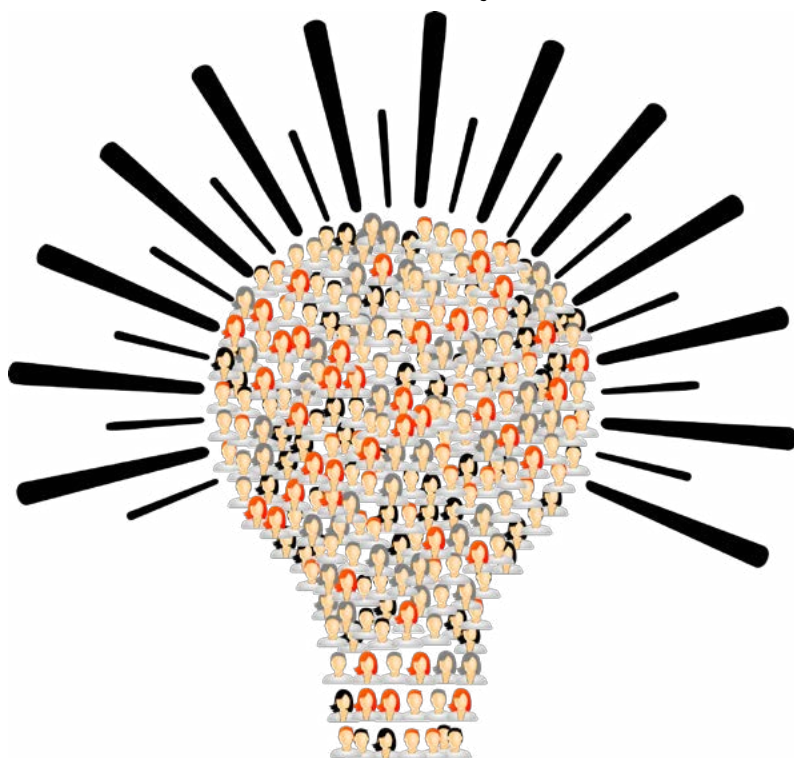


# HUMANISTYKA I NAUKI SPOŁECZNE DOŚWIADCZENIA KONTEKSTY WYZWANIA

TOM 4

Praca zbiorowa pod redakcją  
Klaudii Pujer



## Recenzenci

dr hab. inż. Wiesław Danielak, prof. UZ

dr hab. Małgorzata Lewartowska-Zychowicz, prof. UG

dr hab. Monika Urbaniak

dr Klaudia Pujer

## Redakcja

dr Klaudia Pujer

HUMANISTYKA I NAUKI SPOŁECZNE. DOŚWIADCZENIA. KONTEKSTY. WYZWANIA.  
TOM 4

exante.com.pl, wydawnictwoexante.pl, Wrocław 2018

Nie wszystkie prawa zastrzeżone: tekst niniejszej publikacji jest dostępny na licencji  
Creative Commons (CC BY-NC-ND 4.0)

Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Bez utworów zależnych  
4.0 Międzynarodowe

Zezwala się na wykorzystanie publikacji zgodnie z licencją – pod warunkiem zachowania  
niniejszej informacji licencyjnej oraz wskazania Wydawnictwa jako licencjobiorcy praw  
do korzystania z tekstów i Autorów jako właścicieli praw do tekstów.

Treść licencji jest dostępna na stronie:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/pl/legalcode.pl>

Źródło zdjęć na okładce: pixabay.com (GDJ) udostępnione na licencji  
CC0 Creative Commons, Public Domain, treść licencji jest dostępna na stronie:  
<https://creativecommons.org/publicdomain/zero/1.0/legalcode.pl>

## Wersja elektroniczna publikacji jest wersją pierwotną

Wydawnictwo Exante

Exante Wydawnictwo Naukowe

dr Klaudia Pujer

ul. Buforowa 24 lok. 10, 52-131 WROCLAW

tel. + 48 606 168 165

wydawnictwo@exante.com.pl

www.exante.com.pl

Wydawca nie ponosi odpowiedzialności za treść, formę i styl artykułów

Ark. wyd. 7,6

ISBN 978-83-65374-83-7 (wersja elektroniczna)

ISBN 978-83-65374-82-0 (wersja papierowa)

**HUMANISTYKA  
I NAUKI SPOŁECZNE  
DOŚWIADCZENIA  
KONTEKSTY  
WYZWANIA  
TOM 4**

Praca zbiorowa pod redakcją  
Klaudii Pujer

**Exante  
Wrocław 2018**

# Spis treści

---

<b>WSTĘP .....</b>	<b>7</b>
<b>1. SYTUACJA KOBIET NA POLSKIM RYNKU PRACY – STABILNOŚĆ CZY ZMIANY? ..</b>	<b>11</b>
<i>Katarzyna Stolarczyk</i>	
WPROWADZENIE .....	11
UWARUNKOWANIA BEZROBOCIA WŚRÓD KOBIET .....	12
ELASTYCZNE FORMY CZASU PRACY.....	14
AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA KOBIET .....	16
PODSUMOWANIE .....	18
PIŚMIENICTWO .....	19
<b>2. UWARUNKOWANIA ZWIĄZANE Z ZATRUDNIANIEM PRACOWNIKÓW I ICH ODDZIAŁYWANIA NA EKONOMIKĘ PRZEDSIĘBIORSTWA .....</b>	<b>21</b>
<i>Aleksandra Bartkowska-Dyla</i>	
WPROWADZENIE .....	21
FORMY ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW W PRZEDSIĘBIORSTWIE .....	22
ELEMENTY ZAKŁADOWEGO SYSTEMU WYNAGRODZEŃ.....	26
KOSZTOWY ASPEKT ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW .....	31
ZNACZENIE ZATRUDNIENIA DLA FINANSÓW JEDNOSTKI GOSPODARCZEJ .....	33
PODSUMOWANIE .....	37
PIŚMIENICTWO .....	38
<b>3. PROBLEMATYKA BADANIA KONTEKSTU PRZEDMIOTOWEGO KLIMATU ORGANIZACYJNEGO W ZARZĄDZANIU.....</b>	<b>39</b>
<i>Katarzyna Mierzejewska</i>	
WPROWADZENIE .....	39
KLIMAT ORGANIZACYJNY – RÓŻNORODNOŚĆ DEFINICJI .....	40
PRZEGLĄD BADAŃ NAD KLIMATEM ORGANIZACYJNYM W KONTEKŚCIE PRZEDMIOTOWYM .....	42
PODSUMOWANIE .....	45
PIŚMIENICTWO .....	46

<b>4. BARIERY WARUNKUJĄCE INWESTYCJE RZECZOWE W POLSCE .....</b>	<b>49</b>
<i>Krzysztof Krzysiak</i>	
WPROWADZENIE .....	49
INWESTYCJE – ZAGADNIENIA WPROWADZAJĄCE .....	50
<i>Inwestycje gwarantujące rozwój przedsiębiorstwa .....</i>	<i>50</i>
<i>Przyczyny podejmowania inwestycji rzeczowych .....</i>	<i>51</i>
<i>Klimat inwestycyjny.....</i>	<i>52</i>
<i>Rola gmin w tworzeniu klimatu inwestycyjnego .....</i>	<i>52</i>
<i>Strategia inwestycyjna .....</i>	<i>53</i>
BARIERY INWESTYCYJNE .....	54
WSPARCIE Z UNII EUROPEJSKIEJ.....	55
DZIAŁANIA RZĄDU NA RZECZ OGRANICZENIA BARIER INWESTYCYJNYCH.....	56
<i>Konstytucja dla Biznesu .....</i>	<i>56</i>
<i>Polski Fundusz Rozwoju .....</i>	<i>58</i>
BADANIA KRAJOWEJ IZBY GOSPODARCZEJ.....	59
<i>Krajowa Izba Gospodarcza (KIG) .....</i>	<i>59</i>
<i>Przedsiębiorstwa .....</i>	<i>59</i>
<i>Gminy.....</i>	<i>61</i>
PODSUMOWANIE .....	63
PIŚMIENNICTWO .....	64
<b>5. MOTYWACJA W PROCESIE KSZTAŁCENIA STUDENTÓW NAUK ŚCISŁYCH.....</b>	<b>67</b>
<i>Patrycja Szarek-Iwaniuk</i>	
WPROWADZENIE .....	67
<i>TWÓRCZE I ODTWÓRCZE ZDOBYWANIE WIEDZY .....</i>	<i>67</i>
<i>ROLA MOTYWACJI I EMOCJI W PROCESIE KSZTAŁCENIA.....</i>	<i>68</i>
<i>MOTYWACJE STUDENTÓW NAUK ŚCISŁYCH .....</i>	<i>69</i>
<i>PODSUMOWANIE .....</i>	<i>75</i>
<i>PIŚMIENNICTWO .....</i>	<i>76</i>
<b>6. UMYSŁ W OBLICZU NOWYCH TECHNOLOGII .....</b>	<b>77</b>
<i>Agata Buczek</i>	
WPROWADZENIE .....	77
<i>POKOLENIE NOWYCH MEDIÓW W UJĘCIU SPITZERA .....</i>	<i>77</i>
<i>PONOWNE ZACZAROWANIE ŚWIATA I POWRÓT DO RYTUALNEJ KOMUNIKACJI .....</i>	<i>80</i>
<i>PODSUMOWANIE .....</i>	<i>85</i>
<i>PIŚMIENNICTWO .....</i>	<i>85</i>
<b>7. WYSOKO WRAŻLIWE DZIECKO JAKO WYZWANIE DLA WYCHOWAWCY .....</b>	<b>87</b>
<i>Szymon Sadowski, Ewa Buglewicz, Jakub Nastaj</i>	
WPROWADZENIE .....	87
<i>WRAŻLIWOŚĆ – USTALENIA TERMINOLOGICZNE .....</i>	<i>87</i>
<i>BIOLOGICZNE UWARUNKOWANIA WRAŻLIWOŚCI.....</i>	<i>89</i>
<i>ROLA KULTURY W PODEJŚCIU LUDZI DO WRAŻLIWOŚCI .....</i>	<i>90</i>
<i>DZIECIŃSTWO WYSOKO WRAŻLIWEGO DZIECKA – WYBRANE ASPEKTY .....</i>	<i>91</i>

ZALECENIA OPIEKUŃCZE I WYCHOWAWCZE .....	93
PODSUMOWANIE .....	96
PIŚMIENICTWO .....	97

## **8. PRAWNE UWARUNKOWANIA BEZPIECZEŃSTWA DZIECI W SZKOLE PODSTAWOWEJ..... 99**

*Aleksandra Bartkowska-Dyla*

WPROWADZENIE .....	99
POJĘCIE BEZPIECZEŃSTWA I JEGO ZAKRES.....	100
UWARUNKOWANIA KONSTITUCYJNE I USTAWOWE.....	101
PRZEPISY WYKONAWCZE.....	104
PRZEPISY WEWNĘTRZNE SZKÓŁ PODSTAWOWYCH.....	106
PODSUMOWANIE .....	108
PIŚMIENICTWO .....	108

## **9. REGULACJA LOBBINGU W SEJMIE RP PO 1989 ROKU..... 111**

*Piotr Pięta*

WPROWADZENIE .....	111
PIERWSZE DEBATY I KONFERENCJE DOTYCZĄCE LOBBINGU W POLSCE PO 1989 ROKU.....	112
RZĄDOWY PROJEKT USTAWY O DZIAŁALNOŚCI LOBBINGOWEJ Z 2003 ROKU.....	114
USTAWA O DZIAŁALNOŚCI LOBBINGOWEJ W PROCESIE STANOWIENIA PRAWA Z DNIA 7 LIPCA 2005 ROKU .....	117
PODSUMOWANIE .....	118
PIŚMIENICTWO .....	119

## **10. KICZ I JEGO FUNKCJE W MATCE MAKRYNIE JACKA DEHNELA..... 121**

*Magdalena Sikorska*

WPROWADZENIE .....	121
O KSIĄŻCE – WPROWADZENIE DO PROBLEMATYKI I PRZYBLIŻENIE POSTACI MAKRYNY..	122
KICZ W MATCE MAKRYNIE I JEGO FUNKCJE .....	124
PRZYKŁADY UŻYCIA KICZU W UTWORZE .....	125
<i>Porównania do Chrystusa</i> .....	125
<i>Tortury</i> .....	125
<i>Mesjanizm</i> .....	126
<i>Profetyzm, topos homo viator, towianizm</i> .....	128
PODSUMOWANIE .....	129
PIŚMIENICTWO .....	130

**11. O FENOMENIE JANA PAWŁA II W PISMACH LESZKA KOŁAKOWSKIEGO ..... 131**

*Mariusz Chrostowski*

WPROWADZENIE .....	131
NAUCZANIE SPOŁECZNE I BATALIA O MORALNOŚĆ .....	132
KATECHIZM, WIARA I ROZUM .....	134
ATMOSFERA SPOTKAŃ I OSTATNIE LATA PONTYFIKATU.....	135
PODSUMOWANIE .....	137
PIŚMIENICTWO .....	138

## Wstęp

---

Publikacja to już kolejny – czwarty – tom poświęcony wybranym problemom nauk humanistycznych i społecznych. Opracowanie jest rezultatem pracy badaczy reprezentujących różne krajowe jednostki naukowe.

Tom otwiera rozdział pt. *Sytuacja kobiet na polskim rynku pracy – stabilność czy zmiany?*, autorstwa Katarzyny Stolarczyk. Kobiety na rynku pracy w wielu przypadkach postrzegane są jako mniej konkurencyjne, aniżeli mężczyźni. Przekonanie to wynika głównie z tradycyjnego podejścia do roli społecznej kobiety i modelu rodziny, a także wciąż spotykanych stereotypów i uprzedzeń. Pogląd ten ulega jednak zmianom, gdyż poprzez konieczność godzenia roli matki i pracownika, kobiety coraz częściej postrzegane są przez pracodawców, jako osoby lepiej zorganizowane. Celem artykułu jest ukazanie sytuacji kobiet na rynku pracy, w tym uwarunkowań bezrobocia, a także zmian w obszarze aktywności zawodowej wśród kobiet w Polsce.

Aleksandra Bartowska-Dyła to autorka rozdziału drugiego pt. *Uwarunkowania związane z zatrudnianiem pracowników i ich oddziaływanie na ekonomikę przedsiębiorstwa*. Celem rozdziału jest ukazanie znaczenia zasobów ludzkich w zarządzaniu przedsiębiorstwem, a także zbadanie wpływu tych zasobów na ekonomikę przedsiębiorstwa. Opracowanie określa rolę zatrudnienia pracowników w ekonomice przedsiębiorstwa, a także podkreśla znaczenie zatrudnienia zespołu pracowników jako wartość. Odpowiednie zatrudnienie, wynagrodzenie, szkolenie i zabezpieczenie materialne pracowników stanowi podstawę do uzyskania dobrej pozycji firmy na rynku. W rozważaniach uwzględniono formy zatrudnienia pracowników w przedsiębiorstwie wraz z ich wpływem na pracodawcę oraz na pracownika. Omówiono również elementy zakładowego systemu wynagrodzeń i kosztowy aspekt zatrudnienia pracowników.

Rozdział trzeci, pt. *Problematyka badania kontekstu przedmiotowego klimatu organizacyjnego w zarządzaniu*, przygotowała Katarzyna Mierzejewska. Treść rozdziału prezentuje zjawisko klimatu organizacyjnego i umiejscawia go w naukach o zarządzaniu. W opracowaniu wskazano na różnice między klimatem organizacyjnym a często mylnym z nim pojęciem kultury organizacyjnej. Przedstawiono różnorodność podejść i definicji klimatu organizacyjnego w dyskursie naukowym. Skupiono się na przedstawieniu różnorodności przedmiotowego kontekstu badań klimatu organizacyjnego. Na gruncie organizacji i zarządzania klimat organizacyjny najczęściej badano w kontekście efektyw-



ności, stylów przywództwa, zaangażowania, satysfakcji, stresu, wypalenia zawodowego, zachowań dysfunkcyjnym. Celem opracowania jest usystematyzowanie dotychczasowej wiedzy na temat klimatu organizacyjnego ze wskazaniem, w jakim przedmiotowym kontekście na gruncie organizacji i zarządzania został do obecnej chwili przebadany klimat organizacyjny. Artykuł ma za zadanie wskazać luki badawcze w przedmiotowym obszarze omawianego zjawiska.

Krzysztof Krzysiak to autor rozdziału czwartego, pt. *Barrierey warunkujące inwestycje rzeczowe w Polsce*. Celem rozdziału uczyniono analizę i ocenę barier warunkujących podejmowanie inwestycji rzeczowych w Polsce, z uwzględnieniem metod i środków, za pomocą których Rząd na przełomie lat 2016-2018 próbuje zbudować przyjazny klimat inwestycyjny. Literatura wskazuje wiele czynników, które ograniczają lub stymulują działalność inwestycyjną. W pracy autor skupia się na barierach, które utrudniają podejmowanie inwestycji rzeczowych przez polskie przedsiębiorstwa i gminy. W pracy wykorzystano wyniki badań przeprowadzonych przez Krajową Izbę Gospodarczą w marcu 2017 r. Teoria i wyniki badań są zgodne, że polityka państwa wobec przedsiębiorców ma kluczowy wpływ na inwestowanie w przedsiębiorstwach. Z kolei, aby gminy mogły podejmować inwestycje rzeczowe, muszą stworzyć korzystny klimat inwestycyjny i współpracować z innymi podmiotami. Wyniki badań pokazują, że obecnie głównym problemem gmin jest opóźnienie w dopływie środków finansowych z funduszy Unii Europejskiej. W opracowaniu uwzględniono również metody i środki, za pomocą których na przełomie lat 2016-2018 władza stara się pobudzać działalność inwestycyjną i rozwój przedsiębiorczości.

Rozdział piąty, pt. *Motywacja w procesie kształcenia studentów nauk ścisłych*, przygotowała Patrycja Szarek-Iwaniuk. Motywacja i emocje odgrywają istotną rolę w procesie kształcenia na każdym poziomie nauczania. Pozytywnym emocjom oraz zwiększeniu motywacji sprzyja nauczanie twórcze, które nie jest przewidywalne i schematyczne. Celem opracowania jest poznanie czynników demotywujących i kształtujących motywację studentów nauk ścisłych do nauki. Należy mieć na uwadze, że podjęta tematyka nie została w pełni wyczerpana. W pracy poza zagadnieniami teoretycznymi odnoszącymi się do zdobywania wiedzy oraz roli motywacji i emocji w kształceniu przedstawiono wyniki przeprowadzonych badań wśród studentów nauk ścisłych, kierunków: chemia, geografia, gospodarka przestrzenna, ochrona środowiska. Tematyka jest bardzo szeroka, dlatego też punktem wyjścia rozważań uczyniono emocje i motywacje wpływające na proces kształcenia.

