest zapewniony.

Informacja może być przekazana pracownikowi w wersji elektronicznej pod warunkiem, że jest dla niego w ten sposób dostępna oraz ma możliwość jej wydrukowania i przechowywania. Pracodawca powinien jednak zachować dowód informacji przekazanych lub otrzymanych przez pracownika.

4. ZAGROŻENIA I KORZYŚCI WYNIKAJĄCE Z TRANSGRANICZNOŚCI PRACOWNICZEJ

Pracownikami transgranicznymi są najczęściej osoby mieszkające blisko granicy. Powiązania osobiste, tj. rodzinne, i więzi społeczne, działalność sportowa, kulturalna, społeczna lub polityczna uznawane są za ośrodek zainteresowań życiowych, zatem jeśli np. rodzina (małżonek, dzieci) pracownika transgranicznego mieszka w Polsce, oznacza to, że jego ośrodek interesów życiowych znajduje się w Polsce. Pracownik transgraniczny podlega prawu obu krajów, w których prowadzi działalność. Zagadnienia podatkowe, ubezpieczeniowe i prawa pracy podlegają prawu państwa, w którym jest zatrudniony. Podobnie wygląda kwestia opłacania składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Są one również opłacane w tzw. kraju zatrudnienia. Za regulacje związane z codziennym funkcjonowaniem pracownik odpowiada przed właściwymi instytucjami w kraju zamieszkania[29]. Pracownicy transgraniczni mogą napotkać pewne wyzwania ze względu na różnice w przepisach prawnych obowiązujących w poszczególnych krajach. Dlatego ważne jest, aby zarówno pracownik, jak i pracodawca mieli świadomość obowiązujących w danym kontekście przepisów i ewentualnych umów międzynarodowych. W razie wątpliwości zawsze warto zasięgnąć porady prawnika specjalizującego się w międzynarodowym prawie pracy[30]. Przykładem tego jest sytuacja, gdy pracodawca zatrudniał pracownika na stanowisku serwisanta urządzeń grzewczych. Ze względu na to, że firma działa również poza granicami kraju, przedsiębiorca otrzymał zlecenie naprawy sieci ciepłowniczej w jednej z firm działających poza granicami kraju. W związku z tym

[29] *Kim jest pracownik transgraniczny?*, *op. cit.*
[30] *Delegowanie pracownika do pracy za granicą, zasady*, https://www.fakturaxl.pl/oddelegowanie-pracownika-do-pracy-za-granica-zasady [dostęp: 18.02.2024].

pracodawca zlecił pracownikowi modernizację uszkodzonej sieci ciepłowniczej i polecił mu wyjazd poza granice Polski na okres siedmiu tygodni. Oprócz informacji o podstawowych warunkach zatrudnienia, przekazanej mu w terminie siedmiu i 30 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, pracownik powinien otrzymać od pracodawcy informację o zakresie wynikającym z art. 29 § 1 i 2 Kodeksu pracy, tj. przewidywany czas wykonywania pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju, a także walutę, w jakiej będzie przekazywane wynagrodzenie za czas wykonywania pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju, świadczenia pieniężne lub rzeczowe związane z wykonywaniem pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju, a także zapewnienie bądź brak zapewnienia powrotu pracownika do kraju. Pracownik musi otrzymać wszystkie te informacje przed wyjazdem z kraju. W przypadku informowania pracownika delegowanego do pracy za granicą o zmianie warunków zatrudnienia pracodawca jest obowiązany poinformować pracownika delegowanego do pracy za granicą o wszelkich zmianach dotyczących warunków zatrudnienia, o których mowa w art. 29 § 1 i 2 Kodeksu pracy. Informację należy przekazać niezwłocznie w formie papierowej lub elektronicznej, nie później jednak niż w dniu, w którym zmiana zostanie zastosowana wobec danego pracownika. Obowiązek informacyjny w tym zakresie nie będzie musiał być spełniony, jeżeli zmiana warunków zatrudnienia wynika ze zmian w przepisach prawa pracy i jeżeli przepisy te zostały wskazane w informacji przekazanej pracownikowi[31]. Regulacje UE dotyczące koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego kraju, w którym pracownik jest ubezpieczony, zależą przede wszystkim od miejsca pracy. W kontekście zatrudnienia transgranicznego telepraca może skutkować zmianą kraju ubezpieczenia. Zmiana ta jest tym bardziej możliwa, jeśli telepraca będzie stanowić więcej niż 25% czasu pracy pracownika, gdyż zadania, które dotychczas wykonywał u pracodawcy, obecnie wykonuje zdalnie ze swojego miejsca zamieszkania. Aby sprostać temu wyzwaniu, Komisja Administracyjna ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego UE wprowadziła środki tymczasowe na czas pandemii Covid-19. Środki przewidywały, że telepraca wykonywana w państwie członkowskim innym niż państwo pracodawcy ze względu na pandemię Covid-19 nie powinna skutkować zmianą kraju ubezpieczenia. Jednak środki nadzwyczajne związane z pandemią wygasły 30 czerwca 2023 roku. Dostrzegając rosnące znaczenie telepracy, ww. Komisja Administracyjna wprowadziła nowe ramy zapewniające elastyczność, obowiązujące od 1 lipca 2023 roku – wytyczne w sprawie telepracy i umowa ramowa w sprawie telepracy transgranicznej (TWA)[32]. TWA ma zastosowanie w sytuacjach, gdy sygnatariuszami TWA jest zarówno państwo zamieszkania pracodawcy, jak i państwo zamieszkania pracownika, a praca wykonywana jest zarówno zdalnie, jak i w siedzibie pracodawcy. Umowa nie dotyczy osób prowadzących działalność na własny rachunek[33].

[31] *Delegowanie pracownika do pracy za granicą…*, *op. cit.*
[32] Oficjalna strona internetowa Unii Europejskiej, *Jakie są najnowsze informacje na temat transgranicznej telepracy i transgranicznego zabezpieczenia społecznego?*, EURES, 13.11.2023., https://eures.europa.eu/whats-latest-cross-border-telework-and-social-security-2023-11-13_pl.
[33] *Ibidem.*

5. ZATRUDNIENIE OBCOKRAJOWCÓW W POLSCE

Obywatele państw członkowskich Unii Europejskiej lub Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) i Szwajcarii mogą pracować w Polsce bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, na takich samych warunkach jak obywatele polscy. W Polsce pracy można szukać samodzielnie, składając CV i list motywacyjny u wybranych pracodawców lub za pośrednictwem organizacji i podmiotów świadczących profesjonalne usługi w zakresie zatrudnienia. Oferty pracy w Polsce publikowane są głównie przez powiatowe urzędy pracy, ochotnicze hufce pracy, prywatne agencje zatrudnienia, media i portale internetowe. Powiatowe urzędy pracy zamieszczają oferty pracy w internetowej Centralnej Bazie Ofert Pracy. Baza zawiera wszystkie oferty pracy przesłane przez polskich pracodawców do powiatowych urzędów pracy[34]. Niektóre oferty pracy znajdujące się w Centralnej Bazie Ofert Pracy nie zawierają danych pracodawców. Pracodawcy ci przekazali swoje dane powiatowym urzędom pracy, które na zlecenie pracodawców dokonują selekcji odpowiednich kandydatów do pracy. Aby skorzystać ze wszystkich ofert pracy dostępnych w powiatowych urzędach pracy, należy zarejestrować się jako osoba bezrobotna lub poszukująca pracy w urzędzie właściwym ze względu na miejsce zamieszkania. Ochotnicze hufce pracy świadczą usługi pośrednictwa pracy głównie dla ludzi młodych. Publikują oferty pracy w internetowej bazie ofert pracy[35]. Oferty te można znaleźć także w internetowej Centralnej Bazie Ofert Pracy.

Europejska sieć służb zatrudnienia (EURES), promująca mobilność na europejskim rynku pracy, ułatwia także poszukiwanie pracy w krajach UE/EFTA, w tym w Polsce. Sieć EURES świadczy usługi pośrednictwa pracy na terenie UE oraz dostarcza informacji na temat warunków życia i pracy w krajach UE/EFTA, w tym w Polsce. W ramach sieci EURES oferty pracy z krajów UE/EFTA udostępniane są na Europejskim Portalu Mobilności Zawodowej, w tym oferty polskich pracodawców składane do powiatowych urzędów pracy i ochotniczych hufców pracy[36].

Prywatne agencje zatrudnienia w Polsce zajmują się rekrutacją kandydatów do pracy u pracodawców. Aby móc prowadzić legalną działalność w Polsce, agencje zatrudnienia muszą uzyskać zaświadczenia potwierdzające wpis do rejestru agencji zatrudnienia prowadzonego przez marszałków województw. Wpisu agencji do tego rejestru dokonuje marszałek województwa właściwy ze względu na ich statutową siedzibę. Agencje nie mogą pobierać od osób poszukujących pracy żadnych opłat, z wyjątkiem faktycznie poniesionych kosztów (np. tłumaczenie dokumentów, koszty podróży), które powinny być określone w umowach zawieranych z osobami poszukującymi pracy. Pobieranie przez agencje opłat za pośrednictwo pracy jest naruszeniem prawa. Lista certyfikowanych agencji dostępna jest na stronie Systemu Teleinformatycznej Obsługi Rejestrów PSZ (STOR)[37].

---

[34] Centralna Baza Ofert Pracy – strona prowadzona przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, prezentująca informacje dotyczące ofert pracy, staży, praktyk oraz targów i szkoleń, https://oferty.praca.gov.pl/ [dostęp: 18.02.2024].

[35] Młodzieżowe pośrednictwo pracy, https://mbp.ohp.pl/ [dostęp: 18.02.2024].

[36] Europejski Portal Mobilności Zawodowej, *Sieć europejskich ofert pracy*, https://eures.praca.gov.pl/ [dostęp: 18.02.2024].

[37] System Teleinformatyczny Obsługi Rejestrów PSZ, *Rejestr Agencji Zatrudnienia (KRAZ)*, https://stor.praca.gov.pl/portal/#/kraz [dostęp: 18.02.2024].

Oferty pracy agencji zatrudnienia można znaleźć bezpośrednio na ich stronach internetowych.

Pomocy w poszukiwaniu pracy w Polsce udzielają także podmioty zagraniczne[38], które posiadają uprawnienia do świadczenia usług zatrudnienia na terenie Polski bez wpisu do rejestru agencji zatrudnienia, na podstawie zezwoleń wydanych w ich krajach pochodzenia. Zezwolenia nie obejmują usług pracy tymczasowej. Podmioty zagraniczne mają obowiązek zawiadomić marszałka województwa właściwego ze względu na miejsce świadczenia usług o prowadzeniu działalności gospodarczej w Polsce. Portale internetowe prowadzone są przez podmioty świadczące usługi zatrudnienia wyłącznie drogą elektroniczną i zamieszczające ogłoszenia o pracę w Internecie. Podmioty te nie muszą być wpisane do rejestru agencji zatrudnienia. Zarówno polscy pracodawcy, jak i podmioty świadczące usługi zatrudnienia w Polsce publikują oferty pracy w prasie, Internecie czy w siedzibie firmy oraz za pośrednictwem innych form komunikacji, np. mediów społecznościowych. Większość gazet codziennych, zarówno ogólnopolskich, jak i lokalnych, posiada specjalne rubryki z ogłoszeniami o pracę[39]. Od ogłoszeń o pracę po możliwość zakładania spółek transgranicznych – wszystko to jest obecnie realizowane w oparciu o unijne swobody przedsiębiorczości i orzecznictwo. Od 15 września jest to możliwe na podstawie zapisów nowelizacji Kodeksu spółek handlowych, która nie tylko określiła ramy prawne tej kwestii, ale także wprowadziła dodatkowe obowiązki.

Nowe regulacje stworzyły dogodne warunki dla ogłaszających oferty pracy oraz przedsiębiorców zainteresowanych zawieraniem spółek transgranicznych. Dzięki unijnym swobodom przedsiębiorczości, a także orzecznictwu wyznaczającemu kierunek tej działalności, procesy te stają się bardziej zharmonizowane i dostępne dla przedsiębiorców na terenie UE. Obowiązująca od 15 września 2023 roku nowelizacja Kodeksu spółek handlowych nie tylko umożliwia nawiązanie współpracy międzynarodowej, ale także nakłada dodatkowe obowiązki mające na celu zapewnienie przejrzystości i zgodności z prawem w kontekście działalności spółek transgranicznych. Dzięki tym zmianom przedsiębiorcy mają większą pewność prawa i lepsze narzędzia do prowadzenia działalności gospodarczej w skali międzynarodowej[40]. **Włączenie tych rozwiązań do przepisów, powszechnie zwanych transgranicznym przeniesieniem siedziby, wynika z wdrożenia Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2121 z dnia 27 listopada 2019 r. zmieniającej dyrektywę (UE) 2017/1132 w zakresie transgranicznym przekształcenia, łączenia i podziały spółek[41]. Termin wdrożenia przez państwa członkowskie przepisów dyrektywy upłynął 31 stycznia 2023 roku. W Polsce nastąpiło to z opóźnieniem – 15 września. Wiele krajów Unii Europejskiej, w tym Cypr i Luksemburg, jest jednak na jeszcze wcześniejszym etapie i nic nie wskazuje na to, że nowe regulacje zostaną wdrożone w 2024 roku.**

[38] *Ibidem*.
[39] Website of the Republic of Poland, *Szukam pracy/ Seeking employment*, https://www.gov.pl/web/your-europe/seeking-employment [dostęp: 18.02.2024].
[40] *Kodeks spółek handlowych: przekształcenia transgraniczne w pytaniach i odpowiedziach*, https://www.inforlex.pl/czasopisma/I02 [dostęp: 18.02.2024].
[41] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2121 z dnia 27 listopada 2019 r. zmieniająca dyrektywę (UE) 2017/1132.

Reasumując, zatrudnienie transgraniczne oznacza sytuację, w której pracownik podejmuje pracę w państwie innym niż to, w którym zazwyczaj mieszka lub ma miejsce stałego zatrudnienia. W kontekście prawa UE swoboda przedsiębiorczości i orzecznictwo odgrywają kluczową rolę w ułatwianiu tego rodzaju zatrudnienia. W przypadku podjęcia pracy transgranicznej na terenie Unii Europejskiej obowiązują szczególne zasady dotyczące zabezpieczenia społecznego. Zazwyczaj pracownik jest objęty ubezpieczeniem społecznym w kraju, w którym pracuje. Aby móc korzystać z opieki zdrowotnej lub innych świadczeń socjalnych, pracownik musi być zarejestrowany w systemie zabezpieczenia społecznego tego kraju. W przypadku zatrudnienia transgranicznego istotne jest skorzystanie z formularza S1 (dawniej E106), który potwierdza, że pracownik jest objęty ubezpieczeniem zdrowotnym w kraju pochodzenia. Uprawnia go to do korzystania z opieki zdrowotnej w państwie zatrudnienia na warunkach obowiązujących ubezpieczonych w tym państwie. Jednak od 15 września 2024 roku, na mocy nowelizacji Kodeksu spółek handlowych, przedsiębiorcy mają także możliwość zakładania spółek transgranicznych, co wprowadza dodatkowe aspekty związane z zatrudnieniem na terenie Unii Europejskiej. Problemy z zatrudnianiem pracowników transgranicznych, szczególnie w kontekście pracy zdalnej, wynikają z różnorodnych wyzwań związanych z pandemią oraz uwarunkowań prawnych. Pomimo doświadczeń wyniesionych z pandemii przepisy regulujące pracę zdalną nie zawsze są wystarczająco precyzyjne i dostosowane do nowej rzeczywistości, gdyż pojawiają się następujące problemy:

1. ustawodawstwo w dalszym ciągu nie nadąża za dynamicznymi zmianami w sposobie wykonywania obowiązków służbowych;
2. zatrudnianie zdalnych pracowników z zagranicy może powodować trudności z punktu widzenia zabezpieczenia społecznego;
3. różnice pomiędzy systemami ubezpieczeń w poszczególnych krajach mogą powodować zamieszanie i konieczność dostosowania się do odmiennych wymagań;
4. brak jednolitych standardów regulujących pracę zdalną na poziomie międzynarodowym prowadzi do niepewności prawnej i administracyjnej firm;
5. ustanawianie zasad i przepisów dotyczących transgranicznej pracy zdalnej może być skomplikowane;
6. firmy muszą dostosować swoje procesy HR do nowej rzeczywistości pracy zdalnej, która często wymaga inwestycji w nowe technologie, szkolenia personelu i opracowania elastycznych modeli zarządzania pracownikami;
7. pomimo zmian w przepisach dotyczących pracy zdalnej istnieją obszary, w których niejasności mogą prowadzić do różnych interpretacji, co z kolei może generować ryzyko dla pracodawców.

Zmiany w obszarze pracy zdalnej i zatrudnienia transgranicznego są coraz bardziej widoczne, istnieje potrzeba dalszych prac legislacyjnych i dostosowania przepisów do nowych realiów biznesowych. Ma to kluczowe znaczenie dla zachowania przejrzystości i efektywności w zakresie zatrudniania pracowników zdalnych, zwłaszcza w kontekście pracy międzynarodowej. Przewidywanie konkretnych skutków zatrudnienia transgranicznego w związku z sytuacją wojenną na Ukrainie jest trudne, ponieważ wiele zależy od różnorodnych czynników, w tym przebiegu konfliktu, reakcji społeczności międzynaro-

dowej oraz polityki poszczególnych państw. Jednakże można dokonać pewnych ogólnych analiz i uwzględnić potencjalne skutki dla Polski. W przypadku zaostrzenia sytuacji na Ukrainie możemy spodziewać się, że wielu Ukraińców będzie szukać bezpiecznych miejsc pracy i schronienia za granicą. Polska, będąc sąsiadem Ukrainy, mogłaby stać się jednym z miejsc docelowych dla uchodźców i migrantów ekonomicznych. To może prowadzić do wzrostu napływu pracowników na polski rynek pracy. Zwiększony napływ pracowników może wpłynąć na różne sektory polskiej gospodarki. Może to oznaczać zarówno pojawienie się dodatkowej siły roboczej, jak i konkurencję w odniesieniu do istniejących stanowisk. Sektory, które są szczególnie podatne na napływ pracowników, to np. branża budowlana, rolnictwo, opieka zdrowotna czy usługi gastronomiczne. Wzrost dostępu do pracowników może wpłynąć na płace, szczególnie w sektorach, gdzie popyt na pracę jest wysoki. Może to prowadzić do stabilizacji lub nawet spadku płac w niektórych sektorach. Jednak równocześnie mogą wzrosnąć wymagania dotyczące warunków pracy i świadczeń socjalnych, ponieważ pracodawcy będą musieli konkurować o najlepszych pracowników. Polska, podobnie jak inne kraje europejskie, może być zmuszona do dostosowania swojej polityki migracyjnej w odpowiedzi na kryzys na Ukrainie. Mogą być wprowadzane nowe regulacje dotyczące zatrudnienia, azylu i innych form wsparcia dla migrantów. Migracja pracowników i ewentualne zmiany w strukturze rynku pracy mogą wpłynąć na ogólną gospodarkę Polski. W zależności od skali zmian, mogą pojawić się zarówno korzyści, jak i wyzwania. Należy jednak pamiętać, że sytuacja ta jest bardzo dynamiczna, a wpływ zatrudnienia transgranicznego w kontekście wojny na Ukrainie będzie zależał od wielu zmiennych. Ostatecznie o skutkach zadecydują działania podejmowane przez rządy, społeczności międzynarodowe oraz samo społeczeństwo.

PODSUMOWANIE

Każde z państw UE ma swój własny system zabezpieczenia społecznego. Konieczne więc stało się takie skoordynowanie systemów zabezpieczenia społecznego, które pozwoliłoby wyeliminować powstawanie kolizji przepisów w tym zakresie. Reguły koordynacji mają wartość nadrzędną nad przepisami krajowymi. Bez przepisów UE dotyczących koordynacji zabezpieczenia społecznego niemożliwe byłoby zagwarantowanie obywatelowi wystarczającej ochrony, gdy korzysta on z prawa do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium UE i EOG. Przepisy UE dotyczące koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego nie mają na celu doprowadzenia do harmonizacji tych systemów, a jedynie zapobieganie utracie przez obywateli części lub całości praw w zakresie zabezpieczenia społecznego w przypadku ich przemieszczenia się z jednego państwa członkowskiego do drugiego.

Zasady, których celem jest koordynacja w zakresie zabezpieczenia społecznego, wpisują się w ramy swobodnego przepływu osób, powinny też z tego tytułu przyczyniać się do podniesienia poziomu życia tych osób i warunków zatrudnienia. Przepisy UE w dziedzinie zabezpieczenia społecznego ani nie wprowadzają nowych rodzajów świadczeń, ani nie unieważniają ustawodawstwa krajowego. Ich jedynym celem jest ochrona

europejskich obywateli pracujących, mieszkających lub przebywających w innym państwie członkowskim.

Wzrastająca rola pracowników transgranicznych w gospodarkach poszczególnych państw wymusza potrzebę współpracy tych państw na szczeblu rządowym w kontekście ujednolicenia regulacji dotyczących stosunku pracy i ubezpieczenia tych pracowników. Należy zwrócić uwagę na problemy wynikające z różnic w krajowych przepisach dotyczących pracy i ubezpieczeń, takie jak rozbieżności w zakresie ochrony pracowniczej czy obowiązków pracodawców wobec swoich pracowników.

Reasumując, należy stwierdzić, że istnieje konieczność wprowadzenia transgranicznych regulacji dotyczących stosunku pracy i ubezpieczenia w celu ułatwienia mobilności pracowników między krajami oraz zapewnienia im odpowiedniej ochrony socjalnej. Wsparcie ze strony Unii Europejskiej w tworzeniu takich regulacji może przyczynić się do zwiększenia konkurencyjności rynków pracy oraz poprawy warunków zatrudnienia pracowników migrujących. Konieczne jest również zapewnienie spójności między prawem pracy oraz systemami ubezpieczeń społecznych różnych krajów w celu uniknięcia dyskryminacji oraz zagwarantowania równych praw wszystkim pracownikom.

W powyższym kontekście należy stwierdzić, że Parlament Europejski i Rada przyjmują w dziedzinie zabezpieczenia społecznego środki niezbędne do ustanowienia swobodnego przepływu pracowników, ustanawiając system umożliwiający migrującym pracownikom najemnym i osobom prowadzącym działalność na własny rachunek zaliczenie wszystkich okresów uwzględnianych w prawie poszczególnych państw w celu nabycia i zachowania prawa do świadczeń oraz naliczenia wysokości świadczeń, a także wypłatę świadczeń osobom mającym miejsce zamieszkania na terytoriach państw członkowskich.

LITERATURA

Centralna Baza Ofert Pracy – strona prowadzona przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, prezentująca informacje dotyczące ofert pracy, staży, praktyk oraz targów i szkoleń, https://oferty.praca.gov.pl/ [dostęp: 18.02.2024].

Chmielewska-Banaszak D., Frątczak- Muller J., Roszkowska M., *Transgraniczność w perspektywie socjologicznej VII. Pogranicza kultur i narodów*, Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra 2010, s.149.

Często zadawane pytania – Ubezpieczenie społeczne za granicą, https://europa.eu/youreurope/citizens/work/unemployment-and-benefits/country-coverage/faq/index_pl.htm [dostęp: 18.02.2024].

Delegowanie pracownika do pracy za granicą, zasady, https://www.fakturaxl.pl/oddelegowanie-pracownika-do-pracy-za-granica-zasady [dostęp: 18.02.2024].

Dyrektywa 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium państw członkowskich, zmieniająca rozporządzenie (EWG) nr 1612 /68 i uchylająca dyrektywy 64 /221/EWG, 68/360/EWG, 72/194/EWG, 73/148/EWG,

75/34/EWG, 75/35/EWG, 90/364/EWG, 90/365/EWG i 93/96/EWG (Dz.Urz. UE L 158 z 30.04.2004 r., s. 77-123).

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2121 z dnia 27 listopada 2019 r. zmieniająca dyrektywę (UE) 2017/1132.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE L 186 z 11.07.2019 r., s. 105).

Europejski Portal Mobilności Zawodowej, https://eures.praca.gov.pl/ [dostęp: 18.02.2024].

Eurostat, Baza danych 2024, https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/migr_res_esms.htm [dostęp: 23.04.2024].

https://stor.praca.gov.pl/portal/#/wpz [dostęp: 18.02.2024].

Jakie są najnowsze informacje na temat transgranicznej telepracy i transgranicznego zabezpieczenia społecznego?, https://eures.europa.eu/whats-latest-cross-border-telework-and-social-security-2023-11-13_pl.

Kim jest pracownik transgraniczny?, https://wroty.gov.pl/-/kim-jest-pracownik-transgraniczny-i-jakie-ma-prawa-, [dostęp: 18.02.2024].

Kodeks spółek handlowych: przekształcenia transgraniczne w pytaniach i odpowiedziach, https://www.inforlex.pl/czasopisma/I02 [dostęp: 18.02.2024].

Mitrus L., *Komentarz do art. 45 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej*, [w:] Wróbel A. (red.), *Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Komentarz*, t. 1, art. 1-89, wydanie elektroniczne, pkt 45.5.1.

Młodzieżowe pośrednictwo pracy, https://mbp.ohp.pl/ [dostęp: 18.02.2024].

Oficjalna strona internetowa UE, *Cyfryzacja w zakresie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego*, https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1543&langId=pl [dostęp: 12.03.2024].

Oficjalna strona internetowa UE, *Systemy ochrony socjalnej – MISSOC*, https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pl&catId=815 [dostęp: 12.03.2024].

Przepisy Unii Europejskiej w dziedzinie zabezpieczenia społecznego, Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans, Luksemburg 2010.

Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r., art. 16-20 dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.Urz. UE L 284 z 30.10.2009 r.).

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzienniki-UE/rozporzadzenie-883-2004-w-sprawie-koordynacji-systemow-zabezpieczenia-67564846.

Rygorowicz P., *Praca za granicą i ZUS. Przepisy trzeba poprawić*, Dziennik Gazeta Prawna. 14.11.2023.

Strefa Schengen: wszystko, co musisz wiedzieć o europejskiej strefie bez granic wewnętrznych, https://www.europarl.europa.eu/topics/pl/article/20190612STO54307/strefa-schengen-wszystko-co-musisz-wiedziec-o-europejskiej-strefie-bez-granic [dostęp: 23.04.2024].

System Teleinformatyczny Obsługi Rejestrów PSZ, *Rejestr Agencji Zatrudnienia (KRAZ)*, https://stor.praca.gov.pl/portal/#/kraz [dostęp: 18.02.2024].

Ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz. U. z 2024 r., poz. 18 ze zm.).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r., poz. 1465 ze zm.).

Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, (Dz.U. z 2023 r., poz. 641).

Website of the Republic of Poland, *Szukam pracy/ Seeking employment*, https://www.gov.pl/web/your-europe/seeking-employment [dostęp: 18.02.2024].

Węgrzyn G., *Mobilność zawodowa a sytuacja na rynku pracy*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2016, s. 139.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z dnia 3 lipca 1986 r. w sprawie Deborah Lawrie-Blum przeciwko Land Baden-Württemberg (66/85, ECLI:EU:C:1986:284).

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 3 czerwca 1986 r. w sprawie C-139/85 R. H. Kempf przeciwko Staatssecretaris van Justitie.

ROZPRAWY NAUKOWE I ZAWODOWE ANS W ELBLĄGU

NUMER 2/2024 | ISSN 2956-7149

HANNA MIERZEJEWSKA
Dr inż.
Akademia Nauk Stosowanych w Elblągu

STRATEGIA CPTED W ZARZĄDZANIU ZASOBAMI MIESZKANIOWYMI

Słowa kluczowe: strategia, bezpieczeństwo, poczucie bezpieczeństwa, bezpieczna przestrzeń, partycypacja społeczna

STRESZCZENIE

Problemy i potrzeby związane z bezpieczeństwem określane są w trzech wymiarach: ogólnym, lokalnym i indywidualnym. W kontekście zarządzania zasobami mieszkaniowymi i ideą strategii CPTED, uwagę należy zwrócić na wymiar lokalny i indywidualny. Każdy z tych wymiarów skoncentrowany jest na innym poziomie. Wymiar lokalny określa poziom poczucia bezpieczeństwa społeczności lokalnej i bezpieczeństwo mieszkańców w miejscu ich zamieszkania. Wymiar indywidualny jest zbieżny z lokalnym i określa stopień osobistego odczuwania strachu przed przestępczością, do której dochodzi w przestrzeni. Bezpieczeństwo użytkowników w przestrzeni gwarantuje przemyślane projektowanie dużej i małej architektury, właściwe jej zagospodarowanie, odpowiednie zarządzanie oraz konserwacja i rewitalizacja czyli komponenty strategii zapobiegania przestępczości przez kształtowanie przestrzeni (*Crime Prevention Through Environmental Design*). Strategia CPTED wpisała się już w rozwiązania urbanistyczno-architektoniczne Europy Zachodniej. Efekty opracowanych i wdrażanych rozwiązań zyskują coraz więcej zwolenników w tej części Europy. Amsterdam jest przykładem miasta, w którym strategia CPTED została wdrożona i przynosi pozytywne efekty. Polska rzeczywistość jest nieco inna, a przykładów poprawy bezpieczeństwa poprzez kształtowanie przestrzeni jest niewiele. Przykłady te spotykamy w tych miastach, gdzie pracownicy naukowi prowadzą badania związane z efektami wdrażania strategii CPTED. Polscy urbaniści i architekci do niedawna jeszcze nie korelowali swoich prac projektowych z założeniami CPTED i nie dokonywali analizy zagrożeń i poziomu przestępczości w przestrzeniach, które projektowali. Dobra zachodnioeuropejska praktyka powoli zmienia postrzeganie bezpieczeństwa przestrzeni u urbanistów, architektów, włodarzy miast i gmin, zarządców nieruchomości, zarządów spółdzielni mieszkaniowych oraz społeczności lokalnych. Jest to dobry kierunek, aby podnieść poziom bezpieczeństwa i poczucia bezpieczeństwa wśród mieszkańców dzielnic i osiedli.

Keywords:
strategy, security, sense of security, safe pace, public participation

ABSTRACT

CPTED strategy in housing stock management

Security problems and needs are identified in three dimensions: general, local and individual. In the context of housing resource management and the idea of the CPTED strategy, attention should be paid to the local and individual dimensions. Each of them focuses on a different level. The local dimension determines the level of the community´s sense of security as well as the security of the residents where they live. The individual dimension coincides with the local one and determines the degree of personal feeling of crime fear occurring within space. The safety of users within space is guaranteed by thoughtful design of large and small architecture, proper development, adequate management as well as maintenance and revitalization, that is, components of the Crime Prevention Through Environmental Design (CPTED) strategy. The CPTED strategy has already become part of the urban-architectural solutions in Western Europe. The effects of the solutions developed and implemented are gaining more and more supporters there. Amsterdam remains an example of a city where the CPTED strategy has been implemented and is yielding positive results. The Polish reality is somewhat different. There exist few examples of improving safety through shaping space. We encounter such instances in those cities where academics are conducting research into the effects of implementing the CPTED strategy. Polish urban planners and architects have not, until recently, correlated their design work with the CPTED assumptions and have not analysed threats and crime levels in the spaces they have designed. Good Western European practice is slowly changing the perceptions of space security among urban planners, city architects and municipal administrators, property managers, housing cooperative boards and local communities. This is a good direction to raise the level of security and a sense of safety among the residents of neighbourhoods and settlements.

WSTĘP

Przemyślane projektowanie dużej i małej architektury, jej modelowanie, realizacja, właściwe zagospodarowanie otaczającej przestrzeni oraz odpowiednie zarządzanie tą przestrzenią jest narzędziem mającym wpływ na bezpieczeństwo i poczucie bezpieczeństwa jej użytkowników. Architekt Christopher Alexander zaproponował wizję architektury partycypacyjnej w kształtowaniu, której biorą udział sami użytkownicy[1]. Jest to możliwe wtedy, gdy podjęta będzie próba mobilizacji członków społeczności lokalnych na rzecz wspólnej aktywności w otaczającej ich przestrzeni. Właściwe zaaranżowanie przestrzeni publicznej może w znacznym stopniu wpływać na ludzkie zachowania, a co jest z tym związane ograniczyć, a nawet wyeliminować wiktymizację. Odpowiednio ukształtowana przestrzeń powoduje, że jej użytkownicy będą bezpieczni, a ich odczuwalne poczucie bezpieczeństwa osiągnie zdecydowanie wyższy poziom[2]. Historia urbanistyki i architektury

[1] Ch. Alexsander, *Pattern Language: Towns, Buildings, Construction,* Ishikawa S. & Silverstein, Oxford University Press, Oxford 1977, s. 526.

[2] S. Mordwa, *Bezpieczeństwo a kształtowanie przestrzeni,* Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2009, s. 1 [dostęp: 15.11.2023].

pokazuje, że już w latach 60. XX wieku podejmowano pierwsze próby takiego planowania małej i dużej architektury, aby utrudnić działania o charakterze przestępczym.

Kształtowanie przestrzeni, a w tym przestrzeni zamieszkiwanej przez społeczność lokalną powinno uwzględniać nie tylko aspekty techniczne, ale również socjologiczne. Aleksander Wallis twierdził, że „(…) w ocenie podsystemu urbanistycznego najważniejsze są określone możliwości i określone bariery przestrzennych zachowań, jakie osiedle implikuje swym kształtem, kompozycją, wyglądem, programem społecznym i standardem”[3]. Tereny zaniedbane czy zdewastowane wskazują na brak kontroli zarządcy i ludzi zamieszkujących ten obszar. Funkcjonowanie w takim miejscu powoduje brak satysfakcji życiowej, zwiększenie stresu, a przede wszystkim spadek poziomu poczucia bezpieczeństwa użytkowników tej przestrzeni, a w tym jej mieszkańców. Wizja architektury partycypacyjnej, w której biorą udział mieszkańcy powinna wpisywać się w funkcjonowanie polskich osiedli mieszkaniowych, tak jak wpisuje się w architekturę zachodnioeuropejską. Założenie to będzie możliwe, gdy próba mobilizacji mieszkańców stanowiących wspólnotę do podejmowania lokalnych inicjatyw będzie spójna z poczuciem tożsamości z miejscem zamieszkania. Poziom identyfikacji z przestrzenią, w której żyje człowiek bezpośrednio wpływa na jej jakość, a tym samym wzrost poczucia bezpieczeństwa mieszkańców[4]. Zapewnienie wysokiego poziomu bezpieczeństwa i poczucia bezpieczeństwa mieszkańców dzielnic i osiedli może być osiągnięte, gdy wdrażana będzie na wielu poziomach strategia CPTED (*Crime Prevention Through Environmental Design)* czyli zapobieganie przestępczości przez kształtowanie przestrzeni.

1. IDEA STRATEGII CPTED

Poziom poczucia bezpieczeństwa człowieka zależy od wielu czynników. Wśród nich występują: prawidłowe kształtowanie przestrzeni, likwidacja zagrożeń, ograniczanie lub eliminowanie przestępczości oraz strachu przed nią. Czynniki te stanowią warunek *sine qua non* bezpieczeństwa oraz poczucia bezpieczeństwa człowieka, który korzysta z przestrzeni publicznej. Warunek ten może być osiągnięty, gdy podejmowane będą działania w zakresie prewencji sytuacyjnej, a w szczególności prewencji przestrzeni. Będzie to możliwe do zrealizowania, gdy na podstawie zidentyfikowanych problemów kryminalnych występujących w danej społeczności i przestrzeni oraz diagnozy potrzeb zostaną opracowane i wdrożone nowatorskie rozwiązania.

Przestrzeń, jej definicja i postrzeganie zależne są w dużej mierze od interpretacji jej użytkowników oraz od warunków cywilizacyjnych społeczności danego obszaru. Zdaniem Aleksandra Wallisa „(…) przestrzeń społeczna danej zbiorowości stanowi użytkowany i kształtowany przez nią obszar, z którym wiąże ona system wiedzy, wyobrażeń, wartości i reguł zachowania, dzięki którym identyfikuje się z tym właśnie obszarem”[5]. Zdefiniowanie przestrzeni przez Aleksandra Wallisa jest tożsame z drugą generacją strategii

[3] A. Wallis, *Miasto i przestrzeń,* Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1997, s. 58.
[4] B. Gronostajska, *Modernizacja przestrzeni publicznej w osiedlach mieszkaniowych z wielkiej płyty,* Wyd. Politechniki Krakowskiej, Kraków 2010, s. 124 [dostęp: 10.12.2023].
[5] A. Wallis, *Socjologia przestrzeni,* Niezależna Oficyna Wydawnicza, Warszawa 1990, s. 26.

CPTED. Sukcesywne podnoszenie jakości przestrzeni, przy współudziale społeczności lokalnej, pozwala na kształtowanie obszarów, w których mieszkańcy chętnie przebywają, znajdują w nich miejsce do odpoczynku, są widoczni i obserwują toczące się życie. Taka przestrzeń jest bezpieczna i daje przekonanie wysokiego poziomu poczucia bezpieczeństwa. Jest to sposób na budowanie świadomości potrzeby istnienia przestrzeni, w której mieszkańcy są współodpowiedzialni za własne otoczenie i środowisko, czyli za budowanie kapitału społecznego[6]. Takie podejście do rozwoju i bezpieczeństwa, jak również współdziałanie różnych podmiotów powoduje, że dzielnica czy osiedle stają się atrakcyjne, ludzie chcą tam mieszkać, pracować i wiązać swoją przyszłość, a to co najważniejsze – czują się w tej przestrzeni bezpiecznie. Zapewnienie bezpieczeństwa mieszkańcom jest więc gwarantem prawidłowego funkcjonowania społeczności lokalnej. Bezpieczeństwo, porządek publiczny oraz poczucie bezpieczeństwa wpisują się w zarządzanie strategiczne rozwojem nie tylko miasta, ale również spółdzielni i wspólnot mieszkaniowych. Zintegrowane zarządzanie rozwojem powinno być priorytetem na każdym poziomie. Skuteczne zarządzanie to nie tylko wizja, to audyty, analizy, opracowanie i wdrażanie najlepszych rozwiązań oraz dbanie o to, co fizycznie zostało już zrealizowane.

Problemy i potrzeby związane z bezpieczeństwem określane są w trzech wymiarach. W wymiarze ogólnym (czy społeczeństwo uważa dany kraj za taki, w którym żyje się bezpiecznie), w wymiarze lokalnym (jaki jest poziom poczucia bezpieczeństwa społeczności lokalnej i czy mieszkańcy są bezpieczni w swoim miejscu zamieszkania) oraz w wymiarze indywidualnym (w jakim stopniu mieszkaniec danej miejscowości, osobiście odczuwa strach przed przestępczością i czy w tej miejscowości jest bezpieczny)[7]. Bez względu na wymiar, w którym analizujemy bezpieczeństwo istotne jest aby społeczeństwu, a w tym mieszkańcom zapewnić wysoki poziom poczucia bezpieczeństwa.

Jak wcześniej wspomniano, opracowanie nowatorskich rozwiązań powinno być poprzedzone przeprowadzeniem audytu bezpieczeństwa oraz określeniem poziomu bezpieczeństwa i poczucia bezpieczeństwa społeczności lokalnej. Ponadto w odniesieniu do badanej przestrzeni niezbędna jest strategiczna analiza kryminalna, pozwalająca rozpoznać najpoważniejsze problemy kryminalne występujące w obszarze będącym we właściwości władz i wpływających na ocenę poziomu i poczucia bezpieczeństwa mieszkańców i innych przebywających tam osób[8]. Po zdiagnozowaniu zagrożeń, jednym z możliwych rozwiązań jest przygotowanie programów prewencji sytuacyjnej przestrzeni, które powinny powstać w oparciu o twórczą strategię prewencyjną CPTED – *Crime Prevention Through Environmental Design*[9]. Strategia ta opiera się na założeniu, że przez

[6] Strategia rozwoju Elbląga 2020+, BIP UM Elbląg, Elbląg 2014, s. 20.

[7] E. Moczuk, *Postrzeganie bezpieczeństwa publicznego w środowisku lokalnym. Raport z badań sondażowych,* Wyd. Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2003, s. 68.

[8] J. Widawki, *Kryminalistyka,* Wyd. C. H. Beck, Warszawa 1999, s. 59.

[9] *Crime Prevention Through Environmental Design (CPTED)* – Jest to strategia zapobiegania przestępczości poprzez kształtowanie przestrzeni. Elizabeth Wood, choć nie jest twórcą koncepcji CPTED, już w latach 60. XX wieku zwróciła uwagę na istotność naturalnej obserwacji w kontekście projektowania przestrzeni, a także społeczne planowanie terenów mieszkaniowych. Idee Elizabeth Wood z pewnością były inspiracją dla twórców pierwszej i drugiej generacji strategii zapobiegania przestępczości poprzez kształtowanie przestrzeni. Założeniem strategii CPTED jest – takie kształtowanie przestrzeni, poprzez projektowanie urbanistyczne i architektoniczne, które spowoduje, że przestrzenie miasta, społeczność lokalna oraz pojedynczy obywatele będą bezpieczni, a ich poziom poczucia bezpieczeństwa będzie jak najwyższy.

właściwe wykorzystanie przestrzeni można zmniejszyć zagrożenie przestępczością i występującymi problemami kryminalnymi na danym terenie[10]. W strategii tej, oprócz założeń oraz wytycznych dotyczących projektowania urbanistycznego i architektonicznego, bardzo istotną rolę odgrywają czynniki społeczne, a wśród nich interakcje pomiędzy uprawnionymi użytkownikami przestrzeni.

W myśl strategii CPTED przestrzeń może być bezpieczna, gdy wystąpią następujące elementy:

1. naturalna obserwacja;
2. kontrola dostępu;
3. wyodrębnienie terenu;
4. zarządzanie i konserwacja.

Zdaniem R. E. Moffata – specjalisty od wdrażania strategii CPTED do działań kanadyjskiej policji, w celu efektywniejszej prewencji i zwiększenia skuteczności zapobiegania przestępczości przez kształtowanie przestrzeni, należy rozszerzyć typologię, uwzględniając następujące elementy[11]:

1. terytorialność;
2. nadzór;
3. kontrola dostępu;
4. uodpornienie celu;
5. wygląd i stan utrzymania;
6. wsparcie użytkowania.

Terytorialność utożsamiana jest z własnością i właścicielem danego terenu, dla którego określono granice przynależności. Granice te wyznaczają i dzielą przestrzeń publiczną od prywatnej lub semipublicznej od semiprywatnej. Granice wyznaczane mogą być poprzez odpowiednie usytuowanie budynków, płotów, chodników, znaków i napisów, zróżnicowaną kolorystykę ławek ulicznych i innych urządzeń czy też właściwe rozplanowanie zieleni[12]. Z reguły każdy właściciel terenu posiada bezwarunkową potrzebę obrony swojego terenu przed osobami z zewnątrz, a także wysyła sygnały ostrzegawcze, że jest to obszar przez niego kontrolowany. Oprócz sygnałów wysyłanych przez właściciela terenu, do identyfikowania przestrzeni służą wg R. D. Huntera markery terytorialności, którymi są znaki obrony, zawłaszczenia i ucywilizowania. Markery terytorialności Huntera przedstawia rysunek 1. Znaki te występują w następujących formach:

1. symbolicznych i rzeczywistych barier ukierunkowanych na obcych, a ich celem jest odstraszenie osób z zewnątrz - są to znaki obrony;
2. oznaczenia terytorium wskazującego, że przestrzeń jest przez kogoś użytkowana, i że ktoś o nią dba – są to znaki zawłaszczenia;
3. fizycznych lub społecznych sygnałów, które wskazują na istnienie lub rozpad porządku społecznego – są to znaki ucywilizowania.

[10] J. Czapska, *Zapobieganie przestępczości przez kształtowanie przestrzeni,* Wyd. Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2012, s. 75.
[11] K. Łojek, *Metodyka rozwiązywania problemów kryminalnych*, WSPol Szczytno 2008, s. 149.
[12] Ibidem, s. 150.

Wykorzystanie przez właścicieli terenów markerów terytorialności daje duże prawdopodobieństwo nie występowania w przestrzeni problemów kryminalnych, popełniania przestępstw i wykroczeń.



Rysunek 1. Markery terytorialności Huntera. Źródło : K. Łojek, *Metodyka rozwiazywania problemów kryminalnych,* WSPol, Szczytno 2008, s. 150.

Nadzór, jako jeden z elementów strategii CPTED utożsamiany jest nie tylko z kontrolowaniem, ale również z obserwacją, a w tym obserwacją naturalną. Nadzór może przyjmować różne formy i w związku z tym może być:

1. formalny;
2. nieformalny;
3. naturalny;
4. wymuszony.

Nadzór formalny nad przestrzenią pełnią, z racji swoich obowiązków określonych przepisami prawa, służby odpowiedzialne za bezpieczeństwo i porządek publiczny czyli służby porządkowe. Zgoła odmienną formą nadzoru jest nadzór nieformalny, który powinien być sprawowany przez wszystkich użytkowników przestrzeni. Użytkownikami przestrzeni w zależności od jej rodzaju i przeznaczenia, mogą być osoby fizyczne zamieszkujące daną przestrzeń, ale również użytkownicy będący pracownikami podmiotów gospodarczych i instytucji zlokalizowanych w tej przestrzeni. Użytkownicy ci samoistnie pełnią nadzór, obserwując otaczającą przestrzeń, oraz ludzi w niej przebywających. Stanowią oni uzupełnienie i pomoc przy nadzorze formalnym.

Ze względu na warunki przeprowadzania nadzoru, jedną z form jest nadzór naturalny. Nadzór ten mogą w sposób wręcz bezwarunkowy prowadzić wszyscy użytkownicy przestrzeni pod warunkiem, że rozwiązania architektoniczne i techniczne pozwalają taki nadzór prowadzić. Warunek ten jest bardzo istotny, gdyż usytuowanie obiektów, budynków,

okien, wyjść i wejść do budynków decyduje zarówno o jakości prowadzonego nadzoru oraz o tym, czy w ogóle może on być zrealizowany. Ponadto istotnym elementem wspomagającym naturalny nadzór jest jakość oświetlenia oraz zaangażowanie i aktywność obywateli. Krzysztof Łojek przedstawił istotę tej formy nadzoru: „(…) osoby nieposiadające zamiarów przestępczych, dzięki zapewnionemu dalekiemu i szerokiemu polu widzenia czują się bezpiecznie. Przebywając w takich warunkach sądzą, że są w stanie dokonać wizualnej identyfikacji potencjalnego zagrożenia lub otrzymają potrzebną pomoc od innych osób, które są w stanie je dostrzec"[13]. Właściwe rozwiązania urbanistyczno-architektoniczne przestrzeni w kontekście naturalnego nadzoru posiadają wymiar prewencyjny i mogą w istotny sposób poprawić bezpieczeństwo oraz podnieść poziom poczucia bezpieczeństwa członków społeczności lokalnej.

Strategia zapobiegania przestępczości przez kształtowanie przestrzeni jest w Polsce koncepcją mało popularną, dlatego też istniejące rozwiązania urbanistyczne, architektoniczne i techniczne muszą być modyfikowane i modernizowane, gdyż nie zawsze pozwalają one na naturalną obserwację. Aby neutralizować istniejące zagrożenia i wzmocnić naturalny nadzór, stosuje się nadzór wymuszony w postaci chociażby monitoringu wizyjnego, za pośrednictwem którego obserwuje się zachowania użytkowników przestrzeni.

Rozwiązania architektoniczno–techniczne, a także rodzaj i funkcja obiektów budowlanych i budynków decydują o kontroli dostępu. Kontrola dostępu związana jest z kanalizowaniem ruchu pieszego i kołowego, a jej nadrzędnym celem jest ograniczenie dostępu osobom niepowołanym. Dostęp do obiektów, budynków czy pomieszczeń może być ograniczony poprzez prawidłowe zaprojektowanie i wykonanie wejść, wyjść, ogrodzeń i furt, odpowiednie zagospodarowanie i zarządzanie terenem wokół budynku oraz stosowanie markerów terytorialności. Ponadto kontrola dostępu dokonywana może być w sposób fizyczny poprzez stosowanie zamków, domofonów, wideodomofonów czy odpowiednio rozmieszczonej zieleni. W obiektach użyteczności publicznej izoluje się pomieszczenia oraz strefy przeznaczone tylko i wyłącznie dla pracowników oraz wyznacza się strefy dostępu dla klientów. Natomiast w środowisku mieszkaniowym kontrola dostępu obejmuje wejścia i wyjścia do budynku, garaży, piwnic. Kontrola dostępu jest zbieżna z nadzorem, a w szczególności z naturalną obserwacją czyli sprawowaniem wizualnej kontroli.

Jednym z ważniejszych elementów bezpiecznej przestrzeni jest uodpornienie celu, czyli przeciwstawianie się wandalizmowi poprzez wykorzystanie chociażby odpowiednich rozwiązań wzornictwa przemysłowego. Aspekt ten powinien być brany pod uwagę już na etapie projektowania, a nawet na etapie uzgodnień pomiędzy inwestorem a projektantem, dotyczących materiałów z których wykonane zostaną elementy szczególnie narażone na ewentualne działania wandali czy też sprawców kradzieży. Na tym etapie należałoby dokonać ekonomicznej analizy zastosowanych rozwiązań i przyjąć te, które w perspektywie czasowej nie będą generowały kosztów związanych z naprawą czy wymianą poszczególnych elementów. Elementami wymagającymi szczególnego uodpornienia są:

[13] K. Łojek, *Metodyka*…op. cit., s. 155.

1. oświetlenie uliczne;
2. ogrodzenia i furty;
3. śmietniki i miejskie kosze na śmieci;
4. przystanki komunikacji miejskiej;
5. urządzenia stanowiące wyposażenie placów miejskich, osiedlowych placów zabaw, wyposażenia parków i skwerów.

Wszystkie te urządzenia powinny być wykonane z materiałów, które ograniczą lub wyeliminują ich dewastację lub zniszczenie.

Komponentami strategii CPTED nierozerwalnie związanymi z pozostałymi elementami koncepcji, a w szczególności z uodpornieniem celu są wygląd i stan utrzymania. Jakość, trwałość oraz wytrzymałość materiałów i rozwiązań zaproponowanych przez projektantów ma bezpośredni wpływ na wygląd i stan utrzymania przestrzeni w późniejszych okresach. Dobrze wyglądający i utrzymany obiekt oraz teren wokół niego nie prowokuje potencjalnych sprawców do zachowań antyspołecznych i działań przestępczych.

Wygląd i stan utrzymania, jako jeden z komponentów strategii zapobiegania przestępczości poprzez kształtowanie przestrzeni, jest zbieżny i idealnie współgra z teorią „wybitych szyb" George´a Kellinga i Jamesa Wilsona. Teoria ta skupia się na dobrze utrzymanej przestrzeni i właściwym jej zarządzaniu. Wystarczy aby jedna szyba została wybita i niezabezpieczona, a proces dewastacji rozszerzy się i obejmie, nie tylko budynek w którym wybito szybę, ale obejmie również ulicę. Zdaniem autorów teorii „wybitych szyb" „(…) na pozbawionej kontroli i nadzoru ulicy będą się pojawiać tylko przestępcy, młodzież (…) albo ryzykanci. Szybko zawładną ulicą, natomiast zwykli obywatele będą ją omijać z daleka" 14. W ten sposób pozornie nieznaczne i nikłe przejawy braku poszanowania prawa i porządku prowadzą do powstania coraz groźniejszych objawów tego procederu, a w efekcie do wzrostu przestępczości.

Niepodważalne i oczywiste jest, że wygląd oraz stan utrzymania obiektów i ich otoczenia są zależne od zarządzania przestrzenią, jednak ten bardzo ważny aspekt bezpieczeństwa jest często lekceważony a wręcz pomijany. Właściwe zarządzanie to takie, które uwzględnia również codzienną aktywność społeczności lokalnej oraz percepcję otoczenia. Istotą zarządzania przestrzenią są procesy decyzyjne opierające się na konceptualnym modelu *aktywnego designu*. Podstawą działania zarządzających powinno być rozpoznanie czynników kryminogennych występujących w danej przestrzeni, a następie ich eliminowanie poprzez wdrażanie skutecznych zmian.

Kolejnym aspektem związanym z bezpieczną przestrzenią jest wsparcie użytkowania, które stanowi pochodną wszystkich komponentów kształtowania bezpiecznych przestrzeni. Wsparcie użytkowania przestrzeni polega na dążeniu do zapewnienia pełnej funkcjonalności zastosowanych rozwiązań oraz umożliwieniu wykorzystania przestrzeni i jej urządzeń zgodnie z określoną funkcją przy zachowaniu standardów bezpieczeństwa[15]. Już na etapie projektowania należy określić i zaplanować niezbędne funkcje przestrzeni z uwzględnieniem wszystkich jej użytkowników. Obok określenia funkcji przestrzeni

[14] G.L. Kelling, C. M. Coles, *Wybite szyby; jak zwalczyć przestępczość i przywrócić ład w najbliższym otoczeniu,* Media Rodzina, Poznań 2000, s. 33.
[15] K. Łojek, *Metodyka*…. op. cit., s. 166.

istotne jest również właściwe wykorzystanie istniejącego obszaru. Przestrzeń powinna być zaprojektowana tak, aby była różnorodna i zaspokajała potrzeby jej użytkowników. Najlepszym rozwiązaniem zapewniającym bezpieczeństwo mieszkańców będzie przestrzeń łącząca w sobie funkcje: mieszkaniową, edukacyjną, użyteczności publicznej, handlową i rekreacyjną. Takie rozwiązania pozwalają na prowadzenie właściwego nadzoru i pełną kontrolę społeczną, a w efekcie spowodują obniżenie występowania zachowań antyspołecznych i działań przestępczych.

Przestrzeń, w której żyje społeczność lokalna, i w którą wkomponowane są obiekty utożsamiana może być, jak wcześniej wspomniano, z występowaniem problemów natury kryminalnej, dlatego też przestrzeń fizyczna jest istotną determinantą przestępczości. Związki oraz zależności powstające pomiędzy przestrzenią a zachowaniami antyspołecznymi czy działaniami przestępczymi stały się obiektem licznych badań i rozważań naukowych. Przestrzeń, w której występują problemy kryminalne lub też odnotowywane są przestępstwa i wykroczenia, powinna być analizowana w wielu aspektach. Można tu wymienić:

1. diagnozę środowiska fizycznego i społecznego, a także warunki sprzyjające popełnianiu czynów zabronionych, co w konsekwencji może być przyczyną podejmowania działań rewitalizacyjnych i modernizacyjnych przestrzeni powodujących wyeliminowanie występujących problemów;
2. analizę prawidłowego projektowania urbanistycznego, architektonicznego i technicznego oraz skutecznego zarządzania przestrzenią, w której wystąpiła wiktymizacja;
3. dobór odpowiednich technik służących ograniczaniu lub eliminowaniu problemów kryminalnych lub ograniczaniu przestępstw i wykroczeń[16].

Oprócz wyżej wymienionych aspektów również należy uwzględnić aspekt społeczny, czyli środowisko wewnętrzne, bez analizy którego podejmowane działania w obszarze CPTED będą nieefektywne.

Niewątpliwie, struktura, zagospodarowanie, zarządzanie, a także sposób zabezpieczenia czyli czynniki ochrony mogą być źródłem bodźców sprzyjających popełnianiu przestępstwa lub też mogą posiadać diametralnie przeciwne działanie[17]. Z punktu widzenia sprawcy prawdopodobnie miejscem dogodnym do zachowań antyspołecznych oraz działań przestępczych będzie taki teren, który umożliwi popełnienie czynu zabronionego, a ryzyko rozpoznania lub zatrzymania sprawcy będzie znikome. Wyeliminowanie negatywnych dla sprawcy bodźców ze środowiska będzie skutkowało ograniczeniem działań przestępczych i zachowań antyspołecznych. Występujące w przestrzeni i środowisku problemy i czyny zabronione, do których dochodzi lub może dojść, powinny być postrzegane również przez pryzmat metody analizy problemów kryminalnych, czyli metody trójkąta kryminalnego. Istotą trójkąta przestępstwa jest kompatybilność z teorią rutynowej aktywności. Teoria ta upowszechniona przez Lawrence´a E. Cohena i Marcusa Felsona opiera się na założeniu, że o przestępczości decyduje pojawiająca się okazja uwarunkowana występowaniem trzech przesłanek: dostępnego celu, czyli obiektu ataku,

[16] K. Łojek, *Metodyka*…. op. cit., s. 148.
[17] R. Głowacki, K. Łojek, A. Tyburska, A. Urban, *Poradnik dla członków komisji bezpieczeństwa i porządku,* WSPol, Szczytno2006, s. 93.

czynnika ochrony, czyli braku odpowiedniej ochrony oraz zmotywowanego sprawcy. O przestępczości decyduje podaż okazji[18] czyli liczba okazji przestępczych[19]. W związku z tym należy diagnozować przyczyny problemu i szukać skutecznych rozwiązań mających wpływ na poprawę poczucia bezpieczeństwa mieszkańców. Diagnozę należy przeprowadzać w kontekście miejsca, ofiary (celu) i sprawcy, czyli odwołując się do wspomnianej wyżej teorii trójkąta kryminalnego. Diagnoza przyczyn powstania problemu, czyli przyczyn warunkujących powstawanie zachowań antyspołecznych jest podstawą do opracowania wniosków i wybrania odpowiednich metod i technik przeciwdziałania problemom oraz skutecznego ich rozwiązywania. Działania prewencyjne oraz szeroki wachlarz technik, to jeden ze sposobów redukowania, a nawet eliminowania z badanej przestrzeni fizycznej problemów kryminalnych i czynów zabronionych. Działania prewencyjne to nie tylko współpraca z zainteresowanymi podmiotami kwestią bezpieczeństwa i porządku, ale również edukowanie społeczności lokalnej poprzez programy prewencji sytuacyjnej, które opracowywane powinny być na podstawie danych uzyskanych z wcześniej przeprowadzonych diagnoz. Programy te powinny być tworzone w oparciu o strategię zapobiegania przestępczości poprzesz kształtowanie przestrzeni. W kontekście strategii CPTED Paul van Soomeren stwierdził, że w działaniach podejmowanych na rzecz poprawy bezpieczeństwa mieszkańców danej przestrzeni nie można koncentrować się tylko na środowisku fizycznym i pomijać pozostałe elementy trójkąta kryminalnego, czyli sprawcę i ofiarę. Wskazał istotne dyrektywy, które proces poprawy bezpieczeństwa czynią działaniami kompletnymi przy założeniu, że bezpieczna przestrzeń jest efektem[20]:

1. połączenia fizycznej przestrzeni i środowiska społecznego, w którym występuje sprawca i ofiara;
2. połączenia skutecznego planowania przestrzennego, projektowania architektonicznego oraz właściwego utrzymania i konserwacji przestrzeni czyli działań nieskupiających się tylko na planowaniu i projektowaniu;
3. wielobranżowej i strukturalnej współpracy czyli partnerstwa na rzecz poprawy bezpieczeństwa społeczności, w którym działają władze lokalne, policja, planiści, architekci i społeczność lokalna.

Niezmiernie ważnym elementem mającym wpływ na poziom bezpieczeństwa w przestrzeni ma partycypacyjne podejście społeczności lokalnej do zagadnień związanych z bezpieczeństwem. Strategia zapobiegania przestępczości przez kształtowanie przestrzeni koresponduje z teorią kryminologiczną i jest zbieżna z technikami prewencji sytuacyjnej. Spośród dwudziestu pięciu technik do strategii CPTED można przetransponować następujące metody i techniki:

1. zwiększenie wysiłku, polegające na:
   a) kontrolowaniu wejść;
   b) kontrolowaniu wyjść;

[18] J. Błachut, A. Gaberle, K. Krajewski, *Kryminologia,* Wyd. ARCHE, Gdańsk 2007, s. 184.
[19] A. Urban, *Prewencja kryminalna,* WSPol., Szczytno 2006, s. 54.
[20] P. van Soomeren, *Crime prevention solutions for Europe: designing out crime.* Materiały z konferencji dotyczącej relacji zachodzących między środowiskiem fizycznym i zapobieganiem przestępczości, Szczecin 2000, s. 7.

2. zwiększenie ryzyka, polegające na:
   a) zwiększeniu ochrony;
   b) wsparciu nieformalnego nadzoru;
   c) zmniejszeniu anonimowości;
   d) zaangażowaniu odpowiedzialnego za miejsce;
   e) zwiększeniu formalnego nadzoru;
3. ograniczenie zysku, polegające na:
   a) oznaczeniu własności;
   b) zredukowaniu korzyści;
4. ograniczenie prowokacji, polegające na:
   a) ograniczeniu frustracji i stresu;
   b) unikaniu sporów;
   c) ograniczeniu emocjonalnego pobudzenia;
   d) neutralizacji wpływu grupy;
5. wyeliminowanie usprawiedliwienia, polegające na:
   a) ustanowieniu reguł;
   b) udzieleniu instrukcji.

Działania realizowane w ramach prewencji sytuacyjnej, koncentrują się głównie na przestrzeni fizycznej choć również, niektóre z nich na samym sprawcy. To przestrzeń, w której przebywa potencjalny sprawca determinuje go do podjęcia decyzji o popełnieniu przestępstwa. Natomiast związki przestrzeni z aktem przestępczym mogą być różne, a bezpieczeństwo postrzegane może być subiektywnie lub obiektywnie zarówno przez ofiarę jak i sprawcę czynu przestępczego. Przestrzeń fizyczna, jako determinanta przestępczości posiada następujące związki[21]:

1. kształtuje poczucie bezpieczeństwa lub zagrożenia mieszkańców;
2. kształtuje poczucie bezpieczeństwa lub zagrożenia sprawcy;
3. kreuje lub eliminuje u mieszkańców poczucie terytorialności;
4. może ułatwiać lub utrudniać przestępcy popełnienie przestępstwa;
5. przestępczość koncentruje się w określonej przestrzeni (obszarze, miejscu, punkcie).