Celem rozdziału szóstego, pt. *Umysł w obliczu nowych technologii*, autorstwa Agaty Buczek jest ukazanie wpływu nowych technologii na ludzi i możliwych zagrożeń z tego wynikających, ze szczególnym uwzględnieniem Internetu. Ten ostatni jest bodaj największą techniczną innowacją ostatnich dekad, która z coraz większą siłą wpływa na różne aspekty codziennego funkcyjono-

wania ludzi, a także na ich umysły. Najlepiej widoczne jest to na przykładzie pokoleń, które nie pamiętają już czasów sprzed ery Internetu. Nowe media oddziałują zarówno na ludzkie interakcje, które ponownie stają się bliższe komunikacji rytualnej, jak i na umysły, które porzucają linearne myślenie wymuszone przez kulturę pisma, na rzecz powrotu do kultury oralnej.

Rozdział siódmy, pt. *Wysoko wrażliwe dziecko jako wyzwanie dla wychowawcy*, przygotowali: Szymon Sadowski, Ewa Buglewicz i Jakub Nastaj. Celem rozdziału jest charakterystyka osób wrażliwych ze szczególnym uwzględnieniem dzieci oraz zaproponowanie rozwiązań wychowawczych, w formie wskazówek i porad przydatnych wychowawcom, w tym szczególnie rodzicom dzieci wrażliwych. Praca przedstawia konstrukt wrażliwości z perspektywy nauk psychologicznych, biologicznych i społecznych. Opisuje sposób funkcjonowania osób wrażliwych wskazując zarówno na pozytywne, jak i negatywne aspekty wynikające z posiadania tej cechy. Szczególnie wrażliwe dzieci mogą doświadczać przytłoczenia ilością bodźców, odczuwać intensywne emocje, ale również cechować się kreatywnością i dużymi zdolnościami intelektualnymi, przez co wychowanie ich może stać się wyzwaniem. Mając to na względzie, praca koncentruje się również na wskazówkach oraz poradach skierowanych do rodziców i innych wychowawców.

Aleksandra Bartkowska-Dyła to autorka rozdziału ósmego, pt. *Prawne uwarunkowania bezpieczeństwa dzieci w szkole podstawowej*. Celem rozważań uczyniono analizę i ocenę bezpieczeństwa jako potrzeby i wartości, a także ustalenie roli uwarunkowań prawnych w zapewnieniu bezpieczeństwa uczniom w szkole podstawowej. W opracowaniu wyjaśniono pojęcie bezpieczeństwa w różnych aspektach, a także ukazano je jako wartość. W kolejnych częściach sklasyfikowano i usystematyzowano akty prawne dotyczące podjętej problematyki, z określeniem zakresu ich regulacji. Podzielono je na uwarunkowania konstytucyjne i ustawowe oraz przepisy wykonawcze. W części końcowej poruszono zagadnienie przepisów wewnętrznych szkół podstawowych w zakresie bezpieczeństwa najmłodszych.

Rozdział dziewiąty, pt. *Regulacja lobbingu w Sejmie RP po 1989 roku*, opracował Piotr Pięta. Prezentowana praca dotyczy regulacji lobbingu w Sejmie RP po 1989 r. W okresie PRL nie funkcjonowały podmioty zainteresowane lobbowaniem oraz nie istniały warunki do ewentualnego prowadzenia takiej działalności. Transformacja ustrojowa, której efektem było wdrażaniem gospodarki rynkowej, skutkowałą również koniecznością zajęcia się nową kwestią jaką wówczas był lobbing. Celem rozważań uczyniono analizę i ocenę przebiegu prac dotyczących regulacji prawnej lobbingu w Polsce po 1989 r. W analizie uwzględniono zarówno ustalenia oficjalnych spotkań organizowanych przez przedstawicieli władzy publicznej, jak i rezultaty oraz dorobek konferencji inicjowanych przez środowiska naukowe i biznesu. Materiał źródłowy stanowiły przede wszystkim stenogramy oraz sprawozdania z powyższych spotkań, a także projekty ustaw.

Magdalena Sikorska to autorka rozdziału dziesiątego, pt. *Kicz i jego funkcje w „Matce Makrynie” Jacka Dehnela*. Kicz jako kategoria estetyczna nie pełni jedynie roli wyszukanego ozdobnika. Po ten rodzaj wrażliwości sięga w powieści „Matka Makryna” Jacek Dehnel, by polemizować z kodem polskiego romantyzmu. Celem rozdziału jest prześledzenie funkcji, jakie pełni w powieści Jacka Dehnela kicz. Kategoria estetyczna użyta przy konstruowaniu utworu okazuje się być elementem nacechowanym semantycznie, za sprawą którego pisarz mierzy się z kulturowym kodem polskiego romantyzmu i trywializowanymi wartościami tej epoki.

Monografię zamyka rozdział jedenasty, pt. *O fenomenie Jana Pawła II w piśmach Leszka Kołakowskiego*, opracowany przez Mariusza Chrostowskiego. Jednym z najważniejszych okresów we współczesnej historii Kościoła katolickiego był pontyfikat Jan Pawła II (1978-2005). Papież ten wpisał się szczególnie mocno w dzieje ludzkości poprzez utwierdzenie obecności Kościoła w naszej cywilizacji. L. Kołakowski widział w osobie Jan Paweł II nie tylko charyzmatycznego przywódcę religijnego, ale także uczonego mającego za sobą bardzo znaczącą karierę akademicką. Polski filozof dopatruje się szczególnej wartości tego bogatego w lata pontyfikatu w nauczaniu, oddziaływaniu społecznym oraz nietuzinkowej osobowości papieża Polaka.

\*\*\*

Teksty zaprezentowane w niniejszej publikacji omawiają wybrane problemy nauk humanistycznych i społecznych przy wykorzystaniu już istniejącej wiedzy (opracowania przeglądowe). Zawierają również postulaty ich rozwiązań, uwzględniając wąsko wyspecjalizowaną wiedzę nabytą w trakcie studiów literaturowych lub praktyki zawodowej (opracowania przyczynkarskie). W efekcie niniejsza publikacja stanowi głos w dyskusji w obszarze niedomagań zidentyfikowanych na gruncie humanistyki, w tym życia społeczno-gospodarczego. Opisuje, diagnozuje i interpretuje je w ujęciu całościowym, jak i w najróżniejszych aspektach, fragmentach czy warstwach.

Żywimy nadzieję, że niniejsze opracowanie stanie się inspiracją do podjęcia badań własnych, przyczyni się do poszerzenia współpracy z praktykami oraz do rozwoju teorii i badań podstawowych.

*Klaudia Pujer i Zespół Autorski*

# 1. Sytuacja kobiet na polskim rynku pracy – stabilność czy zmiany?

Katarzyna Stolarczyk

Słowa kluczowe: kobieta, rynek pracy, zatrudnienie, bezrobocie.

## Wprowadzenie

W ostatnich latach obserwowano zjawisko większego bezrobocia w grupie kobiet, aniżeli mężczyzn. Należałoby więc odpowiedzieć na pytanie, dlaczego sytuacja ta miała miejsce, pomimo tego iż wśród kobiet występuje większy odsetek osób posiadających wyższe wykształcenie i liczne kompetencje aniżeli wśród mężczyzn? Zdeterminowane jest to przede wszystkim wciąż spotykanym stereotypowym podejściem do zatrudnienia kobiet oraz uprzedzeniem, co do możliwości zatrudnienia ich w pewnych branżach, a także tradycyjnym podejściem do roli społecznej kobiety, przez co uznawane są one za mniej konkurencyjne na rynku pracy. Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce jest zdecydowanie trudniejsza, aniżeli sytuacja mężczyzn. Rola kobiety często utożsamiana jest z dbaniem o gospodarstwo domowe i wychowywaniem dzieci, zapewne dlatego też są one postrzegane przez pracodawców, jako mniej atrakcyjni potencjalni pracownicy.

Duży wpływ na decyzje pracodawców, co do zatrudniania kobiet lub mężczyzn ma z pewnością potencjalna przerwa kobiet w życiu zawodowym spowodowana urlopem macierzyńskim. Według badań przeprowadzanych w ramach projektu „Matka pracująca” w 2010 r., aż 77% kobiet posiadających dzieci deklarowało problemy z powrotem na rynek pracy<sup>1</sup>. Część kobiet po urodzeniu dziecka tymczasowo, lub też na stałe rezygnuje z aktywności zawodowej. Jednak z uwagi na to, iż przez wielu pracodawców kobiety postrzegane są jako atrakcyjni pracownicy, starają się oni stworzyć im korzystne warunki zatrudnienia, aby mogły realizować się zarówno zawodowo, jak też w środowi-

---

<sup>1</sup> M. Rękas, *Kobiety-matki i ich powrót na rynek pracy po urodzeniu dziecka w wynikach badań*, „Studia Ekonomiczne” 2013, nr 161, *Společno-ekonomiczne problemy rynku pracy*, s. 126.

sku rodzinnym<sup>2</sup>. W tradycyjnym modelu rodziny, zatrudnienie kobiet traktowane jest raczej jako dodatkowe źródło utrzymania. W nowym modelu rodziny, praca kobiet często traktowana jest w kontekście uzyskiwanych przez nie dochodów na równi z pracą zarobkową mężczyzny. Ponadto, niekiedy to właśnie kobieta podejmuje trud utrzymania rodziny.

Celem artykułu jest ukazanie sytuacji kobiet na rynku pracy, w tym uwarunkowań bezrobocia, a także zmian w obszarze aktywności zawodowej wśród kobiet w Polsce.

## Uwarunkowania bezrobocia wśród kobiet

Bezrobocie jest zjawiskiem występującym w większym lub mniejszym stopniu w gospodarce każdego państwa. W literaturze przedmiotu spotyka się bardzo wiele definicji bezrobocia. Zgodnie z uchyloną już ustawą o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, pojęcie to definiowane jest jako „osoba niezatrudniona i niewykonująca innej pracy zarobkowej, zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, obowiązującego w danym zawodzie, nieucząca się w systemie dziennym”<sup>3</sup>. W bardzo wielu przypadkach dochodzi do zbiegu czasookresu podjęcia przez kobiety pracy zawodowej i decyzji o założeniu rodziny. Próba realizacji zarówno roli matki i żony oraz pracownika może powodować liczne problemy w funkcjonowaniu w obu tych środowiskach. Z tego też względu, wiele kobiet podejmuje decyzje o czasowym lub trwałym zaniechaniu aktywności zawodowej, co przyczynia się do wzrostu bezrobocia w tej grupie kobiet. Analizując wielkość stopy bezrobocia według płci, należy zauważyć, że jest ona większa w grupie kobiet, natomiast co istotne systematycznie spada (wykres 1). Bezrobocie wśród kobiet w ostatnich latach było większe aniżeli wśród mężczyzn, jednak sytuacja ulega zmianie. W roku 2016 poziom bezrobocia pomiędzy grupami wyrównał się. Jednak już w drugim kwartale 2017 r. bezrobocie wśród mężczyzn było większe niż w grupie kobiet<sup>4</sup>.

---

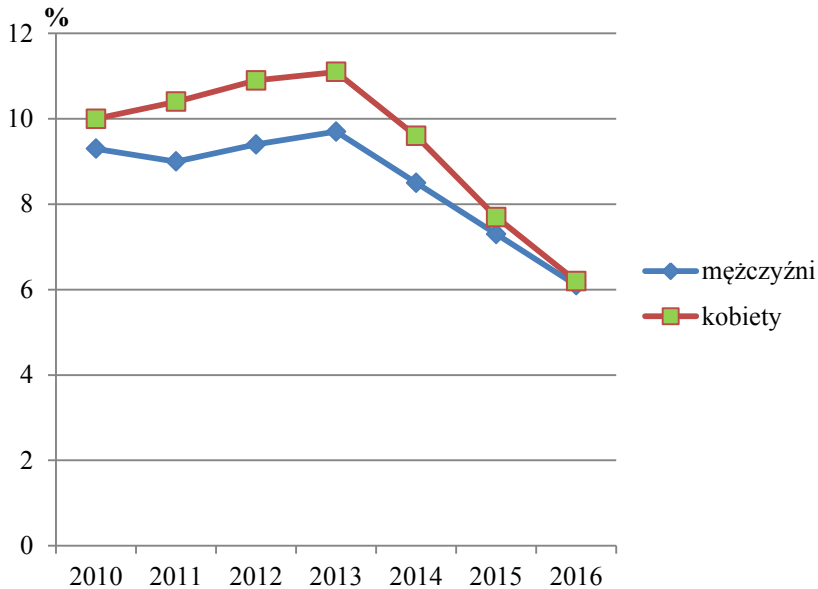
<sup>2</sup> Większa obecność kobiet to wyższe zyski dla firmy. Warto inwestować w różnorodność w biznesie,

<https://www.forbes.pl/biznes/sytuacja-kobiet-na-polskim-ryнку-pracy-w-2017-i-2018-roku/c8tje1s> (online: 11.05.2018).

<sup>3</sup> Ustawa z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz.U.1995 nr 1 poz. 1; data uchylenia aktu prawnego: 01.06.2004 r.)

<sup>4</sup> Bezrobocie wśród kobiet mniejsze niż wśród mężczyzn,

<http://www.portalsamorządowy.pl/praca/bezrobocie-wsrod-kobiet-mniejsze-niz-wsrod-mezczyzn,99025.html> (online: 11.05.2018).



**Wykres 1. Stopa bezrobocia według płci w latach 2010-2016 (w %)**

Źródło: opracowanie na podstawie danych <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/tablica>

Obecną sytuację kobiet na rynku pracy determinuje wiele barier i stereotypów. Najbardziej znacząca spośród nich jest bariera mentalna, która wynika z tradycyjnego podejścia do modelu rodziny. Przez pracodawców kobiety mogą być postrzegane jako mniej atrakcyjni pracownicy aniżeli mężczyźni, poprzez utożsamianie kobiety jako tej, której najważniejszym celem życiowym jest troska o dom i wychowywanie dzieci. Decyzje o pozostaniu kobiet w domu po zakończeniu przerwy w zatrudnieniu determinowane są jednak nie tylko upodobaniami kobiet, ale często także trudną sytuacją ekonomiczną rodziny, związaną z brakiem możliwości zatrudnienia osoby, która będzie zajmowała się wówczas dziećmi<sup>5</sup>.

Stereotypowe postrzeganie kobiet ulega jednak przemianom. Aktualnie coraz częściej możemy obserwować partnerskie modele rodziny, gdzie obowiązki prowadzenia domu i wychowywania dzieci nie spoczywają wyłącznie na barkach kobiet. Coraz więcej dużych firm decyduje się na prowadzenie tzw. otwartej polityki kadrowej, wspierając kobiety w łączeniu życia zawodowego i obowiązków domowych. Istnieją jednak grupy zawodów, wśród których nadal kobiety stanowią zaledwie niewielki odsetek zatrudnionych. Są to głównie branże techniczna czy informatyczna. Nie jest to jednak kwestia niższych kompetencji wśród kobiet, gdyż jak pokazują wyniki badań kobiety stanowią obecnie grupę, wśród której obserwuje się większy odsetek osób o wykształce-

<sup>5</sup> M. Haponiuk, *Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce*, [w:] M. Kielkowska (red.), *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, Zeszyty Demograficzne Instytut Obywatelski, Warszawa 2013, s. 45.

niu wyższym, lecz ciągle występujących stereotypów i uprzedzeń<sup>6</sup>.

Kobiety chcąc powrócić do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego spotykają się z licznymi przeszkodami. Trudności wynikają nie tylko z konieczności rozpoczęcia nowego etapu, który będzie wymagał od nich więcej zaangażowania i pogodzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym. Często mówi się także o tzw. „szklanym suficie”. Zjawisko to utożsamiane jest z sytuacją braku zaufania co do powierzenia kobiecie stanowisk kierowniczych i trudnością awansu<sup>7</sup>.

## Elastyczne formy czasu pracy

W życiu człowieka bardzo istotną rolę odgrywa znalezienie równowagi pomiędzy pracą a domem i życiem rodzinnym oraz aktywnością społeczną. Równowaga ta jest bardzo ważna również z punktu widzenia funkcjonowania organizacji, gdyż jej brak wywołuje negatywne skutki zarówno dla poszczególnych pracowników, jak też całej organizacji. Dotyczą one zarówno niepowodzeń w życiu osobistym pracowników, ale też w życiu zawodowym, w postaci wypalenia zawodowego, pracoholizmu, czy też braku satysfakcji z pracy, a w konsekwencji braku motywacji do należytego wykonywania swoich obowiązków. Przekłada się to z kolei dalej na ogólną sytuację ekonomiczną przedsiębiorstwa. Szczególnie brak równowagi pomiędzy życiem rodzinnym a pracą wśród kobiet, przekłada się na niezadowolenie, kłopoty wychowawcze. Proces długotrwałego wykluczenia kobiet z życia zawodowego często wiąże się z kolei z utratą kwalifikacji, co w konsekwencji może przekładać się na ich dyskryminację zawodową w przyszłości<sup>8</sup>.

Elastyczne formy zatrudnienia nie są nowym zagadnieniem. Na ich znaczenie zwrócono szczególną uwagę w wielu dokumentach Unii Europejskiej (UE). Jednym z celów UE, jest troska o pracowników i dążenie do poprawy ich zdolności adaptacyjnych, a realizowane jest to między innymi poprzez stosowanie elastycznych form zatrudnienia<sup>9</sup>.

Elastyczne formy pracy to ogromna szansa na zwiększenie zatrudnienia, szczególnie wśród kobiet, które muszą pogodzić pracę z prowadzeniem domu i wychowywaniem dzieci. Elastyczność na rynku pracy może być rozumiana w bardzo wielu aspektach. Możemy mieć w tym przypadku do czynienia za-

---

<sup>6</sup> Większa obecność..., *op. cit.*

<sup>7</sup> Hays Recruiting Experts Worldwide, Raport, *Kobiety na rynku pracy Ambicje i Wyzwania*, Warszawa 2017.

<sup>8</sup> J. Wyrwa, A. Piątysek, *Elastyczne formy pracy, jako szansa na godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym*, „Problemy Profesjologii” 2010, nr 2, s. 60.

<sup>9</sup> M. Wysocka, *Innowacyjne formy pracy*, A. Organiściak Krzykowska (red.), Ryszard Walkowiak (red.), Krzysztof Nyklewicz (red.), *Innowacyjne formy pracy*, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski (Olsztyn), EXPOL P. Rybiński, P. Dąbek, 2014, ss. 77-78.

równy z pojęciem elastyczności popytu na pracę, czyli zatrudnienia, jak też elastyczności podaży pracy. Elastyczność popytu umożliwia dostosowanie liczby pracowników do aktualnych potrzeb organizacji. Elastyczność podaży jest natomiast zjawiskiem, które wiąże się z wykonywaniem pracy w różnych miejscach i na różnych stanowiskach w danym przedsiębiorstwie. Wymaga to od pracowników dostosowania się do zmieniających się warunków otoczenia<sup>10</sup>.

Wyróżnia się bardzo wiele form elastycznego zatrudniania, dzięki którym kobiety zyskują szansę na odnalezienie równowagi pomiędzy godzeniem roli matki i żony z rolą pracownika. W tabeli 1 przedstawiono kilka elastycznych form zatrudnienia, które są korzystne z punktu widzenia kobiet wychowujących dzieci. Należy do nich przede wszystkim telepraca, jak również dzielenie pracy.