Działania w ramach prewencji sytuacyjnej powinny również oddziaływać na sprawcę w sposób skuteczny, w szczególności na jego motywację do popełnienia czynów zabronionych oraz zachowań antyspołecznych. Działania w postaci bodźców powinny prowokować sprawcę do zwiększenia wysiłku podczas przygotowań do popełnienia czynu przestępczego, wzbudzać poczucie ponoszenia wysokiego ryzyka ujawnienia czynu oraz ograniczenia zysku[22]. Działania te będą skuteczne, gdy potencjalny sprawca po przeprowadzeniu bilansu zysków i strat podejmie decyzję o wycofaniu się z zamiaru popełnienia przestępstwa czy też dopuszczenia się zachowań antyspołecznych. Będzie to możliwe, gdy utrzymanie i zarządzanie przestrzenią będzie realizowane na wysokim

[21] K. Łojek, *Metodyka…* op. cit., s. 144.
[22] Ibidem, s. 103.

poziomie tych procesów oraz gdy będzie wspomagane przez pozostałe komponenty strategii zapobiegania przestępczości.

Konkludując, w nawiązaniu do strategii zapobiegania przestępczości przez kształtowanie przestrzeni, problem bezpieczeństwa i poczucia bezpieczeństwa należy rozpatrywać, między innymi w kontekście warunków przestrzennych oraz problemów kryminalnych, przestępstw i wykroczeń, które popełniono w danej przestrzeni. Kształtowanie bezpiecznych przestrzeni będzie miało decydujący wpływ na podniesienie poziomu bezpieczeństwa i poczucia bezpieczeństwa użytkowników przestrzeni, a w tym społeczności lokalnych.

2. POLSKIE DOŚWIADCZENIA W KSZTAŁTOWANIU BEZPIECZNYCH PRZESTRZENI NA PRZYKŁADZIE ELBLĄGA

Bezpieczeństwo stanowi najistotniejszą potrzebę człowieka. W Polsce, jego poziom jest kształtowany m. in. poprzez planowanie urbanistyczne i architektoniczne, a zapewnienie wysokiego jego poziomu jest ściśle związane z przestrzenią wolną od problemów kryminalnych i zagrożeń. Decydującą przyczyną popularyzacji strategii zapobiegania przestępczości przez kształtowanie przestrzeni jest ogólnospołeczne zainteresowanie redukcją okazji do popełniania przez sprawców czynów zabronionych w przestrzeni, a także ochrona osób mogących zostać potencjalnymi ofiarami. Przeniesienie strategii CPTED na polski grunt wymaga znajomości dotyczących badań i analiz poświęconych problemom i zagrożeniom występującym w przestrzeniach publicznych. Kształtowanie przestrzeni w kontekście problemów kryminalnych i popełnianych czynów zabronionych to zagadnienia objęte procesami badawczymi realizowanymi przez pracowników naukowych niektórych polskich wyższych uczelni, a także niektóre samorządy. Jednym z samorządów terytorialnych, który wdrożył ideę strategii CPTED jest Gmina Miasto Elbląg.

Wzrost poczucia bezpieczeństwa mieszkańców polskich miast, a w tym Elbląga warunkowany jest strategicznym zarządzaniem bezpieczeństwem na terenach miast i gmin. Zarządzanie bezpieczeństwem na poziomie lokalnym odbywa się w ramach programów zapobiegania przestępczości oraz porządku publicznego i bezpieczeństwa obywateli[23]. Opracowanie projektów powiatowych programów jest w kompetencji Komisji Bezpieczeństwa i Porządku, działających m. in. przy prezydentach miast i wynika z art. 38 ust. 2 pkt. 3 ustawy *o samorządzie powiatowym*. W Elblągu Komisja Bezpieczeństwa i Porządku opracowała i wdrożyła program zapobiegania przestępczości, utrzymania porządku publicznego i bezpieczeństwa mieszkańców, który zatytułowano *Bezpieczny Elbląg. Współdziałanie i Aktywizacja Społeczna*. Na jego podstawie stworzono dwa programy zatytułowane: *Bezpieczne przestrzenie* oraz *Bezpieczne osiedle*.

Zapewnienie bezpieczeństwa społeczności lokalnej stanowi wyzwanie do podejmowania ciągłych działań w zakresie zrozumienia problemu oraz poszukiwania sposobów i metod ograniczania lub też całkowitego eliminowania wpływu zagrożeń i przestępstw

[23] Art. 38a ustawy z dnia 5 czerwca 1998r. *o samorządzie powiatowym* (t.j. Dz. U. z 2024r., poz. 107).

na jednostkę, a co za tym idzie – na wspólnotę lokalną. Z tą myślą prowadzone są na bieżąco badania naukowe, pozwalające zdiagnozować źródła tych negatywnych zjawisk i określić metody ich wykrywania i monitorowania oraz sposoby ograniczania lub też całkowitego eliminowania ich skutków. Przesłankami poznawczo-naukowymi prowadzonych, przez autorkę niniejszego artykułu badań, jest potrzeba działania społecznego, która w najgłębszym przekonaniu powinna przejawiać się wprowadzaniem zmian i ulepszaniem otaczającej przestrzeni. Instrumentalne poznanie rzeczywistości, to dążenie do zmian zgodnych z potrzebami i oczekiwaniami społeczności lokalnej Elbląga, funkcjonującej w badanej przestrzeni.

Głównym celem badań było ustalenie i wskazanie korelacji pomiędzy kształtowaniem przestrzeni publicznej, występującymi w niej problemami kryminalnymi oraz popełnianymi czynami zabronionymi a poczuciem bezpieczeństwa mieszkańców Elbląga. Badania wstępne wykazały, że przestępczość, do której dochodzi na terenie Elbląga powoduje odczuwanie strachu przed nią wśród jego mieszkańców. W związku z tym dalsze badania naukowe zmierzały do rozwiązania głównego problemu badawczego i udzielenia odpowiedzi na postawione pytanie: *Jaki jest związek pomiędzy występującymi problemami kryminalnymi, przestępczością, poczuciem bezpieczeństwa mieszkańców Elbląga a elementami przestrzeni określonymi w strategii CPTED?* W korelacji z głównym problemem badawczym i celem badań przyjęto główną hipotezę, że: *prawidłowo ukształtowana i zarządzana przestrzeń publiczna, w której funkcjonuje świadoma, partycypacyjna społeczność lokalna, minimalizuje szanse na występowanie problemów kryminalnych, czynów zabronionych i redukuje strach mieszkańców przed staniem się ofiarą, co w konsekwencji zwiększa ich poziom poczucia bezpieczeństwa.* Przeprowadzony proces poznawczy obejmował tereny i obiekty czterech największych elbląskich spółdzielni mieszkaniowych, a jego celem była weryfikacja sformułowanej hipotezy głównej. Do tego celu w przeprowadzonych badaniach naukowych zastosowano zarówno metody teoretyczny, jak i empiryczne. Proces poznawczy wykazał, że elementy strategii CPTED, które mają największy wpływ na występowanie problemów kryminalnych i popełnianie czynów zabronionych, to słaby stan techniczny i bark właściwego systemu zarządzania przestrzenią, brak konserwacji tej przestrzeni, brak kontroli dostępu do stref publicznych i semipublicznych, brak łączności czyli funkcjonowanie społeczności lokalnej w izolacji, brak prawidłowego funkcjonowania przestrzeni i utrata w niej bezpiecznej struktury, brak wyodrębnienia terenu i określenie jego przynależności, brak spójności społecznej, niemożność obserwowania terenu z zewnątrz przez użytkowników przestrzeni oraz brak poczucia wspólnoty wśród społeczności lokalnej. Każdy z wymienionych elementów strategii CPTED występuje na różnym poziomie ograniczenia. Zapewnienie bezpieczeństwa społeczności lokalnej w rozwijającym się Elblągu będzie możliwe, gdy będą opracowywane i wdrażane programy prewencji sytuacyjnej przestrzeni, a do zaplanowanych zadań w ramach działań partycypacyjnych włączą się użytkownicy tej przestrzeni. Treści opracowywanych i wdrażanych programów muszą być tożsame z komponentami strategii zapobiegania przestępczości przez kształtowanie przestrzeni i musza dotyczyć, zarówno skali mikro, jak i makro (osiedle, dzielnica, miasto). Programy naprawcze przestrzeni w skali makro powinny pozostawać w gestii władz miasta, natomiast w skali mikro realizowane powinny być przez spółdzielnie mieszkaniowe, wspólnoty mieszkaniowe, placówki oświatowe i szkoły oraz inne podmioty funkcjonujące w terytorialnych granicach miasta.

Elbląg jest przykładem miasta gdzie strategia CPTED jest od kilku lat wdrażana i przynosi zakładane efekty w postaci poprawy szeroko rozumianego bezpieczeństwa. Mieszkańcy Elbląga korzystający z zasobów mieszkaniowych elbląskich spółdzielni tworzą małe enklawy społecznościowe, które mają wpływ na bezpieczeństwo w mieście oraz poziom poczucia bezpieczeństwa - nie tylko własny, ale również innych użytkowników przestrzeni miejskiej. W Elblągu funkcjonują cztery duże spółdzielnie mieszkaniowe, tj. *Sielanka, Nad Jarem, Zakrzewo i Zrzeszeni* oraz *Zarząd Budynków Komunalnych*. Tylko jedna z nich opracowała i wdrożyła program *Bezpieczne Osiedle* skorelowany ze strategią CPTED. Jest nią spółdzielnia mieszkaniowa *Sielanka*.

Spółdzielnia *Sielanka* na przestrzeni wielu lat zmagała się z szeregiem problemów, zarówno tych związanych z infrastrukturą i jej utrzymaniem, jak i z zapewnieniem mieszkańcom takich rozwiązań, które zwiększą poziom poczucia bezpieczeństwa, a w konsekwencji poprawią jakość życia – przede wszystkim dzieci, młodzieży oraz osób starszych mieszkających w zasobach tej spółdzielni. Analiza stanu zasobów spółdzielni przeprowadzana systematycznie wykazywała wiele uchybień, między innymi: brak uporządkowanej infrastruktury w przestrzeni osiedlowej, zły stan ciągów komunikacyjnych pieszych i jezdnych, nieuporządkowaną zieleń osiedlową, brak wydzielonych miejsc odpoczynku, nieogrodzone place zabaw wyposażone w niebezpieczne dla dzieci elementy urządzeń zabawowych, czy brak na terenie dzielnic i w budynkach nowoczesnego, energooszczędnego oświetlenia. Diagnoza przeprowadzona przez władze spółdzielni oraz oczekiwania społeczności lokalnej stały się wyznacznikiem przyjęcia takich działań i metod zarządzania przestrzenią, które w efekcie wpłynęły na poprawę jakości życia, a tym samym na poziom poczucia bezpieczeństwa zamieszkujących tę przestrzeń osób.

Z analizy zagrożeń występujących na terenie zarządzanego przez spółdzielnię osiedla wynikało, że do najczęściej występujących zagrożeń należały: kradzieże elementów wspólnej infrastruktury osiedlowej i mieszkaniowej, kradzieże samozamykaczy, nowych nasadzeń (krzewów, młodych drzew) oraz elementów zabawowych. Obok kradzieży, masowo dochodziło do aktów wandalizmu tj. dewastacji drzwi wejściowych do budynków mieszkalnych i użyteczności publicznej, kabin dźwigowych, ścian budynków (graffiti), wybijania szyb w lokalach usługowych. Ponadto mieszkańcy spółdzielni skarżyli się na gromadzącą się młodzież, która poprzez swoje zachowanie stwarzała potencjalne zagrożenia dla mieszkańców. W związku z tym faktem zarząd *Sielanki* podjął działania związane z kompleksową modernizacją zasobów będących w posiadaniu spółdzielni. Priorytetem dla zarządzających stało się ukierunkowanie na uzyskanie społecznej akceptacji dla koncepcji modernizacji osiedla. Zaangażowanie i udział mieszkańców w proces tworzenia przestrzeni spowodował (tj. od wspólnego kształtowania koncepcji zagospodarowania aż do wykonawstwa) utożsamianie się i wzrost odpowiedzialności za teren, którego są użytkownikami[24]. Podjęto uchwałę, w której zawarto *Program Bezpieczne Osiedle*[25].

[24] E. Smerża, *Rozwiązania architektoniczno–urbanistyczne przestrzeni osiedlowych i ich wpływ na bezpieczeństwo w miejscu zamieszkania na przykładzie Spółdzielni Mieszkaniowej „Sielanka"*, opracowanie SM „Sielanka", Elbląg 2016, s. 8.

[25] Uchwała nr 9/2009 Zebrania Przedstawicieli Członków Elbląskiej Spółdzielni Mieszkaniowej „Sielanka" z dnia 29 czerwca 2009r. w sprawie: uchwalenia *Kierunków rozwoju Elbląskiej Spółdzielni Mieszkaniowej Sielanka na rok 2009 i lata następne*, opracowanie SM *Sielanka*, Elbląg 2009.

Program ten w całości wpisuje się w miejski program *Bezpieczny Elbląg*. Nadrzędnym celem programu jest idea ciągłej poprawy stanu bezpieczeństwa mieszkańców i zasobów należących do spółdzielni. W programie sformułowano główne cele i przyjęto je do realizacji. Celami tymi są:

1. zniechęcenie potencjalnych przestępców do działań na obszarze objętym monitoringiem;
2. obserwacja miejsc szczególnie istotnych dla mieszkańców osiedla, takich jak: parkingi, place zabaw, bramy wjazdowe i inne;
3. posiadanie materiałów dowodowych w postaci nagrań z kamer, notatek osób z firmy ochroniarskiej, dokumentacji fotograficznej skutków zdarzeń w przypadku ujęcia sprawcy, bądź innych sytuacji kryzysowych;
4. podejmowanie skutecznych i szybkich interwencji w sytuacjach kryzysowych we współpracy z policją oraz innymi służbami porządkowymi;
5. włączanie mieszkańców osiedli i zachęcanie ich do współpracy w zakresie reagowania na akty przestępcze[26].

Wyznaczone przez spółdzielnię mieszkaniową cele są na bieżąco realizowane. Spółdzielnia *Sielanka* jest przykładem dla innych spółdzielni i wspólnot mieszkaniowych, jak wspólnie z mieszkańcami, poprzez właściwe zarządzanie swoimi zasobami i kształtowanie przestrzeni można skutecznie zapobiegać problemom kryminalnym i przestępstwom oraz zachowaniom antyspołecznym. Efektem podejmowanych działań jest wzrost poziomu bezpieczeństwa i poczucia bezpieczeństwa mieszkańców zarówno dzielnicy, jak i miasta.

3. EUROPEJSKIE DOŚWIADCZENIA W KSZTAŁTOWANIU BEZPIECZNYCH PRZESTRZENI NA PRZYKŁADZIE AMSTERDAMU

Celem rozważań tej części pracy jest ukazanie zmian jakich dokonano w obszarze fizycznego zagospodarowania dzielnicy mieszkaniowej Amsterdamu jaką jest Bijlmermeer, zmian w sposobie jej zarządzania i partycypacyjnego zaangażowania oraz wpływu tych zmian na poprawę bezpieczeństwa tego obszaru.

Bijlmermeer[27] jest dzielnicą Amsterdamu, która obecnie nosi nazwę Amsterdam Zuidoost. Dzielnica ta powstała w połowie lat 60., zgodnie z modną w tamtym czasie urbanistyczną koncepcją Le Corbusiera. Głównym założeniem urbanisty i jego koncepcji było wznoszenie wysokich, kilkunastopiętrowych szeregowców zlokalizowanych na dużych powierzchniach w otoczeniu przyrody (zieleni), a ich układ na planie przypominał plaster miodu. Powstające budynki mieszkalne przeznaczone były dla klasy średniej i charakteryzowały się funkcjonalnością. Powstała dzielnica miła być „miastem

[26] Załącznik nr 2 do uchwały nr 9/2009 Zebrania Przedstawicieli Członków Elbląskiej Spółdzielni Mieszkaniowej *Sielanka* z dnia 29 czerwca 2009r., opracowanie SM *Sielanka*, Elbląg 2009.

[27] Dzielnica *Bijlmermeer* obecnie nosi nazwę *Amsterdam Zuidoost.* Przemiany, które zostały przedstawione opisano na podstawie raportu N. Smits, T. Woldendropa, *Dutch Raport.*

przyszłości" z dużą ilością ścieżek, tras rowerowych oraz wielopoziomowymi wewnętrznymi parkingami.

Początek lat 70., to problemy gospodarcze a tym samym gwałtowny wzrost bezrobocia i wiktymizacji z narastającym problemem narkomanii. Brak zatrudnienia i środków do życia spowodował, że mieszkańcy dzielnicy zaczęli masowo opuszczać swoje lokale mieszkaniowe i przenosić się na obrzeża miasta, do mniejszych domów jednorodzinnych. Dzielnica zaczęła wyludniać się. W latach 80., nastąpił niewielki wzrost liczby mieszkańców, jednak po bardzo krótkim czasie liczba zajętych lokali mieszkalnych zaczęła ponownie spadać. Głównymi przyczynami takiego stanu rzeczy było:

1. anonimowość środowiska;
2. niewłaściwe usytuowanie dróg dojazdowych do wielopoziomowych parkingów (droga dojazdowa znajdowała się na wysokości pierwszego piętra), co generowało zachowania kryminogenne na najniżej położonym poziomie;
3. niewystarczająca ilość sklepów i powierzchni usługowych;
4. zbyt mała liczba pracowników zarządzających i utrzymujących obiekty[28].

Lata 90., to na terenie analizowanej dzielnicy wzrost przestępczości, spadek poziomu życia społeczności lokalnej oraz strach przed wiktymizacją. Czynniki te były przyczynkiem do wprowadzenia zmian dotyczących przekształcenia terenów mieszkalnych zgodnie z założeniami strategii CPTED. Władze miasta w 1992 roku utworzyły biuro Bijlmermeer Renewal Project Bureau, zadaniem którego było wdrożenie takich zmian, które wpłynęłyby na poprawę warunków życia społeczności lokalnej, poprawę socjoekonomicznych warunków bytowych mieszkańców, zmieniłyby zabudowę fizyczną oraz przeprowadziłyby reformę zarządu i służb zajmujących się utrzymaniem dzielnicy w należytym porządku. Okazało się, że wdrożenie zmian jest niemożliwe ze względu na ograniczony budżet miasta. Dopiero siedem lat później w 1999 roku władze Amsterdamu przeznaczyły na ten cel dodatkowe środki finansowe i rozpoczęto wdrażanie opracowanego wcześniej programu. Niebawem okazało się, że wprowadzone zmiany i duże nakłady finansowe skoncentrowane były na fizycznym przeobrażeniu dzielnicy, a pominięto bardzo ważny czynnik, jakimi były społeczne i organizacyjne formy działania. Refleksja władz miasta i twórców zmian spowodowała opracowanie nowego programu *Clean and Safe Program.* Głównym założeniem programu było coroczne raportowanie, w którym wskazywano na nowe przeszkody utrudniające bezpieczne funkcjonowanie w przestrzeni oraz propozycje walki z nimi. Zaplanowane zmiany objęły:

1. przekształcenia fizyczne;
2. odnowę socjoekonomiczną;
3. system zarządzania.

W ramach przekształceń fizycznych wprowadzono następujące zmiany:

1. wysokie, kilkunastopiętrowe budynki mieszkalne wyburzono, a na ich miejscu wzniesiono niskie kilkukondygnacyjne obiekty, które zamieszkiwało tylko kilka rodzin;

[28] *Dutch Raport*, s. 9.

2. wzniesiono budynki mieszkalne o podwyższonym standardzie przeznaczone dla bardziej majętnych obywateli, dzięki czemu zwiększono atrakcyjność dzielnicy;
3. budynki, których nie wyburzono, ich pomieszczenia poddano renowacji, a duże apartamenty podzielono na mniejsze mieszkania;
4. dużą ilość nieużywanych ogólnodostępnych pomieszczeń, tj. suszarnie czy świetlice przekształcono na mieszkania lub biura;
5. wejścia do budynków wyposażono w domofony i zlokalizowano je na poziomie parteru, do budynku prowadziło tylko jedno główne wejście;
6. powołano zarządców, których zadaniem było należyte utrzymanie obiektu i jego otoczenia;
7. niewykorzystywane parkingi rozebrano, a do pozostałych znacznie ograniczono dostęp pozostawiając go wyłącznie mieszkańcom;
8. zlikwidowano część wewnętrznych dróg, których obserwacja była bardzo mocno ograniczona;
9. zamknięto dostęp do niezamieszkałych części osiedla;
10. przeprowadzono rewitalizację terenów zielonych, wycięto nadmierne ilości krzewów i drzew zlokalizowanych w miejscach publicznych, dzięki czemu poprawiono widoczność oraz kontrolę nad tymi obszarami;
11. miejsca zagrożone występowaniem zachowań przestępczych oświetlono[29].

Kolejnym obszarem w którym dokonano znacznych zmian, to odnowa socjoekonomiczna. W ramach tego obszaru wprowadzone zmiany objęły:

1. uwzględniając zainteresowania młodzieży wybudowano centra sportowe, edukacyjne i kulturalne dostępne dla wszystkich mieszkańców;
2. wprowadzono dla mieszkańców nieodpłatne zajęcia edukacyjne oraz różnego rodzaju treningi;
3. wdrożono program „zapomogi i represji"[30] dla bezdomnych i uzależnionych od narkotyków;
4. niezamieszkałe lokale przekształcono i zmieniono ich funkcję z mieszkalnej na działalność gospodarczą;
5. obniżono czynsz dla najbiedniejszych lokatorów[31].

Poprawienie i usprawnienie systemu zarządzania polegało na:

1. wprowadzeniu codziennych grafików prac porządkowych realizowanych na publicznych terenach wewnątrz osiedla;
2. opracowaniu i wdrożeniu programów ochrony dzielnicy;
3. przeniesieniu pomieszczeń na odpady z wnętrz budynków na otwarte przestrzenie pomiędzy tymi budynkami;

[29] Ibidem, s. 14.
[30] W ramach tych programów wybudowano schroniska dla bezdomnych, pomagano w znalezieniu pracy, tworzono specjalne miejsca, w których narkomani mogli zażywać narkotyki. Jako aspekt represyjny wprowadzono okresowe ograniczanie dostępu do niektórych obiektów publicznych znajdujących się na obszarze dzielnicy, m. in. świetlic, bibliotek czy obiektów sportowych.
[31] *Dutch Raport,* s. 14-15.

4. powołaniu specjalnych zespołów, w skład których wchodzili dobrowolnie zgłaszający się mieszkańcy, zespoły te kontrolowały mieszkania, biura i obiekty najbardziej zagrożone występowaniem niepożądanych zachowań[32].

Zmiany wprowadzane na obszarze dzielnicy Bijlmermeer skorelowane były z założeniami strategii CPTED. Zbieżnymi działaniami programu i strategii w kontekście podniesienia poziomu bezpieczeństwa mieszkańców było między innymi:

1. zamontowanie systemu monitoringu i kamer przemysłowych CCTV w tunelach łączących budynki, na parkingach samochodowych i obszarach zamkniętych;
2. pomalowanie na biało tuneli łączących budynki;
3. zatrudnienie agencji ochrony w celu prowadzenia całodobowych patroli terenów zamieszkałych oraz przeznaczonych do wyburzenia;
4. renowacja oraz pomalowanie istniejących obiektów w celu podniesienia estetyki zabudowy.

Wdrożenie programu i zmiany, które wprowadzono spowodowały, że pomimo nieznacznego wzrostu cen mieszkań liczba lokali niezamieszkałych spadła. Mieszkańcy potwierdzili, że nastąpił znaczący wzrost bezpieczeństwa i ich poczucia bezpieczeństwa, a wpływ na ten stan miała poprawa jakości zabudowy oraz spadająca liczba bezdomnych szukających schronienia w pustostanach[33]. Analizując terminy i zakres wdrażania zmian należy zwrócić uwagę na to, że programy i działania społeczne wprowadzane były najpóźniej i były najsłabszym ogniwem tego przedsięwzięcia.

Reasumując, należy podkreślić, że strategia CPTED i zmiany, które zostały wprowadzone w dzielnicy Bijlmermeer przyniosły oczekiwane efekty. Mieszkańcy pozytywnie ocenili wprowadzone zmiany, a przede wszystkim współpracę władz miasta z zarządcami budynków i jednostkami policji. Ponadto sformułowano następujące wnioski:

1. zmiany wprowadzone w dzielnicy miały wpływ na integrację społeczności lokalnej, co poskutkowało poprawą wizerunku i atrakcyjności dzielnicy w oczach jej mieszkańców;
2. nowo otwarta linia metra poprawiła usługi transportowe, których efektem było szybsze połączenie dzielnicy z centrum Amsterdamu;
3. zamontowany system monitorowania nie jest agresywny, jest widoczny i spełnia swoje zadanie,

Pomimo tak wielu pozytywów, krytyce poddano rozległość terenu, zbyt duże odległości pomiędzy niektórymi strefami co spowodowało, że tereny sprawiają wrażenie niezidentyfikowanych i anonimowych z punktu widzenia społeczno-architektonicznego. Teren zagospodarowany jest wizualnie bardziej przyjazny, a w konsekwencji bezpieczny.

[32] Ibidem, s. 15.
[33] Ibidem, s. 15-17.

PODSUMOWANIE

Strategia zapobiegania przestępczości przez kształtowanie przestrzeni świetnie wpisała się w rozwiązania urbanistyczno-architektoniczne w Europie Zachodniej. Dzięki entuzjazmowi i zaangażowaniu wielu stron występujących w procesie projektowo-realizacyjnym, projekty zagospodarowania przestrzeni spełniają swoją funkcję. Przykłady Amsterdamu i Elbląga przedstawione w niniejszym artykule posiadają charakter ilustracyjny. W Polsce wszelkie próby uzyskania podobnych efektów skutkują powstawaniem zamkniętych enklaw, a zrealizowane już rewitalizacje terenów zabudowanych powinny być właściwie zarządzane i konserwowane, aby dać zamierzone efekty. Same rozwiązania architektoniczne nie rozwiązują problemu wiktymizacji na osiedlach mieszkalnych, kluczowa w tym przypadku jest współpraca mieszkańców, władz miejskich i właściwych służb. Brak świadomości i zaangażowania społeczności lokalnej niweczy wszelkie prace inicjatorów rewitalizacji terenów i architektów. W związku z tym należałoby podnieść świadomość społeczną organizując szkolenia oraz akcje informacyjne mające na celu edukację wszystkich stron biorących udział w procesie projektowania i realizacji inwestycji.

Współczesne polskie rozwiązania urbanistyczno-architektoniczne nawet na etapie założeń i projektowania nie uwzględniają aspektu potencjalnych zagrożeń, które mogą wystąpić na terenach objętych pracami planistycznymi, a w konsekwencji obniżyć poziom bezpieczeństwa i poczucia bezpieczeństwa mieszkańców. Taki stan potwierdza, że urbaniści i architekci nie korelują swoich prac projektowych z założeniami strategii CPTED. Podstawą koncepcji CPTED jest zastosowanie takich rozwiązań urbanistyczno-architektonicznych, które uniemożliwią występowanie zjawisk niepożądanych, będą miały wpływ na zmniejszenie przestępczości oraz dadzą szansę na wzmocnienie więzi społecznych. Powstające nowe dzielnice i miejskie rozwiązania części wspólnych wskazują, że preferowane są rozwiązania izolujące i lokujące możniejsze grupy społeczne w osiedlowych enklawach. Liczne tego typu przypadki widoczne są również w centrach polskich miast, gdzie prestiżowe budynki są odizolowane i kontrastują z wcześniej wzniesionymi obiektami. Odgradzanie się oraz zamykanie przestrzeni sąsiedzkich jest motywowane względami bezpieczeństwa, jednak szczelne izolowanie ma liczne wady[34].

Poprawa bezpieczeństwa i wzrost poziomu poczucia bezpieczeństwa społeczności lokalnej miast, dzielnic i osiedli powinna być priorytetem zarządzających na poszczególnych poziomach władzy. Efekty opracowywania i wdrażania tego typu strategii, koncepcji, programów i projektów zyskują coraz więcej zwolenników, szczególnie w Zachodniej Europie. W Polsce strategia *Crime Prevention Through Environmental Design* czy też idea *Security by design* są mało popularne wśród włodarzy miast, rad gmin czy deweloperów. Deweloperzy wznoszą swoje inwestycje wykorzystując tylko pewne elementy strategii czy idei, nie realizując ich kompleksowo. Wstępne założenia deweloperów są zbieżne ze strategiami poprawy bezpieczeństwa, jednak efekty końcowe są

[34] J. M. Chmielewski, *Teoria urbanistyki w projektowaniu i planowaniu miast.* Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej, Warszawa 2010, s. 99-100.

zupełnie innym. Po zakończeniu realizacji inwestycji odpowiedzialność za poziom bezpieczeństwa i poczucie bezpieczeństwa mieszkańców spoczywa na zarządcach, zarządach spółdzielni mieszkaniowych oraz instytucji odpowiedzialnych za bezpieczeństwo i utrzymanie porządku publicznego. Polskie przykłady pokazują, że zgodnie z oczekiwaniami stron procesu inwestycyjnego czy rewitalizacyjnego, zapewnienie bezpieczeństwa obywatelom leży tylko po stronie policji czy straży miejskiej (gminnej). Teza ta powinna być zweryfikowana przez włodarzy miast i gmin, deweloperów oraz samych mieszkańców.

LITERATURA

Alexsander Ch., *Pattern Language: Towns, Buildings, Construction,* Ishikawa S. & Silverstein, Oxford University Press, Oxford 1977.

Błachut J., Gaberle A., Krajewski K., *Kryminologia,* Wyd. ARCHE, Gdańsk 2007.

Chmielewski J. M., *Teoria urbanistyki w projektowaniu i planowaniu miast.* Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej, Warszawa 2010.

Czapska J., *Zapobieganie przestępczości przez kształtowanie przestrzeni,* Wyd. Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2012.

Głowacki R., Łojek K., Tyburska A., Urban A., *Poradnik dla członków komisji bezpieczeństwa i porządku,* WSPol, Szczytno 2006.

Gronostajska B., *Modernizacja przestrzeni publicznej w osiedlach mieszkaniowych z wielkiej płyty,* Wyd. Politechniki Krakowskiej, Kraków 2010.

Kelling G. L., Coles C. M., *Wybite szyby; jak zwalczyć przestępczość i przywrócić ład w najbliższym otoczeniu,* Media Rodzina, Poznań 2000.

Łojek K., *Metodyka rozwiązywania problemów kryminalnych*, WSPol Szczytno 2008.

Moczuk E., *Postrzeganie bezpieczeństwa publicznego w środowisku lokalnym. Raport z badań sondażowych,* Wyd. Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2003.

Mordwa S., *Bezpieczeństwo a kształtowanie przestrzeni,* Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2009.

Smerża E., *Rozwiązania architektoniczno–urbanistyczne przestrzeni osiedlowych i ich wpływ na bezpieczeństwo w miejscu zamieszkania na przykładzie Spółdzielni Mieszkaniowej „Sielanka"*, opracowanie SM „Sielanka", Elbląg 2016.

Urban A., *Prewencja kryminalna,* WSPol., Szczytno 2006.

Wallis A., *Miasto i przestrzeń,* Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1997.

Wallis A., *Socjologia przestrzeni,* Niezależna Oficyna Wydawnicza, Warszawa 1990.

Widawki J., *Kryminalistyka,* Wyd. C. H. Beck, Warszawa 1999.

van Soomeren P., *Crime prevention solutions for Europe: designing out crime.*, Szczecin 2000.

AKTY PRAWNE

Ustawa z dnia 5 czerwca 1998r. *o samorządzie powiatowym* (t. j. Dz. U. z 2024r., poz. 107).

Uchwała nr 9/2009 Zebrania Przedstawicieli Członków Elbląskiej Spółdzielni Mieszkaniowej „Sielanka" z dnia 29 czerwca 2009r. w sprawie: uchwalenia *Kierunków rozwoju Elbląskiej Spółdzielni Mieszkaniowej Sielanka na rok 2009 i lata następne*, opracowanie SM *Sielanka*, Elbląg 2009.

Załącznik nr 2 do uchwały nr 9/2009 Zebrania Przedstawicieli Członków Elbląskiej Spółdzielni Mieszkaniowej *Sielanka* z dnia 29 czerwca 2009r., opracowanie SM *Sielanka*, Elbląg 2009.

ŹRÓDŁA INTERNETOWE

Mordwa S., *Bezpieczeństwo a kształtowanie przestrzeni,* http://www.kgipp.geo.uni.lodz.pl/space9/modrwa.pdf

Gronostajska B., *Modernizacja przestrzeni publicznej w osiedlach mieszkaniowych z wielkiej płyty,* https://repozytorium.biblos.pk.edu.pl/redo/resources/32906/file/suwFiles/GronostajskaB_ModernizacjaPrzestrzeni.pdf

ROZPRAWY NAUKOWE I ZAWODOWE ANS W ELBLĄGU

NUMER 2/2024 | ISSN 2956-7149

IRENA SOROKOSZ
Doktor nauk humanistycznych w zakresie psychologii
Akademia Nauk Stosowanych w Elblągu
ORCID: 0000-0002-3067-4124

MARZANNA TYBURSKA
Mgr
Akademia Nauk Stosowanych w Elblągu
ORCID: 0009-0002-7166-7278

WYBRANE KOMPETENCJE NAUCZYCIELA W OCENIE STUDENTÓW PEDAGOGIKI AKADEMII NAUK STOSOWANYCH W ELBLĄGU

Słowa kluczowe: nauczyciel, kompetencje, cechy nauczycielskie

STRESZCZENIE

Gwarancją sukcesów zawodowych nauczycieli jest wysoki poziom kompetencji, które w połączeniu z kwalifikacjami decydują o profesjonalizmie osób wykonujących ten zawód. Nauczyciel powinien odznaczać się wyjątkowymi kompetencjami, ale także specyficznymi cechami osobowymi. Autorki przeprowadziły badania własne, opierając się na klasyfikacji W. Strykowskiego, proponując eksplorację wybranych trzech obszarów kompetencji: psychologiczno-pedagogicznych, komunikacyjnych oraz autoedukacyjnych. Badania, przeprowadzone na grupie studentów kierunków pedagogicznych, zaskakują skrajnymi opiniami, a wyniki prowokują do dyskusji. Uwagi wymagają także poszczególne cechy w każdej grupie badanych umiejętności, co skłania do refleksji nad procesem budowania wiedzy merytorycznej, ale także kształtowania postaw przyszłych nauczycieli.

Keywords: teacher, competences, teacher's qualities

ABSTRACT

Selected teacher competences in the assessment of pedagogy students of the University of Applied Sciences in Elblag

The guarantee of teacher's professional success is a high level of competences, which, combined with qualifications, determine the professionalism of people performing this profession. The teacher should have

exceptional competences, but also specific personal characteristics. The authors conducted their own research based on W. Strykowski's classification, proposing the exploration of selected three areas of competence: psychological-pedagogical, communication and auto-educational. The research, conducted on a group of students of pedagogical faculties, surprises with extreme opinions and the results provoke discussion. Individual features in each group of studied skills also require attention, which prompts reflection on the process of building substantive knowledge, but also on shaping the attitudes of future teachers.

WSTĘP

Nauczyciel to osoba ucząca innych poprzez przekazywanie wiadomości, wprowadzanie w świat wartości, kształtująca kompetencje i umiejętności, w tym umiejętność uczenia się przez całe życie. Dlatego też tak ważne jest, aby współczesny nauczyciel był profesjonalistą, przygotowanym merytorycznie, pedagogicznie, psychologicznie oraz metodycznie do wykonywania zawodu[1]. Komisja Europejska zaproponowała wspólne zasady odnoszące się do zawodu nauczyciela, w których określono wymagane wykształcenie oraz wymagane cechy (predyspozycje) nauczycieli. Według nich, zawód nauczyciela wymaga wyższego wykształcenia, jest osadzony w kontekście uczenia się przez całe życie, wymaga mobilności (przygotowywanie absolwentów uczelni do dalszego uczenia się i pracy na całym rynku unijnym) i oparcia na partnerstwie (uczelnie kształcące nauczycieli powinny współpracować ze szkołami i instytucjami umożliwiającymi studentom odbycie praktyk)[2].

1. KOMPETENCJE NAUCZYCIELA

Nauczyciel to ktoś bardzo wyjątkowy, kto potrafi wykorzystać swoją pomysłowość, dobroć i dociekliwy umysł do wypracowania rzadkiej umiejętności zachęcania innych do myślenia, marzenia, poznawania, próbowania, działania!
Beverly Conklin

Zdaniem wielu badaczy zawód nauczyciela jest wyjątkowy, a osoba nauczyciela powinna odznaczać się wyjątkowymi kompetencjami, ale także specyficznymi cechami osobowymi. R. Kwaśnica wskazuje, że ważną cechą nauczyciela powinna być otwartość na to, co nowe, ponieważ jego działania realizowane są w sytuacjach niepowtarzalnych, a to sprawia, że nie jest on w stanie przewidzieć i zrealizować z góry założonych reguł[3]. Nauczyciel pracuje z niezwykle wrażliwą substancją, jaką jest osobowość ucznia, nie tylko budując jego wiedzę, ale także kształtując jego tożsamość, dlatego niezmiernie istotne

[1] H. Kwiatkowska, *Pedeutologia*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008 (Pedagogika Wobec Przyszłości).
[2] Z. Zbróg, M. Kaleta-Witusiak, B. Walasek-Jarosz, *Kompetencje nauczyciela w zakresie sprawnego prowadzenia lekcji*, Staropolska Szkoła Wyższa, Kielce 2013, s. 26-27.
[3] R. Kwaśnica, *Wprowadzenie do myślenia o nauczycielu*, [w:] Z. Kwieciński i B. Śliwerski (red. nauk.), *Pedagogika. Podręcznik akademicki*, t. 2, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2003, s. 295.

są kompetencje, jakimi dysponuje. Kompetencje decydują bowiem o kwalifikacjach osoby i są swoistą gwarancją realizacji zadań zawodowych i osiągania sukcesów, co stanowi o profesjonalizmie. Charakterystyczną cechą kompetencji jest ich podmiotowy charakter, są bowiem własnością określonej osoby[4] i stanowią o zdolności transferu umiejętności i wiedzy, organizacji i planowania pracy, a także o gotowości do wprowadzenia innowacji i radzenia sobie z niecodziennymi zadaniami[5]. Duże znaczenie mają dwie grupy kompetencji: (1) praktyczno-moralne, obejmujące kompetencje interpretacyjne, moralne i komunikacyjne, oraz (2) techniczne, do których zaliczane są kompetencje normatywne, metodyczne i realizacyjne.

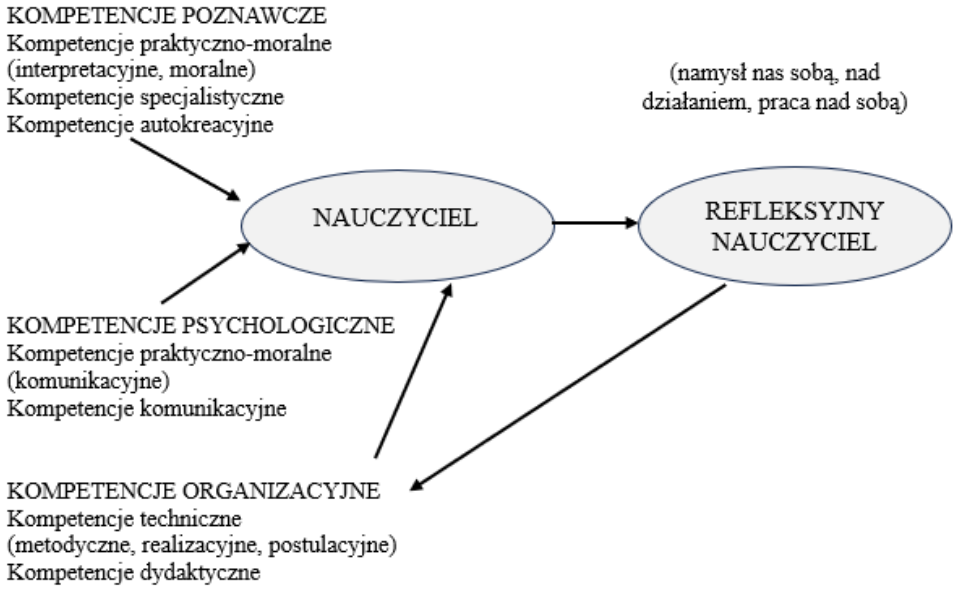
H. Hamer wyróżnia trzy grupy kompetencji: (1) specjalistyczne – odnoszące się do wiedzy i umiejętności w zakresie nauczania przedmiotu; (2) dydaktyczne – obejmujące m.in. właściwe planowanie zajęć, konstruowanie lekcji, realizowanie zajęć, wyznaczanie celów; (3) psychologiczne – wyznaczane przez umiejętność motywowania uczniów do nauki, integrowania ich w zespół oraz umiejętności menadżerskie[6]. Zdaniem J. Szempruch coraz częściej akcentuje się intencje samokształcenia i samorozwoju nauczyciela, potrzebę pobudzania indywidualnych wysiłków każdej osoby w kierunku uczenia się i sterowania własnym rozwojem[7].

Aby w pełni realizować się w pracy zawodowej, nauczyciel powinien systematycznie oceniać swoje kompetencje w odniesieniu do wyzwań, z jakimi spotyka się na co dzień. Autorefleksja jest podstawą profesjonalności i przyczynkiem do rozwoju własnego. Jak wskazuje F.W. Kron: *kompetencje powstają w związku działania z myśleniem, a refleksja nad działaniem przybiera postać konstruktów, za pomocą których może być opracowywane w formie koncepcji kolejne działanie.* Przez kompetencję rozumie: konstrukt (plan) będący podstawą działania; wyuczoną umiejętność odpowiedzialnego działania; wzięcie odpowiedzialności za określone zadania[8]. Koresponduje to z interpretowaniem łacińskiego słowa *competentia*, oznaczającego odpowiedzialność, zgodność, rozumianą jako zdolność podmiotu do wykonywania zadań na określonym poziomie. S. Dylak zwraca uwagę właśnie na umiejętności warunkujące realizację określonych zadań zawodowych przez nauczycieli, grupując je w trzech zakresach kompetencji: (1) bazowe – odnoszące się do optymalnego poziomu rozwoju intelektualnego, moralnego, społecznego; (2) konieczne – umożliwiające konstruktywne oraz skuteczne działania w obrębie specyfiki zawodu; (3) pożądane – pasje, zdolności kierunkowe i umiejętności oscylujące wokół aspektów artystycznych i społecznych. Budowanie postawy refleksyjnego nauczyciela wymaga świadomości posiadanych kompetencji i zarządzania ich komplementarnością[9], co przedstawiam poniższa tabela.

---

[4] W. Strykowski, *Kompetencje współczesnego nauczyciela*, Neodidagmata, 27/28, 2005, s. 17.
[5] Za: Z. Zbróg, M. Kaleta-Witusiak, B. Walasek-Jarosz, *Kompetencje nauczyciela w zakresie sprawnego prowadzenia lekcji*, Staropolska Szkoła Wyższa, Kielce 2013, s. 30.
[6] H. Hamer, *Klucz do efektywności nauczania. Poradnik dla nauczycieli*, Veda, Warszawa 1994, s. 26.
[7] J. Szempruch, *Pedagogiczne kształcenie nauczycieli wobec reformy edukacji w Polsce*, Rzeszów 2000, s. 170.
[8] F.W. Kron, *Pedagogika. Kluczowe zagadnienia. Podręcznik akademicki*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot 2012, s. 255.
[9] S. Dylak, *Wizualizacja w kształceniu nauczycieli*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 1995, s. 38-39.

Komplementarność kompetencji nauczyciela a stawanie się refleksyjnym nauczycielem



Rysunek 1. Kompetencje nauczyciela.
Źródło: J. Szymczak, *O nauczycielu słów kilka, czyli wyjątkowość osoby nauczyciela*, Forum Dydaktyczne: przeszłość, teraźniejszość, przyszłość, 2, 2007, s. 44.

M. Czerepaniak-Walczak, pisząc o profesjonalizmie refleksyjnego nauczyciela, wymienia kompetencje poznawcze, komunikacyjne, organizacyjne i badawcze[10]. Refleksyjny nauczyciel zastanawia się nad swoim postępowaniem zawodowym, warsztatem pracy, metodami i technikami, które wykorzystuje, przy tym potrafi spojrzeć na siebie z dystansem i dokonywać obiektywnej oceny swoich kompetencji. Potrafi dokonywać trafnych interpretacji, rozwija swoją strefę intelektualną, studiując literaturę naukową, i nieustannie doskonali się.

Zdaniem H. Słowińskiej nauczyciel powinien charakteryzować się określonymi cechami, które można ująć w dwóch grupach: cechy nauczycielskie oraz cechy wychowawcy (tab. 1).

Tabela 1. Pożądane cechy u nauczyciela-wychowawcy

Cechy nauczycielskie	**Opis**
Inteligencja	zespół zdolności umysłowych, które umożliwiają korzystanie z posiadanej wiedzy; zdolność logicznego myślenia i trafnego dobierania środków prowadzących do osiągnięcia celu; krytycyzm wobec efektów własnego działania, zdolność przystosowania się do nowych zadań
Wiedza	docenianie kształcenia permanentnego, nieograniczenie się do wiedzy zdobytej w trakcie studiów

[10] M. Czerepaniak-Walczak, *Aspekty i źródła profesjonalnej refleksji nauczyciela*, Edytor, Toruń 1997, s. 91.

Uporządkowany przekaz	panowanie nad posiadaną wiedzą, która nie przytłacza i nie wywołuje poczucia zagubienia; umiejętność rozróżniania między rzeczami istotnymi a drugorzędnymi; jasne myślenie umożliwiające przyjęcie właściwego modelu lekcji i orientację w zagadnieniach metodycznych
Umiejętność przekazywania wiedzy	umiejętności dydaktyczne, opanowanie teorii i doświadczenie praktyki; odpowiednia forma podawania wiedzy, z uwzględnieniem dostosowania się do myślenia ucznia na różnych etapach rozwoju; sztuka wyjaśniania, tłumaczenia tego, co sprawia uczniowi trudność
Panowanie nad mową	ogólna kultura języka, posługiwanie się językiem poprawnym i jasnym; płynność mowy, do czego potrzebny jest odpowiedni zasób słów; pojęcia, którymi posługuje się nauczyciel, winny być ścisłe i dokładne
Podzielność uwagi	zdolność do jednoczesnego zwracania uwagi na kilka obiektów; rytm pracy poszczególnych uczestników grupy nie jest jednolity, a nauczyciel musi zadbać o to, aby wszyscy przyswoili sobie podawaną wiedzę i aby wszyscy w grupie poddani byli oddziaływaniu wychowawczemu
Cechy wychowawcy	**Opis**
Autorytet	dzieci i młodzież darzą nauczyciela szacunkiem, liczą się z nim i poddają się jego wpływom
Życzliwość	zajmowanie się wychowankami, poświęcanie im czasu; chęć pomagania innym, cierpliwość i wyrozumiałość wypływające ze świadomości, że wychowanie jest procesem długotrwałym
Takt pedagogiczny	postępowanie w taki sposób, aby nikogo nie obrażać, nie powodować konfliktów; delikatność w kontaktach z innymi, szacunek okazywany każdemu wychowankowi
Znajomość wychowanków	znajomość praw rządzących procesami wychowawczymi, zapoznawanie się z teoretycznymi zasadami wychowania
Łatwość nawiązywania kontaktu	kontaktowość wychowawcy oznacza wzajemne zaufanie i szacunek, sympatię, życzliwość

Źródło: H. Słotwińska, *Wzór osobowy nauczyciela gwarancją sukcesu edukacyjnego ucznia*, [w:] A. Karpińska, M. Zińczuk, K. Kowalczuk (red.), *Nauczyciel wobec współczesnej rzeczywistości edukacyjnej*, Białystok 2021, s. 108-112.

Już w 1894 roku G. Piramowicz (w publikacji zatytułowanej „Powinności nauczyciela") wspomina o ważności celu, jaki powinien przyświecać nauczycielowi „przyjmującemu ten urząd", o konieczności samodoskonalenia się, pisząc: *Nikt nie przynosi z urodzenia żadnej umiejętności. Trzeba się uczyć. Trzeba nabierać wiadomości w każdej rzeczy, którą umieć chcemy.* Wspomina o powinnościach względem rodziców swoich uczniów, przełożonych i innych osób, jak też o postępowaniu wobec dzieci dotyczącym *napominania, strofowania, kar, pochwał i nagród*[11]. Najważniejsze powinności nauczyciela w ujęciu M. Kozakiewicza, S. Krawcewicza, H. Muszyńskiego, M. Grzegorzewskiej i M. Nijakowskiego to: życzliwość wobec dziecka, kontakt z dzieckiem, okazywanie szacunku, sprawiedliwe traktowanie, kształtowanie pożądanych wartości moralnych,

[11] G. Piramowicz, *Powinności nauczyciela*, Lwów 1894, https://kpbc.ukw.edu.pl/dlibra/plain-content?id=18545 (dostęp: 9.11.2023).

współpraca ze środowiskiem i domem dziecka, a także troska o godność zawodu i zaangażowanie społeczne[12].

Biorąc pod uwagę znaczenie zadania i powinności, jakie spoczywają na nauczycielu, nieuniknioną koniecznością w kwestii przygotowania studentów do tego zawodu jest nie tylko przygotowanie merytoryczne, ale także praktyczne, komunikacyjne, dotyczące współdziałania i samorozwoju. Dlatego poznanie opinii studentów pedagogiki w zakresie cech, powinności i umiejętności przydatnych w zawodzie ma ogromne znaczenie nie tylko w planowaniu zajęć, ale i wspomaganiu autokreacji w aspekcie przyszłej roli zawodowej. Grupy kompetencji kształtowane u studentów (przyszłych nauczycieli) to pięć głównych obszarów, które stanowią: (1) wiedza przedmiotowa, (2) przekazywanie wiedzy przedmiotowej, (3) kierowanie klasą, (4) ocenianie i rejestrowanie postępów poszczególnych uczniów, (5) dalsze samodoskonalenie zawodowe[13].

2. METODOLOGIA BADAŃ WŁASNYCH

Podstawę badań stanowi klasyfikacja zaproponowana przez W. Strykowskiego[14], przy czym do dalszej eksploracji wybrane zostały trzy obszary:

1. **Kompetencje psychologiczno-pedagogiczne** – kontekst teoretyczny działań diagnostycznych, dydaktycznych i wychowawczych, umiejętności definiowania i interpretacji różnych sytuacji edukacyjnych, rozwiązywanie sytuacji konfliktowych i monitorowanie dynamiki współpracy grupowej;
2. **Kompetencje komunikacyjne** – wiedza na temat procesu komunikowania, umiejętność efektywnego nadawania i odbierania interpretacji przekazów edukacyjnych, nawiązywania i podtrzymywania kontaktu z uczniem;
3. **Kompetencje autoedukacyjne** – ustawiczne kształcenie i doskonalenie własnego warsztatu pedagogicznego, umiejętność oceniania własnej pracy pedagogicznej w celu jej udoskonalenia.

Na podstawie powyższej klasyfikacji opracowano kwestionariusz ujmujący cechy przydatne w pracy nauczyciela i w roku akademickim 2022/2023 przeprowadzono badania pilotażowe na grupie 35 studentów I oraz II roku pedagogiki. Kwestionariusz składa się z 27 itemów (zob. tab. 2), ocenianych w trzystopniowej skali. Aby uniknąć tendencyjności w ocenie poszczególnych cech, w kwestionariuszu umieszczono je z zachowaniem przypadkowej kolejności.

[12] A. Moleszak, A. Tchorzewski, W. Wołoszyn, *W kręgu powinności moralnych nauczyciela*, Wydawnictwo Uczelniane Wyższej Szkoły Pedagogicznej, Bydgoszcz 1994, s. 105-106.
[13] L. Cohen, L. Maniow, K. Morrison, *Wprowadzenie do nauczania*, Zysk i S-ka, Poznań 1999, s. 30-31.
[14] W. Strykowski, *op. cit.*, s. 17.

Tabela 2. Grupy itemów przyporządkowane do poszczególnych kompetencji nauczyciela

Cechy	**Kompetencje psychologiczno--pedagogiczne**	**Kompetencje komunikacyjne**	**Kompetencje autoedukacyjne**
Pracowitość			+
Wytrwałość			+
Wiedza specjalistyczna			+
Wykształcenie			+
Elastyczność		+	
Wyrozumiałość	+		
Kreatywność	+		
Pasja			+
Samodzielność			+
Pomysłowość		+	
Rozwiązywanie problemów		+	
Zaangażowanie		+	
Pokonywanie kryzysów	+		
Umiejętności organizacyjne			+
Inteligencja emocjonalna	+		
Umiejętność pracy w zespole	+		
Zapobiegania sporom		+	
Umiejętność słuchania		+	
Komunikatywność		+	
Empatia	+		
Cierpliwość	+		
Nawiązywania kontaktu		+	
Otwartość	+		
Sprawiedliwość		+	
Talent pedagogiczny			+
Znajomość przepisów			+
Motywacja dla innych	+		
	9	**9**	**9**

Źródło: opracowanie własne.

Badania właściwe realizowano od listopada do grudnia 2023 na grupie 89 studentów I i II roku pedagogiki. Osoby badane oceniały przydatność w pracy nauczyciela poszczególnych cech w trzystopniowej skali: bardzo ważne, niezbyt ważne, nieważne. Ponadto studenci udzielali odpowiedzi na dwa pytania:

1. Która z przedstawionych cech ocenionych jako „bardzo ważne" jest Twoim zdaniem najważniejsza i dlaczego?
2. Która z przedstawionych cech ocenionych jako „nieważne" jest Twoim zdaniem najmniej ważna w pracy nauczyciela i dlaczego? Uzasadnij swoją wypowiedź.

3. WYNIKI BADAŃ WŁASNYCH

W ocenie obszarów kompetencyjnych najwyżej respondenci ocenili cechy budujące umiejętności komunikacyjne. Poszczególne cechy uplasowały się na różnych poziomach, przy czym kompetencje komunikacyjne są bardzo ważne dla co ósmego respondenta.

Analiza cech konstruujących te kompetencje wskazuje, że studenci najwyżej ocenili: zaangażowanie, umiejętność słuchania, komunikatywność i umiejętność rozwiązywania problemów, pomysłowość i sprawiedliwość (tab. 3).

Tabela 3. Kompetencje komunikacyjne w pracy nauczyciela w ocenie studentów

Kompetencje komunikacyjne	**Bardzo ważne**	**Niezbyt ważne**	**Nieważne**
Elastyczność	55	25	9
Pomysłowość	75	13	1
Rozwiązywanie problemów	77	9	3
Zaangażowanie	79	8	2
Zapobiegania sporom	66	19	4
Umiejętność słuchania	78	10	1
Komunikatywność	78	8	3
Nawiązywania kontaktu	68	19	2
Sprawiedliwość	75	13	1
	81,3%	15,4%	3,3%

Źródło: opracowanie własne.

W opiniach studentów najważniejsze cechy w pracy nauczyciela to:

- *umiejętność słuchania, która łączy się z dobrą komunikacją i otwartością, bo nauczyciel, który nie potrafi wysłuchać ucznia i spojrzeć na niektóre kwestie z jego perspektywy bardzo demotywuje uczniów;*
- *umiejętność słuchania, bo nauczyciel nie tylko uczy i spełnia wymogi związane z realizacją programu, ale powinien również słuchać uczniów, rozumieć ich potrzeby, co może pomagać w rozwiazywaniu konfliktów;*
- *sprawiedliwość, która jest ważna pod względem oceniania uczniów, bo nauczyciel musi być obiektywny;*
- *rozwiązywanie problemów, ponieważ nauczyciel powinien umieć pomóc, szczególnie gdy uczeń potrzebuje większego wsparcia w nauce lub kwestiach socjalnych.*

Dla 15,4% badanych niewielkie znaczenie mają takie cechy jak: elastyczność, zapobieganie sporom, nawiązywanie kontaktu, pomysłowość, sprawiedliwość i umiejętność słuchania. W grupie kompetencji nieważnych studenci wskazali na elastyczność i zapobieganie sporom, przy czym nikt z badanych nie udzielił wyjaśnień dotyczących swojego negatywnego wyboru.

Drugim obszarem ocenianym przez studentów były kompetencje psychologiczno-pedagogiczne (tab. 4). Zdaniem 80% respondentów są one bardzo ważne w pracy nauczyciela, a wśród nich najwyższej oceniono: empatię, cierpliwość, wyrozumiałość i umiejętność motywowania innych.

Tabela 4. Kompetencje psychologiczno-pedagogiczne w pracy nauczyciela w ocenie studentów

Kompetencje psychologiczno-pedagogiczne	**Bardzo ważne**	**Niezbyt ważne**	**Nieważne**
Wyrozumiałość	78	7	4
Kreatywność	71	15	3
Pokonywanie kryzysów	71	15	3
Inteligencja emocjonalna	69	15	5
Umiejętność pracy w zespole	56	29	4
Empatia	81	7	1
Cierpliwość	79	8	2
Otwartość	61	25	3
Motywacja dla innych	75	14	0
	80,0%	16,9%	3,1%

Źródło: opracowanie własne.

Opinie badanych wskazują, że za najważniejsze cechy w pracy nauczyciela uznano:

- *cierpliwość, zwłaszcza w przypadku słabszych uczniów;*
- *inteligencję emocjonalną, bo wtedy widzi więcej, rozumie więcej i czuje więcej. Taki nauczyciel jest bardziej wyrozumiały, co pomaga mu w zrozumieniu innych, nawet pod kątem tego, że czegoś nie rozumieją podczas lekcji;*
- *kreatywność, bo kreatywny nauczyciel potrafi zorganizować ciekawe i zróżnicowane lekcje i jest to jeden ze sposobów zachęcenia uczniów do uczenia się, a kreatywne zajęcia pozwalają uczniom przyswajać więcej informacji;*
- *wytrwałość i cierpliwość, ponieważ praca nauczyciela bywa stresująca i męcząca i ważne jest, żeby nauczyciel umiał dostosować swoje wymagania względem uczniów; uczniowie mają prawo popełniać błędy i czegoś nie rozumieć.*

Dla 16,9% respondentów niezbyt ważne są: umiejętność pracy w grupie, otwartość, kreatywność, pokonywanie kryzysów i inteligencja emocjonalna. Z kolei tylko 3,1% badanych uznało cechy z tej grupy kompetencji jako nieważne. W opinii respondentów są to:

- *otwartość, bo nauczyciel ma uczyć, a nie być kolegą uczniów, oraz talent pedagogiczny, ponieważ nauczyciel ma przekazywać wiedzę, a nie wychowywać uczniów;*
- *kreatywność, ponieważ nauczyciel ma dostęp do wielu środków dydaktycznych już na samym początku pracy.*

Analizując kolejną grupę umiejętności, jaką były kompetencje autoedukacyjne (tab. 5), można zauważyć, że uzyskały one najniższe oceny. Tylko 65% studentów uznało je za bardzo ważne, 28% jako niezbyt ważne, a dla 7% respondentów okazały się nieważne. W grupie bardzo ważnych respondenci wskazali na: pracowitość, umiejętności organizacyjne i wytrwałość.

Tabela 5. Kompetencje autoedukacyjne w pracy nauczyciela w ocenie studentów

Kompetencje autoedukacyjne	**Bardzo ważne**	**Niezbyt ważne**	**Nieważne**
Pracowitość	73	15	1
Wytrwałość	72	15	2
Wiedza specjalistyczna	59	25	5
Wykształcenie	56	26	7
Pasja	68	14	7
Samodzielność	44	35	10
Umiejętności organizacyjne	73	16	0
Talent pedagogiczny	44	34	11
Znajomość przepisów	33	43	13
	65%	28%	7%

Źródło: opracowanie własne.

Opinie studentów wskazują, że najważniejsze cechy to:

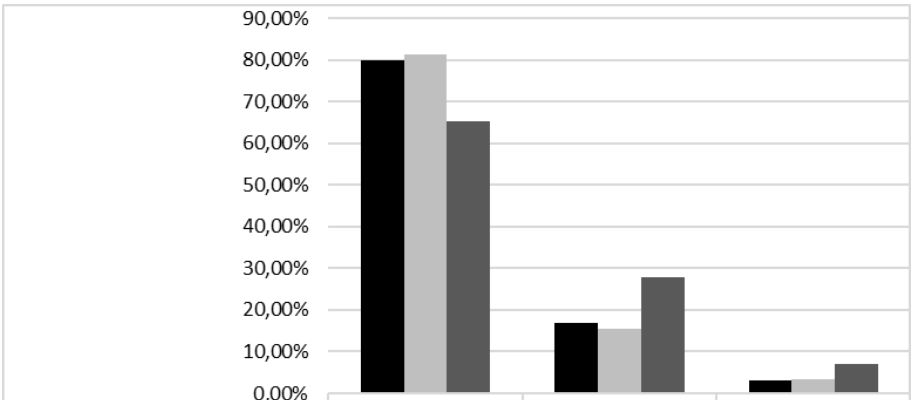
- *wiedza specjalistyczna, bo dzięki niej nauczyciel jest świadomy, może czerpać z różnych teorii i być profesjonalistą;*
- *pracowitość, bo bez niej nauczyciel nie osiągnie sukcesu;*
- *pasja, bo bez niej ciężko rozwinąć pozostałe cechy, kiedy coś robimy z pasją mamy większe zaangażowanie.*

Jako niezbyt ważne studenci wskazali: znajomość przepisów, samodzielność, talent pedagogiczny, wykształcenie i wiedzę specjalistyczną. Za bez znaczenia w pracy nauczyciela badani uznali: znajomość przepisów, talent pedagogiczny, samodzielność, wykształcenie, pasję i wiedzę specjalistyczną. Oto kilka opinii studentów o tych cechach:

- *znajomość przepisów, bo nie trzeba tego mieć w głowie, są inne rzeczy ważne;*
- *talent pedagogiczny, ponieważ wszystkiego można się wyuczyć, nie mając do tego talentu;*
- *samodzielność, bo nauczyciel nie musi być samodzielny, ponieważ wszystko, co potrzebuje, znajdzie w Internecie;*
- *wykształcenie, ponieważ jeśli dana osoba ma doświadczenie i jest kreatywna, to problem braku odpowiedniej edukacji powinien zniknąć; żeby być dobrym nauczycielem nie trzeba mieć dobrego wykształcenia, wystarczy pasja i chęci oraz miłość do zawodu;*
- *wiedza specjalistyczna, bo podczas pracy z dziećmi człowiek nie powinien zastanawiać się, w jakiej książce jest w stanie znaleźć informacje, bo tylko praktyka, tj. kontakt z dziećmi, może nauczyć go jak z tymi dziećmi się obchodzić.*

PODSUMOWANIE

Studenci, przyszli nauczyciele w zróżnicowany sposób oceniają poszczególne grupy kompetencji. Najwyżej ceniono kompetencje komunikacyjne (81,3%) i psychologiczno-pedagogiczne (80%), a najniżej kompetencje autoedukacyjne (65%). Uzyskane wyniki obrazuje poniższy wykres.