**Tabela 1. Elastyczne formy czasu pracy ułatwiające godzenie życia zawodowego i rodzinnego kobiet**

Elastyczna forma pracy	Definicja
<i>Job-sharing</i>	Polega na dzieleniu pracy na jednym stanowisku w obrębie dwóch lub więcej zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy pracowników
<i>Work-sharing</i>	Redukcja godzin pracy, jak też wynagrodzeń pracowników – często stosowana w celu uniknięcia zwolnień
Telepraca	Wykonywanie pracy w domu za pośrednictwem telefonu lub Internetu
Praca na wezwanie	Sytuacja, w której pracownik pozostaje w domu i jest do dyspozycji pracodawcy w przypadku zaistnienia takiej potrzeby
Kontraktowanie pracy	Odejście od typowej umowy o pracę na rzecz kontraktu, w którym pracownik zobowiązuje się wykonać określone zadania

Źródło: opracowanie na podstawie C. Sadowska-Snarska, *Elastyczne formy pracy jako instrument zwiększający godzenie życia zawodowego z rodzinnym*, Polskie Towarzystwo Profesjologiczne, Instytut Inżynierii Bezpieczeństwa i Nauk o Pracy – Uniwersytet Zielonogórski 2006, ss. 69-70.

W ostatnich latach obserwowany jest dynamiczny rozwój zjawiska telepracy. Jest to jedna z form elastycznego zatrudnienia najbardziej preferowana przez kobiety wychowujące dzieci. Formę tą definiuje się jako zjawisko wykonywania pracy poza siedzibą pracy, za pośrednictwem narzędzi teleinformatycznych. Jest to każda forma pracy umysłowej, której efekty mogą zostać

<sup>10</sup> B. Kalinowska-Sufinowicz, *Elastyczne formy pracy a rodzina, wyniki badań wśród wielkopolskich przedsiębiorców*, „Teologia i Moralność” 2014, nr 1(15), s. 94.



przesłane przez pracownika za pośrednictwem narzędzi współczesnych technologii<sup>11</sup>.

Istnieje bardzo wiele zalet telepracy zarówno z perspektywy pracownika, jak i pracodawcy. Z punktu widzenia kobiet jest to przede wszystkim możliwość znalezienia równowagi między życiem rodzinnym a zawodowym oraz dostosowanie rytmu pracy do innych obowiązków domowych. Ale wynika z tego także wiele innych korzyści, np. dla osób mających problemy zdrowotne, które nie muszą wówczas borykać się z dojazdami do miejsca pracy. Z punktu widzenia pracodawcy ta forma zatrudnienia również okazuje się korzystna, gdyż może w ten sposób pozyskać wysoko wykwalifikowanych pracowników z innych, dotychczas niedostępnych do zatrudniania w sposób tradycyjny pracowników, z różnych regionów Polski, a także możliwość redukcji kosztów, poprzez brak konieczności wynajmowania, urządzania i utrzymania biura<sup>12</sup>.

Kolejną z elastycznych form zatrudnienia jest *job-sharing*. Dotyczy to sytuacji gdy praca wykonywana w ramach jednego stanowiska i dzielona jest zazwyczaj pomiędzy dwie osoby. Sposób dzielenia obowiązków w ramach tego stanowiska może być dobierany w różny sposób. Praca w tym systemie również jest korzystna z punktu widzenia kobiet wychowujących dzieci, gdyż daje to okazję do spełniania się zarówno w sferze zawodowej, ale także do poświęcania czasu na wychowanie dzieci, czy też realizację pasji i zainteresowań<sup>13</sup>.

## Aktywność zawodowa kobiet

Współczynnik aktywności zawodowej to bardzo istotny wskaźnik charakteryzujący aktualną sytuację na rynku pracy. Pokazuje on odsetek społeczeństwa pracującego, lub też chętnego do podjęcia pracy w stosunku do osób pozostających bez zatrudnienia<sup>14</sup>. Na zasoby pracy składają się zarówno osoby pracujące, jak też poszukujące pracy i gotowe do jej podjęcia. Istnieje duża liczba kobiet biernych zawodowo, czyli tych, które nie chcą podjąć zatrudnienia i go nie poszukują. Bardzo często jako przyczynę tego stanu rzeczy kobiety wska-

---

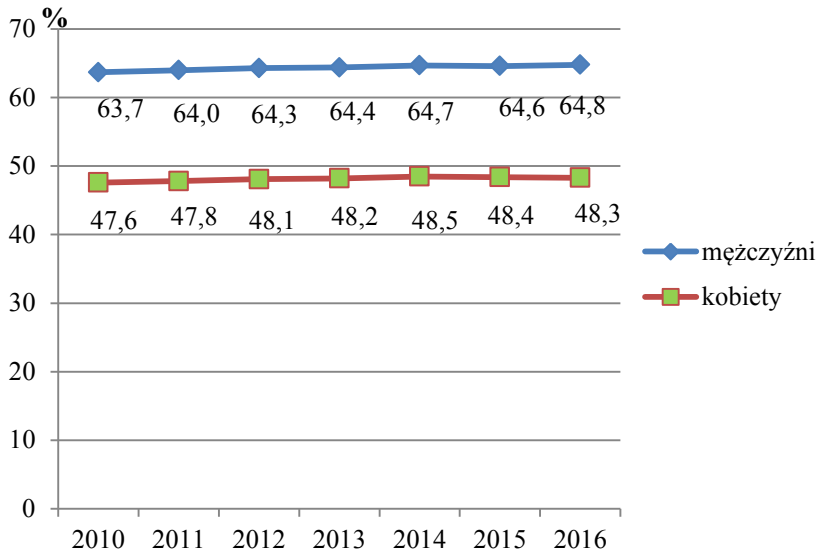
<sup>11</sup> J. Wyrwa, A. Piątyśzek, *op. cit.*, s. 70.

<sup>12</sup> E. Bąk, *Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy*, C.H. Beck, Warszawa 2006, ss. 63-65.

<sup>13</sup> I. Czaplicka-Kozłowska, *Elastyczne formy zatrudnienia*, [w:] A. Organiściak Krzykowska (red.), Ryszard Walkowiak (red.), Krzysztof Nyklewicz (red.), *Innowacyjne formy pracy*, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski (Olsztyn), EXPOL P. Rybiński, P. Dąbek, 2014, s. 106.

<sup>14</sup> D. Szymański, *Polki od lat tak często nie zwalniały się z pracy. Winne 500 plus? Ministerstwo ma swoją teorię*, <https://businessinsider.com.pl/finanse/makroekonomia/aktywnosc-zawodowa-kobiet-a-500-plus-komentarz-ministerstwa/y8m1jz9> (online: 10.05.2018).

zują chęć pozostania w domu, w celu opieki nad dziećmi lub też osobami starszymi. Różnice w poziomie zatrudnienia kobiet i mężczyzn doskonale obrazuje współczynnik aktywności zawodowej<sup>15</sup> (wykres 2).



**Wykres 2. Współczynnik aktywności zawodowej według płci w latach 2010-2016 (w %)**

Źródło: opracowanie na podstawie danych <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/tablica>.

Współczynnik aktywności zawodowej w grupie kobiet jest zdecydowanie niższy niż w grupie mężczyzn. Dezaktywizacja ta wynika zapewne z faktu, iż młode kobiety na rzecz wychowywania dzieci rezygnują z podejmowania pracy zarobkowej<sup>16</sup>. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego aktywność zawodowa wśród młodych kobiet, w przedziale wiekowym 25-34 lata w 2017 roku spada. Można podejrzewać, iż czynnikiem mającym istotny wpływ na te zjawisko jest wypłata świadczeń 500 plus, jednak poza tym istotny wpływ mają na to także inne czynniki, w postaci złych warunków pracy, problemów z dojazdem do miejsca zatrudnienia, koniecznością opieki nad dziećmi lub innymi osobami zależnymi, a wreszcie także polepszająca się sytuacja finansowa rodzin, gdyż część z nich rezygnuje z podejmowania pracy zarobkowej, na rzecz utrzymywania się wyłącznie z wysokich i wystarczających zarobków partnera<sup>17</sup>.

<sup>15</sup> M. Haponiuk, *Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce* [w:] M. Kielkowska (red.), *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, Zeszyty Demograficzne Instytut Obywatelski, Warszawa 2013, s. 4.

<sup>16</sup> *Ibidem*, s. 46.

<sup>17</sup> D. Szymański, *op. cit.*

**Tabela 2. Bezrobocie wśród kobiet według poziomu wykształcenia w II kwartale 2017 r. (w tys.)**

Wykształcenie	Poziom bezrobocia (w tys.)
wyższe	59
policealne	8
średnie zawodowe	97
średnie ogólnokształcące	45
zasadnicze zawodowe	199
gimnazjalne, podstawowe i niepełne zawodowe	84

*Zródło: opracowanie na podstawie Główny Urząd Statystyczny Aktywność ekonomiczna ludności Polski, II kwartał 2017, Warszawa, s. 166.*

Struktura pracujących kobiet różni się pod względem posiadanego przez nie poziomu wykształcenia. Analizując wielkość bezrobocia w II kwartale 2017 r., należy zauważyć, że najwięcej jest kobiet bezrobotnych posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz średnie zawodowe. Zdecydowanie największe szanse na podjęcie zatrudnienia mają natomiast kobiety z wykształceniem policealnym, średnim ogólnokształcącym oraz wyższym.

## Podsumowanie

W latach 2010-2016 bezrobocie wśród kobiet było większe, niż w grupie mężczyzn. Sytuacja ta uwarunkowana jest wieloma czynnikami, a najważniejsze spośród nich to postrzeganie roli kobiet z punktu widzenia tradycyjnego modelu rodziny, jako te, które ponad karierę zawodową stawiają życie rodzinne oraz wciąż występujące stereotypy, co do mniejszej konkurencyjności kobiet na polskim rynku pracy. Sytuacja ta utrzymywała się pomimo tego, iż wśród kobiet występuje większy odsetek osób z wysokim wykształceniem, aniżeli wśród mężczyzn. Kobiety często postrzegane są przez pracodawców jako mniej konkurencyjne w stosunku do mężczyzn, ze względu na przerwy w zatrudnieniu spowodowane urlopami macierzyńskimi. Wciąż występują także branże, w których zatrudnienie kobiet stanowi jedynie niewielki odsetek całkowitego zatrudnienia, głównie w branży technicznej oraz informatycznej. Sytuacja kobiet na rynku pracy ulega jednak przemianom. Obecnie coraz więcej przedsiębiorstw prowadzi politykę zatrudnienia sprzyjającą zachowaniu przez kobiety równowagi pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym. Jest to korzystne zarówno z punktu widzenia pracownika, jak i pracodawcy. Dzieje się to głównie poprzez wprowadzanie elastycznych form zatrudnienia, które umożliwiają rozwój zawodowy i samorealizację. Kobiety mają wówczas szansę na spełnienie w każdej sferze życia i coraz częściej postrzegane są przez pracodawców jako zorganizowane przez wzgląd na godzenie kariery z życiem rodzinnym.

## Piśmiennictwo

- Bąk E., *Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy*, C.H. Beck, Warszawa 2006.
- Czaplicka-Kozłowska I., *Elastyczne formy zatrudnienia*. [w:] A. Organiściak Krzykowska (red.), Ryszard Walkowiak (red.), Krzysztof Nyklewicz (red.), *Innowacyjne formy pracy*, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski (Olsztyn), EXPOL P. Rybiński, P. Dąbek, 2014.
- Główny Urząd Statystyczny, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski*, II kwartał 2017, Warszawa.
- Haponiuk M., *Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce* [w:] Kielkowska M. (red.), *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, Zeszyty Demograficzne Instytut Obywatelski, Warszawa 2013.
- Hays Recruiting Experts Worldwide, *Raport, Kobiety na rynku pracy Ambicje i Wyzwania*, Warszawa 2017.
- Kalinowska-Sufinowicz B., *Elastyczne formy pracy a rodzina, wyniki badań wśród wielkopolskich przedsiębiorców*, „Teologia i Moralność” 2014, nr 1(15).
- Rękas M., *Kobiety-matki i ich powrót na rynek pracy po urodzeniu dziecka w wynikach badań*, „Studia Ekonomiczne” 2013, nr 161, *Spółeczno-ekonomiczne problemy rynku pracy*.
- Sadowska-Snarska C., *Elastyczne formy pracy jako instrument zwiększający godzenie życia zawodowego z rodzinnym*, Polskie Towarzystwo Profesjologiczne, Instytut Inżynierii Bezpieczeństwa i Nauk o Pracy – Uniwersytet Zielonogórski 2006.
- Wyrwa J., Piątyszek A., *Elastyczne formy pracy, jako szansa na godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym*, „Problemy Profesjologii” 2010, nr 2.
- Wysocka M., *Innowacyjne formy pracy* [w:] A. Organiściak Krzykowska (red.), Ryszard Walkowiak (red.), Krzysztof Nyklewicz (red.) *Innowacyjne formy pracy*, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski (Olsztyn), EXPOL P. Rybiński, P. Dąbek, 2014.

### Akty prawne

- Ustawa z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz.U. 1995 nr 1 poz., data uchylenia aktu prawnego: 01.06.2004 r.)

### Źródła internetowe

- Bezrobocie wśród kobiet mniejsze niż wśród mężczyzn*,  
<http://www.portalsamorzadowy.pl/praca/bezrobocie-wsrod-kobiet-mniejsze-niz-wsrod-mezczyzn,99025.html> (online:11.05.2018).
- Szymański D., *Polki od lat tak często nie zwalniały się z pracy. Winne 500 plus? Ministerstwo ma swoją teorię*,  
<https://businessinsider.com.pl/inance/makroekonomia/aktywnosc-zawodowa-kobiet-a-500-plus-komentarz-ministerstwa/y8m1jz9> (online: 11.05.2018).
- <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/tablica> (online: 10.05.2018).
- <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/tablica> (online:10.05.2018)Większa obecność kobiet to wyższe zyski dla firmy. Warto inwestować w różnorodność w biznesie, <https://www.forbes.pl/biznes/sytuacja-kobiet-na-polskim-ryнку-pracy-w-2017-i-2018-roku/c8tje1s> (online: 11.05.2018).

Autor

*Katarzyna Stolarczyk*  
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski  
w Olsztynie

## 2. Uwarunkowania związane z zatrudnianiem pracowników i ich oddziaływania na ekonomikę przedsiębiorstwa

---

*Aleksandra Bartkowska-Dyla*

Słowa kluczowe: wynagrodzenia, koszty, formy zatrudnienia, zarządzanie, kapitał ludzki.

### **Wprowadzenie**

W dzisiejszych czasach obserwuje się bardzo duże znaczenie kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach. Powodzenie i sukcesy firmy w głównej mierze zależą od umiejętności, kompetencji i doświadczenia pracowników. Każda jednostka, aby móc prawidłowo funkcjonować i realizować wytyczone cele musi zatrudniać odpowiednio wykwalifikowaną, dobrze przeszkoloną, a także odpowiednio zmotywowaną i wynagradzaną kadrę.

Kapitał ludzki jest jednak czynnikiem ograniczonym, zwłaszcza pod względem jakości, a zatrudnienie odpowiedniej kadry jest dla przedsiębiorców zadaniem bardzo trudnym i kosztownym. Należy zatem umiejętnie gospodarować i zarządzać zasobami ludzkimi, aby praca przedsiębiorstwa była jak najbardziej efektywna.

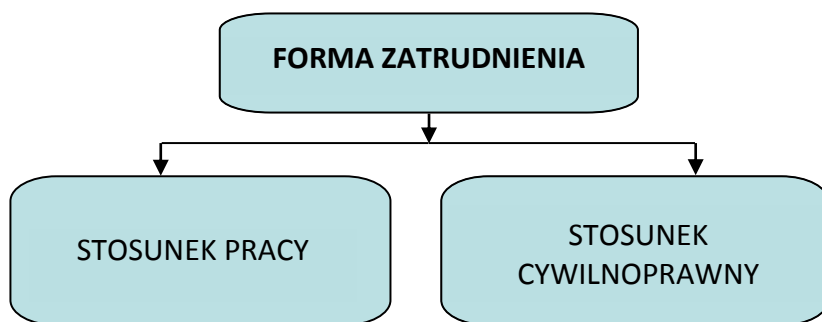
Zarządzanie zasobami ludzkimi obejmuje swoim zakresem planowanie zatrudnienia, dobór ludzi do pracy (rekrutacja i selekcja), adaptację zawodową, ocenianie pracowników i menedżerów, ich motywowanie, szkolenia i rozwój (projektowanie ścieżek karier zawodowych) oraz kształtowanie właściwych stosunków międzyludzkich w organizacji, w szczególności między kadrą kierowniczą a pracownikami. Elementem zarządzania zasobami ludzkimi jest także racjonalne ich wykorzystanie w realizacji celów gospodarczych przedsiębiorstwa.

Celem opracowania jest ukazanie znaczenia zasobów ludzkich w zarządzaniu przedsiębiorstwem, a także zbadanie wpływu tych zasobów na ekonomikę przedsiębiorstwa.

## Formy zatrudnienia pracowników w przedsiębiorstwie

Zatrudnienie jest to umowa pomiędzy dwiema stronami – osobą zatrudniającą i osobą zatrudnianą. W Polsce istnieje wiele form zatrudniania pracowników w zależności od okoliczności, czasu zatrudnienia, charakteru pracy, oczekiwanych rezultatów i innych czynników, które mają wpływ na wybór określonej umowy. Głównymi aktami prawnymi, które regulują stosunki między pracownikiem a pracodawcą są Kodeks pracy<sup>1</sup> oraz Kodeks cywilny<sup>2</sup>.

„Strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego”<sup>3</sup>. Podstawowy podział form zatrudnienia przedstawia rysunek 1.



**Rysunek 1. Kwalifikacja form zatrudnienia**

*Źródło: opracowanie własne.*

Wyboru odpowiedniej formy zatrudnienia dokonuje zatem zatrudniający, ale musi pamiętać o tym, aby dana forma zatrudnienia była dopuszczalna przez prawo. Nie może natomiast dokonywać wyboru pomiędzy stosunkiem pracy a stosunkiem cywilnoprawnym, mając na uwadze jedynie własne korzyści związane z określonym wyborem.

Istotnym faktem jest to, że nazwa nie decyduje o charakterze stosunku prawnego łączącego strony. Najważniejsza jest jego treść. Wynika to z przepisów określonych w Kodeksie pracy<sup>4</sup>.

„Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem”<sup>5</sup>. Zgodnie z tym artykułem, aby zatrudnienie miało charakter stosunku pracy, muszą być spełnione

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. nr 24 poz. 141 z późn. zm.)

<sup>2</sup> Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. nr 16 poz. 93 z późn. zm.)

<sup>3</sup> *Ibidem*, *op. cit.*, art. 353<sup>1</sup>.

<sup>4</sup> Por. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, art. 22.