	Bardzo ważne	Niezbyt ważne	Nieważne
psychologiczno-pedagogiczne	80,00%	16,90%	3,10%
komunikacyjne	81,30%	15,50%	3,30%
autoedukacyjne	65,20%	27,90%	7%

Rysunek 2. Kompetencje nauczyciela w ocenie studentów [opracowanie własne]

Gwarancją wykonywania zadań na określonym poziomie, a także gwarancją sukcesów zawodowych jest wysoki poziom kompetencji, które w połączeniu z kwalifikacjami decydują o profesjonalizmie osób wykonujących poszczególne zawody.

Opisano wiele obszarów kompetencyjnych nauczyciela, a jednym z nich jest umiejętność ustawicznego kształcenia się i samodoskonalenie. Najlepiej ujmuje to J.C. Dana, mówiąc, że *nauczyciel jest skazany na wieczne samodoskonalenie*. Prezentowanie tego poglądu studentom kierunków pedagogicznych nie jest przez nich jeszcze do końca uświadomione – stąd skrajne opinie respondentów dotyczące kompetencji autoedukacyjnych, szczególnie: znajomości przepisów, wiedzy specjalistycznej, wykształcenia, pasji, samodzielności. R. Kwaśnica podkreślił, że *nauczyciel staje się nauczycielem, wykonując swój zawód*. Interpretując to stwierdzenie w kontekście przedstawionych wyników przeprowadzonych badań, możemy wnioskować, że świadomość swojej niewiedzy i potrzeb jej uzupełniania absolwenci studiów pedagogicznych uzyskają dopiero jako nauczyciele w pełni realizujący zadania zawodowe[15].

Koncepcja nauczyciela twórczego odnosi się do osoby, która kształtuje swoją osobowość zawodową poprzez samokształcenie, ciągłe podwyższanie kwalifikacji, doskonalenie własnego warsztatu, podejmowanie działań innowacyjnych, poszukiwanie nowych terenów i wyzwań w pracy dydaktyczno-wychowawczej[16]. Dlatego też zrozumienie ważności tych działań przez przyszłych nauczycieli jest istotne nie tylko w odniesieniu do własnej kariery zawodowej, ale i sukcesów ich podopiecznych. Uwagi wymagają także poszczególne cechy w każdej grupie umiejętności, takie jak: elastyczność, umiejętność pracy w zespole, otwartość, znajomość przepisów, wykształcenie i wiedza specjalistyczna. Przed

[15] R. Kwaśnica, *Wprowadzenie do myślenia o wspomaganiu nauczycieli w rozwoju*, Wrocławska Oficyna Nauczycielska Wojewódzkiego Ośrodka Metodycznego, Wrocław 1994, s. 44.
[16] R. Schulz, *Nauczyciel jako innowator*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1989, s. 78-79.

studentami, którzy wzięli udział w badaniu, jeszcze kilka semestrów nauki, które warto wykorzystać nie tylko do budowania ich wiedzy merytorycznej, ale także kształtowania postaw skłaniających do autoanalizy kwestii poziomu i ważności umiejętności przydatnych w zawodzie nauczyciela.

LITERATURA

Cohen L., Maniow L., Morrison K., *Wprowadzenie do nauczania*, Zysk i S-ka, Poznań 1999.

Czerepaniak-Walczak M., *Aspekty i źródła profesjonalnej refleksji nauczyciela*, Edytor, Toruń 1997.

Dylak S., *Wizualizacja w kształceniu nauczycieli*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 1995, s. 38-39.

Hamer H., *Klucz do efektywności nauczania. Poradnik dla nauczycieli*, Veda, Warszawa 1994.

Kron F.W., *Pedagogika. Kluczowe zagadnienia. Podręcznik akademicki*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot 2012.

Kwaśnica R., *Wprowadzenie do myślenia o nauczycielu*, [w:] Kwieciński Z., Śliwerski B. (red.), *Pedagogika. Podręcznik akademicki*, t. 2, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2003.

Kwaśnica R., *Wprowadzenie do myślenia o wspomaganiu nauczycieli w rozwoju*, Wrocławska Oficyna Nauczycielska Wojewódzkiego Ośrodka Metodycznego, Wrocław 1994.

Kwiatkowska H., *Pedeutologia*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008 (Pedagogika Wobec Przyszłości).

Moleszak A., Tchorzewski A., Wołoszyn W., *W kręgu powinności moralnych nauczyciela*, Wydawnictwo Uczelniane Wyższej Szkoły Pedagogicznej, Bydgoszcz 1994.

Piramowicz G., *Powinności nauczyciela*, Lwów 1894, https://kpbc. ukw.edu.pl/ dlibra/ plain - content? Id = 18545 (dostęp: 9.11.2023).

Schulz R., *Nauczyciel jako innowator*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1989.

Słotwińska H., *Wzór osobowy nauczyciela gwarancją sukcesu edukacyjnego ucznia*, [w:] A. Karpińska, M. Zińczuk, K. Kowalczuk (red.), *Nauczyciel wobec współczesnej rzeczywistości edukacyjnej*, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok 2021.

Strykowski W., *Kompetencje współczesnego nauczyciela*, Neodidagmata, 27/28, 2005.

Szempruch J., *Pedagogiczne kształcenie nauczycieli wobec reformy edukacji w Polsce*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej, Rzeszów 2000.

Szymczak J., *O nauczycielu słów kilka, czyli wyjątkowość osoby nauczyciela*, Forum Dydaktyczne: przeszłość, teraźniejszość, przyszłość, 2, 2007.

Zbróg Z., Kaleta-Witusiak M., Walasek-Jarosz B., *Kompetencje nauczyciela w zakresie sprawnego prowadzenia lekcji*, Staropolska Szkoła Wyższa, Kielce 2013.

ROZPRAWY NAUKOWE I ZAWODOWE ANS W ELBLĄGU

NUMER 2/2024 | ISSN 2956-7149

EWA SZATAN
Profesor sztuk muzycznych
Akademia Nauk Stosowanych w Elblągu
ORCID: 0000-0002-4764-3308

PROJEKT MUZYCZNY JAKO PRZYKŁAD „SUKCESU EDUKACYJNEGO" PRZYSZŁYCH NAUCZYCIELEK WCZESNEJ EDUKACJI – RAPORT Z BADAŃ

Słowa kluczowe: sukces edukacyjny, projekt muzyczny, nauczyciel wczesnej edukacji, uczeń

STRESZCZENIE

Nauczyciel wczesnej edukacji musi sprostać wielu wyzwaniom związanym z interdyscyplinarnością przedmiotów w klasach I-III szkoły podstawowej. W kształceniu zintegrowanym na tym poziomie realizowana jest m.in. edukacja muzyczna, która dość często jest zaniedbywana. Brak pozytywnych efektów uczenia pogłębia powszechne przekonanie, że to tylko zabawa bez znaczenia dla rozwoju dziecka. Jest to błędne myślenie, gdyż właśnie w okresie dzieciństwa muzyka najsilniej oddziałuje i stymuluje rozwój dziecka w wielu obszarach (m.in. psychofizycznym, poznawczym, emocjonalnym, społecznym). Edukacja muzyczna w klasach I-III szkoły podstawowej najczęściej jest realizowana nie przez specjalistę muzyka, lecz przez nauczyciela-wychowawcę. Dlatego tak ważne jest jego nastawienie do przedmiotu. Gdy jest ono budowane przez własne pozytywne doświadczenie, pozwala na pracę z przekonaniem, że można zrealizować założone cele przedmiotu i osiągnąć sukces. Będzie on udziałem nauczyciela, ale w głównej mierze ucznia. Stąd moje dociekania, czy studentka wczesnej edukacji jest świadoma, że w pracy zawodowej może osiągnąć sukces. W tym celu przeprowadziłam badania, którego częścią był muzyczny projekt. Relacja z badań to efekt pracy nad projektem i zgromadzenie materiału do analizy (wywiady z uczestniczkami projektu przeprowadziłam w 2023 roku). Jako przedmiot badania wskazałam sukces edukacyjny, który w tekście opisałam jako kategorię pedagogiczną.

Keywords: educational success, music project, teacher of early education, a student

ABSTRACT

A music project as an example of educational success of future teachers of early childhood education – a research report

An early education teacher must face many challenges related to the interdisciplinary nature of subjects in grades I-III of primary school. Integrated education at this level includes, among others: musical education, which is quite often neglected. The lack of positive learning effects is deepened by the common belief that it is just fun with no importance for the child's development. This is wrong thinking, because it is during childhood that music has the strongest impact and stimulates the child's development in many areas (including psychophysical, cognitive, emotional, social). Music education in Grades I-III is most often provided not by a specialist musician, but by teacher-educator. That's why his attitude towards the subject is so important. When it is built by your own positive experience, it allows you to work with the belief that you can achieve the intended goals of the subject and achieve success. It will involve the teacher, but mainly the student. Hence my inquiry whether a student of early childhood education is aware that she can achieve success in her professional career. For this purpose, I conducted research, part of which was a musical project. The research report is the result of work on the project and the collection of material for analysis (I conducted interviews with project participants in 2023). Educational success became the subject of research, which I described in the text as a pedagogical category.

WSTĘP

O edukacji muzycznej można mówić w różnych kontekstach. Jednym z nich jest aktywność uczniów i ich nauczycieli, która przejawia się zarówno w odtwarzaniu muzyki (śpiewanie piosenki, wykonywanie muzyki instrumentalnej, tańczenie), jak i jej tworzeniu (improwizacja swobodna i kierowana, tworzenie melodii czy akompaniamentu). W dłuższej perspektywie są to działania prowadzące do kreatywności w różnych obszarach, nie tylko bezpośrednio związanych z muzyką. Według C.R. Rogersa poprzez podejmowanie aktywności o charakterze twórczym możliwe jest osiągnięcie dobrostanu psychicznego, który prowadzi do samorealizacji[1]. Ale, jak zauważa A.H. Maslow, dla człowieka ważne jest także spełnienie potrzeby estetycznej, zaspokajanej m.in. poprzez aktywności muzyczne[2]. Działania artystyczne mogą być spełnieniem marzeń i osobistym sukcesem, w tym przypadku – „sukcesem edukacyjnym", ucznia i nauczyciela.

1. TERMIN „SUKCES" JAKO KATEGORIA PEDAGOGICZNA

W XX wieku pierwsze próby wyjaśnienia przez psychologów zagadnienia sukcesu wiązane były z inteligencją. Czynnik ten okazał się istotny, lecz niewystarczający, na co wskazują H. Gardner, S. Popek, D .Goleman, E. Nęcka i inni[3]. Przyjęli oni założenie, że

[1] C.R. Rogers, *Sposób bycia*, Dom Wydawniczy Rebis, Poznań 2002.
[2] A.H. Maslow, *Motywacja i osobowość*, „Pax", Warszawa 1990.
[3] H. Gardner, M.L. Kornhaber, W.K Wake, *Inteligencja. Wielorakie perspektywy*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 2001; *Twórczość, zdolności, wychowanie*, t. 1-3, red. S. Popek, Wydawnictwo UMCS,

determinantami sukcesu poza inteligencją są określone cechy osobowości, wyznawany system wartości, jak i poziom motywacji. W pracach innych badaczy osiągnięcie sukcesu warunkuje potencjał człowieka, co jest szczególnie mocno podkreślane przez reprezentantów psychologii humanistycznej, do których zalicza się E. Fromma czy A.H. Maslowa[4]. Natomiast stawianie na samorealizację, która prowadzi do sukcesu (lub nim jest), to ujawnianie i aktywizowanie wewnętrznych możliwości człowieka[5].

Rozważania o sukcesie w edukacji podejmowane w tym tekście dotyczą dwóch podmiotów: nauczyciela, który osiąga sukces zawodowy, oraz ucznia, który zamyka jakiś etap uczenia się. Ponieważ „sukces" jest pojęciem wieloznacznym i niedookreślonym[6], opisywany jest także jako *„pomyślny wynik jakiegoś przedsięwzięcia, powodzenie, triumf, osiągnięcie zamierzonych celów, szczególnie takich, które przekraczają dotychczasowe osiągnięcia i dokonania*[7], a także przekraczanie barier i granic własnych możliwości[8]. Wyraźnie widać, że można go przypisać zarówno nauczycielowi, jak i uczniowi (dwóm wcześniej wskazanym podmiotom „sukcesu edukacyjnego"). Sukces ucznia jest ważnym elementem uczenia się, bo jest jak *motor napędzający uczenie się. Nawet, jeśli wszystkie inne czynniki motywujące będą obecne, ale zabraknie tego – uczeń będzie miał poczucie, że zmierza donikąd*[9]. Za sukces pedagogiczny nauczyciela wczesnej edukacji można uznać wysokie wyniki uczniów, które sprawdzane są w różnych testach diagnostycznych, konkursach, olimpiadach czy zawodach sportowych[10], ale pominięcie osiągnięć artystycznych jest sygnałem marginalizacji tego obszaru w życiu dziecka, gdyż można przyjąć, że np. konkurs piosenki mógłby spełniać powyższy warunek. W przypadku muzyki sukcesem uczniów oraz ich nauczyciela będzie występ publiczny i pozytywny jego odbiór (np. występy zespołu wokalnego, instrumentalnego czy tanecznego dla określonego odbiorcy, rodziców i dziadków z okazji ich świąt, innych uczniów i nauczycieli na uroczystościach szkolnych). Efektem osiągnięcia „sukcesu edukacyjnego" jest także uznanie społeczne[11]. Wielu nauczycieli (zwłaszcza młodszego pokolenia) za sukces przyjmuje popularność w plebiscytach uczniowskich organizowanych w szkole czy w social mediach (które są nacechowane większym subiektywizmem i przez część nauczycieli jako miarodajne źródło

Lublin 1989; *Z badań nad zdolnościami i uzdolnieniami młodzieży*, red. S. Popek, Wydawnictwo UMCS, Lublin 1987; D. Goleman, *Inteligencja emocjonalna*, Media Rodzina, Poznań 1997; E. Nęcka, *Inteligencja – geneza, struktura, funkcje*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003.

[4] E. Fromm, *Ucieczka od wolności*, Czytelnik, Warszawa 1999; A.H. Maslow, *Motywacja i osobowość*, „Pax", Warszawa 1990.

[5] T. Tomaszewski, *Główne idee współczesnej psychologii*, Wydawnictwo Akademickie „Żak", Warszawa 1998, s. 87.

[6] J. Uszyńska-Jarmoc, B. Kunat, M.J. Tarasiuk, *Sukcesy uczniów zdolnych. Fakty – narracje – interpretacje*, http://pedagogika.uwb.edu.pl/files/file/PDF/PUBLIKACJE/J.%20Uszy%C5%84ska-Jarmoc,%20B.Kunat,%20M.J.%20Tarasiuk%20(2014)%20Sukcesy%20uczniow%20zdolnych.%20Fakty-narracje-interpretacje,%20CKU,%20Bia%C5%82ystok.pdf [dostęp: marzec 2016].

[7] *Słownik języka polskiego PWN*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005, s. 973.

[8] C. Dweck, *Nowa psychologia sukcesu*, Muza SA,Warszawa 2013.

[9] G. Petty, *Nowoczesne nauczanie. Praktyczne wskazówki i techniki dla nauczycieli, wykładowców i szkoleniowców*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot 2003, s. 53.

[10] A. Mamroł, *Sukcesy pedagogiczne w pracy współczesnego nauczyciela szkoły podstawowej*, Sukcesy pedagogiczne w pracy współczesnego nauczyciela szkoły podstawowej (uwb.edu.pl) [dostęp: luty 2024].

[11] F. Bylok, *Wzór sukcesu w społeczeństwie polskim w okresie transformacji społeczno-ustrojowej*, Annales. Etyka w życiu gospodarczym, 8(1), 2005, s 87-96.

odrzucane), przyznawane przez dyrektorów nagrody czy oznaczenia państwowe[12]. Osiąganie dobrych wyników przez uczniów wiąże się z poczuciem satysfakcji – zwiększonej, gdy uczniowie dostają się do prestiżowych szkół i osiągają własne sukcesy w życiu dorosłym. Tego rodzaju sukces nauczycieli ukazuje rangę wykonywanej przez nich pracy, pojawiające się emocje, gdy wychowankowie coś zrozumieli, czegoś się nauczyli, opanowali umiejętności, zmienili swoje zachowanie. Na informacje o sukcesie nauczyciele czekają czasami wiele lat, ale może się to zdarzyć już podczas lekcji, gdy trudne zagadnienie zostało przepracowane na zajęciach i dzieci wychodzą z przekonaniem (świadczą o tym ich reakcje, okazywane emocje), że to były ciekawe zajęcia. Właśnie ta ostatnia odsłona sukcesu może być udziałem każdego nauczyciela realizującego przedmioty artystyczne, szczególnie edukację muzyczną. Tutaj wynik jest natychmiastowy – zaangażowanie ucznia, dobrze wykonany utwór, wykorzystanie pomysłu wzbogacającego przebieg zajęć lub sposób wykorzystania materiału muzycznego (piosenki, tańca, utworu instrumentalnego) mogą być dla dziecka satysfakcjonujące, mogą być jego sukcesem. Pojawia się radość, a przeżywanie sztuki wywołuje zadowolenie. Dostrzeganie takich stanów samorealizacji przez nauczycieli to przykład, nakreślony przez G. Karschensteinera, że praca nauczyciela jest misją, którą dla osiągnięcia sukcesu mogą pełnić tylko osoby o określonych cechach[13], bo taki sukces zauważają i doceniają.

Tak jak dwa podmioty odnoszące sukces w edukacji – można wskazać (za J. Uszyńską-Jarmoc) dualizm sukcesu jako kategorii pedagogicznej: podmiotowy i przedmiotowy[14] Podmiotowy wymiar sukcesu, który jest realizacją działania celowego i zamierzonego, w opozycji do wymiaru przedmiotowego, jako pomyślnego zrządzenia losu[15], jest tym, co można odnieść do uczniów zdolnych i osiąganych przez nich sukcesów w różnych obszarach funkcjonowania, jak i ich nauczycieli, którzy osiągają sukces zawodowy[16]. „Sukces edukacyjny" może być rozumiany jako samo podążanie w określonym celu (J. Belitz)[17] czy też pozytywny efekt i osiągnięcie zaplanowanego celu (R. Krupski)[18]. Dlatego można to ukazać jako jednorazowe działanie, kategorię statyczną bądź pewne przedsięwzięcia w czasie, czyli proces długofalowy.

Zajęcia muzyczne w edukacji wczesnoszkolnej ze względu na możliwość podejmowania różnorodnych twórczych (ale także odtwórczych) aktywności w ogólnym rozumieniu mogą być przyporządkowane do obu kategorii. Również w skali mikro, gdyż nawet jednorazowe twórcze działanie dzieci na każdym spotkaniu od razu daje informację zwrotną, że osiągnięty został zamierzony cel i jego efekt w postaci muzycznej wypo-

[12] *Ibidem.*
[13] Za: Ł. Reczek-Zamróz, *Współczesne funkcjonowanie nauczycieli w edukacji wczesnoszkolnej*, Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie, 18(1), 2011, s. 128.
[14] J. Uszyńska-Jarmoc, B. Kunat, M.J. Tarasiuk, *op. cit*., s. 50.
[15] *Ibidem.*
[16] E. Szatan, *Interpretacja muzyki ruchem jako dziecięce doświadczanie sukcesu*, [w:] A. Delecka-Bury (red.), *Współczesne wyzwania szkolnictwa muzycznego. Specyfika kształcenia małego dziecka*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2016.
[17] J. Belitz, *Sukces – pełnią życia. Jak uruchomić wbudowane w nas mechanizmy sukcesu*, Dom Wydawniczo-Księgarski „Kos", Katowice 1999.
[18] R. Krupski, *Strategia sukcesu*, [w:] T. Listwan (red.), *Sukces w zarządzaniu*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław 1997.

wiedzi (sukces w kategorii statycznej). W skali makro sukces edukacyjny to działania długofalowe i dynamiczne, będące wynikiem pewnego procesu, zaplanowanego cyklu spotkań, który może doprowadzić do występu publicznego.

Sukcesem edukacyjnym, czyli zawodowym osiągnięciem nauczyciela, może być samo czerpanie satysfakcji z dążenia do celu i zadowalanie się samym procesem osiągnięcia go. Natomiast dla jego wychowanków, tj. dzieci w młodszym wieku szkolnym, sukces to spełnienie marzeń[19], a posiadanie marzeń jest przecież domeną dzieci.

Nauczyciele i ich uczniowie (dwa podmioty procesu edukacyjnego) muszą współpracować, by dojść do celu, osiągnąć sukces. Edukacja jest wartością samą w sobie, a muzyka jest obecna wszędzie, wypełnia ludzkie życie. Dostrzegając związki, warto uświadomić sobie, że wiedza i doświadczenia muzyczne zdobyte w procesie kształcenia zmieniają ucznia, jego ogląd świata, i mogą być filarem przyszłego życia zawodowego lub małą cząstką tegoż. I tak się dzieje w przypadku nauczyciela wczesnej edukacji. On sam, jako dziecko, był uczestnikiem procesu kształcenia, a w dorosłym życiu, jako nauczyciel, powinien bacznie przyglądać się postępom ucznia i je stymulować. Ale jak to osiągnąć? Czasami tęsknota do bliższych relacji znanych z przeszłości, gdy nauczyciel był mistrzem ucznia, prowokuje, by bliżej poznawać cechy swoich uczniów i odpowiadać na ich potrzeby[20]. Podobne (a może większe) znaczenie mogą mieć takie relacje, gdy spojrzy się na nie z perspektywy nauczyciela akademickiego i studenta (w tym przypadku studenta kierunku pedagogika przedszkolna i wczesnoszkolna czy wcześniej wczesnej edukacji). To jest ostatni moment, gdy student, który w przyszłości stanie się nauczycielem, ma możliwość pozytywnego spojrzenia na sukces osiągany w edukacji muzycznej poprzez różnego rodzaju działania i projekty artystyczne. Wcześniejsze jego osobiste negatywne doświadczenia z edukacji muzycznej na pierwszym stopniu kształcenia mogą powodować niechęć i/lub lęk przed realizacją podstawy programowej, w wielu przypadkach całkowite zaniechanie muzykowania z dziećmi w pracy zawodowej[21]. Pozytywne doświadczenia na studiach pozwolą na nowe postrzeganie przedmiotu, jakim jest edukacja muzyczna, a udział w muzycznych projektach otworzy nowy rozdział w życiu zawodowym. I taki aspekt muzycznych projektów, opartych na kreatywności studentów, na ich twórczym zaangażowaniu, będzie opisany w dalszej części tego tekstu.

[19] I. Majewska-Opiełka, *Korepetycje z sukcesu*, Dom Wydawniczy Rebis, Poznań 2000.

[20] E. Szatan, A. Nowak-Łojewska, A. Komorowska-Zielony (red. nauk.), *Być nauczycielem być uczniem w perspektywie jutra: od sztuki uczenia się do uczenia się sztuki*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2019 (Wokół Sztuki).

[21] Do sporadycznych sytuacji należą te, w których studentki/studenci pozytywnie mówią o swoich doświadczeniach muzycznych ze szkoły podstawowej (zob. red. M. Suświłło, *Zaniedbane i zaniechane obszary edukacji w szkole*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego,Olsztyn 2006).

2. OD POMYSŁU – PROJEKTU BADAWCZEGO OPARTEGO NA MUZYCZNEJ AKTYWNOŚCI STUDENTÓW – DO EDUKACYJNEGO SUKCESU

Badania, które przedstawiam, zostały przeprowadzone w ramach zajęć, na których realizowałam ze studentkami edukacji przedszkolnej i wczesnoszkolnej projekt muzyczny oparty na założeniu opracowania interpretacji muzyczno-ruchowej (według koncepcji E. Jaques-Dalcroze'a) do muzyki wybranej przez studentki, zgodnie z treściami podstawy programowej dla klas młodszych. Celem projektu była realizacja treści programowych dla przedmiotu na studiach i osiągnięcie efektów kształcenia z podstawy programowej. Jednak to był cel jawny – studentki poznawały proces tworzenia określonego rodzaju aktywności muzycznej, której stawały się jednocześnie uczestniczkami i wykonawczyniami. Drugi cel był ukryty, został przedstawiony na końcowym etapie i zrealizowany dzięki akceptacji wszystkich studentek. Był nim występ publiczny i wykonanie interpretacji muzyczno-ruchowej w macierzystej uczelni przed uczestnikami seminarium naukowego (spoza uczelni), a także wykładowcami i studentami tej uczelni. Ostatecznie oba cele zostały osiągnięte, drugi jednak ze względów organizacyjnych tylko jako prezentacja nagranego materiału filmowego. Realizacja obu była ważna dla studentek, co pokazała ewaluacja. W projekcie tym opierałam się na założeniu samodzielnej pracy studentek, którą jednak kontrolowałam, inicjowałam pewne działania, poddawałam ich rozwiązania dyskusji, a je same – bardzo wspierałam. Cały projekt był podporządkowany celowi głównemu, który miał pokazać, czy aktywności muzyczne ucznia mogą być postrzegane jako te, dzięki którym on i nauczyciel osiągają sukces edukacyjny[22].

Realizując projekt muzyczny (i pedagogiczny zarazem), studentki doświadczyły na sobie tego, co w przyszłości będą obserwowały na zajęciach muzycznych u swoich uczniów z zupełnie innej perspektywy (opowiadały o tym podczas wywiadów fokusowych po zakończonym projekcie)[23]. Ich refleksje wpisują się w teorię edukacji muzycznej, ale niestety potwierdzają, że w powszechnej edukacji muzycznej ciągle za mało jest dobrych praktyk, że nie jest ona otwarta na potrzeby dzieci, a raczej nadal realizuje się założenia podstawy programowej, która pozostawia wiele do życzenia i może być uważana za skostniałą – także z tego powodu, iż brak właściwych rozwiązań systemowych do jej realizacji[24].

[22] E. Babbie, *Badania społeczne w praktyce*, przeł. W. Betkiewicz, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 2003.
[23] N.K. Denzin, Y.S. Lincoln (red.), *Metody badań jakościowych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010; U. Flick, *Projektowanie badania jakościowego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010.
[24] *Zaniedbane i zaniechane obszary edukacji w szkole*, red. M. Suświłło, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn 2006.

3. ANALIZA MATERIAŁU BADAWCZEGO I WNIOSKI

Uczestniczki badań swobodnie wypowiadały się o przebiegu projektu, jak też odczuciach związanych z jego realizacją. Dzieliły się refleksją o potrzebie takich doświadczeń z perspektywy studenta (a także ucznia w klasie) i przyszłego nauczyciela muzycznej edukacji wczesnoszkolnej.

Najważniejsze kwestie:

1. Studentki nigdy nie uczestniczyły, ani nie tworzyły interpretacji muzyczno-ruchowej, nie należały do grup tanecznych (tylko jedna z nich w przeszłości chodziła na kurs tańca i bardzo lubiła się poruszać do muzyki) – było to dla nich nowe doświadczenie.
   Podobna sytuacja ma miejsce u dzieci w klasach początkowych, więc są otwarte na różne formy aktywności muzycznej, w tym ruch z muzyką. Zaspokaja to naturalną dla dziecka potrzebę ruchu, typową dla wczesnego okresu rozwoju (E. Jaques-Dalcroze, E. Bogdanowicz i in.)[25].
2. Realizacja poszczególnych zadań wywoływała u studentek różne emocje, ale wynik końcowy był uzależniony od ich wiedzy o muzyce, kultury i ekspresji.
   U dzieci ekspresja nie jest wyuczona, stąd poddawanie się nauczyciela muzyce i jej ekspresji pozwala na zrozumienie dziecka i jego zachowań pod wpływem muzyki (R.K. Sawyer, V. John-Steiner, S. Moran i in.)[26].
3. Studentki podkreślały, że w związku z brakiem wcześniejszych doświadczeń muzyczno-ruchowych ich poziom inteligencji kinestetyczno-ruchowej, tak samo jak u dzieci, był bardzo zróżnicowany (także cechy motoryczne, a u dzieci inna sprawność fizyczna).
   Jednak kontakt z muzyką artystyczną pomimo wskazanych różnic uczestników działał na ich wyobraźnię, wzbogacał osobowość i inspirował postawy twórcze. Rozwijanie wrażliwości estetycznej (I. Wojnar, S. Szuman)[27] może sprzyjać rozwijaniu inteligencji wielorakich (H. Gardner i in.)[28].
4. Studentki przyznały, że zróżnicowany poziom zdolności muzycznych utrudniał im w pełni odczytanie muzycznych niuansów w utworze i wtedy z pomocą przychodził wykładowca.
   Osiągnięcia w zakresie ruchu stymulowanego muzyką i ocenianie osiągnięć tanecznych ucznia jest bardzo trudne dla nauczyciela o wąskich kompetencjach (bez przygotowania w zakresie kształcenia rytmicznego), dlatego odwoływanie się do odczuć wykonawcy, do jego możliwości jest bardzo ważne. Docenia się każdy akt wolicjonalny, można doskonalić technikę ruchu, odwoływać się do emocji muzyki.

---

[25] E. Jaques-Dalcroze, *Pisma wybrane*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1992; E. Bogdanowicz, *Rytmika Emila Jaques-Dalcroze'a w edukacji i terapii dzieci z symptomami nadpobudliwości psychoruchowej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2015.

[26] R.K. Sawyer *et al.*, *Creativity and development*, Oxford University Press, New York–Oxford 2003.

[27] I. Wojnar, *Humanistyczne intencje edukacji*, Wydawnictwo Akademickie „Żak", Warszawa 2000; I. Wojnar, *Nauczyciel i wychowanie estetyczne*, Państwowe Zakłady Wydawnictw Szkolnych, Warszawa 1968; S. Szuman, *O sztuce i wychowaniu estetycznym*, Państwowe Zakłady Wydawnictw Szkolnych, Warszawa 1962.

[28] H. Gardner, M.L. Kornhaber, W.K. Wake, *op. cit.*

5. Podczas pracy nad interpretacją utworu studentki zauważały brak możliwości oceniania poprawności ruchu przez nie same, a także nazywania wykonywanych działań. Uznały to za trudność i stosowały język potoczny.
   Ruch taniec, jak sama muzyka, jest materią trudno uchwytną i niełatwo poddającą się obiektywnej ocenie. Trudno go opisywać i badać. Doznania estetyczne także są na różnym poziomie. Dlatego potrzebne było wsparcie wykładowcy, spojrzenie z pozycji choreografa – z boku. Zdecydowano, by od początku nagrywać projekt i oglądać efekty każdego etapu pracy. Takie rozwiązanie pozwoliło pracować nad projektem bardziej obiektywnie.
6. Uczestniczki projektu zauważyły u siebie rozwój w wielu obszarach.
   Umiejętności studentek wzrastały, koordynacja muzyczno-ruchowa i estetyka ruchu rozwijały się podczas powtarzania sekwencji, zapamiętywania ich kolejności, utrwalania całej formy utworu muzycznego; były nowym rodzajem treningu muzyczno-ruchowego i zdobywania wiedzy.
7. Studentki początkowo miały przekonanie o niepowodzeniu projektu, co było spowodowane brakiem wiary we własne możliwości i niedocenianiem współpracy pomiędzy nimi a wykładowcą. Uważały, że nie sprostają jego wysokim (w ich ocenie) wymaganiom. Zmieniły tę ocenę po zakończonym projekcie.
   Można w tej zmianie myślenia dostrzec, że projekt spełnił funkcję relaksującą i terapeutyczną, zapewniając nie tylko wzrost samooceny, ale także równowagę psychiczną, co w przypadku dzieci ma szczególne znaczenie – równowaga pomiędzy aktywnością muzyczno-ruchową z rówieśnikami a samotnym przebywaniem w świecie wirtualnym (J. Wierszyłowski)[29].
8. Podczas pierwszych zajęć studentki podświadomie oczekiwały poleceń wykładowcy, który będzie narzucał określone działania. Ze zdumieniem odkryły, że projekt polegał na ich samodzielnym i twórczym działaniu, co sprzyjało kreatywności całej grupy.
   Przyzwyczajenie z lat szkolnych do bezrefleksyjnego wykonywania poleceń, jeżeli coś sprawia trudność, wymaga wysiłku i dotyczy sposobu rozwiązania problemu muzycznego, mogło prowadzić do zahamowania. Wśród dorosłych o wiele częściej pojawia się efekt społecznej inhibicji, czyli hamowania twórczości (M. Kołodziejski), niż u dzieci, które są bardziej otwarte, spontaniczne i ufne w działaniach muzycznych, gdyż dopiero gromadzą tego typu doświadczenia[30]. Jednak dzieci szybko można zniechęcić do tworzenia, gdy nauczyciel będzie nieobiektywnie oceniał czy nawet tylko sugerował, że wysiłek dziecka nie jest wartościowy dla muzycznego projektu.
   Studentki były świadome tego, że każdy człowiek jest twórczy, choć w niejednakowym stopniu (K. Szmidt)[31] i wykorzystały to w pracy zespołowej.

[29] J. Wierszyłowski, *Psychologia muzyki*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1981.
[30] M. Kołodziejski, *„Jest już za późno! Nie jest za późno!" – czyli uwag kilka o naturze, strukturze i właściwościach zdolności muzycznych dzieci w wieku przedszkolnym i młodszym szkolnym*, [w:] J. Skibska, J. Wojciechowska (red.), *Pedagogika i jej oblicza*, Wydawnictwo Naukowe Akademii Techniczno-Humanistycznej, Bielsko-Biała 2018.
[31] K.J. Szmidt, *Wśród aspektów, wymiarów, poziomów i biegunów, czyli o próbie konceptualizacji przedmiotów badań pedagogiki twórczości*, [w:] K. Rubacha (red. nauk.), *Konceptualizacje przedmiotu badań pedagogiki*, Oficyna Wydawnicza „Impuls", Kraków 2008.

9. Studentki cały czas wyrażały obawę, czy postępują właściwie, uruchamiały tym samym „wszystkie swoje moce", by uniknąć porażki.
   To niewątpliwie stanowiło inspirację dla ich dalszych poszukiwań. Zauważyły, że można popełniać błędy, bo potrzeba rozwiązania problemu i skorygowanie błędu prowadzi ku kreatywnemu myśleniu i działaniu. Same prawidłowe działania mogą prowadzić do rutyny, co będzie hamowało kreatywność (R. von Oech)[32].
10. Pomysły studentek odznaczały się oryginalnością, ale czasami były przeciętne lub odbiegające jakością od już zrealizowanych i włączonych do projektu. Nie zrażało ich to, prowadziło do dyskusji i zastanowienia się.
    W pracy zawodowej zauważą, jak różnić się będą pomysły dzieci, co należy uszanować, a rozwijanie w ten sposób wyobraźni jest naturalnym procesem twórczym.

Opisany projekt muzyczny był realizowany w trakcie 15 godzin zajęć kursowych, na których obok interpretacji muzyczno-ruchowej poświęcano czas na inne treści przedmiotu. Studentki w miarę swoich możliwości pracowały samodzielnie nad projektem w domu, czasami także w zespołach, w które same się dobierały. Praca na zajęciach w dużym stopniu polegała na twórczym podejściu, tzn. poszukiwaniu pomysłów rozwiązań ruchowych do muzyki, scalaniu ich w spójną formę ruchową zgodną z formą utworu muzycznego i planowanie jej w przestrzeni. Wszystkie działania – od swobodnej improwizacji do ostatecznej interpretacji muzyczno-ruchowej – zawsze następowały w zgodzie z ekspresją ćwiczących i ekspresją dzieła muzycznego. Widoczna była transformacja w podejściu do projektu. Podsumowanie nastąpiło w trakcie ostatniego nagrania, gdy studentki dobrały kostiumy i zadbały o scenografię. Nie miały wielkiego wyboru, ale dla projektu edukacyjnego uwzględniły warunki pomieszczenia w którym pracowały – salę ćwiczeń uczelni, oraz własne zasoby w zakresie doboru kostiumów – stroje miały być dostosowane do charakteru, nastroju muzyki i ekspresji z niej wydobytej (dzieci także mają niewielkie możliwości samodzielnego pozyskania kostiumów, co prowadzi do korzystania ze strojów gimnastycznych, robi się też proste ozdoby w ramach prac technicznych).

4. JAK STUDENTKI ROZUMIEJĄ „SUKCES EDUKACYJNY" I CO Z TEGO WYNIKA DLA ICH PRZYSZŁEJ PRACY ZAWODOWEJ

Studentki podkreśliły, że najważniejsza była dla nich transformacja w sposobie myślenia o metodach pracy w edukacji muzycznej. Wcześniej nigdy nie rozważały możliwości udziału w tego typu projekcie, ale po zakończeniu były z siebie dumne. To wybrzmiewało w każdej wypowiedzi. Nie mówiły o sukcesie, ale właśnie o dumie, co może wskazywać na poważne potraktowanie wyzwania i świadomość, że tak wiele pracy włożyły w projekt. Przytaczam wybrane wypowiedzi studentek:

- *Takie zajęcia sa bardzo dobre w klasach I-III, a ja nigdy ich w dzieciństwie nie doświadczyłam, podobnie jak inne koleżanki.*

[32] R. von Oech, *Kreatywność. Możesz być bardziej twórczy*, Galaktyka, Łódź 2009.

- *Byłam bardzo zaangażowana i myślę, że tego oczekuje uczeń. Stawiać mu zadania, którym podoła, a jednocześnie będzie miał satysfakcję, że on sam i inni z grupy sobie pomagają, bo jest to praca zespołowa. Podejmowałyśmy próby i czułyśmy, że nasz wysiłek jest doceniany, pomysły nie były torpedowane.*
- *Byłam zdumiona, że dzięki wsparciu i dyskretnej ingerencji wykładowcy tak się zaangażowałam, nawet powiem: poświęciłam, że to niesamowite wyzwanie będę pamiętała bardzo długo. W życiu ucznia także chyba chodzi o te dobre wspomnienia z dzieciństwa.*
- *Te doświadczenia bardzo nas zbliżyły do siebie w grupie, bo z tyłu głowy miałam, że jest to bardzo trudne, ale nie mogę się wycofać ze względu na koleżanki.*
- *Otwartość wykładowcy spowodowała, że dziwna, jak dla mnie, nietypowa muzyka zaczęła do mnie przemawiać, zaczęłam ją rozumieć.*
- *Mogłyśmy improwizować, wymyślać rozwiązania i wykładowca ich nie torpedował, czasami, gdy miał wątpliwości co do naszego wyboru, proponował, aby stworzyć jeszcze coś i wtedy wybrać, ale nigdy nie mówił, że coś jest złe. Chciał abyśmy same zauważyły, że brak logiki w naszych pomysłach, a logika musi być, bo muzyka, jak podkreślał wykładowca, jest logiczną strukturą dźwięków.*
- *Dowiedziałam się o sobie, że jestem w stanie coś takiego zrobić, a więc będę próbowała inaczej podejść do mojej pracy zawodowej, bez tak wielkiego strachu. Wiem, że dzieci są niecierpliwe i chcą szybkich efektów. Ale ta nasza praca pokazała, że coś, co trwa długo, nie musi być nudne i nużące, więc myślę, że z dziećmi będzie tak samo. Tutaj jest równowaga pomiędzy pracą, relaksem (muzyka relaksuje) i koniecznością oczekiwania na finał, na występ. To uczy cierpliwości, ale też zaangażowania. Nasza koleżanka, która pracuje z dziećmi, zaczyna wprowadzać pewne rozwiązania z naszych zajęć i widzi ogromną pozytywną zmianę w zachowaniach dzieci, zwłaszcza po pandemii.*
- *To były moje najlepsze zajęcia podczas całych studiów, nie spodziewałam się tego na zakończenie [śmiech]. Pani podniosła nam poprzeczkę! Ale także stworzyła szczególną atmosferę. To jest potrzebne dzieciom, ja tak nie miałam na zajęciach w szkole.*
- *Ja nawet pokazałam filmik moim rodzicom i babci – ja byłam dumna z tego, co osiągnęłam, a rodzina zaskoczona tym, co i jak zrobiliśmy na zajęciach. To było niesamowite. Takie zajęcia są potrzebne, taka powinna być edukacja, ale my musimy w czymś takim wziąć udział, same książki i You Tube tego nie zastąpią.*

Czy studentki osiągnęły sukces edukacyjny?

Odpowiedzi studentek na to pytanie były jednoznaczne – tak. Przykładowe wypowiedzi:

- *Zapytała Pani o sukces. Nie myślałam o tym wcześniej, ale tak, to był, to jest nasz sukces. Po seminarium na korytarzu podchodzili wykładowcy i nam gratulowali. Nagle byłyśmy rozpoznawalne. Czyż to nie jest zdumiewające, że będziemy kojarzone z projektem i może przez to zapamiętane w uczelni?*
- *Myślę, że gdybym tego doświadczyła jako nauczycielka, to byłabym bardzo dumna z moich uczniów! Tak, to byłby sukces!*
- *Pojęcie „sukces edukacyjny" pojawiło się w pytaniu na końcu wywiadu. Dopiero wtedy studentki, każda bez wahania, odpowiedziały: tak, to jest mój, ale też całej grupy sukces.*

PODSUMOWANIE

W niniejszym tekście teoretyczną podstawę dla założonych badań stanowiło dualistyczne podejście do kategorii sukcesu, czyli: 1) rozumienie przez nauczyciela potrzeby odnoszenia sukcesu przez dzieci jako ich osobiste przekonanie o spełnieniu marzeń (aspekt subiektywny); 2) obiektywne postrzeganie sukcesu – tj. zewnętrzna ocena przejawiająca się w niestandardowych wynikach dzieci, np. występ na koncertach muzycznych i bardzo pozytywna ocena tego zdarzenia przez sędziów niezależnych – publiczność. Zrozumienie dziecka możliwe jest z perspektywy doświadczeń o podobnym charakterze, zatem przyszły nauczyciel pracujący z dziećmi młodszymi powinien uczestniczyć w działaniach sprzyjających samorealizacji, poczuciu dumy i zadowolenia z tego, co robi. Sukces edukacyjny może zostać osiągnięty w sprzyjających warunkach określanych jako klimat dla twórczości.

Nauczyciel wczesnej edukacji powinien mieć świadomość, że sukces ucznia jest zwieńczeniem wysiłku podejmowanego przez każdego indywidualnie[33]. W szkole uczniowie osiągają sukces na zajęciach w skali mikro i makro, a działania, które do niego doprowadzają, powinny być dostrzegane przez innych jako wymagające nakładu pracy, rozwijające umiejętności i poszerzające ich wiedzę nie tylko muzyczną. Dzieci pracują w grupie, ale istotny jest ich osobisty wkład. Nie uczą się, nie pracują tylko na ocenę lub żeby zadowolić rodziców, bo to mogłoby czynić sukces nieobiektywnym, a jest on ich wewnętrzną potrzebą samorealizacji[34].

LITERATURA

Babbie E., *Badania społeczne w praktyce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2003.

Belitz J., *Sukces pełnią życia. Jak uruchomić wbudowane w nas mechanizmy sukcesu*, Dom Wydawniczo-Księgarski „Kos", Katowice 1999.

Bogdanowicz E., *Rytmika Emila Jaques-Dalcroze'a w edukacji i terapii dzieci z symptomami nadpobudliwości psychoruchowej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2015.

Buchner Ch., *Sukces w szkole jest możliwy. Jak pomóc dzieciom, by miały dobre osiągnięcia w szkole podstawowej*, Wydawnictwo Jedność, Warszawa 2004.

Bylok F., *Wzór sukcesu w społeczeństwie polskim w okresie transformacji społecznoustrojowej*, Annales. Etyka w Życiu Gospodarczym, 8(1), 2005, s. 87-96.

Denzin N.K., Lincoln Y.S. (red.), *Metody badań jakościowych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010.

Dweck C., *Nowa psychologia sukcesu*, Muza SA, Warszawa 2013.

Flick U., *Projektowanie badania jakościowego*, Wydawnictwo Naukowe PWN. Warszawa 2010.

[33] Ch. Buchner, *Sukces w szkole jest możliwy. Jak pomóc dzieciom, by miały dobre osiągnięcia w szkole podstawowej*, Wydawnictwo Jedność, Warszawa 2004.
[34] *Ibidem.*

Fromm E., *Ucieczka od wolności*, Czytelnik, Warszawa 1999.

Gardner H., Kornhaber M.L., Wake W.K., *Inteligencja. Wielorakie perspektywy*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 2001.

Goleman D., *Inteligencja emocjonalna*, Media Rodzina, Poznań 1997.

Jaques-Dalcroze E., *Pisma wybrane*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1992.

Kołodziejski M., *„Jest już za późno! Nie jest za późno!" – czyli uwag kilka o naturze, strukturze i właściwościach zdolności muzycznych dzieci w wieku przedszkolnym i młodszym szkolnym*, [w:] Skibska J., Wojciechowska J. (red.), *Pedagogika i jej oblicza*, Wydawnictwo Naukowe Akademii Techniczno-Humanistycznej, Bielsko-Biała 2018.

Krupski R., *Strategia sukcesu*, [w:] Listwan T. (red.), *Sukces w zarządzaniu*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław 1997.

Majewska-Opiełka I., *Korepetycje z sukcesu*, Dom Wydawniczy Rebis, Poznań 2000.

Mamroł A., *Sukcesy pedagogiczne w pracy współczesnego nauczyciela szkoły podstawowej*, [w:] Karpińska A., Zińczuk M., Kowalczuk K. (red.), *Nauczyciel we współczesnej rzeczywistości edukacyjnej*, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok 2021.

Sukcesy pedagogiczne w pracy współczesnego nauczyciela szkoły podstawowej (uwb.edu.pl) [dostęp: 16.02.2024].

Maslow H., *Motywacja i osobowość*, „Pax", Warszawa 1990.

Nęcka E., *Inteligencja. Geneza – Struktura – Funkcje*, GWP, Gdańsk 2002.

Petty G., *Nowoczesne nauczanie. Praktyczne wskazówki i techniki dla nauczycieli, wykładowców i szkoleniowców*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot 2003.

Popek S. (red), *Twórczość, zdolności, wychowanie. Materiały z sympozjum naukowego*, t. 1-3. Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej. Instytut Psychologii, Lublin 1989.

Popek S. (red)., *Z badań nad zdolnościami i uzdolnieniami specjalnymi młodzieży*, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej. Wydział Pedagogiki, Lublin 1987.

Reczek-Zamróz Ł., *Współczesne funkcjonowanie nauczycieli w edukacji wczesnoszkolnej*, Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie, 18(1), 2011, s. 128.

Rogers C.R., *Sposób bycia*, Dom Wydawniczy Rebis, Poznań 2002.

Sawyer R.K. i in., *Creativity and development*, Oxford University Press, Oxford–New York 2003.

Słownik języka polskiego PWN, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005.

Suświłło M. (red.), *Zaniedbane i zaniechane obszary edukacji w szkole*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn 2006.

Szatan E., *Interpretacja muzyki ruchem jako dziecięce doświadczanie sukcesu*, [w:] Delecka-Bury A., *Współczesne wyzwania szkolnictwa muzycznego. Specyfika kształcenia małego dziecka*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2016.

Szatan E., Nowak-Łojewska A., Komorowska-Zielony A. (red. nauk.), *Być nauczycielem, być uczniem w perspektywie jutra: od sztuki uczenia się do uczenia się sztuki*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2019 (Wokół Sztuki).

Szmidt K.J., *Wśród aspektów, wymiarów, poziomów i biegunów, czyli o próbie konceptualizacji przedmiotów badań pedagogiki twórczości*, [w:] Rubacha K. (red.), *Konceptualizacje przedmiotu badań pedagogiki*, Oficyna Wydawnicza „Impuls", Kraków 2008.

Szuman S., *O sztuce i wychowaniu estetycznym*, Państwowe Zakłady Wydawnictw Szkolnych, Warszawa 1962.

Tomaszewski T., *Główne idee współczesnej psychologii*, Wydawnictwo Akademickie „Żak", Warszawa 1998.

Uszyńska-Jarmoc J., Kunat B., Tarasiuk M.J., *Sukcesy uczniów zdolnych. Fakty – narracje – interpretacje*, http://pedagogika.uwb.edu.pl/files/file/PDF/PUBLIKACJE/J.%20Uszy%C5%84ska-Jarmoc,%20B.Kunat,%20M.J.%20Tarasiuk%20(2014)%20Sukcesy%20uczniow%20zdolnych.%20Fakty-narracje-interpretacje,%20CKU,%20Bia%C5%82ystok.pdf.

Oech R. von, *Kreatywność. Możesz być bardziej twórczy*, Galaktyka, Łódź 2009.

Wierszyłowski J., *Psychologia muzyki*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1981.

Wojnar I., *Humanistyczne intencje edukacji*, Wydawnictwo Akademickie „Żak", Warszawa 2000.

Wojnar I., *Nauczyciel i wychowanie estetyczne*, Państwowe Zakłady Wydawnictw Szkolnych, Warszawa 1968.

ROZPRAWY NAUKOWE I ZAWODOWE ANS W ELBLĄGU

NUMER 2/2024 | ISSN 2956-7149

JOANNA NOWAK
Doktor nauk humanistycznych w zakresie pedagogiki
Akademia Nauk Stosowanych w Elblągu
ORCID: 0000-0002-1689-9108

TOLERANCJA CZY INTERWENCJA WYCHOWAWCZA? – POZIOM TOLERANCJI NA ZACHOWANIA ZAKŁÓCAJĄCE UCZNIÓW W TOKU LEKCJI I ŚWIADOMOŚĆ EFEKTYWNEGO KIEROWANIA KLASĄ WŚRÓD STUDENTÓW PEDAGOGIKI I FILOLOGII ANGIELSKIEJ

Słowa kluczowe: tolerancja, interwencja wychowawcza, zachowania zakłócające

STRESZCZENIE

Problematyka artykułu obejmuje zagadnienie tolerancji nauczyciela i podejmowania interwencji wychowawczej wobec zachowań zakłócających tok lekcji u studentów pedagogiki i filologii angielskiej oraz ich świadomości efektywnego podejmowania tych działań wobec różnorodnych zachowań uczniów – w odniesieniu do wiedzy i umiejętności związanych z nabywaniem kompetencji zawodowych nauczyciela w toku studiów.

Keywords: tolerance, educational intervention, disruptive behavior

ABSTRACT

Tolerance or educational intervention? – level of tolerance for disruptive behavior during lessons and awareness of effective classroom management among students of pedagogy and English philology

The subject of the article includes the issue of teacher tolerance and educational intervention towards behavior that disrupts the course of lessons among students of pedagogy and English philology and their awareness of effective undertaking of these actions towards various student behaviors, in relation to knowledge and skills related to the acquisition of professional competences of teachers during their studies.

WPROWADZENIE

Zachowanie ładu i dyscypliny w klasie staje się istotnym zagadnieniem w analizach dotyczących procesu dydaktycznego. Wielu nauczycieli, zwłaszcza tych z wieloletnią praktyką, wskazuje na te szczególne elementy w toku prowadzonych zajęć, które w dużej mierze decydują o skuteczności, efektywności nauczania – uczenia się. R.I. Arends podkreśla, że *ład klasowy i nauczanie są od siebie zależne*[1] i mocno związane z organizacją zajęć oraz czynnościami kierowniczymi nauczyciela na lekcji, na które składają się realizowane zadania dydaktyczne oraz utrzymanie ładu i dyscypliny. Umiejętność organizacji zajęć jest jedną z kompetencji zawodowych nauczyciela, poznawaną i kształtowaną w toku studiów oraz odbywanych praktyk nauczycielskich. Przyjmując podział kompetencji zawodowych autorstwa K. Denka, nauczyciel, dbając o ład i dyscyplinę w klasie, powinien nabyć niezbędne i konieczne kompetencje: interpretacyjne (zdobywanie i aktualizowanie wiedzy ogólnej, profesjonalnej; poddawanie jej refleksyjnej krytyce), autokreacyjne (podejmowanie własnych twórczych działań edukacyjnych), realizacyjne (doskonalenie czynności podejmowanych wobec podmiotów procesów edukacyjnych)[2]. Wymienione zakresy kompetencji są potrzebne i przydatne współczesnemu nauczycielowi do prowadzenia efektywnego procesu kształcenia, który w większości odbywa się na lekcji, w klasie. Ogromny wpływ na efekty edukacyjne uczniów mają też cechy osobowości nauczyciela, cechy psychologiczno-pedagogiczne, jego stosunek do własnej osoby, uznawane wartości, stosunek do uczniów i postawa wobec świata społecznego. W pracy szkolnej, w toku lekcji, pojawiają się sytuacje, przeszkody, problemy, które będą zakłócały ład i dyscyplinę mimo zaangażowania nauczyciela w pokonywanie i rozwiązywanie tych trudności. Problematyka artykułu obejmuje zagadnienie tolerancji nauczyciela i podejmowania interwencji wychowawczej wobec zachowań zakłócających tok lekcji wśród studentów pedagogiki i filologii angielskiej, a także ich świadomości efektywnego podejmowania tych działań wobec różnorodnych zachowań uczniów w odniesieniu do wiedzy i umiejętności związanych z nabywaniem kompetencji zawodowych nauczyciela w toku studiów.

1. TOLERANCJA, INTERWENCJA WYCHOWAWCZA

Tolerancja, pojęcie często używane współcześnie w wielu obszarach ludzkiej działalności, oznacza wyrozumiałość dla odmienności, poszanowanie uczuć, poglądów, wierzeń, obyczajów innych. Jest to szacunek dla wolności innych ludzi, ich sposobu życia. Tolerancja zakłada rezygnację z przymusu jako sposobu oddziaływania na innych ludzi, wyłączając sytuacje zagrażające bezpieczeństwu człowieka. Tolerancja jest niezgodą na agresję wobec drugiej osoby, na odbieranie godności.

[1] R.I. Arends, *Uczymy się nauczać*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1995, s. 182.
[2] K. Denek, *Kształcenie i doskonalenie nauczyciela w kontekście jego twórczości*, [w:] S. Juszczyk (red.), *Twórczy rozwój nauczyciela*, Oficyna Wydawnicza „Impuls", Kraków 1996, s. 36.

Można wyróżnić dwa rodzaje tolerancji: pozytywną i negatywną. Tolerancja pozytywna polega na uznaniu innych form zachowań i poglądów jako równoważnych z tymi ogólnie przyjętymi. Tolerancja negatywna (bierna) przejawia się brakiem działań w przypadku zachowań i postaw innych ludzi, mimo iż uznajemy je za niewłaściwe. Przyjęcie takiej postawy jest spowodowane obojętnością w stosunku do tego, co myślą i robią inni, jak też chęcią harmonijnej relacji z nimi (ingerencja mogłaby zaburzyć relacje). Tolerancja negatywna odnosi się do zachowań, postaw, poglądów, zaś tolerancja pozytywna do człowieka jako osoby[3]. J. Hołówka twierdzi, że *nie każdy jej rodzaj zasługuje na uznanie i nie każdy rodzaj nietolerancji na potępienie. Nie jest też odwrotnie, by każdy rodzaj tolerancji był błędem lub wszelka forma nietolerancji zasługiwała na upowszechnienie*[4]. Problem tolerancji i jej granic jest przedmiotem rozważań tego autora, który uważa, że zła tolerancja objawia się nadmierną pobłażliwością, obojętnością, przesadną ugodowością lub brakiem zainteresowania działalnością/postępowaniem innych. Tolerancja jest źle pojmowana, jeśli służy obronie zachowań niezgodnych z prawem, nieakceptowanych społecznie[5]. W. Paszyński, opisując codzienność polskiej szkoły podkreśla, że sami nauczyciele dają przyzwolenie na niewłaściwe zachowanie uczniów, np. oszukiwanie, utrudnianie prowadzenia lekcji, a nawet agresywne zachowanie wobec siebie i innych uczniów. Wysoki poziom tolerancji na niestosowne zachowanie, wulgarne słownictwo, zakłócanie zajęć przez uczniów z premedytacją jest tolerancją negatywną. Zdaniem J. Kwapiszewskiego *coraz częstszym zjawiskiem jest „kupowanie spokoju na lekcji" przez nauczyciela, poprzez np. obniżenie wymagań uczniom, stawianie im lepszych ocen czy prezentowanie postawy obojętnej, lekceważącej wobec sytuacji trudnych*[6].

Tolerancja jest cechą pożądaną w zawodzie nauczyciela, ponieważ pozwala dostrzegać w uczniach odmienności charakteru, postaw, potrzeb, hierarchii wartości. Działania podejmowane przez nauczyciela respektującego podmiotowość ucznia są oparte na dialogu, partnerstwie, chęci wsparcia, a nie na zewnętrznym kierowaniu i narzucaniu modelu zachowań z góry ustalonego, czyli prezentowaniu postawy nietolerancji.

Podział na zachowanie tolerowane i nietolerowane jest bardzo trudny. W sytuacjach zdarzających się w szkolnej rzeczywistości, podczas lekcji, ocena i uznanie słuszności czy niesłuszności zachowania ucznia i nauczyciela może odbywać się w oparciu o wartości, zasady, normy przyjęte nawzajem. W kontekście pracy dydaktyczno-wychowawczej nauczyciela na zajęciach – w większości sytuacji to on powinien decydować o granicach tolerancji czy interwencji wychowawczej wobec uczniów. Hołówka zaznacza, że *tolerancja jest postawą oświeceniową, która odróżnia kierowanie się rozumem od kierowania się emocjami i życzeniami. Granice tolerancji nie dają się opisać przez jednoznaczne wskazanie tego, co należy tolerować, a co trzeba zwalczać*[7], dlatego tak ważna jest wzajemna dobra relacja uczeń – nauczyciel.

[3] A. Molska, *Tolerancja w dzisiejszym społeczeństwie*, Res Humana, 1, 2012, s. 25-27.
[4] J. Hołówka, *Granice tolerancji*, Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze, 4, 1995, s. 2.
[5] *Ibidem*, s. 5.
[6] J. Kwapiszewski, *Problematyka tolerancji i nietolerancji w wybranych publikacjach edukacyjnych i filozoficznych*, Słupskie Studia Filozoficzne, 6, 2007, s. 72.
[7] J. Hołówka, Granice…, *op. cit.*, s. 7.

Kolejnym, ważnym w niniejszym opracowaniu pojęciem, jest interwencja wychowawcza rozumiana jako działanie wychowawcze podejmowane przez nauczyciela wobec wychowanka/ucznia jako reakcja na jego zachowanie trudne.

W konstruowaniu zajęć dydaktyczno-wychowawczych nauczyciel stara się przewidzieć zachowania uczniów, ich potrzeby, możliwości działania. Jednak podczas lekcji mogą pojawiać się zachowania, sytuacje trudne do przewidzenia, które wymagają podjęcia działań, czasami bardzo szybkich interwencji wobec ucznia lub grupy uczniów. *Interwencje mają zwykle dynamiczny przebieg, którego treść i formy zależą w znacznym stopniu od intencji realizatora. Czynnikiem rozstrzygającym o rodzaju podejmowanej interwencji może być wówczas subiektywnie wyrażane zapotrzebowanie odbiorcy lub kompetencje i zasoby możliwe do uruchomienia przez osobę prowadzącą interwencję*[8]. Struktura czynników wpływających na zachowanie się ucznia jest bardzo skomplikowana, dlatego zastosowanie adekwatnej metody interwencji wymaga od nauczyciela posiadania właśnie wielu kompetencji i zasobów. Uwzględnienie tych czynników może okazać się skutecznym środkiem dyscyplinującym[9]. W podejmowaniu interwencji wychowawczej na lekcji ważna jest, zdaniem J. Kołodziejczyka, zasada stosowania minimum siły do spowodowania zmiany niewłaściwego zachowania. Nauczyciel, z racji funkcji i roli, jaką pełni w szkole, na lekcji, posiada władzę, może zatem z niej skorzystać, podejmując interwencję. Chodzi o to, aby metody dyscyplinujące były o różnej treści, formie i sile[10]. Najlepsze są jeszcze takie, jak dodaje J. Pyżalski, *które wykorzystują minimum siły/władzy nauczyciela, jednocześnie pozostawiając jej dużo po stronie ucznia*[11]. Podjęta interwencja i środki dyscyplinujące pozwalają zachować autonomię i podmiotowość nauczyciela oraz ucznia, zachowują też właściwą relację i przez to mogą być skuteczne w procesie dydaktyczno-wychowawczym.