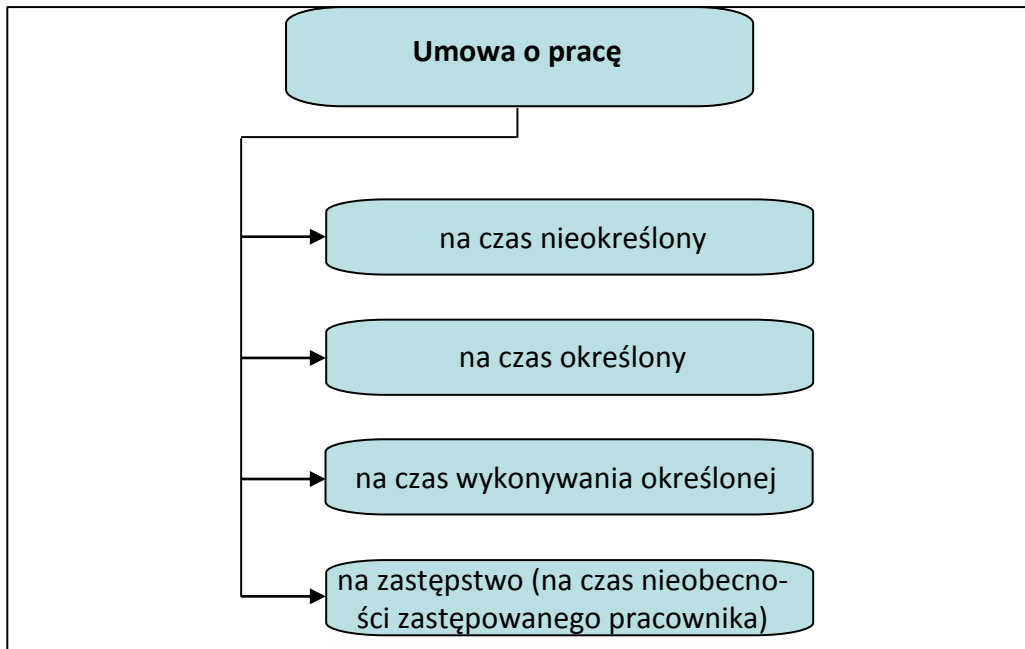
<sup>5</sup> *Ibidem*, art. 22 § 1.

następujące przesłanki:

- wykonywanie pracy określonego rodzaju,
- podporządkowanie pracownika kierownictwu,
- wykonywanie pracy w miejscu i czasie określonym przez pracodawcę,
- odpłatność wykonywanej pracy,
- konieczność osobistego wykonywania pracy przez zatrudnionego.

Aby mógł powstać stosunek pracy, muszą być spełnione wszystkie powyższe warunki jednocześnie. Nie można mówić o stosunku pracy nawet wtedy, gdy spełnionych jest tylko kilka z nich. Stosunek pracy zostaje zawarty w terminie określonym w umowie o pracę lub w dniu jej zawarcia. Poprzez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wypełnienia wszystkich warunków oraz do wykonywania pracy sumiennie i starannie<sup>6</sup>.

Rysunek 2 przedstawia dopuszczalne formy umowy o pracę. Każda z nich może zostać poprzedzona umową na okres próbny, trwającą maksymalnie 3 miesiące<sup>7</sup>.



**Rysunek 2. Rodzaje umowy o pracę**

Źródło: opracowanie własne na podstawie Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, art. 55 § 1.

Zgodnie z nazwą umowa na czas nieokreślony nie ma określonego terminu jej wygaśnięcia. Jest to jedyna bezterminowa umowa o pracę, pozostałe umowy muszą zawierać czas trwania zawartego stosunku pracy. Wyjątkiem jest

<sup>6</sup> Por. *Ibidem*, art. 26 i art. 100 § 1.

<sup>7</sup> Por. *Ibidem*, art. 25 § 2.



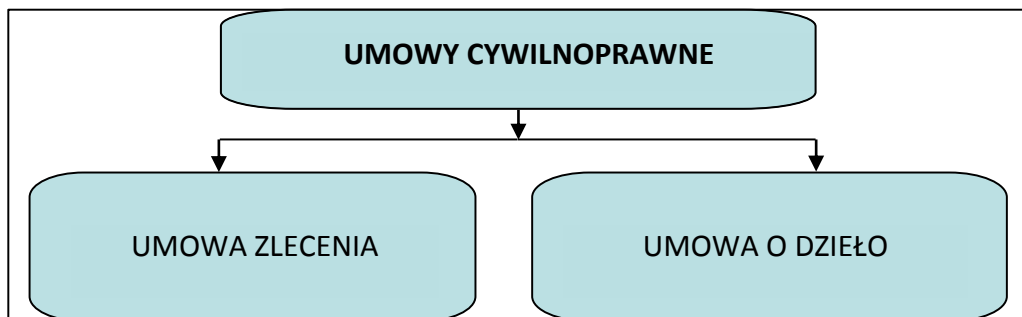
umowa na czas zastępstwa za nieobecnego pracownika. Może ona zawierać przybliżony termin zakończenia umowy, a gdy jest to niemożliwe do ustalenia – zawiera klauzulę mówiącą o tym, że jest zawarta na czas nieobecności zastępowanego pracownika<sup>8</sup>.

Stronami w umowie o pracę są pracodawca oraz pracownik. Wszystkie umowy o pracę powinny zostać zawarte na piśmie. Umowa zawarta w formie ustnej jest ważna, ale musi zostać potwierdzona przez pracodawcę na piśmie w terminie 7 dni od daty rozpoczęcia pracy przez pracownika<sup>9</sup>.

Umowa o pracę jest umową starannego działania o charakterze ciągłym i trwałym. Istotą jest świadczenie pracy, nie zaś sam jej rezultat. Pracownik, zgodnie z prawem, jest podporządkowany pracodawcy. Jest to charakterystyczna relacja między stronami umowy. Dotyczy ona przede wszystkim sposobu, czasu i miejsca wykonywania pracy przez zatrudnionego pracownika. Zgodnie z Kodeksem pracy pracownik musi świadczyć pracę osobiście, przy czym praca ta jest odpłatna i pracownik nie może zrzec się swojego prawa do wynagrodzenia<sup>10</sup>.

Ewentualne roszczenia z tytułu umowy o pracę przedawniają się po 3 latach, licząc od dnia, w którym stały się wymagalne. Wszelkie spory i roszczenia związane ze stosunkiem pracy są rozstrzygane przez sąd pracy.

Drugą, ważną grupą umów są umowy cywilnoprawne. Ich podstawę prawną stanowi Kodeks cywilny. Rysunek 3 ilustruje najczęściej występujące formy umów cywilnoprawnych.



**Rysunek 3. Formy umów cywilnoprawnych**

Źródło: opracowanie własne na podstawie Ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny.

Umowa zlecenia jest zawierana pomiędzy dającym zlecenie, a przyjmującym zlecenie, inaczej mówiąc – między zleceniodawcą a zleceniobiorcą. Podobnie jak przy umowie o pracę, ma ona charakter umowy starannego działania, w której zleceniobiorca zobowiązuje się do wykonywania powtarzających się, określonych w umowie czynności. Umowa zlecenia ma charakter trwały

<sup>8</sup> Por. *Ibidem*, art. 25<sup>1</sup>.

<sup>9</sup> Por. *Ibidem*, art. 29 § 2-3.

<sup>10</sup> Por. *Ibidem*, art. 22 i 29.

w okresie wskazanym przez strony w umowie. Może ona jednak zostać rozwiązana w dowolnym momencie<sup>11</sup>.

Istotną różnicą między umową zlecenia, a umową o pracę jest to, że po zawarciu pierwszej z umów nie występuje stosunek podporządkowania. Oznacza to, że zleceniodawca i zleceniobiorca są podmiotami równorzędnymi. W określonych sytuacjach zleceniobiorca nie musi wykonywać zlecenia osobiście, lecz może powierzyć je osobie trzeciej. Ponosi natomiast odpowiedzialność za wybór osoby zastępującej<sup>12</sup>.

Umowa zlecenia jest z reguły umową odpłatną. Dopuszczalna jest forma zlecenia nieodpłatnego, ale musi to jasno wynikać z zawartej między stronami umowy lub okoliczności. W praktyce jednak nieodpłatna umowa zlecenia jest bardzo rzadko stosowana<sup>13</sup>.

Forma umowy zlecenia jest dowolna. Umowa taka może być zawarta zarówno ustnie, jak i na piśmie w sposób dorozumiany. Z reguły stosuje się formę pisemną. Roszczenia z tytułu umowy zlecenia przedawniają się z upływem 2 lat w określonych w Kodeksie cywilnym przypadkach<sup>14</sup>. Organem właściwym do rozstrzygnięcia wszelkich sporów między stronami umowy zlecenia jest sąd cywilny.

Drugim rodzajem umowy cywilnoprawnej jest umowa o dzieło. Stronami tej umowy są zamawiający dzieło oraz przyjmujący zamówienie (wykonawca dzieła). Specyfiką tej umowy jest charakter stosunku prawnego. Jest to typowa umowa rezultatu, a więc najistotniejsze jest wykonanie ściśle określonego dzieła. Wykonywana praca nie ma charakteru stałego, ciągłego. Jest to praca jednorazowa w celu wykonania dzieła<sup>15</sup>.

Podobnie jak w umowie zlecenia, nie występuje tu stosunek podporządkowania, a wykonawca dzieła może sam wybrać miejsce i sposób wykonania pracy. Ważne jest określenie terminu, w którym dzieło musi zostać wykonane<sup>16</sup>. Nie jest wymagane osobiste wykonanie dzieła przez przyjmującego zamówienie, chyba że w umowie jest takie zastrzeżenie. Za wykonanie dzieła odpowiada jednak przyjmujący zamówienie.

Umowa o dzieło jest zawsze umową odpłatną i tak jak umowa zlecenia, może zostać zawarta ustnie lub na piśmie w sposób dorozumiany. Roszczenia z tytułu umowy o dzieło przedawniają się po upływie 2 lat od daty oddania dzieła, a jeśli nie zostało oddane – 2 lata od dnia, w którym miało zostać oddane<sup>17</sup>. Spory i roszczenia rozstrzyga tu również sąd cywilny – tak jak w przypadku umowy zlecenia.

---

<sup>11</sup> Por. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, art. 734 i 746.

<sup>12</sup> Por. *Ibidem*, art. 738.

<sup>13</sup> Por. *Ibidem*, art. 735.

<sup>14</sup> Por. *Ibidem*, art. 734-751.

<sup>15</sup> Por. *Ibidem*, art. 627.

<sup>16</sup> Por. *Ibidem*, art. 635.

<sup>17</sup> Por. *Ibidem*, art. 646.

Powyższe umowy należą do grupy tak zwanych umów nazwanych. Oznacza to, że są one ściśle zdefiniowane i uregulowane prawnie. W Polsce istnieją natomiast jeszcze tak zwane umowy nienazwane. Są to umowy, które nie mają szczególnej regulacji prawnej i bazują na rozwiązaniach jednej lub kilku umów nazwanych<sup>18</sup>. Do umów takich zalicza się między innymi kontrakt menedżerski. Taka forma umowy jest aktualnie bardzo popularna w przedsiębiorstwach, gdzie jedną stroną jest właściciel firmy, a drugą osoba zatrudniana, która zobowiązuje się do zarządzania przedsiębiorstwem.

## Elementy zakładowego systemu wynagrodzeń

„Zakładowy system wynagradzania jest podstawowym instrumentem kształtowania polityki wynagrodzeń w przedsiębiorstwie”<sup>19</sup>. Ma on na celu przede wszystkim zapewnienie pracownikom sprawiedliwych wynagrodzeń przy uwzględnieniu charakteru pracy, wykształcenia, doświadczenia i odpowiedzialności pracownika na danym stanowisku.

Płace są „wynagrodzeniem pieniężnym za wydatkowany przez pracownika czas i wysiłek, płacą za pracę przez niego wykonaną. Płaca jest więc zasadniczym, podstawowym elementem systemu wynagrodzeń organizacji”<sup>20</sup>.

Aktem prawnym regulującym zagadnienie wynagrodzenia za pracę jest Kodeks pracy<sup>21</sup>. Wprawdzie nie podaje on definicji tego pojęcia, ale na podstawie jego przepisów można określić, jakie świadczenia wchodzi w skład wynagrodzenia. Dział trzeci Kodeksu pracy nosi tytuł „Wynagrodzenie za pracę oraz inne świadczenia” i składa się z następujących rozdziałów:

I. Ustalanie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą,

Ia. Wynagrodzenie za pracę,

II. Ochrona wynagrodzenia za pracę,

III. Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy,

IIIa. Odprawa rentowa lub emerytalna,

IV. Odprawa pośmiertna.

Kodeks pracy w art. 78 § 2. wymienia dwa rodzaje składników wynagrodzenia. Są to:

- składniki obligatoryjne, tzw. stawki wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku,
- składniki fakultatywne, tzw. dodatkowe składniki, które zostały przy-

---

<sup>18</sup> Por. W.J. Katner, *Prawo zobowiązań – umowy nienazwane. System Prawa Prywatnego. Tom 9*, C.H. Beck, Warszawa 2015, s. 11.

<sup>19</sup> Cytat za: J. Duraj, *Podstawy ekonomiki przedsiębiorstwa*, PWE, Warszawa 2000, s. 335.

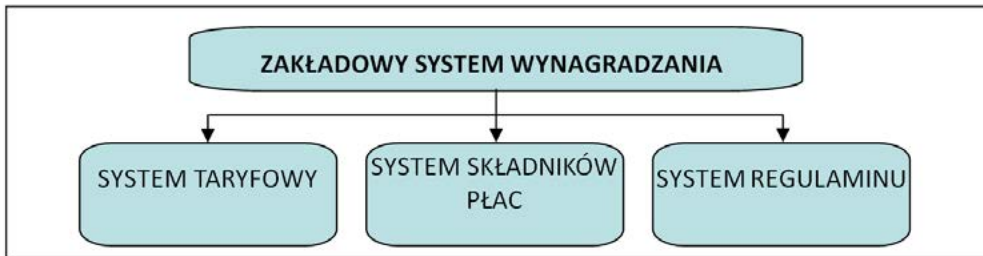
<sup>20</sup> Cytat za: Z. Ścibiorek, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Difin, Warszawa 2010, s. 217.

<sup>21</sup> Por. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.

znane pracownikowi na mocy przepisów płacowych obowiązujących u danego pracodawcy<sup>22</sup>.

Prawidłowo skonstruowany system wynagradzania w zakładzie musi zatem być zgodny z ustaleniami zawartymi w Kodeksie pracy, a wszystkie elementy wynagrodzenia muszą zostać w nim szczegółowo opisane i wyjaśnione.

Główne elementy każdego zakładowego systemu wynagradzania przedstawia rysunek 4.



**Rysunek 4. Elementy zakładowego systemu wynagradzania**

Źródło: opracowanie własne na podstawie J. Duraj, *op. cit.*, s. 335.

System taryfowy jest to system płac oparty na stawce podstawowej, tabeli płac i taryfikatorze kwalifikacyjnym. Stawka podstawowa określa minimalne wynagrodzenie za określoną jednostkę czasu, np. dzień, miesiąc. W roku 2017 minimalne miesięczne wynagrodzenie brutto wynosiło 2 000 zł<sup>23</sup>.

Tabela płac jest często nazywana siatką taryfową i obejmuje ona wszystkie stawki wynagrodzenia w danym przedsiębiorstwie od podstawowej do najwyższej. Różnica między najwyższą, a najniższą stawką stanowi o rozpiętości tabeli.

W tabeli płac wszystkie stawki są przypisane do określonej kategorii zaszerogowania pracownika. Stawki mogą być podane w różnych formach:

- widełkowej (stawka podawana dla każdej kategorii w formie przedziału),
- szczeblowej (stawki zróżnicowane między kategoriami lub w ramach jednej kategorii),
- wskaźnikowej (rozpiętość między kategoriami podawana procentowo).

W siatce płac osobno wyszczególnia się stawki wynagrodzenia zasadniczego dla stanowisk kierowniczych. Wynagrodzenie dla osób zajmujących najwyższe stanowiska oblicza się jako wielokrotność przeciętnych kwartalnych zarobków w jednostce.

Taryfikator kwalifikacyjny określa wszystkie istniejące w przedsiębiorstwie stanowiska pracy oraz kategorie ich zaszerogowania. Jest to narzędzie, które

<sup>22</sup> Por. R. Styczyński, *Leksykon kadrowego*, Difin, Warszawa 2010, s. 143.

<sup>23</sup> Por. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 9 września 2016 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2017 r. (Dz.U. poz. 1456).

pomaga zapewnić w przedsiębiorstwie odpowiednią hierarchię stanowisk. Taryfikator wskazuje również kwalifikacje oraz warunki, które musi spełniać osoba zatrudniona lub starająca się o pracę na danym stanowisku.

W tabeli płac każde stanowisko musi zostać odpowiednio przewartościowane. Etapy tego procesu przedstawia rysunek 5.

Podstawowe kryteria wartościowania pracy to:

- złożoność pracy – kwalifikacje wymagane na danym stanowisku między innymi doświadczenie, innowacyjność, kreatywność, wiedza teoretyczna,
- odpowiedzialność – np. za decyzje, kontakty zewnętrzne, zdrowie i życie zatrudnionych oraz odpowiedzialność finansowa,
- uciążliwość pracy – wysiłek fizyczny, psychiczny, umysłowy,
- warunki wykonywania pracy – działanie czynników niebezpiecznych, szkodliwych, uciążliwych<sup>24</sup>.

System składników płac określa składniki wynagrodzenia, które pracownik może otrzymać za wykonywaną pracę. Należą do nich:

1. wynagrodzenie zasadnicze,
2. dodatek funkcyjny,
3. dodatek za staż pracy,
4. premia regulaminowa,
5. dodatek za pracę w warunkach szkodliwych, uciążliwych lub niebezpiecznych;
6. dodatek za pracę w porze nocnej,
7. wynagrodzenie za czas przestoju,
8. dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
9. dodatek za czynności dodatkowe.

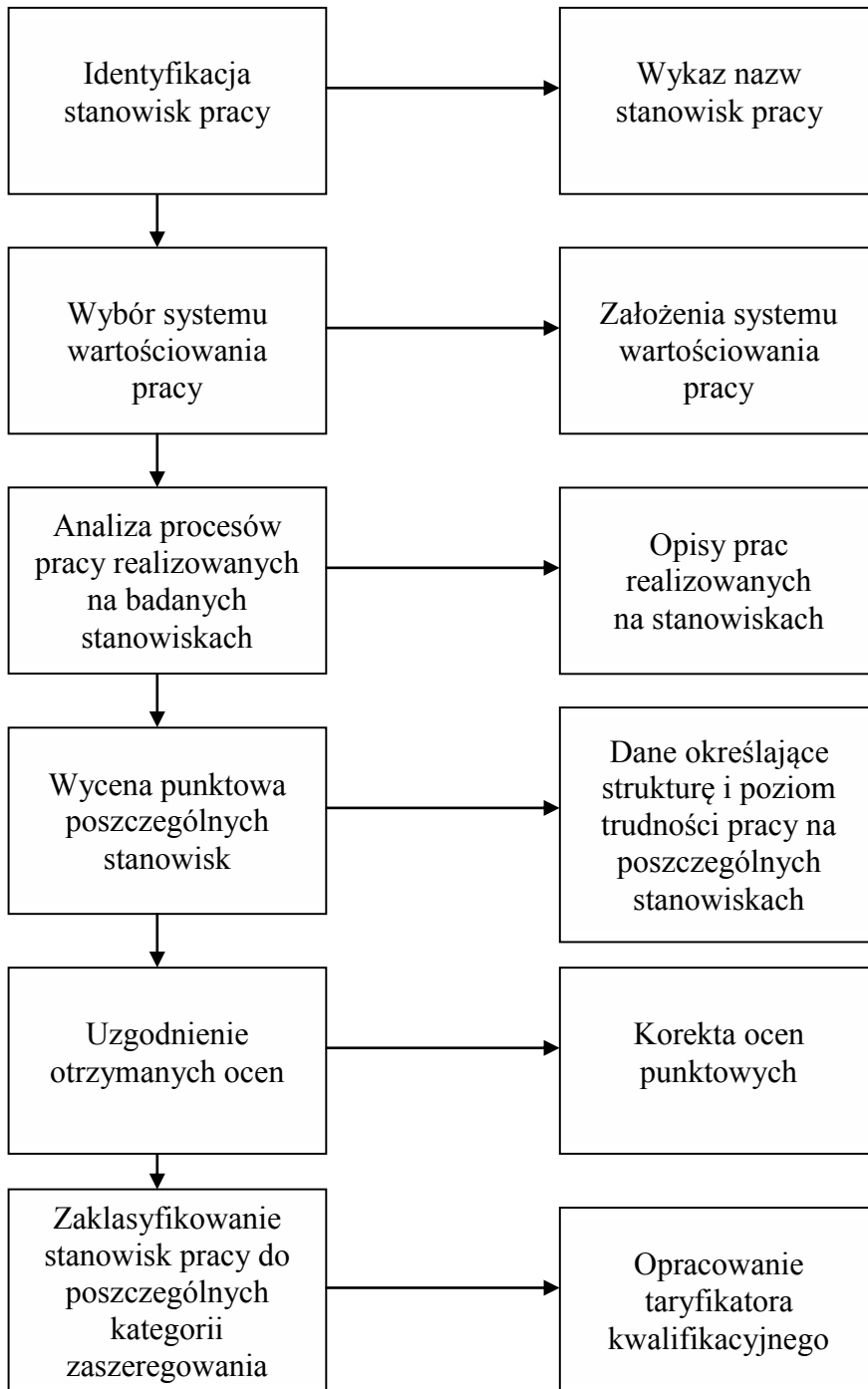
Najważniejszym z powyższych składników jest wynagrodzenie zasadnicze, które określane jest w tabeli płac. Może być to jedyny składnik wynagrodzenia otrzymywany przez pracownika, zatem jego wysokość ma ogromne znaczenie przy spełnianiu funkcji motywacyjnej. Pozostałe elementy są fakultatywne i ich otrzymywanie jest uzależnione od ustalonego regulaminu wynagradzania i premiowania pracowników, a także od czasu pracy i długości zatrudnienia pracownika.

Oprócz wcześniej wymienionych składników pracownik może otrzymać nagrody uznaniowe – pieniężne i rzeczowe, np. nagrodę roczną czy nagrodę za szczególne osiągnięcia. Może również uzyskiwać dochody z tytułów innych niż wykonywanie pracy, np. odprawy emerytalne, rentowe, wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, nagrody jubileuszowe oraz inne, które wynikają z przepisów prawa pracy<sup>25</sup>.

---

<sup>24</sup> Por. J. Duraj, *op. cit.*, ss. 336-339.

<sup>25</sup> Por. *Ibidem*, ss. 341-343.

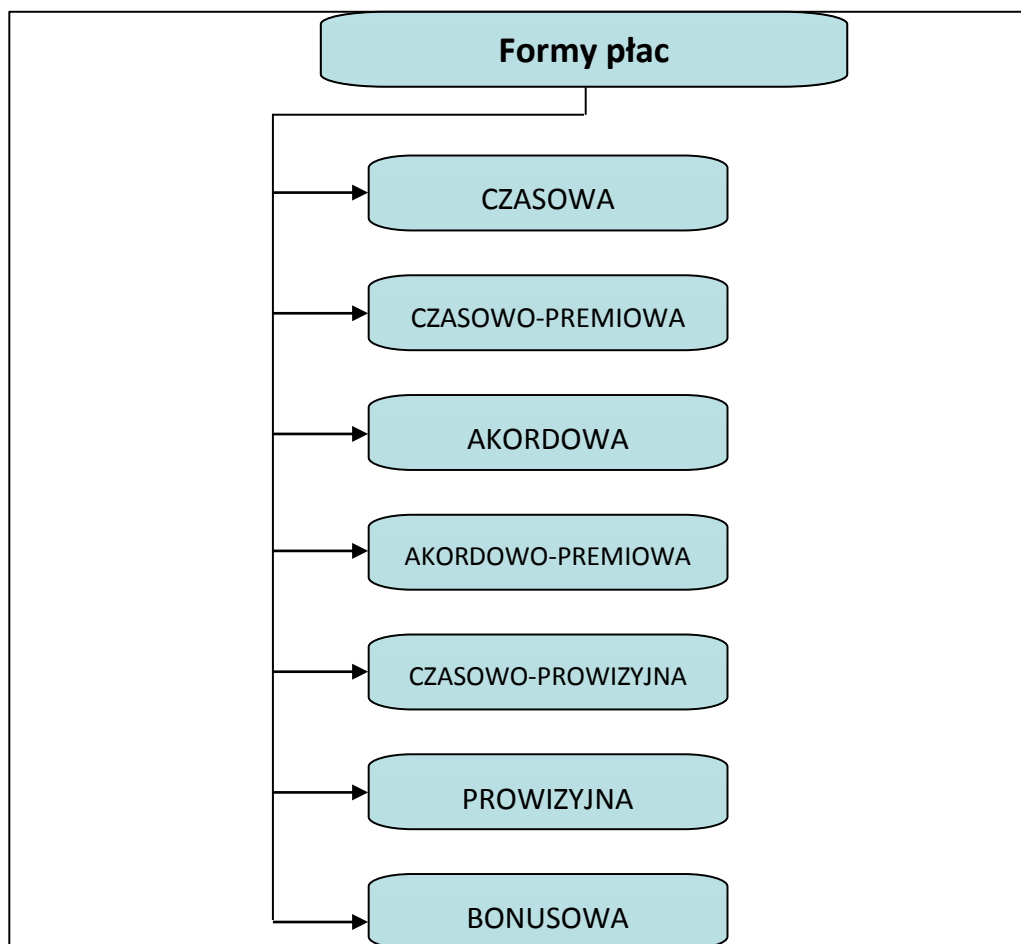


**Rysunek 5. Etapy procesu wartościowania pracy**

Źródło: J Bernais, J. Ingram, *Controlling personalny i koszty pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 2005, s. 96.

System regulaminu określa „formy płac i zasady wypłacania różnych świadczeń związanych z wykonywaną pracą”<sup>26</sup>. W związku z tym pracodawcy mają obowiązek tworzenia regulaminu wynagradzania oraz premiowania, w którym jasno określają zasady przyznawania poszczególnych składników wynagrodzenia, premii i innych świadczeń pracowniczych.

Istnieje wiele sposobów obliczania wynagrodzenia. J. Duraj wymienia siedem podstawowych form płac. Przedstawia je rysunek 6.



**Rysunek 6. Podstawowe formy płac według J. Duraja**

*Źródło: opracowanie własne na podstawie J. Duraj, op. cit., s. 345.*

Najczęściej spotykaną formą płacy jest forma czasowa. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie za określony czas pracy, np. miesiąc, niezależnie od wydajności pracy. Elementem motywacyjnym do wydajniejszej pracy mogą być dodatki do wynagrodzenia oraz premie, uzależnione od efektywności. Wtedy

<sup>26</sup> *Ibidem*, s. 335.

można mówić o formie czasowo-premiejowej. Jest to jedna z najwłaściwszych metod wynagradzania pracowników w przedsiębiorstwach.

Forma akordowa polega na wynagradzaniu pracownika w zależności od jego efektywności, np. biorąc pod uwagę ilość wyprodukowanych towarów w określonej jednostce czasu. Może to być stała stawka za każdą wytworzoną jednostkę, ale stawka ta może również wzrastać po przekroczeniu pewnej ustalonej normy. Aby zmotywować pracowników do wydajnej, ale zarazem oszczędnej pracy z zachowaniem dobrej jakości towarów przedsiębiorcy stosują formę akordowo-premiejową. Premia jest przyznawana po spełnieniu określonych wymogów.

Czasowo-prowizyjna forma pracy to wynagrodzenie zasadnicze, do którego dodawana jest prowizja za każdą zrealizowaną transakcję, np. za każdą sprzedaną parę butów. Forma prowizyjna pozbawiona jest natomiast stałej płacy zasadniczej. Płaca jest naliczana tylko i wyłącznie od każdej wykonanej transakcji, usługi czy pracy. Może mieć charakter procentowy lub kwotowy.

Ostatnią z wymienionych form jest forma bonusowa. Jest to specyficzna metoda wynagradzania liczona od zysku przedsiębiorstwa<sup>27</sup>.

Zakładowy system wynagradzania zawsze musi być oparty na przepisach prawa pracy i musi zawierać wszystkie jego elementy. Może być natomiast dostosowany do realiów danego przedsiębiorstwa, uwzględniając istniejące w jednostce stanowiska pracy, składniki wynagrodzeń, które mogą zostać przyznane pracownikom, a także formę, w jakiej wynagrodzenia pracowników są naliczane i wypłacane.

Niezależnie od sposobu konstruowania zakładowego systemu wynagrodzeń należy pamiętać, że płace muszą spełniać swoje podstawowe funkcje (najważniejszą jest funkcja motywacyjna) i być sprawiedliwe. „Za sprawiedliwą płacę, gdy chodzi o dorosłego pracownika obciążonego odpowiedzialnością za rodzinę, przyjmuje się taką, która wystarcza na założenie i godziwe utrzymanie rodziny oraz zabezpieczenia jej przyszłości”<sup>28</sup>.

## Kosztowy aspekt zatrudnienia pracowników

Koszty pracy w przedsiębiorstwach stanowią bardzo dużą część wszystkich kosztów ponoszonych przez jednostkę. Są to koszty związane z wypłatą wynagrodzeń za pracę oraz koszty związane z zabezpieczeniem społecznym pracowników i ich rodzin, zapewnieniem im warunków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, opieki socjalnej i bytowej, z organizacją pracy i jej odpowiednim przygotowaniem, obsługą kadrową, prawną, kancelaryjną, przygotowaniem stosownej dokumentacji i ewidencji itp.

<sup>27</sup> Por. *Ibidem*, ss. 343-352.

<sup>28</sup> Cytat za: Jan Paweł II, Encyklika *Laborem Exercens*, Rozdział IV, pkt 19.



Koszty pracy są to zatem zarówno koszty związane bezpośrednio z wykonywaniem pracy, jak i inne wydatki na rzecz zatrudnionych, niezwiązane bezpośrednio z wykonywanymi obowiązkami służbowymi<sup>29</sup>.

Na koszty pracy składają się:

- wynagrodzenia i inne świadczenia związane z zatrudnieniem;
- narzuty na wynagrodzenia, tj. składki na ubezpieczenia społeczne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP);
- odpisy na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych;
- wynagrodzenia, zasiłki, świadczenia i dodatki wynikające z ubezpieczenia społecznego, czyli wynagrodzenie lub zasiłek z tytułu niezdolności do pracy w związku z chorobą, świadczenie rehabilitacyjne oraz zasiłki: rodzinny, macierzyński, wychowawczy, porodowy, opiekuńczy, wyrównawczy, pielęgnacyjny, pogrzebowy;
- świadczenia na rzecz pracowników związane z wypadkami przy pracy;
- świadczenia za urlop: wypoczynkowy, okolicznościowy, szkoleniowy i inne absencje;
- koszty obsługi rozliczeń związanych z Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych;
- koszty utrzymania komórek zajmujących się zatrudnieniem, ubezpieczeniem, rachubą płac i zasiłków, podatków, sprawami opieki zdrowotnej, bytowej i socjalnej, prowadzeniem ewidencji i rozliczeń, np. z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) czy z pracownikami.

Istotny wpływ na wysokość kosztów pracy mają przede wszystkim: struktura i wielkość zatrudnienia, stawka wynagrodzenia za pracę, absencja chorobowa, pozapłacowe koszty zatrudnienia, czyli koszty delegacji służbowych, obowiązkowe składki na: ubezpieczenia społeczne, Fundusz Pracy, FGŚP, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, odpisy na fundusze specjalne<sup>30</sup>.

Tabela 1 przedstawia wysokość składek potrącanych pracownikowi i płaconych przez zakład pracy w 2017 r.

Wysokość składki na ubezpieczenie wypadkowe jest ustalana przez ZUS na rok, dla każdej jednostki oddzielnie i zależy ona od kategorii ryzyka ze względu na rodzaj wykonywanej działalności oraz od liczby wypadków w danej jednostce.

Podsumowując, wynagrodzenia pracowników wraz ze składkami potrącanymi od wynagrodzenia (ubezpieczenie społeczne i zdrowotne płacone przez pracownika a także podatek itp.) są kosztem, jaki musi ponieść pracodawca zatrudniając pracownika. Oprócz tego wynagrodzenia, do kosztów zalicza się

---

<sup>29</sup> Por. A. Marzec, *Koszty przedsiębiorstwa – Koszty pracy w przedsiębiorstwie* [w:] L. Szyzsko, J. Szczepański (red.), *Finanse przedsiębiorstwa*, PWE, Warszawa 2003, ss. 47-48.

<sup>30</sup> Por. I. Marczak, W. Kwasek, *Koszty pracy*, INFOR, Warszawa 1998, ss. 7-9.

także składki odprowadzane do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przez pracodawcę.

**Tabela 1. Składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne obciążające pracownika i pracodawcę w 2017 r. (w %)**

Rodzaj składki	Pracownik	Pracodawca	Razem
Emerytalna	9,76	9,76	19,52
Rentowa	1,50	6,50	8,00
Chorobowa	2,45	-	2,45
Wypadkowa	-	0,40-3,60	0,40-3,60
Fundusz Pracy	-	2,45	2,45
Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	-	0,10	0,10
Ubezpieczenie zdrowotne	9,00	-	9,00

*Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ze strony internetowej [www.zus.pl](http://www.zus.pl) (online: 18.12.2017).*

Wynika z tego, że koszty zatrudnienia ponoszone przez pracodawcę są zdecydowanie wyższe od wynagrodzenia, jakie otrzymuje pracownik. Do tego dochodzą jeszcze wszelkie koszty związane z zapewnieniem pracownikom odpowiedniej odzieży (jeśli taka jest wymagana), szkoleń, wyposażenia, środków zapewniających bezpieczeństwo i higienę pracy. Zatrudnienie odpowiedniej kadry w przedsiębiorstwie jest dla przedsiębiorcy niezbędne, ale zarazem niezwykle kosztowne, dlatego w ostatnich latach popularne stało się zatrudnianie pracowników na zasadzie umów cywilnoprawnych. Dzięki nim przedsiębiorcy nie ponoszą tak dużych kosztów zatrudnienia, ale dla pracowników wiąże się to z licznymi niedogodnościami.

## **Znaczenie zatrudnienia dla finansów jednostki gospodarczej**

Finanse większości jednostek są przedstawiane w sprawozdaniach finansowych w różnym ujęciu. Każdy podmiot gospodarczy na koniec okresu sprawozdawczego wylicza rezultaty rzeczowe i finansowe wynikające z działalności. Ostateczny wynik finansowy może być zyskiem lub stratą. Oczywiście wymiernym efektem działalności każdego przedsiębiorstwa jest osiągnięcie zysku.

Na ostateczny wynik finansowy mają wpływ zarówno czynniki zewnętrzne – podatek dochodowy (obciążenie wyniku finansowego), jak i czynniki wewnętrzne, do których zalicza się przychody (zyski) i koszty (straty).

Zgodnie z prawem bilansowym przez pojęcie przychodów jednostki rozumie się „uprawdopodobnione powstanie w okresie sprawozdawczym korzyści

ekonomicznych, o wiarygodnie określonej wartości, w formie zwiększenia wartości aktywów, albo zmniejszenia wartości zobowiązań, które doprowadzą do wzrostu kapitału własnego lub zmniejszenia jego niedoboru w inny sposób niż wniesienie środków przez udziałowców lub właścicieli<sup>31</sup>.

Kosztami, zgodnie z ustawą o rachunkowości, nazywa się „uprawdopodobnione zmniejszenia w okresie sprawozdawczym korzyści ekonomicznych, o wiarygodnie określonej wartości, w formie zmniejszenia wartości aktywów, albo zwiększenia wartości zobowiązań i rezerw, które doprowadzą do zmniejszenia kapitału własnego lub zwiększenia jego niedoboru w inny sposób niż wycofanie środków przez udziałowców lub właścicieli<sup>32</sup>.

Kosztami w przedsiębiorstwie są zatem wyrażone w pieniądzu wartość pracy oraz wartość zużytych do produkcji zasobów majątkowych. „Wysokość kosztów, czyli ich udział w kwocie przychodów przedsiębiorstwa, decyduje o poziomie jego efektywności<sup>33</sup>. Istotny jest fakt, że wzrost kosztów przedsiębiorstwa ma wpływ na zmniejszenie dochodów jednostki, to natomiast wiąże się ściśle z wysokością naliczanego od dochodu podatku.

Aby ustalić miejsce kosztów związanych z zatrudnieniem pracowników w finansach jednostki gospodarczej należy dokonać analizy struktury kosztów. „Ogół ponoszonych kosztów można podzielić na poszczególne ich rodzaje:

- koszty rzeczowe,
- koszty osobowe (koszty pracy),
- koszty finansowe,
- pozostałe koszty<sup>34</sup>.

Koszty osobowe są to obciążenia pracodawcy w związku z zatrudnieniem pracownika i nazywane są także kosztami pracy. W kwocie tej ujęte jest nie tylko wynagrodzenie brutto pracownika za wykonaną pracę, wszelkie narzuty pokrywane przez zakład pracy, czyli przede wszystkim składki odprowadzane przez jednostkę do ZUS, ale są to również wszelkie wydatki związane ze szkoleniami, czy zapewnieniem opieki socjalnej i zdrowotnej zatrudnionym. Ta grupa kosztów stanowi zwykle dość znaczną część wszystkich kosztów przedsiębiorstwa.

Ustawa o rachunkowości przedstawia szerszy podział kosztów w jednostce gospodarczej – według kryterium rodzaju. Ilustruje to rysunek 7, którego przedmiotem są koszty działalności operacyjnej, a więc ponoszone w związku z podstawową działalnością jednostki.