Badania prowadzone w szkołach amerykańskich[12] na temat dyscypliny i podejmowanych interwencji wychowawczych wykazują, że w szkołach, w których zasady dyscypliny oraz konsekwencje niewłaściwych zachowań uczniów są określone w sposób jasny, uczciwy i egzekwowane systematycznie, zdarza się mniej zakłócających zachowań uczniów na lekcji. W szkołach tych istnieje jednocześnie system wsparcia dla uczniów i nauczycieli[13]. W badaniach R. Arum i M. Velez dowiedli, że im więcej dyscypliny stosowano w szkole, tym więcej było pozytywnych zachowań uczniów, a wyniki nauczania wyższe. Jednak wśród badaczy nie ma jednoznacznego stanowiska wobec związku przyczynowo-skutkowego między dyscypliną a osiągnięciami w nauce. Zdaniem P. Jenkins, G. Gottfredson, D. Gottrfedson, E. Czeh i innych dyscyplina oraz ład mogą warunkować

[8] R. Porzak, *Typy interwencji – interwencja wychowawcza*, Remedium, 7/8, 2004, www.psychologia.edu.pl/czytelnia/61-remedium/953-typy-interwencji-interwencja-wychowawcza.html [dostęp: 25.10.2023].
[9] J. Pyżalski, J. Kołodziejczyk, *Nauczyciel wobec sytuacji trudnych wychowawczo*, [w:] Pyżalski J. (red.), *Wychowawcze i społeczno-kulturowe kompetencje współczesnych nauczycieli. Wybrane konteksty*, theQ studio, Łódź 2015, s. 88.
[10] *Ibidem*.
[11] J. Pyżalski, J. Kołodziejczyk, *Nauczyciel wobec sytuacji…*, *op. cit.*, s. 89.
[12] R. Arum, *Judging school discipline: The crisis of moral authority*, Harvard University Press, Cambridge, MA, 2003.
[13] C. Blank, Y. Shavit, *„It disturbs the whole class". Disciplinary infractions in the classroom and their relation to pupil achievement*, Taub Center for Social Policy Studies in Israel, https://www.taubcenter.org.il/wp-content/uploads/2020/12/itdisturbsthewholeclass.pdf [dostęp: 26.10.2023].

skuteczne uczenie się, ale też mogą powodować frustrację, strach, a w związku z tym niezdyscyplinowanie i cały szereg zachowań zakłócających[14]. Badania G.D. Gottfredson i innych potwierdzają korelację między zbytnim dyscyplinowaniem uczniów a ich zachowaniem. Zachowania zakłócające uczniów utrudniają skuteczny proces nauczania/uczenia się, obniżają koncentrację, uwagę uczniów. Nauczyciele więcej czasu muszą poświęcać na dyscyplinowanie uczniów niż na nauczanie. Zachowania zakłócające uczniów zaburzają również zdolność nauczycieli do efektywnego nauczania i często są postrzegane przez samego nauczyciela i przez innych jako nieprawidłowe działania w kierowaniu klasą[15], a także prowadzą do negatywnych postaw i relacji nauczycieli z całą klasą, co bezwzględnie szkodzi wynikom osiąganym przez uczniów[16] nie tylko w zakresie wiedzy i umiejętności, ale też w szeroko pojętym zakresie rozumienia i respektowania zasad życia społecznego.

Przeciwdziałanie zachowaniom zakłócającym uczniów na lekcji jest zadaniem trudnym, odpowiedzialnym i zależnym od indywidualnej oceny sytuacji przez nauczyciela. Jak zauważa Pyżalski, najczęściej *sytuacja jest* […] *utożsamiana z zagrożeniem własnej pozycji społecznej w relacji nauczyciel – uczeń*[17], w przypadku błędnej reakcji lub interwencji może doprowadzić do poważnych konfliktów w klasie. Świadomość nauczyciela i jego indywidualne, subiektywne nastawienie do rzeczywistości, ujmowanie jej z punktu widzenia radzenia sobie z problemami i wspierania ucznia może w istotny sposób zapobiec jego niewłaściwym zachowaniom na lekcji.

2. ZACHOWANIA TRUDNE, PROBLEMOWE, ZAKŁÓCAJĄCE

Trudne, problemowe zachowania uczniów w szkole są codziennością w pracy nauczyciela. Uwarunkowania tych zachowań są bardzo różne. W literaturze pedagogicznej wśród źródeł zachowań trudnych wymienia się: źródła osobowościowe, środowisko rodzinne, środowisko rówieśnicze. I. Obuchowska uznaje, że zachowanie problemowe ucznia na lekcji może sprawiać trudności nauczycielom, innym uczniom, a także samemu uczniowi, który takie zachowanie przejawia. Dzieli zachowania problemowe na dotyczące: samego ucznia oraz jego funkcji fizycznych i psychicznych; obowiązków szkolnych i osiągnięć; kontaktów w szkolnej grupie rówieśniczej oraz norm przestrzeganych w klasie, wobec uczniów i nauczycieli. Wszystkie one wpływają zakłócająco na tok zajęć szkolnych[18]. Należy przyjąć, że zachowania zakłócające uczniów na lekcji nie są akceptowane przez nauczycieli, ponieważ zaburzają tok lekcji i w większości negatywnie oddziałują na innych uczniów w procesie edukacyjnym. Nauczyciele najczęściej uważają,

[14] *Ibidem*, s. 5.
[15] K. Granström, *Group phenomena and classroom management in Sweden*, [w:] Evertson C.M., Weinstein C.S. (red.), *Handbook of classroom management: Research, practice, and contemporary issues*, Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah 2006, s. 1141-1160.
[16] C. Blank, Y. Shavit, *„It disturbs the whole class". Disciplinary…*, *op. cit.*, s. 5.
[17] J. Pyżalski, *Nauczyciele – uczniowie. Dwa spojrzenia na dyscyplinę w klasie*, Oficyna Wydawnicza „Impuls", Kraków, s. 77.
[18] I. Obuchowska, *Problemowe zachowania uczniów*, [w:] Kruszewski K. (red.), *Sztuka nauczania. Czynności nauczyciela*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1995, s. 313.

że uczniowie takim zachowaniem łamią dyscyplinę i naruszają ustalony porządek oraz ład potrzebny do prawidłowego prowadzenia zajęć. Ocena tych zachowań uczniów jest z punktu widzenia nauczyciela subiektywna i uzależniona od wielu czynników, m.in.: rodzaju i intensywności zachowań manifestowanych przez uczniów, poziomu tolerancji nauczyciela, relacji uczeń – nauczyciel, sposobów radzenia sobie w sytuacjach trudnych (tj. takich działań nauczyciela, które będą korzystne dla ucznia szczególnie w aspekcie prorozwojowym i relacji z nauczycielem)[19]. Sposób reagowania, interweniowania na nie bardzo zależy od nauczyciela.

Pyżalski, opisując niewłaściwe zachowania uczniów, zwraca uwagę na fakt istnienia bardzo wielu działań uczniów, które mogą być uznane przez nauczyciela za trudne, problemowe, zakłócające. Katalog tych zachowań jest praktycznie nieskończony. Autor, powołując się na podziały prezentowane w literaturze zachodniej, podaje praktyczny podział J. Levina i J.F. Nolana – ze względu na warunki, w których spełnia się zachowanie trudne wychowawczo, czyli:

1. uniemożliwia lub poważnie zakłóca pracę nauczyciela;
2. narusza prawo innych uczniów do uczenia się podczas lekcji;
3. jest dla innych fizycznie lub psychicznie niebezpieczne;
4. polega na niszczeniu czyjejś własności[20].

W wymienionych zakresach można klasyfikować konkretne zachowania zakłócające ucznia na lekcji. Pyżalski w badaniach nad opisywanym w tekście zagadnieniem, w wywiadzie bezpośrednim, zebrał opinie 1214 nauczycieli z całego kraju. Nauczyciele wymieniali najczęściej tzw. „drobne" niewłaściwe zachowania ucznia na lekcji (rozmowy z innymi, śmiech, hałasowanie), spóźnianie się na lekcje czy zajmowanie się innymi sprawami niezwiązanymi z lekcją. Częściej również zwracali uwagę na używanie wulgarnych słów czy gestów, żucie gumy, korzystanie z telefonu komórkowego. Rzadko zdarzały się zachowania o charakterze agresywnym, np. grożenie kolegom, rzucanie przedmiotami, wandalizm czy pobicie.

Zachowania zakłócające uczniów na lekcji mają różne nasilenie. W odpowiedzi na nie nauczyciel musi w krótkim czasie analizować sytuację, wybrać adekwatny, optymalny sposób reakcji na zachowanie ucznia i zastosować w praktyce, w zależności od okoliczności, działanie: tolerować albo interweniować.

3. USTALENIA METODOLOGICZNE

Celem badań jest poznanie i ustalenie poziomu tolerancji na zachowania zakłócające tok lekcji, a także poznanie i dokonanie interpretacji świadomości efektywnego kierowania klasą u studentów pedagogiki i filologii angielskiej. Świadomość może dotyczyć własnego „ja" oraz otoczenia. Jednostka zdaje sobie sprawę ze swoich związków z otoczeniem i ze swojej odrębności, swoich własnych cech, stanów, potrzeb, czynności, swojego

[19] J. Pyżalski, J. Kołodziejczyk, *Nauczyciel wobec sytuacji…*, *op. cit.*, s. 77.
[20] *Ibidem*, s. 81.

miejsca na ziemi. Świadomość natomiast jest rozumiana jako *wewnętrzne, subiektywne odzwierciedlenie rzeczywistości, proces o indywidualnej dynamice*[21].

Problem główny został sformułowany w formie pytań: Jaki poziom tolerancji na zachowania zakłócające uczniów mają studenci pedagogiki i filologii angielskiej? Jaka jest ich świadomość efektywnego kierowania klasą?

W badaniach zastosowano triangulację metod, w strategii ilościowej zastosowano metodę sondażu diagnostycznego i wykorzystano Kwestionariusz do analizy poziomu tolerancji na zachowania zakłócające autorstwa D. Pankowskiej, a w strategii badań jakościowych zastosowano metodę wywiadu ukierunkowanego tematycznie, który według H.H. Krügera *jest najbardziej odpowiedni, gdy celem jest zebranie danych na temat konkretnego tematu*[22].

W badaniach wzięło udział 60 studentów pedagogiki i filologii angielskiej, studiów stacjonarnych. Przeprowadzono również 13 wywiadów ukierunkowanych.

4. ANALIZA WYNIKÓW BADAŃ

4.1. POZIOM TOLERANCJI BADANYCH STUDENTÓW NA ZACHOWANIA ZAKŁÓCAJĄCE UCZNIÓW

Badani mogli odnieść się do zachowań zakłócających tok zajęć szkolnych. Wśród 29 stwierdzeń wymienionych w kwestionariuszu wskazali zachowania, których nie akceptują, nie tolerują na lekcji. Zachowania te prezentuje tabela 1.

Tabela 1. Zachowania uznane za zakłócające, nieakceptowane przez badanych

Uczeń na lekcji	**N**	**%**
samowolnie wychodzi z ławki	18	30
używa wulgarnego słownictwa	35	58,3
głośno komentuje zachowanie, wypowiedzi nauczyciela	20	33,3
skupia uwagę klasy, błaznuje	20	33,3
wydaje nieartykułowane dźwięki (chrząka, cmoka, itp.)	19	31,7
nie wykonuje poleceń nauczyciela	19	31,7
skarży (bez istotnego powodu)	22	36,7
robi hałas (stuka, szura itp.)	24	40
przejawia agresję fizyczną wobec kolegów	31	51,7
korzysta z telefonu komórkowego na lekcji	25	41,7

Źródło: badania własne.

Z analizy danych wynika, że studenci, przyszli nauczyciele, nie tolerują używania wulgarnego słownictwa (58,3%), agresji fizycznej przejawianej wobec kolegów (51,7%). Badani nie akceptują sytuacji korzystania z telefonu komórkowego podczas lekcji (41,7%), robienia hałasu w klasie poprzez stukanie, szuranie itp. (40%) oraz skarżenia na innych bez istotnego powodu (36,7%). Co trzeci badany za zachowania nieakceptowane uważa

[21] www. psychologia.net.pl/słownik.php?level=29 [dostęp: 21.10.2023].
[22] H.H. Krüger, *Metody badań w pedagogice*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2007, s. 164.

głośne komentowanie zachowania i wypowiedzi nauczyciela, błaznowanie ucznia i skupiania uwagi na sobie, a także niewykonywanie poleceń nauczyciela i przeszkadzanie na lekcji polegające na wydawaniu nieartykułowanych dźwięków (jak cmokanie, gwizdanie, mlaskanie).

Badani studenci mogli odnieść się do zachowań trudnych uczniów na lekcji, na które ich zdaniem reagowaliby, podejmowali interwencję. Wyniki zawiera tabela 2.

Tabela 2. Zachowania, na które reagowałby badany

Uczeń na lekcji	**N**	**%**
kręci się, odwraca	26	43,3
zamyśla się, nie uważa, „wyłącza się"	26	43,3
żuje gumę	26	43,3
wydaje nieartykułowane dźwięki (chrząka, cmoka itp.)	26	43,3
niechlujnie siedzi	20	33,3
podpowiada kolegom	20	33,3
samowolnie wychodzi z ławki	22	36,7
zajmuje się czymś innym (po cichu)	22	36,7
zrywa się, gdy zadzwoni dzwonek	24	40
udziela odpowiedzi bez pozwolenia	24	40
podjada na lekcji	25	41,7
ostentacyjnie okazuje znudzenie, ziewa itp.	21	35
głośno komentuje zachowanie, wypowiedź nauczyciela	21	35
skarży (bez istotnego powodu)	19	31,7
podlizuje się nauczycielowi	19	31,7
podaje liściki kolegom	30	50
wykonuje polecenie z ociąganiem	27	45

Źródło: badania własne.

Z danych zawartych w tabeli wynika, że połowa badanych studentów reagowałaby w sytuacji, kiedy uczeń podczas lekcji podaje liściki kolegom (50%), prawie połowa uważa też, że reakcji z ich strony wymaga wykonywanie przez ucznia poleceń z ociąganiem, widocznym lekceważeniem (45%). Prawie co drugi badany student reagowałby lub interweniował w razie zachowań przeszkadzających w pracy innym uczniom, takich jak np. kręcenie się w ławce, odwracanie, chrząkanie, cmokanie czy mlaskanie podczas żucia gumy (43,3%). Reakcja z ich strony byłaby również podczas podjadania na lekcji przez ucznia (41,7%), a także kiedy uczeń odpowiada bez pozwolenia i zrywa się z miejsca, kiedy usłyszy dzwonek (40%). Co trzeci badany podejmowałby interwencję na samowolne wychodzenie ucznia z ławki, zajmowanie się czymś innym na lekcji, okazywanie znudzenia poprzez ziewanie, jak również w momencie, kiedy uczeń komentuje wypowiedź lub zachowanie nauczyciela.

Katalog zachowań niewłaściwych uczniów na lekcji jest nieskończony. Studenci w toku studiów mają zajęcia, podczas których zdobywają wiedzę i umiejętności radzenia sobie w sytuacjach trudnych, opanowania stresu w przypadku braku ładu i dyscypliny na lekcji. Pomimo tego są takie zachowania, których się obawiają, prezentuje je tabela 3.

Tabela 3. Zachowania, których najbardziej obawiają się studenci

Uczeń na lekcji	**N**	**%**
przejawia agresję fizyczna wobec kolegów	13	21,7
nie wykonuje poleceń nauczyciela	12	20
używa wulgarnego słownictwa	9	15

Źródło: badania własne.

Wśród zachowań zakłócających proces nauczania/uczenia się badani najbardziej obawiają się przejawiania przez uczniów agresji fizycznej wobec kolegów (21,7%), niewykonywania poleceń nauczyciela (20%) i używania wulgarnego słownictwa (15%).

Przypominając stwierdzenie Hołówki, że trudno jest określić granice tolerancji, poziom tolerancji i wskazać, co można tolerować, a co nie, w kontekście szerokiego zakresu zachowań zakłócających uczniów na lekcji i uwarunkowań procesu nauczania/uczenia się oraz uwarunkowań związanych z osobą nauczyciela (np. zmienne osobowościowe, społeczne, czas i subiektywna ocena poziomu emocji) poziom tolerancji w omawianych badaniach został określony na podstawie średniej ważonej wszystkich wskazań i określony na skali poziomu tolerancji jako: niski, średni, wysoki. Wyniki prezentuje tabela 4.

Tabela 4. Poziom tolerancji wśród badanych na zachowania zakłócające tok lekcji

Poziom	**Zachowanie ucznia**	**Xw**
Niski (1-2,0)	używa wulgarnego słownictwa	1,7
	wydaje nieartykułowane dźwięki (chrząka, cmoka itp.)	1,96
	skarży (bez istotnego powodu)	1,98
	robi hałas (stuka, szura itp.)	1,98
	przejawia agresję fizyczna wobec kolegów	1,99
	głośno komentuje zachowanie, wypowiedź nauczyciela	2,00
Średni (2,1-3,0)	samowolnie wychodzi z ławki	2,1
	korzysta z telefonu komórkowego na lekcji	2,11
	skupia uwagę klasy, błaznuje	2,15
	nie wykonuje poleceń nauczyciela	2,28
	głośno komentuje zachowanie, wypowiedzi kolegi	2,3
	żuje gumę	2,4
	ostentacyjnie okazuje znudzenie, ziewa itp.	2,4
	spóźnia się	2,41
	śmieje się	2,41
	zrywa się, gdy zadzwoni dzwonek	2,5
	wdaje się z nauczycielem w rozmowę nie na temat	2,5
	podjada na lekcji	2,5
	udziela odpowiedzi bez pozwolenia	2,5
	podaje liściki kolegom	2,51
	niechlujnie siedzi	2,6
	zamyśla się, nie uważa, „wyłącza się”	2,6
	zadaje pytania niezwiązane z tematem	2,6
	podlizuje się nauczycielowi	2,6
	wykonuje polecenie z ociąganiem	2,6
	kręci się, odwraca	2,8

	podpowiada kolegom	2,86
	zajmuje się czymś innym (po cichu)	2,91
Wysoki (od 3,1)	rozmawia z kolegą	3,4

Źródło: badania własne.

Wysoki poziom tolerancji wykazują badani tylko wobec rozmów ucznia z kolegą podczas lekcji. Średni poziom tolerancji wykazują wobec większości zachowań zakłócających, które można podzielić na: zachowania zakłócające indywidualne ucznia na lekcji (dziewięć zachowań), zachowania ucznia zakłócające proces nauczania/ uczenia się (pięć zachowań), zachowania zakłócające wobec kolegów (cztery zachowania), zachowania zakłócające wobec nauczyciela (cztery zachowania). Podział ten jest jednak nieostry, ponieważ niewłaściwe indywidualne zachowania ucznia dezorganizują pracę innych, w istotny sposób zakłócają proces kształcenia i jednocześnie przyczyniają się do dezorganizacji pracy nauczyciela i negatywnej relacji z uczniem. Niski poziom tolerancji związany jest z umiejętnością regulacji emocji badanych, dużą rolę odgrywa również częstotliwość i czas trwania zachowań zakłócających.

4.2. ŚWIADOMOŚĆ WŚRÓD BADANYCH EFEKTYWNEGO KIEROWANIA KLASĄ

W części analizy wyników badań jakościowych, na podstawie wywiadu ukierunkowanego, studenci wypowiadali się na temat świadomości podczas efektywnego kierowania klasą, stosowania metod dyscyplinujących i ich skuteczności. Przykłady wypowiedzi i ich interpretacja zostały przedstawione poniżej:

Uważam, że nad wyraz ważna jest dyscyplina oraz konsekwencje w podejmowanych działaniach. Szczególnie jak są zajęcia ze starszymi uczniami, trzeba im okazać nieugiętość, bo oni potrafią potem to wykorzystać, że nie było kary za niewłaściwe zachowanie. Z małymi dziećmi nie mam problemu, bo one jeszcze nauczyciela słuchają, ale starsi są inni, a szczególnie jeśli widzą młodego nauczyciela, to myślą, że mogą sobie z nim pożartować i nie słuchać. Ja najczęściej starszym piszę uwagę do dzienniczka albo zadaję trudną pracę domową z języka angielskiego. Czy to jest skuteczne? Nie wiem. Pamiętam, jak było w mojej szkole, do której chodziłam. Nie chciałam mieć dodatkowej pracy, to siedziałam cicho. Najlepiej jest dobrze przygotować się do lekcji i nie dać czasu na nudę (S13). Studentka ma świadomość konsekwencji w podejmowanych działaniach dyscyplinujących. Pracę z uczniami starszymi traktuje jak swego rodzaju niezwykłe wyzwanie, bohaterstwo, używa określenia „nieugiętość", ale o skuteczności wypowiada się najczęściej z perspektywy własnych szkolnych doświadczeń. Badana podaje dwa warunki skuteczności: dobre przygotowanie nauczyciela do zajęć i aktywizowanie uczniów. W stosunku do starszych uczniów stosuje kary, nie ma do nich zaufania, a o młodszych uczniach, wydaje się, myśli infantylnie.

Wiara we własne możliwości: wyrozumiałość, stanowczość, dystans i obiektywizm – to najważniejsze kategorie, które można wyodrębnić w kolejnej wypowiedzi: *trzeba być wyrozumiałym, ale stanowczym w swoich postanowieniach, trzeba podchodzić do wszystkiego*

z dystansem, zapytać ucznia, dlaczego jest taki, dlaczego przeszkadza na lekcji, a dopiero potem wymyślić karę. Mam świadomość tego, że tak naprawdę nie wiem, jak zareaguję, ale będę się starał zachować spokój (S11). Pozytywne nastawienie do sytuacji szkolnych przejawia się w wypowiedziach przyszłych nauczycieli klas I-III: *żeby być skutecznym trzeba poznać uczniów, indywidualizować ich w każdej kwestii, okazać zrozumienie oraz akceptację. Uczniowie nie będą przeszkadzali, jeśli będą mieli kreatywne zajęcia, nieużywanie autokratycznego stylu. Rozmowa jest najlepszym rozwiązaniem, ponieważ nauczyciel powinien być dla dziecka drugim rodzicem, szczególnie w klasach I-III* (S10); *Uważam, że nie powinno się na dzieci krzyczeć, podnosić głosu, reagując na ich zachowanie. W mojej szkole dyrektorka powiedziała, że dobro dziecka jest najważniejsze i mamy tak działać, żeby dzieci nie skarżyły rodzicom, że są w szkole karane. Najczęściej dzieci się słuchają, ale ja miałam drugą klasę, to może dlatego* (S5); *skuteczne są rozmowy i stosowanie środków i pomocy dydaktycznych do lekcji, wtedy można utrzymać ład i porządek na lekcji* (S3). Studentki przyznają, że pracując z młodszymi dziećmi, łatwiej jest utrzymać dyscyplinę w klasie, a poprzez atrakcyjne zajęcia można uzyskać akceptację działań nauczyciela.

Wiele wypowiedzi badanych wskazuje na to, że w przypadku zachowań zakłócających uczniów najefektywniejszą metodą skutecznego kierowania klasą jest rozmowa. Jedna z badanych stwierdza: *przede wszystkim ważna jest rozmowa z uczniem, jasno określone reguły i normy postępowania. Zawsze wyjaśniam uczniom, czego od nich oczekuję, jakie zachowania podczas zajęć są niedopuszczalne i jakie będą konsekwencje łamania tych reguł. Staram się do uczniów mówić spokojnie, nie krzyczeć, nie rozkazywać, tylko raczej poprosić. Jestem młodym nauczycielem, jeszcze się uczę, ale wolę być dla uczniów miła i uczynna. Taki przykład też jest dobry. Oni się tego uczą i może zapamiętają, że tak lepiej współpracować z innymi. Raczej nie mam problemów na zajęciach. Czasami zdarza się sytuacja konfliktowa, staram się rozwiązać na bieżąco* (S7). Strategia działania przyjęta przez studentkę wydaje się merytoryczna i oparta na wiedzy i umiejętności porozumiewania się w sytuacjach konfliktowych. Badana jest świadoma działań, jakie należy podjąć w sytuacjach zachowań trudnych, zarówno uczniów, jak i rodziców. Przyjmuje odpowiedzialny sposób postępowania wobec uczniów przejawiających zachowania zakłócające i stosuje dobre rozwiązania: rozmowy, własny przykład, współpracę z uczniami – one tworzą warunki dla skuteczności i efektywności kształcenia. Studentka ma poczucie własnej sprawczości.

W innej wypowiedzi student też podkreśla efektywność rozmowy z uczniem, wskazuje na rolę rodziców w wychowaniu i jednocześnie ujawnia swoje obawy na reakcję rodziców wobec kary za zachowania zakłócające ich dziecka podczas lekcji: *moim zdaniem skuteczna jest dyskusja/rozmowa, które miałyby na celu zrozumienie i wyeliminowanie problemu. Na studiach uczymy się o metodach wychowania, warto, żeby rodzice o nich wiedzieli. Duża rola rodziców jest w wychowaniu, przekazywaniu zasad kultury, przecież nauczyciel nie ma czasu na lekcji, musi realizować program. Zanim pozna się ucznia, to on na lekcji rozrabia i trudno zastosować karę, bo nie wiem, jak on zareaguje, powie rodzicom i potem jeszcze więcej tłumaczenia jest. Więcej dyscypliny na lekcji by było, żeby rodzice zajęli się też wychowywaniem* (S4). W wypowiedzi badany odwołuje się do zasad i metod wychowania, które poznaje podczas studiów, wydają się jasne i przydatne

w wychowaniu, a następnie konfrontuje to z rzeczywistością szkolną i wyraża swoją wątpliwość wobec postaw rodziców, które mogą oni przyjąć w obronie własnych dzieci. W kolejnej wypowiedzi badana podobnie uważa, że na wszelkiego rodzaju zachowania zakłócające skuteczna jest rozmowa. Pozwoli ona odsunąć w czasie pojawienie się kolejnych zachowań trudnych: *Moje wskazówki i rady na tego typu zachowania to zawsze rozmowa z uczniem. Na jakiś czas jest skuteczna. Tak naprawdę to obawiam się poważnych, złych zachowań. Nie wiem, może wtedy wyślę do dyrektora. Uczeń przestraszy się i nie będzie tak dalej robił* (S12). Studentka jest jednak pełna obaw co do własnych umiejętności i reakcji na te zachowania. Wydaje się, że świadomość badanej o skuteczności działań dyscyplinujących opiera się na nadziei, iż autorytet formalny dyrektora szkoły jest rozwiązaniem, i do niego zamierza się odwoływać. Brak stylu i pomysłu na działania dyscyplinujące można zauważyć w kolejnej narracji: *Takie codzienne przeszkadzanie to często staram się nie zauważać. Ale kiedy uczeń przejawia agresję wobec innych, wyzywa na przerwach albo skacze po ławkach, to takie zachowania są przeze mnie nietolerowane. Wtedy proszę opiekuna praktyk, żeby powiadomić dyrektora szkoły. Nie można akceptować agresji. Inni uczniowie to widzą i mogą postępować podobnie. Raczej jestem za dyscypliną w klasie, a na studiach powinno być więcej godzin na takie zajęcia o zachowaniu uczniów* (S8). Przyjęty sposób postępowania wobec zachowań uczniów jest niekonsekwentny, podobnie jak w kolejnym przykładzie: *Ja osobiście reaguję wtedy, gdy uczniowie zrobią coś bardzo złego i tak na przykład przeklinają, biją się, dyskutują z nauczycielem. Jak uczeń rozmawia na lekcji albo na przykład ugryzie kawałek bułki, to ja tego nie zauważam. Muszę realizować scenariusz zajęć* (S6). Jeśli nie zauważa się zachowań problemowych, jak określa je jeden z narratorów „codziennych", to dochodzi prawdopodobnie do łamania ogólnych zasad obowiązujących w klasie, ale też pojawia się odczucie braku wystarczającej wiedzy na ten temat. Reagowanie tylko na zachowania agresywne ucznia, zawiadamianie dyrektora daje pozorne poczucie panowania nad ładem i dyscypliną w klasie. Ignorowanie innych zachowań zakłócających uczniów jest przykładem tolerancji negatywnej, nieskutecznym i nieefektywnym działaniem w procesie nauczania/uczenia się.

W jednym z wywiadów studentka przyznała: *na praktykach mój opiekun od razu zapowiedział, że nauczyciel w klasie musi mieć „posłuch". Mam być ostra i wymagać, ponieważ jak uczniowie zobaczą mój młody wiek, to będą to wykorzystywać. Przyznam szczerze, że dobrze, że miałam takiego opiekuna, bo uważam, że nauczyciel powinien być konsekwentny i utrzymywać dyscyplinę. Mogłam prowadzić lekcje, a jak było już tak trochę źle, to wtedy wkraczała moja opiekunka praktyk i uspokajała tych najgorszych, którzy na przykład głośno rozmawiali ze sobą albo nie wykonywali moich poleceń. Często straszyła wezwaniem rodziców. I to było skuteczne* (S2). Pomoc doświadczonego nauczyciela w utrzymaniu dyscypliny na lekcji jest jednocześnie dla studenta przykładem sposobów postępowania nauczyciela wobec zachowań zakłócających uczniów. Zachowania te stawiają studenta często w sytuacji dla niego trudnej: *przyznam, trochę się boję – jak pójdę sama do klasy i będę musiała opanować uczniów. Podczas studiów powinno być więcej zajęć na temat, jak ma się zachować nauczyciel* (S2).

W wywiadach badani przyznają również, że ignorują niektóre niewłaściwe zachowania, pobłażają uczniom, uznając prawdopodobnie, że nie są to zachowania zagrażające

bezpieczeństwu innym uczniom i szkoda tracić czas na lekcji na rozmowy wyjaśniające, dyscyplinujące.

Badani zostali poproszeni również o to, aby wśród zachowań niewłaściwych podali te, które najczęściej wykazywali na lekcji, kiedy sami chodzili jeszcze do szkoły. Wyniki prezentuje tabela 5.

Tabela 5. Zachowania, które zdarzało się popełniać studentom, gdy sami byli uczniami

Uczeń na lekcji	**N**	**%**
rozmawia z kolegą	35	58,3
kręci się, odwraca	20	33,3
zamyśla się, nie uważa, „wyłącza się"	15	25
zrywa się, gdy zadzwoni dzwonek	9	15
podjada na lekcji	7	11,7
żuje gumę	7	11,7
podaje liściki kolegom	14	23,3
podpowiada kolegom	12	20
zajmuje się czymś innym (po cichu)	15	25

Źródło: badania własne.

Z analizy danych w tabeli 5 wynika, że ponad połowa badanych (58,3%) na lekcjach rozmawiała z kolegami, koleżankami, co trzecia badana kręciła się na lekcji, odwracała. Grupa 25% badanych przyznała, że w trakcie lekcji zamyślała się, po prostu „wyłączała się", nie uważając, albo zajmowała się czymś innym. Badani na lekcjach przekazywali liściki kolegom, podpowiadali innym, zrywali się, gdy usłyszeli dzwonek na przerwę albo podjadali, żuli gumę podczas lekcji.

PODSUMOWANIE

Na podstawie swojej wiedzy, doświadczeń i odczuć badani:

1. najbardziej obawiają się przejawiania przez uczniów agresji fizycznej wobec kolegów, niewykonywania poleceń nauczyciela i używania wulgarnego słownictwa;
2. przypuszczają, że najczęściej reagowaliby w sytuacji, kiedy uczeń podczas lekcji podaje liściki kolegom oraz w sytuacji wykonywania przez ucznia poleceń z ociąganiem, widocznym lekceważeniem;
3. wykazują niski poziom tolerancji na zachowania zakłócające uczniów, które wymagają reakcji i umiejętności związanych z regulacją emocji samych badanych;
4. podkreślają rozmowę jako najskuteczniejszy sposób postępowania wobec zachowań zakłócających uczniów na lekcji;
5. raczej nie mają perspektywy czy planu własnych rozwiązań w sytuacjach trudnych, a świadomość metod, stylu, czy strategii nauczycielskich działań jest niska;
6. nie przewidują własnych konstruktywnych rozwiązań, a tolerancja negatywnych zachowań zakłócających uczniów usprawiedliwiana jest przez nich realizacją programu nauczania, błędami rodziców w wychowaniu dziecka, prowokacją uczniów czy własnym młodym wiekiem;

7. postulują zwiększenie na studiach liczby godzin zajęć poświęconych na rozwijanie umiejętności negocjacyjnych w zakresie rozwiązywania konfliktów czy nauczycielskich kompetencji kierowania klasą.

Wśród badanych zdarzają się również studenci świadomi swojej skuteczności i efektywności prowadzonego procesu nauczania/ uczenia się. Ich pracę dydaktyczno-wychowawczą charakteryzuje podmiotowe traktowanie, wsparcie dziecka, spokój i opanowanie w kontaktach i działaniu z uczniem na lekcji, a także adekwatność w doborze i stosowaniu kar oraz nagród wobec uczniów.

Trudna praca dydaktyczno-wychowawcza w szkole, codzienne kontakty z młodzieżą wymagają od nauczyciela radzenia sobie z wieloma sytuacjami, w których uczniowie łamią normy społeczne, wykazują zachowania ryzykowne, czasami wręcz swoimi działaniami prowokują nauczyciela do podejmowania interwencji wychowawczej. W wyborze sposobów podejmowania działań interwencyjnych nauczyciele muszą również wziąć pod uwagę zaburzenia w zachowaniu i zaburzenia psychiczne, z którymi coraz częściej zmagają się uczniowie. Szybkie rozpoznanie sytuacji, podjęcie decyzji i reakcji na zachowania zakłócające, znalezienie najlepszego rozwiązania problemu nie jest łatwe. Należy dodać, że nauczyciel w takiej sytuacji działa pod ogromną presją, napięciem, poddany jest niejednokrotnie ekspozycji społecznej. Czy będą to działania interwencyjne wobec ucznia, czy tolerancja jego zachowań – zależy od posiadania przez nauczyciela odpowiednich kompetencji kluczowych, ponieważ w procesie dydaktyczno-wychowawczym oczekiwania wobec nauczycieli są bardzo wysokie.

LITERATURA

Arends R.I., *Uczymy się nauczać*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1995.

Blank C., Shavit Y., *„It disturbs the whole class". Disciplinary infractions in the classroom and their relation to pupil achievement*, Taub Center for Social Policy Studies in Israel, https://www.taubcenter.org.il/wp-content/uploads/2020/12/itdisturbsthewholeclass.pdf [dostęp: 26.10.2023].

Denek K., *Kształcenie i doskonalenie nauczyciela w kontekście jego twórczości*, [w:] Juszczyk S. (red.), *Twórczy rozwój nauczyciela*, Oficyna Wydawnicza „Impuls", Kraków 1996.

Granström K., *Group phenomena and classroom management in Sweden*, [w:] Evertson C.M., Weinstein C.S. (red.), *Handbook of classroom management: Research, practice, and contemporary issues*, Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah 2006.

Hołówka J., *Granice tolerancji*, Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze, 4, 1995.

Krüger H.H., *Metody badań w pedagogice*, Metody badań w pedagogice, Gdańsk 2007.

Kwapiszewski J., *Problematyka tolerancji i nietolerancji w wybranych publikacjach edukacyjnych i filozoficznych*, Słupskie Studia Filozoficzne, 6, 2007.

Molska A., *Tolerancja w dzisiejszym społeczeństwie*, Res Humana, 1, 2012.

Obuchowska I., *Problemowe zachowania uczniów*, [w:] Kruszewski K. (red.), *Sztuka nauczania. Czynności nauczyciela*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1995.

Porzak R., *Typy interwencji – interwencja wychowawcza*, Remedium, 7/8, 2004, [w:] www.psychologia.edu.pl/czytelnia/61-remedium/953-typy-interwencji-interwencja-wychowawcza.html [dostęp: 25.10.2023].

Pyżalski J., *Nauczyciele – uczniowie. Dwa spojrzenia na dyscyplinę w klasie*, Oficyna Wydawnicza „Impuls", Kraków 2007.

Pyżalski J., Kołodziejczyk J., *Nauczyciel wobec sytuacji trudnych wychowawczo*, [w:] Pyżalski J. (red.), *Wychowawcze i społeczno-kulturowe kompetencje współczesnych nauczycieli. Wybrane konteksty*, theQ studio, Łódź 2015.

www. psychologia.net.pl/słownik.php?level=29 [dostęp: 21.10.2023].

VARIA

ROZPRAWY NAUKOWE I ZAWODOWE ANS W ELBLĄGU

NUMER 2/2024 | ISSN 2956-7149

ALEKSANDRA SZAŁAJ
Studentka Instytutu Ekonomicznego
Akademia Nauk Stosowanych w Elblągu

DZIAŁALNOŚĆ BIBLIOTEKI ANS W ELBLĄGU W ROKU AKADEMICKIM 2023/2024 OCZAMI STUDENTKI

WSTĘP

Biblioteka Akademii Nauk Stosowanych w Elblągu (BANS) jest wyjątkowym miejscem na naszej Uczelni. Jej priorytet to zapewnienie szeroko pojętego zaplecza dydaktycznego, co skutecznie realizuje poprzez dysponowanie bogatym zasobem i zakresem usług. Poza tym wspiera różnorodne działania kulturalne, artystyczne, a także integruje społeczność studencką. Pełni zatem istotną rolę w krzewieniu kultury, jak również w budowaniu wspólnoty akademickiej.

1. DZIAŁALNOŚĆ BANS W PRAKTYCE

Nowy rok akademicki rozpoczął się od szkolenia bibliotecznego dla studentów pierwszego roku. Każdy student musi je odbyć, aby móc korzystać ze zbiorów Biblioteki. Jest to doskonała okazja do przedstawienia oferty, w szczególności ukazania możliwej pomocy dydaktycznej oraz swego rodzaju przełamanie bariery i zachęcenie studentów do odwiedzania tego miejsca.

Z początkiem grudnia oficjalnie ogłoszono start projektu „SeANS w BANS". Dyskusyjny Klub Filmowy rozpoczął swoją działalność 7 grudnia 2023 roku, wspierając Wielką Orkiestrę Świątecznej Pomocy (WOŚP), 24 stycznia 2024 roku odbyło się wyjątkowe spotkanie, na którym miłośnicy kina omówili film „Equilibrium". Zebrania odbywają się cyklicznie, a kinomaniacy zapraszają do dołączenia w ich szeregi i do wspólnych seANSów.

BANS, jak co roku, wspiera szereg akcji charytatywnych, w tym WOŚP. Przez cały tydzień, zaczynając od 22 stycznia 2024 roku, zorganizowano różnorodne wydarzenia,

przy których można było wrzucić coś do „wośpowej puszki". Studenci mogli wziąć udział w: loterii, Dniu Medycznym, spotkaniu koła filmowego, warsztatach z szycia czy wystawie haftu diamentowego. Istniała także możliwość zakupu ciasta i gofrów. Akcje zorganizowane były we współpracy z kołami naukowymi oraz Biurem Promocji ANS w Elblągu. Wszystkie cieszyły się dużym zainteresowaniem, a zebrane środki wsparły WOŚP.

W pierwszej połowie marca z inicjatywy Pani dr inż. Anny Remhus-Forc rozpoczęto akcję „Podaruj książkę Polakom na Litwie". Celem była zbiórka książek w języku polskim i dostarczenie ich Polakom mieszkającym na Litwie. Akcja trwała od 11 marca do 15 kwietnia 2024 roku i dzięki darczyńcom przerosła najśmielsze oczekiwania. Kilkadziesiąt kartonów książek trafiło do miejscowości Wędziagoła. Niewątpliwie takie działania przyczyniają się do promowania czytelnictwa i rozwoju kulturalnego lokalnych społeczności.

Niezwykle ciekawym wydarzeniem było zorganizowanie spotkania łączącego Dzień Kobiet z Dniem Poezji – „Kobieta w poezji, kobieta w muzyce", które odbyło się 12 marca 2024 roku. W związku z tym, że marzec kojarzy się z kobiecością, motywem przewodnim była poezja o tematyce kobiecej. Uczestnicy mieli okazję zaprezentować swoją twórczość przy akompaniamencie wiolonczeli, co stworzyło magiczny i niepowtarzalny nastrój.

Szczególnie wyjątkowym czasem był Tydzień Bibliotek, który rozpoczął się 8 maja. Warto zaznaczyć, że był to Dzień Bibliotekarza i Bibliotek. Hasło tygodnia, czyli „Biblioteka – miejsce na czasie", idealnie podsumowuje to, co działo się wokół BANS. Ogromnym zainteresowaniem cieszył się wykład studenta psychologii Daniela Dobranza pt. „Zdrowie a tryb życia". Odbyły się także: warsztaty krawieckie i stolarskie, rozgrywki gier planszowych, szkolenie z multiwyszukiwarki EDS, pokaz filmowy oraz wernisaż.

2. GALERIA FILAR SZTUKI

Przy BANS funkcjonuje Galeria Filar Sztuki. W obecnym roku akademickim odbyło się już pięć wystaw. Wszystkie zapewniły niepowtarzalne i niezmiernie ciekawe doznania artystyczne:

- Pod koniec października 2023 roku pierwszą wystawę, zatytułowaną „Twórcza wolność", zaprezentowała Julia Czech. Autorka jest studentką IV roku ekonomii. Jak sama stwierdziła, tworzy prace niekonwencjonalne, a inspiracje czerpie z otoczenia. Jej pasją jest również fotografia, dzięki której tworzy cyfrowe kolaże.
- Wernisaż wystawy pt. „Na emocjach" odbył się 14 grudnia 2023 roku. Autorką była Tetiana Romanenko, która jest studentką filologii angielskiej. Tetiana dzięki swoim rysunkom wprowadziła nas w świat ukrytych emocji. Według niej wszyscy mogą przelewać na papier to, co czują – wystarczy tylko chcieć.
- Przy okazji WOŚP 26 stycznia 2024 roku odbyła się wystawa prac wykonanych techniką haftu diamentowego, których autorkami były studentki Instytutu Pedagogiczno-Językowego: Alicja Mędrzycka, Daria Rogocka i Oliwia Rogocka.
- Od 22 marca do 20 kwietnia 2024 roku mieliśmy przyjemność oglądać wystawę „Autopsja snu" Aleksandry Mroczkowskiej. Autorka w ciekawy sposób wykorzystała rysunek cyfrowy i ukazała dwie strony snu. Jedno oblicze sentymentalne i wzruszające, drugie – pełne mroku i niepewności.

- W połowie maja 2024 roku odbył się wernisaż wystawy „Damy na 5". Prace charakteryzowały się połączeniem malarstwa intuicyjnego oraz patchworku. Ich autorkami były: Ewa Maria Piasecka, Elżbieta Czerska, Krystyna Zasońska, Maria Satizabal Gothard oraz Małgorzata Karmasz.

Więcej informacji, wraz ze zdjęciami z wystaw, znajduje się na blogu Biblioteki: galeriafilarsztuki.blogspot.com.

3. WSPÓŁCZESNY BIBLIOTEKARZ

Nieustanny rozwój technologii wymaga od bibliotekarzy doszkalania i nadążania za nowościami. Oprócz książek w wersji fizycznej istotna jest także wersja elektroniczna. Biblioteka posiada dostęp m.in. do systemów informacji Lex oraz Legalis, ale także książek osiągalnych za pośrednictwem kodów dostępu. Elektroniczna baza jest na bieżąco aktualizowana, a wykupione tytuły książek odpowiadają wymaganiom kierunków naszej uczelni. Przyczynia się to do większej dostępności, nowszych pozycji, a przy okazji – dbania o środowisko.

Pracownicy BANS rozwijają się poprzez uczestnictwo w konferencjach czy wyjazdach Erasmus+. Pozwala to na wymianę doświadczeń środowiska bibliotecznego z całego świata. Obecnie bibliotekarz musi być także animatorem kultury, co wiążę się z ciągłą nauką.

PODSUMOWANIE

To stereotyp, że praca bibliotekarza polega tylko i wyłącznie na wypożyczaniu książek. Przede wszystkim działalność BANS charakteryzuje się różnorodnością. Bycie bibliotekarzem wymaga niezwykłej pasji, kreatywności i zaangażowania. Z perspektywy studenta można stwierdzić, że nasi uczelniani bibliotekarze bez wątpienia posiadają wszystkie wymienione cechy. Są także dla nas – studentów, wspierają i promują nasze zainteresowania. Olbrzymią wagę przykładają do integrowania społeczności studenckiej, tworzenia przyjaznego otoczenia i atmosfery oraz rozwijania wszelakich pasji. Buduje to niepowtarzalną relację pomiędzy pracownikami a studentami. Być może poprzez aktywne funkcjonowanie bibliotekarze zachęcą w przyszłości młodych ludzi do podjęcia takiej pracy. Warto zaznaczyć, że Biblioteka jest miejscem otwartym dla wszystkich i każdy jest w niej mile widziany. Jest także czasem nazywana „centrum kultury na uczelni" lub „trzecim miejscem", czyli przestrzenią do odpoczynku poza domem i pracą/szkołą. Pani Dyrektor Iwona Osmulska stwierdziła: *Cieszę się z każdego, nowego czytelnika. Ogromną radość sprawia mi to, kiedy ten czytelnik odwiedzi nas kolejny raz, przyprowadzając ze sobą koleżankę bądź kolegę. Biblioteka musi być bowiem miejscem sprzyjającym integracji społecznej, a rolą bibliotekarza jest sprawić, by odbiorca oferty biblioteki związał się z nią na stałe.*

Nie pozostaje nic innego, jak odwiedzać Bibliotekę, spędzać w niej czas, rozmawiać oraz dzielić się pomysłami z jej pracownikami. Warto także śledzić bloga, stronę internetową i fanpage'a BANS w Elblągu, gdzie można znaleźć wiadomości dotyczące bieżących wydarzeń i więcej informacji.

ROZPRAWY NAUKOWE I ZAWODOWE ANS W ELBLĄGU

NUMER 2/2024 | ISSN 2956-7149

KRZYSZTOF GRABLEWSKI
Doktor nauk społecznych w dyscyplinie ekonomia i finanse
Akademia Nauk Stosowanych w Elblągu, Koordynator ds. Akademickiego Biura Karier
ORCID: 0000-0003-2703-8749

PODSUMOWANIE RAPORTU Z BADANIA ANKIETOWEGO: POZIOM SATYSFAKCJI ZE STUDIOWANIA W ANS W ELBLĄGU ZA ROK AKADEMICKI 2022/2023

WSTĘP

Materiał został wypracowany zgodnie z Procedurą ankietyzacji (zarządzenie 25/203 Rektora z dnia 30.10.2013 r.) za rok akademicki 2022/2023.

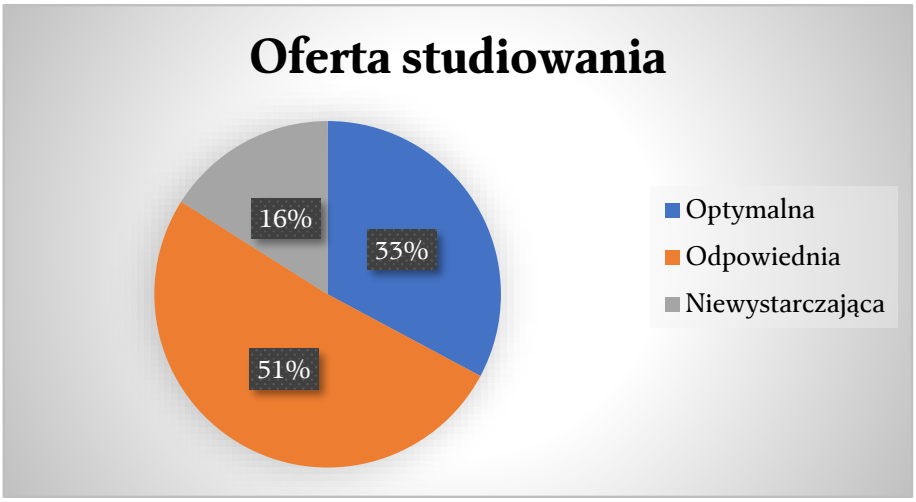
W badaniu wzięło udział 131 studentów, z czego 66% stanowiły kobiety (87 osób), liczba mężczyzn wynosiła 34% (44 osoby). Przeważającą większość stanowili studenci studiów stacjonarnych (85%) z wynikiem 111 osób, studenci studiów niestacjonarnych stanowili 15%, tj. 20 osób. Studentów studiów I stopnia było 117 (89%), a II stopnia – 14 (11%).

Badanie zostało przeprowadzone w każdym z instytutów, wśród studentów każdego rocznika. Najliczniejszą grupę stanowili studenci I roku z wynikiem 66 osób (50%), następne miejsce w tabeli zajęli studenci III roku – 30 osób (23%), kolejno studenci II roku – 20 osób (15%) oraz ostatni byli studenci IV roku z najmniejszą grupą osób – 15 (12%).

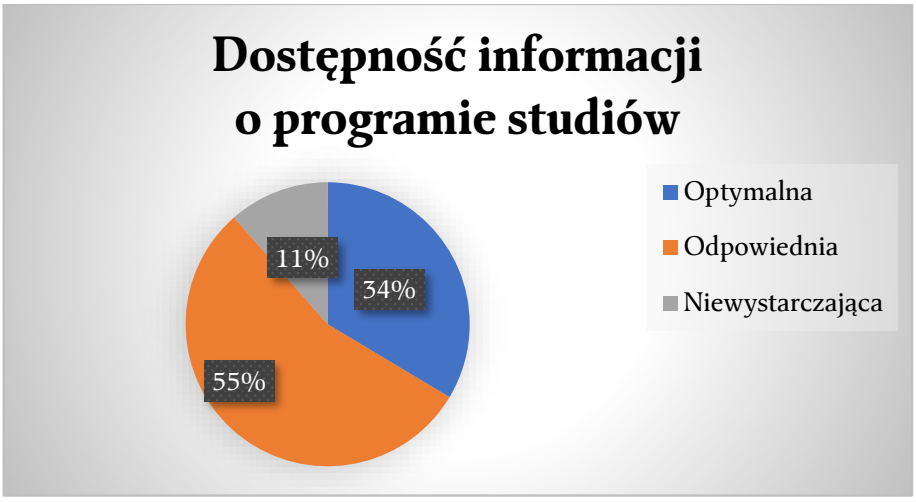
1. OFERTA EDUKACYJNA

W większości uczestnicy badania odpowiedzieli, że oferta edukacyjna ANS w Elblągu (rys. 1) jest na poziomie odpowiednim (67 osób – 51%.) oraz optymalnym (43 os. – 33%). Jedynie 16% (21 osób) ankietowanych uznało, że oferta jest niewystarczająca. Ponad

połowa, tj. 55%, uczestników (72 osoby) badania uważała, że dostęp do informacji o programie studiów (rys. 2) jest odpowiedni i nie zgłaszali oni żadnych zastrzeżeń w tym zakresie, 34% ankietowanych (44 osoby) uznało, że jest na poziomie optymalnym, a zaledwie 11% (15 osób) uważało, że jest niewystarczający.



Rysunek 1. Oferta studiowania [opracowanie własne na podstawie ankiet]



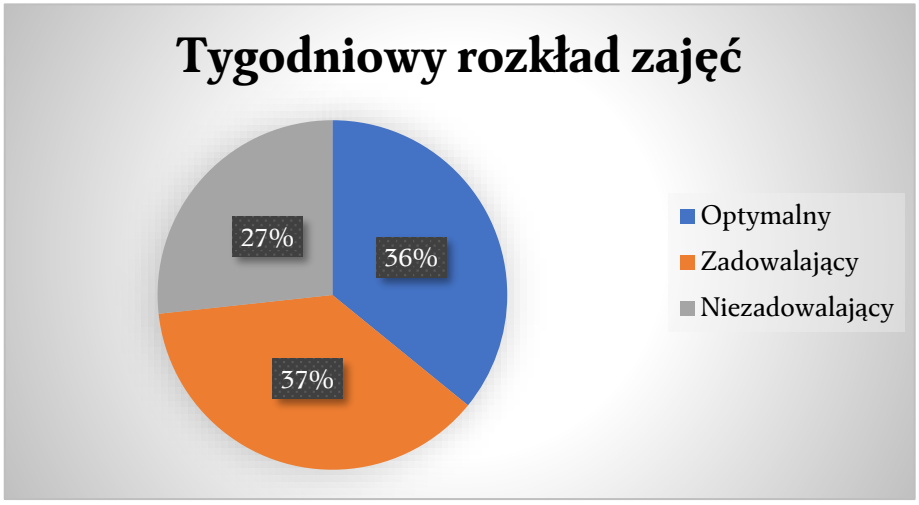
Rysunek 2. Dostępność informacji o programie studiów
[opracowanie własne na podstawie ankiet]

2. ORGANIZACJA ZAJĘĆ

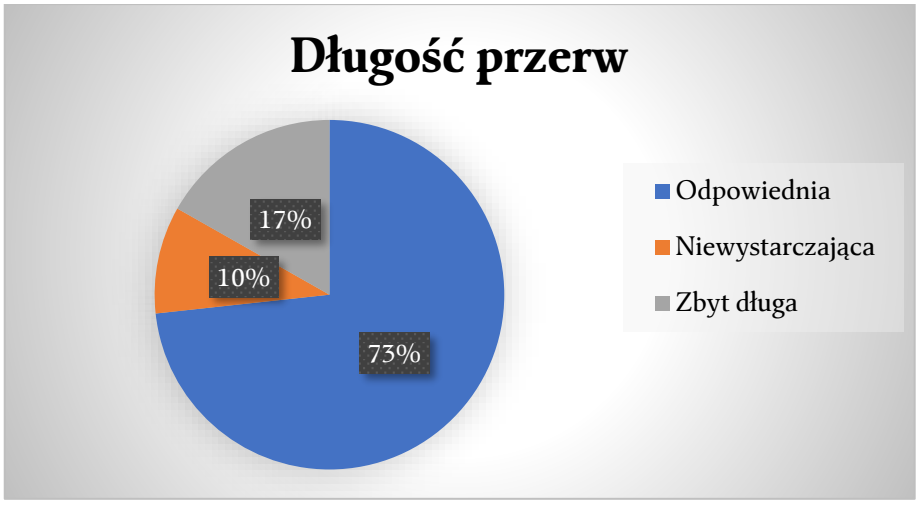
W większości studenci wypowiedzieli się pozytywnie o rozkładzie zajęć w ciągu tygodnia (rys. 3): 36% (47 osób) uczestników uznało, że organizacja czasu zajęć jest na poziomie optymalnym, a kolejne 37% (49 osób), że jest na poziomie zadowalającym. Niezadowolonych z rozkładu zajęć było 27% (35 osób).

Największa część badanych w pytaniu o długość przerw między zajęciami (rys. 4) odpowiedziała, że są odpowiedniej długości – 73% (96 osób). Za zbyt długie uznała je grupa 12% ankietowanych (22 osoby), a za niewystarczające – 10% (13 osób).

Podobnie do lat ubiegłych, w tym roku również większość badanych wypowiedziała się pozytywnie o liczebności grup na zajęciach (rys. 5) – 92% (120 osób), która pozwala na optymalne przyswajanie wiedzy dzięki łatwiejszym kontakcie z wykładowcą. Jedynie 8% (11 osób) zajęło stanowisko, że grupy są zbyt duże.



Rysunek 3. Tygodniowy rozkład zajęć [opracowanie własne na podstawie ankiet]



Rysunek 4. Długość przerw [opracowanie własne na podstawie ankiet)



Rysunek 5. Liczebność grup na zajęciach dydaktycznych
[opracowanie własne na podstawie ankiet]

3. INFRASTRUKTURA UCZELNI, DZIAŁALNOŚĆ SAMORZĄDU STUDENCKIEGO I KÓŁ NAUKOWYCH

Kolejne pytanie dotyczyło dostępności księgozbioru ANS w Elblągu: 32% (42 osoby) określiło ją na poziomie optymalnym, 56% (73 osoby) na poziomie odpowiednim, natomiast na poziomie niewystarczającym 12% (16 osób).

Przestrzeń do pracy i nauki na uczelni (rys. 6) ankietowani określili jako optymalny – 32% (42 osoby) i odpowiedni – 59% (77 osób), tylko 9% pytanych (12 osób) określiło ją jako poziom niewystarczający.

Przestrzeń do wypoczynku na uczelni (rys. 7) według studentów jest optymalna, co wskazało 30% ankietowanych (39 osób), odpowiednia – 44% (58 osób), zaś jako niewystarczającą określiło ją 26% badanych, tj. 34 osoby.

Jeśli chodzi o możliwość zjedzenia posiłku na uczelni, poziom zadowalający wskazało 44% (58 osób). Poziom niezadowalający podało 56% grupy badanej (73 osoby).

Działalność samorządu studenckiego została oceniona jako zadawalająca (72%, 94 osoby), 28% (37 osób) wskazało ją jako niezadawalającą.

Oferta kół naukowych działających w ANS w Elblągu została także doceniona – jak w roku ubiegłym – 81% (106 osób), natomiast przeciwne stanowisko zajęło 19% badanych (25 osób).

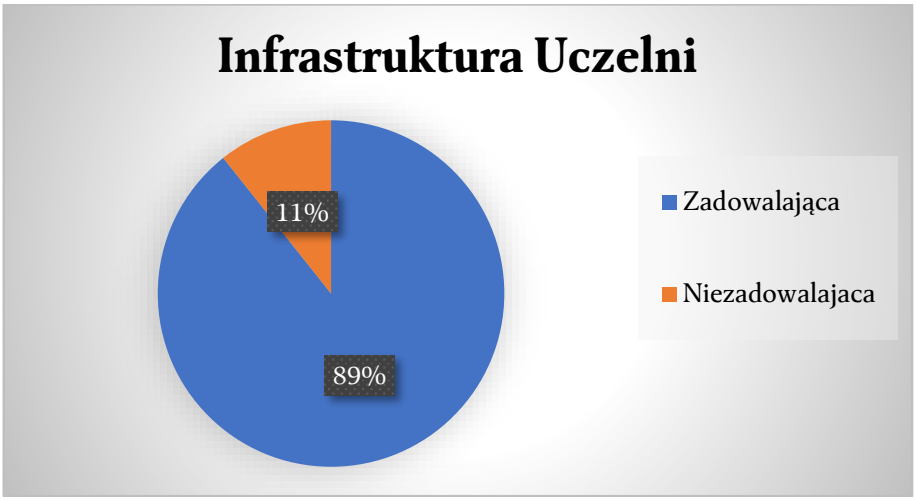
Na pytanie: jak ocenia Pan/Pani infrastrukturę uczelni (sale, laboratoria itp.)? – studenci odpowiedzieli, że są zadowoleni – 89% (117 osób), niezadowolonych było 11% (14 osób) – rysunek 8.



Rysunek 6. Przestrzeń do pracy i nauki [opracowanie własne na podstawie ankiet]



Rysunek 7. Przestrzeń do wypoczynku [opracowanie własne na podstawie ankiet]



Rysunek 8. Infrastruktura uczelni [opracowanie własne na podstawie ankiet]

4. DEKLAROWANY POZIOM KOMPETENCJI STUDENTÓW

Ciekawych danych dostarczyły odpowiedzi na pytanie 18: Jak Pani/Pan ocenia poziom własnych kompetencji w skali od 1 do 5, gdzie: 1 – oznacza niski poziom, 5 – oznacza bardzo wysoki poziom.

Studenci określili swój poziom kompetencji. Dane zostały przedstawione w tabeli 1.

Tabela 1. Deklarowany poziom kompetencji studentów

Przykładowe kompetencje	**Liczba odp.**	**Średnia**
kreatywność zawodowa	131	3,82
samodzielność	131	4,16
poczucie odpowiedzialności	131	4,28
odporność na stres	131	3,11
kultura osobista	131	4,50
lojalność wobec pracodawcy	131	4,24
dyspozycyjność	131	3,98
znajomość języków obcych	131	3,40
umiejętność nawiązywania kontaktów z ludźmi	131	3,92
zdolności organizacyjne	131	4,03
łatwe przystosowanie się do zmian	131	3,88
panowanie nad emocjami	131	3,74
dobra znajomość obsługi urządzeń	131	3,98
umiejętność stawiania zadań	131	3,92
umiejętność pracy w zespole	131	4,20

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiet.

PODSUMOWANIE

Na zakończenie badania studenci zostali zapytani: Czy Pani/Pana zdaniem istnieje potrzeba poprawy któregokolwiek z obszarów badanych, proszę wskazać te zagadnienia i zaproponować ewentualne rozwiązania. Ponad połowa, bo 58%, ankietowanych (76 osób) uznała, że nie ma takiej potrzeby, ale grupa 42% wypowiedziała się, poruszając różne wątki, dzięki którym uczelnia może wprowadzić zmiany.

Wnioski płynące z powyższej analizy danych są następujące:

1. W badaniu wzięło udział tylko 131 studentów, w tym większość kobiet. Przeważającą większość stanowili studenci studiów stacjonarnych I stopnia.
2. Badanie zostało przeprowadzone w każdym z instytutów, wśród studentów każdego rocznika. Najliczniejszą grupę stanowili studenci I roku.
3. W większości uczestnicy badania odpowiedzieli, że oferta edukacyjna ANS w Elblągu jest na poziomie odpowiednim.
4. Badani uważają, że dostęp do informacji o programie studiów jest odpowiedni i nie zgłaszają żadnych zastrzeżeń w tym zakresie.
5. W większości studenci wypowiedzieli się pozytywnie o rozkładzie zajęć w ciągu tygodnia, określając, że jest optymalny i/lub zadowalający. Przerwy między zajęciami uznano za odpowiednie, a liczebność grup na zajęciach określono jako optymalną i zapewniającą przyswajanie wiedzy dzięki łatwiejszym kontaktom z wykładowcą.
6. Dostępność księgozbioru ANS w Elblągu została pozytywnie oceniona, podobnie jak działalność samorządu studenckiego i kół naukowych.
7. Infrastrukturę uczelni (sale, laboratoria itp.) studenci ocenili pozytywnie.
8. Ciekawych danych dostarczyły odpowiedzi nt. oceny własnych kompetencji. Studenci na wysokim poziomie określili swoje kompetencje w zakresie: samodzielności, kultury osobistej, lojalności wobec pracodawcy, zdolności organizacyjnych, umiejętności pracy w zespole. Trochę gorzej określili swój poziom kompetencji w zakresie: kreatywności zawodowej, poczucia odpowiedzialności, dyspozycyjności, znajomości języków obcych, umiejętności nawiązywania kontaktów z ludźmi, łatwego przystosowania się do zmian, dobrej znajomości obsługi urządzeń oraz umiejętności stawiania sobie zadań. Najsłabiej wypadły kompetencje w zakresie odporności na stres i panowania nad emocjami.