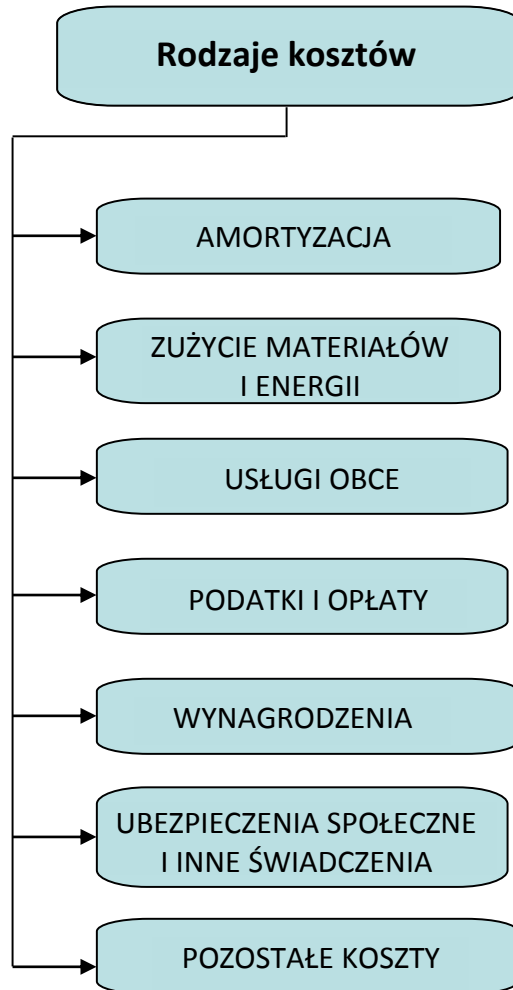
---

<sup>31</sup> Ustawa z dnia 26 września 1994 r. o rachunkowości (Dz.U. nr 121 poz. 591 z późn. zm.), art. 3 ust. 30.

<sup>32</sup> *Ibidem*, art. 3 ust. 31.

<sup>33</sup> Por. A. Marzec, *op. cit.*, s. 39.

<sup>34</sup> *Ibidem*, s. 42.



**Rysunek 7. Układ rodzajowy kosztów**

*Źródło: opracowanie własne na podstawie Załącznika nr 1 do Ustawy o rachunkowości.*

Zgodnie z kryterium rodzaju wyróżnia się 7 podstawowych grup kosztów, a wśród nich wynagrodzenia oraz ubezpieczenia społeczne i inne świadczenia. Koszty te związane są bezpośrednio z zatrudnieniem pracowników w danej jednostce gospodarczej. Do grupy wynagrodzeń zalicza się wynagrodzenia brutto pracowników bez względu na rodzaj zawartego stosunku pracy, natomiast w grupie ubezpieczeń społecznych i innych świadczeń uwzględnia się składki przekazane na ubezpieczenia społeczne pracowników, Fundusz Pracy, FGŚP, a także środki przeznaczone na szkolenia i zapewnienie odpowiednich warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

W „wynagrodzeniach” uwzględnia się płace pracowników bez względu na to, czy mają one charakter kosztów stałych, czy zmiennych. Zalicza się tu więc

nie tylko płace pracowników produkcyjnych oraz nadzoru, ale również płace wydziałów administracyjnych, które generalnie są kosztami stałymi.

Zatrudnienie pracowników ma również wpływ na wielkość pozostałych kosztów. Zalicza się do nich między innymi:

- podróże służbowe,
- koszty reprezentacji,
- opłaty za parkingi<sup>35</sup>.

Jeżeli liczba zatrudnionych pracowników, którzy wyjeżdżają w delegacje służbowe jest duża, to wzrastają koszty związane z zapewnieniem przejazdów, noclegów, szkoleń itp.

Płace są jednym z elementów kosztów własnych działalności jednostki. Jeżeli efektywność pracy wzrasta, mogą wzrastać również płace. Jeżeli pracodawca podwyższa płace, to wzrastają koszty produkcji lub innej działalności, a maleją zyski. Z tego tytułu wynagrodzenie pełni funkcję kosztową.

Przedsiębiorcy dążą do optymalizacji zatrudnienia, co oznacza, że starają się dostosować wielkość zatrudnienia do faktycznych potrzeb produkcyjnych, czy usługowych. Jeżeli zatrudnienie będzie zbyt duże, to koszty pracy mogą bardzo negatywnie wpływać na sytuację finansową przedsiębiorstwa. Zbyt małe zatrudnienie może natomiast spowodować spowolnienie pracy i zmniejszyć efektywność działalności. To również wiąże się ze zmniejszeniem korzyści płynących z pracy jednostki.

Innym kosztem związanym z zatrudnieniem pracowników są koszty rekrutacji. Można je podzielić na koszty bezpośrednie, do których zalicza się: wydatki na zastosowaną technikę rekrutacji (np. ogłoszenia w gazecie, Internecie), badania lekarskie i testy psychologiczne oraz pośrednie, do których należą: koszty związane z analizą podań i *curriculum vitae* (CV), rozmowami wstępnymi i pogłębionymi, a także koszty związane z procedurą podpisania umowy i wdrożeniem pracownika do pracy na danym stanowisku.

Wszystkie wydatki poniesione w przedsiębiorstwie muszą zostać ujęte w rachunku przepływów pieniężnych. Dotyczy to również przepływów środków pieniężnych związanych z zatrudnieniem pracowników. Wynagrodzenia netto, ubezpieczenia społeczne i zdrowotne oraz inne świadczenia, a także podatki i opłaty o charakterze publicznoprawnym mają znaczny wpływ na sytuację finansową przedsiębiorstwa.

Zysk netto w przedsiębiorstwie jest ustalany memoriałowo. To znaczy, że wszystkie zaksięgowane przychody i koszty mają wpływ na jego wartość – bez względu na to czy zostały poniesione i otrzymane. Może się to zatem wiązać z należnościami, które niekoniecznie są uregulowane przez kontrahentów lub ze zobowiązaniami, z których zapłatą jednostka zalega. Wśród zobowiązań mogą występować zobowiązania związane z wypłatą wynagrodzeń i świadczeń pracownikom.

---

<sup>35</sup> Por. J. Duraj, *op. cit.*, ss. 238-239.

Rachunek przepływów pieniężnych dostarcza informację o faktycznie zrealizowanych wpływach i wypływach. Przepływy netto powinny być uwzględniane przy ocenie podmiotu (przede wszystkim przy analizie wskaźnikowej), gdyż zysk księgowy nie zawsze odzwierciedla aktualną sytuację finansową firmy.

Zasoby ludzkie to jeden z głównych kapitałów przedsiębiorstwa, ale generuje on wysokie koszty związane z zapewnieniem pracownikom odpowiednich płac, elementów motywacyjnych wynagrodzeń, bezpieczeństwa i higieny pracy itp. Czynniki ludzkie generuje również koszty związane z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności pracowników poprzez szkolenia, czy dofinansowywanie studiów. Kosztowny jest także sam proces rekrutacji pracowników. Zasób ludzki jest to zatem zasób, który należy wykorzystywać tak, by przynosił firmie jak największe korzyści, ale przy zapewnieniu pracownikom godziwych warunków i czasu pracy oraz wynagrodzeń.

## Podsumowanie

Inwestycje w kapitał ludzki generują zarówno wiele korzyści, jak i ogromne koszty. Przedsiębiorstwa inwestują w swoich pracowników organizując szkolenia, a tym samym podnosząc ich kwalifikacje. Wiedza, doświadczenie i chęć do pracy muszą mieć także odzwierciedlenie w systemach motywacji pracowników, którego istotnym narzędziem jest polityka wynagradzania. Im lepsze efekty zarządzania kapitałem ludzkim, tym wyższą wartość jest w stanie wytworzyć przedsiębiorstwo.

Pracownicy przedsiębiorstwa, czyli kapitał ludzki, są częścią kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa. Jest to najistotniejszy zasób firmy, który swoim intelektem, przedsiębiorczością, kwalifikacjami i umiejętnościami jest w stanie przyczynić się do osiągnięcia wyższej wartości przedsiębiorstwa jako jednostki gospodarczej. W zamian za to pracownicy powinni być odpowiednio wynagradzani, motywowani, zabezpieczani oraz wyposażani. Czynniki ludzkie odgrywa więc bardzo istotną rolę w przedsiębiorstwie, zarówno w sferze ekonomicznej, jak i społecznej.

Czynniki ludzkie jest jednym z podstawowych kapitałów każdego przedsiębiorstwa. Można powiedzieć, że jest to kapitał, którego najczęściej nie można w firmie w żaden sposób zastąpić. Odpowiednio wyszkoleni i doświadczeni pracownicy mogą stanowić o sukcesie jednostki oraz jej pozycji na rynku. Jednak zatrudnienie wykwalifikowanej kadry oraz jej utrzymanie jest dla przedsiębiorstwa wielkim wyzwaniem i bardzo istotnie wpływa na wysokość kosztów działalności jednostki, a tym samym na jej kondycję finansową.

## Piśmiennictwo

- Bernais J., Ingram J., *Controlling personalny i koszty pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 2005.
- Duraj J., *Podstawy ekonomiki przedsiębiorstwa*, PWE, Warszawa 2000.
- Jan Paweł II, *Encyklika Laborem Exercens*.
- Katner W.J., *Prawo zobowiązań – umowy nienazwane. System Prawa Prywatnego. Tom 9*, C.H. Beck, Warszawa 2015.
- Marczak I., Kwasek W., *Koszty pracy*, INFOR, Warszawa 1998.
- Marzec A., *Koszty przedsiębiorstwa – Koszty pracy w przedsiębiorstwie* [w:] L. Szyszko, J. Szczepański (red.), *Finanse przedsiębiorstwa*, PWE, Warszawa 2003.
- Styczyński R., *Leksykon kadrowego*, Difin, Warszawa 2010.
- Ścibiorek Z., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Difin, Warszawa 2010.

### Akty prawne

- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. nr 16 poz. 93 z późn. zm.)
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. nr 24 poz. 141 z późn. zm.)
- Ustawa z dnia 26 września 1994 r. o rachunkowości (Dz.U. nr 121 poz. 591 z późn. zm.)
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 9 września 2016 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2017 r. (Dz.U. poz. 1456).

### Źródła internetowe

[www.zus.pl](http://www.zus.pl) (online: 18.12.2017).

Autor

*mgr Aleksandra Bartkowska-Dyla*

# 3. Problematyka badania kontekstu przedmiotowego klimatu organizacyjnego w zarządzaniu

*Katarzyna Mierzejewska*

Słowa kluczowe: klimat organizacyjny, kontekst przedmiotowy klimatu organizacyjnego.

## **Wprowadzenie**

Zmienność zjawisk społeczno-gospodarczych, m.in. spadające bezrobocie, a jednocześnie nieustanna chęć podnoszenia efektywności w organizacji są znaczącym wyzwaniem dla polskich przedsiębiorstw. Chęć uzyskania przewagi konkurencyjnej zwiększa zainteresowanie czynnikiem ludzkim oraz motywacją pozamaterialną. Stąd też klimat organizacyjny, który utożsamiany jest przez niektórych teoretyków, a w szczególności praktyków zarządzania z atmosferą w miejscu pracy, zyskuje na znaczeniu. Oczekiwania praktyki w obszarze kształtowania odpowiedniego klimatu organizacyjnego są niewątpliwe. Dobry klimat organizacyjny przekłada się na wzrost satysfakcji, motywacji, produktywności oraz efektywności. W dyskursie naukowym problematyka klimatu organizacyjnego wymaga nadal uporządkowania, udoskonalenia i dalszego rozwoju. Badacze zajmujący się niniejszą tematyką wskazują na szczególnie skromny dorobek piśmiennictwa polskiego oraz niedostateczną ilość badań w tym obszarze.

Celem niniejszego opracowania jest usystematyzowanie dotychczasowej wiedzy na temat klimatu organizacyjnego ze wskazaniem, w jakim przedmiotowym kontekście na gruncie organizacji i zarządzania został do obecnej chwili przebadany klimat organizacyjny. Artykuł ma za zadanie wskazać luki badawcze w przedmiotowym obszarze omawianego zjawiska.



## Klimat organizacyjny – różnorodność definicji

Zainteresowania naukowe dotyczące roli i zaznaczenia człowieka w organizacji stały się tłem rozważań dla takich konstruktów jak kultura i klimat organizacyjny. Pojęcia te w dyskursie naukowym stały się zauważalne w latach 70. i 80. XX w.<sup>1</sup> Były często ze sobą zestawiane, mylone a nawet celowo utożsamiane, co wywoływało burzliwe dyskusje z udziałem teoretyków i praktyków zarządzania<sup>2</sup>. Zjawiska te, pomimo silnego powiązania, nie są tym samym. Wywodzą się z dwóch odmiennych dyscyplin naukowych. Koncepcja kultury organizacyjnej czerpie z socjologii i antropologii, sięgając swoimi korzeniami jednocześnie do amerykańskiego nurtu „human relations”; natomiast koncepcja klimatu organizacyjnego wyrasta z psychologii i wykazuje powiązania z „teorią pola” Lewina<sup>3</sup>, wskazując na zależność między polem psychicznym jednostki a środowiskiem zewnętrznym jako całości<sup>4</sup>. Denison odnosi kulturę organizacyjną do wartości, norm założeń organizacyjnych; klimat zaś do przejawianych, obserwowanych i ocenianych przez członków zachowań w organizacji, wskazując tym samym na poziomie analizy teoretycznej, na fundamentalną różnicę między tymi dwoma fenomenami. Klimat można zrozumieć jako coś bardziej namacalnego, „konkretnego”, a jednocześnie powierzchownego niż kultura organizacyjna<sup>5</sup>. Schneider uznał klimat za artefakt kultury organizacyjnej, a więc widoczną i powierzchowną manifestację najważniejszych wartości i przekonań tworzących kulturę organizacyjną. W tym ujęciu klimat traktowany jest jako przyczyna kultury organizacyjnej, w innych opracowaniach opisywano go natomiast jako jej składową<sup>6</sup>.

Zagadnienie klimatu organizacyjnego jako odrębnej kategorii naukowej z obszaru zarządzania, organizacji i psychologii jest jeszcze mało ugruntowane w polskiej literaturze przedmiotu oraz wywołuje niemałe kontrowersje. Sto-

---

<sup>1</sup> K. Durniat, *Badanie klimatu organizacyjnego z wykorzystaniem zaadaptowanego kwestionariusza Rosenstiel'a i Boegel'a*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie” 2016, t. XVIII, z. 3, cz. II, s. 42; M. Kostera, *Postmodernizm w zarządzaniu*, PWE, Warszawa 1996, s. 60; W.J. Paluchowski, *Klimat organizacyjny i jego pomiar* [w:] S.A. Witkowski S.A., *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu*, t. IV, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1998, s. 61.

<sup>2</sup> Por. S.A. Goodman S.A., D.J. Svyantek, *Peron-organization fit and contextual performance: Do shared values matter?*, „Journal of Vocational Behavior” 1999, no. 55, pp. 254-279.

<sup>3</sup> K. Durniat, *op. cit.*, s. 43.

<sup>4</sup> Por. Lewin K., *Principles of topological psychology*, McGraw-Hill, New York 1936.

<sup>5</sup> R.D. Denison, *What is the Difference between Organizational Culture and Organizational Climate? A Native's Point of View on a Decade of a Paradigm Wars*, „Academy of Management Review” 1996, no. 21, vol. 21, pp. 619-654.

<sup>6</sup> B. Schneider, *The climate for service: an application of the climate construct* [in:] Schneider B. (ed.), *Organizational climate and culture*, Jossey-Bass, San Francisco 1990.

sowanie tego pojęcia w polskiej praktyce nie ma nadal jeszcze szerokiego zakresu, ale staje się coraz bardziej aktualne. Na pytanie, czym jest klimat organizacyjny, można uzyskać niejednoznaczne odpowiedzi, choć najczęściej kojarzony jest on z atmosferą w pracy<sup>7</sup>. Wiele ujęć i definicji klimatu organizacyjnego w piśmiennictwie polskim i zagranicznym bazuje jednak na założeniach, że charakterystyczny dla danej organizacji klimat jest efektem zestawienia jednostkowych klimatów psychologicznych, tzn. uogólnioną percepcją poszczególnych czynników organizacyjnych. To całościowy obraz jednostkowych spostrzeżeń dotyczących praktyk i procedur definiujący oczekiwany sposób funkcjonowania człowieka w organizacji. Ta subiektywna percepcja członków organizacji jest zaś istotna z punktu widzenia wpływu na zachowania pracowników danej organizacji<sup>8</sup>. Co więcej, należy zauważyć, iż klimat organizacyjny jest raczej pojęciem opisującym stan przekonań członków organizacji niż pojęciem wyjaśniającym ich sposób postępowania<sup>9</sup>. Na uwagę zasługuje również koncepcja klimatu organizacyjnego Payne'a, który zauważa, że klimat ten w poszczególnych częściach organizacji, tj. grupach pracowniczych, pionach, działach może być zgoła odmienny. Krytykuje on klasyczne podejście do klimatu organizacyjnego jako obrazu firmy podzielanego przez wszystkich jej członków<sup>10</sup>. Taka konceptualizacja klimatu organizacyjnego uznawana jest przez coraz większą liczbę badaczy<sup>11</sup>, zajmujących się omawianym zjawiskiem, a także autorkę niniejszej pracy. Klimat organizacyjny na potrzeby niniejszego opracowania zdefiniować należy jako konglomerat przekonań członków organizacji (poszczególnych grup pracowniczych, pionów, działów itp.) dotyczących cech i właściwości organizacji, które odróżniają daną jednostkę organizacyjną od innych oraz wpływają na zachowania jej członków.

Wspomniana wcześniej trudność i różnorodność definiowana klimatu organizacyjnego powiązana jest z odmiennymi składnikami klimatu w poszczególnych jego koncepcjach. Ze względów stylistycznych stosuje się w literaturze zamienne pojęcia, tj.: wymiary, mierniki, czynniki. Klimat organizacyjny cechuje jego wielowymiarowość. Może być on badany z uwzględnieniem odmiennych perspektyw badawczych, które obejmują osobne, ale jednocześnie powiązane ze sobą dystynktywne i stopniowalne cechy o charakterze względ-

<sup>7</sup> G. Wudarczewski, *Interpretacja i znaczenie metafory „klimatu organizacyjnego” w zarządzaniu*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu” 2013, nr 6(38), ss. 203-204.

<sup>8</sup> K. Durniat, *op. cit.*, s. 43.

<sup>9</sup> W.J. Paluchowski, *op. cit.*, s. 165.

<sup>10</sup> R.L. Payne, *Climate and culture: how close can they get?* [in:] N.M. Ashkenasy, C.P.M. Wilderom, M.F. Peterson (eds.), *Handbook of Organizational Culture and Climate*, Sage, London 2000.

<sup>11</sup> Por. Patterson M., West M., Shackleton V. et al., *Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation*, „Journal of Organizational Behavior” 2005, no. 26, pp. 379-408.

nie wymiernym. Poszczególne perspektywy badawcze omawianego fenomenu są asocjowane z wyodrębnionymi składnikami deskryptywnymi klimatu. Należy zauważyć, że w różnych okresach badań wyszczególniono odmienne nurty i kierunki zainteresowań klimatem, co z kolei przełożyło się na dobór i badania innych składników klimatu<sup>12</sup>. Jednak problematyka składników klimatu organizacyjnego ze względu na ograniczenie ilościowe niniejszego artykułu nie będzie szerzej omawiana.

## Przegląd badań nad klimatem organizacyjnym w kontekście przedmiotowym

Główną ideą prezentacji przedmiotowych kontekstów badania klimatu jest zwrócenie uwagi na szeroką heterogeniczność zainteresowań i aspektów związanych z analizą klimatu organizacyjnego w zarządzaniu.

Jednym z najważniejszych i często badanych kontekstów klimatu organizacyjnego jest badanie jego zależności między osiągniętymi wynikami i efektami. Pierwsze badania w tym zakresie przeprowadzono już w latach 30. XX w. Wówczas to Lewin, Lippitt i White analizowali, jak rola liderów i przywództwo sytuacyjna przekłada się na klimat społeczny w zespołach. Wskazali oni na powiązania między stylem przywództwa, a kształtowaniem się klimatu organizacyjnego, który to w konsekwencji wpływał na zachowania grup i efektywność w zespole. Wspomniani badacze analizowali dwa style autokratyczny i demokratyczny. Wyniki badań pokazały, iż w zespołach kierowanych w sposób autokratyczny osiągnano wysoką efektywność i skłonnością do pracy indywidualnej. Tam, gdzie przyjęto demokratyczny styl przy zbliżonym poziomie uzyskanych efektów, pojawiło się większe zaangażowanie w pracę oraz współpracę z przełożonym i współpracownikami. Co istotne, w przypadku stylu demokratycznego wytworzona atmosfera wyróżniała się znacząco przewagą pozytywnych czynników niż w przypadku stylu autokratycznego<sup>13</sup>. Istnieją jednak wyniki badań przeprowadzonych w latach 60. XX w., które zawierają komentarze manifestujące ideę, że w rzeczywistości nie sam styl kierowania i zachowanie liderów wpływa na klimat organizacyjny, lecz sposób postrzegania zachowań liderów i związane z tym odczucia podwładnych<sup>14</sup>. Wniosek ten widocznie wpisuje się w przytoczoną definicję klimatu organizacyjnego w niniejszym opracowaniu.

<sup>12</sup> G. Wudarczewski, *Wymiary i składniki klimatu organizacyjnego w świetle badań literaturowych*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu” 2013, nr 1(33).

<sup>13</sup> K. Lewin, R. Lippitt, R.K. White, *Patterns of Aggressive Behavior Experimentally Created "Social Climates"*, „Journal of Social Psychology” 1939, vol. 10, pp. 271-299.

<sup>14</sup> A.W. Halpin, D.B. Croft, *Organizational Climate of Schools*, University of Chicago, Midwest Administration Center, Chicago 1963, vol. XI, no. 7, p. 1.

Prowadząc rozważania nad zależnościami między klimatem a efektywnością, należy przywołać badania Dension'a z lat 90. XX w., który przebadiał 34 przedsiębiorstwa, wskazując na pozytywną korelację między wybranymi składnikami klimatu a wynikami finansowymi firm w dłuższej perspektywie czasowej. Jednak nie w przypadku wszystkich badań, poruszających dany kontekst, można było zauważyć pozytywną zależność między klimatem a osiągniętymi wynikami. Czasami tylko część składników klimatu korespondowała pozytywnie z osiągniętymi efektami. Na fakt ten wskazali Patterson, Warr i West, którzy doszukiwali się przyczyn rozbieżności wyników w badaniach omawianego kontekstu. Według przywołanych badaczy, różnice te wynikały najczęściej z odmiennego profilu działalności, zupełnie inaczej dobranych mierników efektywności i różnej sekwencji czasowej<sup>15</sup>. Z kolei Ostroff rozbudowała nieco model, badający korelacje między klimatem organizacyjnym a osiąganymi efektami pracy. Badaczka zaprezentowała bowiem wpływ klimatu oraz cech osobowości na zachowania i postawy nauczycieli w kontekście osiąganych przez nich wyników. Wysnuła ona wnioski, że afektywne, kognitywne i instrumentalne czynniki klimatu mają wpływ na zmienne pośredniczące, tj. satysfakcję z wykonywanej pracy oraz zaangażowanie organizacyjne. Te ostatnie wpływają zaś na efektywność, samopoczucie psychologiczne oraz stopień rotacji i nieobecność w pracy<sup>16</sup>.

Pod koniec lat 90. XX w. badacze Shadur, Kienzle i Rodwell zaprezentowali rezultaty swoich badań dotyczących zależności między klimatem organizacyjnym a zaangażowaniem. Wśród składników kształtujących klimat znalazły się takie zmienne, jak: biurokracja, innowacje i wsparcie, natomiast wśród zmiennych obejmujących zaangażowanie, wyróżniono: udział w podejmowaniu decyzji, komunikację i pracę zespołową. Wyniki badań pokazały znaczący wpływ klimatów wspierających na poszczególne zmienne zaangażowania<sup>17</sup>. Richardson i Vandenberg badali zaś siłę oddziaływania percepcji przywództwa na zaangażowanie pracowników. Naukowcy analizowali zaangażowanie pod kątem 4 wymiarów: motywacji do działania i podejmowania decyzji, komunikacji, nagradzania za wyniki oraz posiadanej wiedzy biznesowej i organizacyjnej. Badaniu poddali przełożonych jak i podwładnych. Okazało się, że klimat zaangażowania miał znaczący wpływ na wywołanie oczekiwanych

---

<sup>15</sup> M. Patterson, P. Warr, M. West, *Organizational Climate and Company Performance: The Role of Employee Affect and Employee Level*, „Journal of Occupational and Organizational Psychology” 2004, vol. 77, pp. 1-2.

<sup>16</sup> C. Ostroff., *The Effects of Climate and Personal Influences on Individual Behavior and Attitudes in Organizations*, „Organizational Behavior and Human Decision Processes” 1993, vol. 56, pp. 56-90.

<sup>17</sup> M.A. Shadur, R. Kienzle, J.J. Rodwell, *The Relationships between Organizational Climate and Employee Perceptions of Involvement*, „Group & Organization Management” 1999, vol. 24, pp. 479-503.

postaw społeczno-organizacyjnych oraz nieobecności w pracy<sup>18</sup>. Należy zauważyć, że zaangażowanie w literaturze przedmiotu często powiązane jest z satysfakcją z pracy. Początkowo klimat organizacyjny w dyskursie naukowym był utożsamiany z poziomem satysfakcji, z czasem jednak zauważono zależności tylko pomiędzy niektórymi wymiarami satysfakcji i wymiarami klimatu. Najnowsze amerykańskie opracowania, podejmujące temat klimatu organizacyjnego, przyjmują ponownie założenie, że satysfakcja z pracy, zaangażowanie w pracę oraz zaangażowanie organizacyjne to pojęcia sobie tożsame<sup>19</sup>.

Inny często podejmowanym kontekstem badawczy klimatu organizacyjnego, który pośrednio wiąże się z satysfakcją z pracy oraz zaangażowaniem, jest wypalenie zawodowe oraz stres w pracy. Bushshur, Hernandez i Gonzalez-Roma zbadali zjawisko percepcji pracowników i kierowników odnośnie wsparcia organizacyjnego. Naukowcy zaakcentowali rolę i istotę wsparcia udzielanego pracownikom w kształtowaniu uwarunkowań organizacyjnych, w tym klimatu organizacyjnego. Wsparcie to przekłada się w pierwszej fazie na chęć odwzajemnienia się, a w dłuższej perspektywie na wzrost wydajności pracy, zaangażowania oraz wyższej satysfakcji z pracy oraz obniżenia poziomu stresu<sup>20</sup>. W latach 90. XX w. badaczki Hemingway i Smith przeprowadziły badania nad stresem w kontekście klimatu organizacyjnego w środowisku pracy pielęgniarek. Podjęta przez nie analiza przyczyniła się do wyciągnięcia wniosku, że klimat organizacyjny nie jest bezpośrednim generatorem stresu. Jedynie część wyodrębnionych wymiarów klimatu, tj. poziom autonomii, brak wewnętrznej spójności czy nacisk na wykonywaną pracę pośrednio oddziałują na zjawisko stresu. Stąd też badaczki zasugerowały, żeby skupić się na bezpośrednich przyczynach generujących stres i tylko wybranych wymiarach klimatu<sup>21</sup>. Istotnym jest przywołanie wyników badań polskiej naukowiec Lubrańskiej, która opisała zależności występujące między klimatem organizacyjnym a zjawiskiem wypalenia zawodowego. Analiza badań wykazała, że takowe zależności rzeczywiście występują. Z grupy przebadanych osób, reprezentujących różne stanowiska, najwyższy stopień wypalenia zawodowego wykazały osoby, które określiły klimat jako autokratyczny. Klimat o charakterze

---

<sup>18</sup> H.A. Richardson, R.J. Vandenberg, *Integrating Managerial Perceptions and Transformational Leadership into a Work-Unit Level Model of Employee Involvement*, „Journal of Organizational Behavior” 2005, vol. 26, pp. 561-589.

<sup>19</sup> N.M. Ashkanasy, C.P.M. Wilderom, M.F. Peterson, *Handbook of Organizational Culture and Climate, Secound Edition*, SAGE Publications 2011, pp. 30-33.

<sup>20</sup> M.R. Bashshur, A. Hernandez, V. Goznalez-Roma, *When Managers and Their Teams Disagree: A Longitudonal Look at the Consequences of Differences in Perceptions of Organizational Support*, „Journal of Applied Psychology” 2011, vol. 96, no. 3, pp. 558-573.

<sup>21</sup> M.A. Hemingway, C.S. Smith, *Organizational Climate and Occupational Stressors as Predictors of Withdrawal Behaviours and Injuries in Nurses*, „Journal of Occupational and Organizational Psychology” 1999, vol. 72, pp. 285-299.

wspierającym przekładał się z kolei na niższy stopień wypalenia zawodowego. Badaczka sprowadziła wnioski do stwierdzenia, że wspierający klimat organizacyjny obniżają poziom wypalenia zawodowego<sup>22</sup>.

Na uwagę zasługuje również kontekst badań klimatu nad zachowaniami dysfunkcyjnymi typu kradzieże w pracy czy mobbing. Badania nad zjawiskiem kradzieży w kontekście klimatu organizacyjnego prowadzono głównie w latach 90. XX w. Kamp i Brooks odnieśli klimat przyzwolenia na kradzieże w miejscu pracy do percepcji pracowników. Opisali postawy i zachowania zarówno przełożonych, jak i podwładnych co do omawianego zjawiska, a więc czy kradzież jest powszechnie akceptowalna, czy też nie<sup>23</sup>. Badania w tym nurcie kontynuował Greenberg, który zaakcentował znaczenie tzw. niepisanych zasad. Zasady te mogą wpływać na generowanie zachowań i klimatu, komunikujących tolerancję a nawet impuls do kradzież. Badacz zwrócił uwagę, że w największym stopniu klimat akceptowalności dla kradzieży kreują przełożeni, którzy sami dokonują drobnych przywłaszczeń lub dają na to ciche przyzwolenie swoim podwładnym<sup>24</sup>. Badaniem zależności między zjawiskiem mobbingu a poszczególnymi wymiarami klimatem organizacyjnego zajęła się polska badaczka Durniat. Przeprowadzona analiza wykazała ujemne wyniki korelacji poszczególnych wymiarów klimatu z mobbingiem. Największa zależność wystąpiła między mobbingiem i czynnikiem komunikacji a najmniejsza między mobbingiem i współpracownikami<sup>25</sup>.

Ze względu na ograniczenia ilościowe, problematykę niniejszego opracowania odnoszącego się do przedmiotowego kontekstu badań nad klimatem organizacyjnym, zaprezentowano i omówiono selektywnie. Celem było jednak wskazanie szerokiego wachlarza różnorodności kontekstowej badań nad klimatem i usystematyzowanie tej wiedzy.

## Podsumowanie

Klimat organizacyjny jest ważnym, choć jeszcze niedostatecznie przebadanym konstruktem na gruncie teorii i organizacji zarządzania. W kontekście przedmiotowym analizowany był on w piśmiennictwie najczęściej w odniesieniu do

---

<sup>22</sup> A. Lubrańska, *Klimat organizacyjny a doświadczanie wypalenia zawodowego*, „Medycyna Pracy” 2011, nr 62 (6), ss. 623-631.

<sup>23</sup> J. Kamp, P. Brooks, *Perceived Organizational Climate and Employee Counterproductivity*, „Journal of Business and Psychology” 1991, vol. 5, no. 4, pp. 447-458.

<sup>24</sup> Greenberg J., *Managing the Social Determinants of Employee Theft*, [in:] Giacalone R., Greenberg J., *Antisocial Behavior in Organizations*, Thousand Oaks, Sage 1997, pp. 85-108.

<sup>25</sup> K. Durniat, *Mobbing w Polsce na tle klimatu organizacyjnego*, [w:] Banaszak S., Doktor K. (red.), *Socjologiczne i psychologiczne problemy organizacji zarządzania*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Komunikacji i Zarządzania, Poznań 2007.

osiąganych efektów, stylów przywództwa, zaangażowania i satysfakcji, zjawiska stresu, wypalenia zawodowego, zachowań dysfunkcyjnym. Z jednej strony dotychczasowe badania nad klimatem organizacyjnym są bardzo zróżnicowane, jednak część z nich przenikają się i uzupełniają. Z drugiej zaś strony badania poszczególnych kontekstów przedmiotowych pomimo tego, że są prowadzone od wielu lat, niestety obrazują niespójne i często niezgodne ze sobą wyniki oraz prowadzą do sprzecznych wniosków. Dlatego część badań wymaga powtórzenia i uzupełnienia. Niezbędne wydaje się zadbanie o ich większą transparentność i reprezentatywność. Konieczne jest również poszerzenie dorobku polskiego, który nadal jest bardzo skromny. Brakuje wyników badań, które uwzględniałyby uwarunkowania i specyfikę organizacji o różnych profilach działalności lub z tej samej branży w celu porównania wyników.

## Piśmiennictwo

- Adamiecki K., *O nauce organizacji. Wybór pism*, PWE, Warszawa 1985.
- Ashkanasy N.M., Wilderom C.P.M., Peterson M.F., *Handbook of Organizational Culture and Climate, Secound Edition*, SAGE Publications 2011.
- Bashshur M.R., Hernandez A., Gozalez-Roma V., *When Managers and Their Teams Disagree: A Longitudonal Look at the Consequences of Differences in Perceptions of Organizational Support*, „Journal of Applied Psychology” 2011, vol. 96, no. 3.
- Denison D.R., *What is the Difference between Organizational Culture and Organiastion Clime? A Native's Point of View on a Decade of a Paradigm Wars*, „Academy of Management Review” 1996, no. 21, vol. 21.
- Durniat K., *Mobbing w Polsce na tle klimatu organizacyjnego*, [w:] Banaszak S., Doktor K. [red.], *Socjologiczne i psychologiczne problemy organizacji i zarządzania*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Komunikacji i Zarządzania, Poznań, 2007.
- Durniat K., *Badanie klimatu organizacyjnego z wykorzystaniem zaadaptowanego kwestionariusza Rosenstiel'a i Boegel'a*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie” 2016, tom XVIII, zeszyt 3, część II.
- Goodman S.A., Svyantek D.J., *Peron-organization fit and contextual performance: Do shared values matter?*, „Journal of Vocational Behavior” 1999, no. 55.
- Kostera M., *Postmodernizm w zarządzaniu*, PWE, Warszawa 1996.
- Greenberg J., *Managing the Social Determinants of Employee Theft*, [in:] Giacalone R., Greenberg J., *Antisocial Behavior in Organizations*, Thousand Oaks, Sage 1997.
- Halpin A.W., Croft D.B., *Organizational Climate of Schools*, University of Chicago, Midwest Administration Center, Chicago 1963, vol. XI, no. 7.
- Hemingway M.A., Smith C.S., *Organizational Climate and Occupational Stressors as Predictors of Withdrawal Behaviours and Injuries in Nurses*, „Journal of Occupational and Organizational Psychology” 1999, vol. 72.
- Kamp J., Brooks P., *Perceived Organizational Climate and Employee Counterproductivity*, „Journal of Business and Psychology” 1991, vol. 5, no. 4.
- Lewin K., *Principles of topological psychology*, McGraw-Hill, New York 1936.
- Lewin K., Lippitt R., White R.K., *Patterns of Aggressive Behavior Experimentally Created*

- "Social Climates", „Journal of Social Psychology” 1939, vol. 10.
- Lubrańska A., *Klimat organizacyjny a doświadczanie wypalenia zawodowego*, „Medycyna Pracy” 2011, nr 62(6).
- Michoń F., *Organizacja i kierowanie w przedsiębiorstwie*, PWE, Warszawa 1981.
- Ostroff C., *The Effects of Climate and Personal Influences on Individual Behavior and Attitudes in Organizations*, „Organizational Behavior and Human Decision Processes” 1993, vol. 56.
- Paluchowski W.J., *Klimat organizacyjny i jego pomiar* [w:] Witkowski S.A. (red.), *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu*, t. IV, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1998.
- Payne R.L., *Climate and culture: how close can they get?* [in:] Ashkenasy N.M., Wilderom C.P.M., Peterson M.F. (eds.), *Handbook of Organizational Culture and Climate*, Sage, London 2000.
- Patterson M., West M., Shackleton V. et al., *Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation*, „Journal of Organizational Behavior” 2005, no. 26.
- Patterson M., Warr P., West M., *Organizational Climate and Company Performance: The Role of Employee Affect and Employee Level*, „Journal of Occupational and Organizational Psychology” 2004, vol. 77.
- Richardson H.A., Vandenberg R.J., *Integrating Managerial Perceptions and Transformational Leadership into a Work-Unit Level Model of Employee Involvement*, „Journal of Organizational Behavior” 2005, vol. 26.
- Schneider B., *The climate for service: an application of the climate construct* [in:] Schneider B. (ed.), *Organizational climate and culture*, Jossey-Bass, San Francisco 1990.
- Shadur M.A., Kienzle R., Rodwell J.J., *The Relationships between Organizational Climate and Employee Perceptions of Involvement*, „Group & Organization Management” 1999, vol. 24.
- Wudarszewski G., *Interpretacja i znaczenie metafory "klimatu organizacyjnego" w zarządzaniu*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu” 2013, nr 6(38).
- Wudarszewski G., *Wymiary i składniki klimatu organizacyjnego w świetle badań literaturowych*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu” 2013, nr 1(33).

Autor

*mgr Katarzyna Mierzejewska*  
Uniwersytet Ekonomiczny  
w Poznaniu





# 4. Bariery warunkujące inwestycje rzeczowe w Polsce

Krzysztof Krzysiak

Słowa kluczowe: bariera inwestycyjna, działalność inwestycyjna, klimat inwestycyjny.

## Wprowadzenie

Rok 2016 był czasem intensywnych przemian politycznych, społecznych, a przede wszystkim gospodarczych. Nowa władza i zupełnie nowy styl prowadzenia polityki wiązał się z dużo niepewnością w prowadzeniu działalności gospodarczej, co przełożyło się na wyniki aktywności inwestycyjnej polskich przedsiębiorstw. Z kolei inwestycje publiczne również zmniejszyły się, ponieważ środki z funduszy europejskich z nowej perspektywy na lata 2014-2020 nie zostały jeszcze w pełni uruchomione.

Powstała konieczność pobudzenia działalności inwestycyjnej i rozwoju przedsiębiorczości. Zaczęto stopniowo wdrażać nowe przepisy obejmujące szerokie spojrzenie na prowadzenie biznesu. Obawy i niepokoje były bardzo liczne. Czas zweryfikuje czy nowe reformy przyczynią się do rewolucyjnego odrodzenia polskiego biznesu czy też będą kolejny pakietem obciążeń dla przedsiębiorców i samorządów gminnych.

Cel niniejszego artykułu stanowi analiza i ocena barier warunkujących podejmowanie inwestycji rzeczowych w Polsce, z uwzględnieniem metod i środków, za pomocą których rząd na przełomie lat 2016-2018 próbuje zbudować przyjazny klimat inwestycyjny.

W opracowaniu wysunięto dwa założenia:

1. Polityka państwa wobec przedsiębiorców w głównej mierze decyduje o realizacji inwestycji rzeczowych w przedsiębiorstwach.
2. W latach 2016-2018 Rząd zainicjował skuteczne działania w zakresie budowy przyjaznego klimatu inwestycyjnego w Polsce.

## Inwestycje – zagadnienia wprowadzające

### **Inwestycje gwarantujące rozwój przedsiębiorstwa**

Przedsiębiorstwo, którego głównym celem jest dążenie do maksymalizacji swojej wartości musi się intensywnie rozwijać. Jego rozwój może przebiegać w sposób zewnętrzny albo wewnętrzny<sup>1</sup>. Zewnętrzny stanowi poszukiwania zasobów koniecznych do realizacji strategii poza firmą, np. fuzje i przejęcia. Natomiast rozwój wewnętrzny dotyczy rozbudowy istniejącego już potencjału jednostki gospodarczej poprzez podejmowanie inwestycji rzeczowych<sup>2</sup>.

Inwestycja to przeznaczenie zasobów będących do dyspozycji podmiotu gospodarczego nie na cele bieżącej konsumpcji, ale na inny cel, którego realizacja gwarantuje osiągnięcie w przyszłości określonych korzyści<sup>3</sup>.

Inwestycje rzeczowe to przede wszystkim tworzenie nowych środków trwałych albo odtwarzanie i unowocześnianie majątku trwałego firmy<sup>4</sup>. Są to np. budowa lub przebudowa budynków, zakup maszyn i urządzeń, przyrządów, aparatury czy pojazdów. Zrealizowane inwestycje rzeczowe z reguły udoskonalają technologię produkcji i zwiększają potencjał produkcyjny przedsiębiorstwa. Mogą też powodować zmiany w jakości lub strukturze asortymentowej produktów. Przyczyniają się do wzrostu innowacyjności firm, generują dodatkowe przychody bądź redukują koszty<sup>5</sup>.

Celem realizowania inwestycji rzeczowych jest z reguły: zwiększenie sprzedaży, pogłębienie koncentracji lub specjalizacji, zmniejszenie kosztu sprzedaży<sup>6</sup>.

Inwestycje według kryterium celu inwestowania dzielą się na:

- odtworzeniowe – ich zadaniem jest zastąpienie zużytych lub przestarzałych urządzeń nowymi;
- modernizacyjne – dokonywane są nie tylko w celu zastąpienia zużytych maszyn czy urządzeń, ale przyczyniają się także do zmniejszenia kosztów działalności;
- innowacyjne – ich funkcją jest unowocześnianie procesu produkcji;
- rozwojowe – polegają na zwiększeniu potencjału produkcyjnego firmy;
- strategiczne – determinują pozycję firmy na obecnym rynku lub zdoby-

---

<sup>1</sup> W. Jakubowska, *Sposoby rozwoju przedsiębiorstw zdywersyfikowanych*, „Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów” 2012, z. 118.

<sup>2</sup> R. Rębilas, *Finansowanie inwestycji przedsiębiorstw*, Difin, Warszawa 2014, s. 14.

<sup>3</sup> K. Marcinek, *Finansowa ocena przedsięwzięć inwestycyjnych przedsiębiorstw*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 2000, s. 11.

<sup>4</sup> J. Iwin, Z. Niedzielski, *Rzeczowy majątek trwały. Amortyzacja i inwestycje rzeczowe w finansach przedsiębiorstw*, PWN, Warszawa 2002, s. 150.

<sup>5</sup> R. Rębilas, *op. cit.*, s. 15.

<sup>6</sup> *Ibidem*, s. 21.

- wanym;
- wpisujące się w społeczną odpowiedzialność biznesu – są to inwestycje dotyczące m.in. poprawy jakości życia mieszkańców, mecenatu wydarzeń kulturalnych czy edukacji;
  - socjalne w przedsiębiorstwie<sup>8</sup> – ich celem jest poprawa warunków pracy.

### **Przyczyny podejmowania inwestycji rzeczowych**

O realizacji inwestycji rzeczowych decydują przede wszystkim przyczyny ich wdrażania odnoszące się do dochodów i produkcji (np. dążenie do zwiększenia wyniku finansowego lub zysku) oraz rzeczowego majątku trwałego (znaczący stopień zużycia fizycznego i ekonomicznego maszyn i urządzeń), a także inne (np. podjęcie restrukturyzacji firmy czy dążenie do zdobycia dominacji na nowym segmencie rynku)<sup>9</sup>. Podejmowanie inwestycji rzeczowych w przedsiębiorstwie może wynikać z poniższych potrzeb:

- wymiana istniejącego wyposażenia na nowe;
- powstanie nowych rynków i zwiększenia popytu na obecnych;
- rozwój technologii produkcji<sup>10</sup>.

Decyzję o dokonaniu inwestycji rozpatruje się z punktu widzenia skutków. Podstawowy problem, który przedsiębiorstwo musi rozwiązać stanowi określenie pozycji, jaką zdobędzie po zrealizowaniu inwestycji. Jest to bardzo ważne zagadnienie, ponieważ podjęte decyzje będą przynosić określone efekty zazwyczaj przez dość długi czas, gdyż inwestycje rzeczowe mają z reguły bardzo długi okres życia, który wynosi nawet niekiedy kilkadziesiąt lat. Z tej przyczyny są tak istotne dla przedsiębiorstwa<sup>11</sup>.

Podmioty gospodarcze w krajach, w których występuje rozwinięty system gospodarki rynkowej ogólnie wykorzystują kryterium zysku netto (kryterium polegające na możliwości osiągnięcia określonego zysku z podjętej inwestycji) jako jedno z głównych kryteriów, które wpływają na decyzje inwestycyjne, ale po uwzględnieniu również pozostałych kryteriów. Decyzje o podejmowaniu inwestycji rzeczowych zapadają ogólnie wtedy, gdy zaangażowanie dodatkowych nakładów kapitałowych zwiększy zysk w przyszłości w takim stopniu, że wydatek będzie z nadwyżką zrekompensowany<sup>12</sup>.

---

<sup>7</sup> *Ibidem*, s. 20.

<sup>8</sup> M. Sierpińska, T. Jachna, *Ocena przedsiębiorstw według standardów światowych*, PWN, Warszawa 2007, s. 225.

<sup>9</sup> J. Iwin, Z. Niedzielski, *op. cit.*, s. 148.

<sup>10</sup> J. Bates, J.R. Parkinson, *Business Economics*, Basil Blackwell Publisher Ltd., Oxford 1982, p. 223.

<sup>11</sup> J. Iwin, Z. Niedzielski, *op. cit.*, s. 156.

<sup>12</sup> J. Różański, *Inwestycje rzeczowe w procesach rozwojowych przedsiębiorstw*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1998 ss. 52-54.

## **Klimat inwestycyjny**

Władza państwowa poprzez odpowiednie działania i uregulowania tworzy klimat inwestycyjny. W ich skład wchodzi:

- rodzaj systemu prawnego i poziom jego stabilności – może ułatwiać lub utrudniać podejmowanie inwestycji, co z kolei może być związane np. z zakładaniem działalności gospodarczej, uzyskiwaniem odpowiednich koncesji i zezwoleń, swobodnym przepływem kapitału pomiędzy państwami, swobodą eksportowo-importową itp.;
- obowiązujący system podatkowy i celny, w sposób szczególny w zakresie wysokości stóp podatku dochodowego, podatków pośrednich, podatku od zysków kapitałowych (przede wszystkim odnośnie opodatkowania dywidendy), ceł;
- przejrzystość przepisów prawa i nastawienie aparatu skarbowego do przedsiębiorców;
- prowadzona polityka inwestycyjna dotycząca ulg, zwolnień i dotacji;
- polityka pieniężna (przede wszystkim stóp procentowych);
- zamówienie publiczne i realizowane programy o charakterze np. infrastrukturalnym<sup>13</sup>.

## **Rola gmin w tworzeniu klimatu inwestycyjnego**

Gmina nie może się rozwijać, nie dokonując inwestycji. Władze samorządowe powinny nie tylko same realizować inwestycje, ale również wspierać inne podmioty, aby podejmowały inwestycje na terenie gminy. Występuje silna zależność pomiędzy inwestycjami dokonywanymi przez gminę i działalnością inwestycyjną pozostałych podmiotów.

Inwestycje w gminie są istotne z następujących powodów:

- profesjonalnie realizowane inwestycje infrastrukturalne przyciągają kolejnych inwestorów;
- gmina, która inwestuje tworzy lokalny rynek pracy;
- gdy nie są realizowane określone rodzaje inwestycji, ograniczone jest prowadzenie niektórych form działalności gospodarczej.

Samorząd gminy prowadzi działania na wielu płaszczyznach w celu rozwoju przedsiębiorczości. Jedną z nich jest tworzenie sprzyjającego klimatu inwestycyjnego. Na korzystne warunki inwestowania oddziałuje całokształt działań i decyzji gminy. Główny element, który buduje klimat inwestycyjny stanowi postawa władz (i społeczności gminy) do przedsiębiorców. Duże znaczenie ma również polityka zarządzania gminą. Chodzi tu przede wszystkim o to, czy jej działania sprzyjają czy utrudniają działalność gospodarczą. Samorząd gminy powinien poprzez odpowiednie działania, pomagać tym, którzy przyczyniają

---

<sup>13</sup> R. Rębilas, *op. cit.*, ss. 28-29.

się do rozwoju przedsiębiorczości i gospodarki gminy<sup>14</sup>. Literatura przedmiotu podkreśla, że korzystne warunki stwarza również obniżanie podatków i opłat, gdyż pobudza to działalność inwestycyjną<sup>15</sup>. Samorząd gminy ma więc wpływ na stabilność oraz przewidywalność warunków dokonywania inwestycji oraz ich opłacalność. Ważne znaczenie przy tworzeniu korzystnych warunków dla przedsiębiorców ma system edukacji i możliwość dalszego kształcenia, gdyż system edukacji dopasowany do potrzeb lokalnego rynku pracy zapewni przedsiębiorstwom dopływ nowych pracowników. Gmina w celu pobudzania działalności inwestycyjnej powinna tworzyć plany zagospodarowania przestrzennego i dokonywać inwestycji infrastrukturalnych. Dodatkowo ważne jest, aby podejmowała działania ukierunkowane na przyciąganie inwestorów<sup>16</sup>.

### **Strategia inwestycyjna**

Strategia globalna firmy wytycza kierunek jej polityki inwestycyjnej, a w następstwie zmierza do stworzenia i realizacji strategii inwestycyjnej. Aby przygotować skuteczną strategię inwestycyjną, w przedsiębiorstwie muszą pracować eksperci posiadający interdyscyplinarną wiedzę m.in. z zarządzania, planowania strategicznego, marketingu, rachunkowości, finansów itd.

Jednostka gospodarcza, która dąży do zapewnienia długofalowej zyskowności, jest zmuszona do selektywnego rozwoju i podejmowania inwestycji w tych dziedzinach działalności, w których posiada silną pozycję na rynku albo występuje szansa na osiągnięcie jej w przyszłości. Przedsiębiorstwo powinno wycofywać się z tych obszarów, na których ma słabą pozycję rynkową i nie ma szansy jej poprawienia.

Dobór odpowiedniej strategii inwestycyjnej wraz z wysoką jakością oferowanych produktów zapewniają zwiększenie przychodów ze sprzedaży, co determinuje potrzebę powiększania mocy produkcyjnych. Firma musi podjąć właściwe inwestycje rzeczowe, aby sprostać wymaganiom rynku np. poprzez budowę zakładu lub rozbudowę obecnego lub zakup maszyn o większej wydajności<sup>17</sup>.

---

<sup>14</sup> M. Kochmańska, *Działalność gminy w zakresie rozwoju przedsiębiorczości lokalnej*, „Przedsiębiorczość – Edukacja” 2007, nr 3, ss. 61-70.

<sup>15</sup> E. Bończak-Kucharczyk, K. Herbst, K. Chmura, *Jak władze lokalne mogą wspierać przedsiębiorczość*, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 1998, s. 12.

<sup>16</sup> M. Kochmańska, *op. cit.*

<sup>17</sup> J. Iwin, Z. Niedzielski, *op. cit.*, ss. 162-163.

## Barierzy inwestycyjne

Bariera inwestycyjna według autora artykułu to czynnik, który pobudza lub hamuje działalność inwestycyjną. Istnieje wiele barier procesów inwestycyjnych. W tym artykule przedstawiono najważniejsze bariery wpływające na podejmowanie inwestycji rzeczowych w Polsce.

Rozważając problem czynników, które wpływają na kształtowanie się popytu inwestycyjnego podmiotów gospodarczych, należy na początku zastanowić się nad znaczeniem następujących bliskoznacznych terminów<sup>18</sup>:

1. skłonność do inwestowania;
2. gotowość inwestycyjna;
3. zachowanie inwestycyjne;
4. popyt inwestycyjny.

Dwa pierwsze terminy, mianowicie: skłonność do inwestowania i gotowość inwestycyjna, sygnalizują zamiar zrealizowania inwestycji przez firmę. Zamiar ten nie musi zostać jednak podjęty. Dwa kolejne terminy, czyli zachowanie inwestycyjne i popyt inwestycyjny, są związane ze sferą rzeczywistej aktywności jednostki gospodarczej.

Przez termin „zachowanie inwestycyjne” rozumie się inwestowanie jako reakcję na zmiany lub stabilizację otoczenia firmy. Natomiast „popyt inwestycyjny” jest to rzeczywiste zapotrzebowanie inwestora na dobra inwestycyjne, które wyraża się w zrealizowaniu inwestycji<sup>19</sup>.

W otoczeniu jednostki gospodarczej występują szanse i zagrożenia dla jej funkcjonowania. Czynniki oddziałujące na chęć podejmowania inwestycji dzielą się na wewnętrzne i zewnętrzne.

Do czynników wewnętrznych zaliczamy:

- rozmiary firmy i rodzaj jej działalności, co wiąże się ze specyfiką podejmowanych inwestycji;
- wielkość, mobilność i produktywność zasobów będących własnością podmiotu gospodarczego (kapitału ludzkiego, zasobów finansowo-rzeczowych, przede wszystkim wielkości kapitału własnego i zysku wygenerowanego przez firmę na przestrzeni poprzednich lat);
- możliwości zdobycia zasobów, aby zostały zaspokojone potrzeby firmy, co wiąże się także z czynnikami zewnętrznymi;
- organizację i system zarządzania, a także kulturę organizacyjną (w tym wiedzę i umiejętności współpracy z innymi firmami), jak również zdolność adaptacji do zmian w otoczeniu;
- fazę cyklu, w jakiej obecnie funkcjonuje firma (np. w fazie początkowej niezbędne są większe nakłady inwestycyjne niż w fazie dojrzałości);

---

<sup>18</sup> J. Różański, *op. cit.*, s. 48.

<sup>19</sup> *Ibidem*, s. 49.

- inne, np. skłonności do inwestowania czy podejmowania ryzyka<sup>20</sup>.

Czynniki zewnętrzne składają się z:

- popytu na wyroby i usługi przedsiębiorstwa (rodzaj i rozmiary rynku);
- zasobów gospodarki narodowej;
- rozwiązań systemowych (finansowych, ekonomicznych, instytucjonalnych) i infrastruktury finansowej (działających instytucji i organizacji finansowych, ubezpieczeniowych, giełd, przedsiębiorstw konsultingowych, systemu telekomunikacji i bankowemu);
- obecnej i potencjalnej konkurencji;
- prognozowanego wzrostu gospodarczego;
- utrudnień w imporcie i eksporcie;
- uwarunkowań prawnych, mających szczególne znaczenie w przypadku restrukturyzacji firm;
- dostępności informacji do celów decyzyjnych;
- roli regionów w tworzeniu otoczenia podmiotów gospodarczych;
- możliwości zwiększanie kapitału finansowego poprzez inwestycje w efektywne przedsięwzięcia gospodarcze lub papiery wartościowe<sup>21</sup>.

Firma, podejmując decyzję o realizacji inwestycji rzeczowej, musi uwzględnić wiele czynników, które zależą od niej samej i od otoczenia, w którym funkcjonuje.

## Wsparcie z Unii Europejskiej

W okresie programowania 2014-2020 w ramach funduszy strukturalnych rozpoczęto realizację 6 programów o zasięgu krajowym:

1. *Program Infrastruktura i Środowisko* – cel tego programu stanowi dofinansowanie działań w obszarze m.in. sieci transportowych, infrastruktury związanej z ochroną środowiska, bezpieczeństwa i niezależności energetycznej, ochrony dziedzictwa kulturowego, ochrony zdrowia<sup>22</sup>.
2. *Program Inteligentny Rozwój* – cel tego programu stanowi dofinansowanie działań w obrębie dotowania badań naukowych, innowacyjnych technologii, podnoszenia konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP).
3. *Program Wiedza i Edukacja* – cel tego programu stanowi wsparcie finansowe działań w zakresie edukacji, szkolnictwa wyższego, włączania społecznego oraz zatrudnienia.

<sup>20</sup> A. Szewczuk, *Czynniki determinujące kondycję finansową firm*. Materiały konferencyjne na Zachodniopomorskie forum „Finanse”, Szczecin 1997, s. 24.

<sup>21</sup> Por. H. Towarnicka, *Strategia inwestycyjna przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego, Wrocław 1998, s. 59.

<sup>22</sup> <http://projekty.us.edu.pl/perspektywa-2014-2020> (online: 20.04.2017).



4. *Program Polska Cyfrowa* – cel tego programu stanowi wsparcie finansowe działań w obszarze informatyzacji.
5. *Program Polska Wschodnia* – cel tego programu stanowi wsparcie finansowe działań związanych z podniesieniem poziomu rozwoju województw Polski wschodniej.
6. *Program Pomoc Techniczna* – cel tego programu stanowi wsparcie finansowe działań w zakresie m.in. wdrażania w życie pozostałych programów operacyjnych.

Realizowane są również jednocześnie programy o zasięgu regionalnym, których jest 16. Ze środków z programów unijnych mogą korzystać władze rządowe i samorządowe oraz przedsiębiorstwa<sup>23</sup>.

## **Działania Rządu na rzecz ograniczenia barier inwestycyjnych**

### ***Konstytucja dla Biznesu***

Konstytucja dla Biznesu wprowadzona w życie 30 kwietnia 2018 r. zmieni polskie realia gospodarcze. Stanowi pakiet ustaw, które reformują i upraszczają przepisy odnoszące się do działalności gospodarczej. Zmiany w niej zawarte dotyczą takich obszarów, jak m.in.:

- stosunki przedsiębiorców z urzędami i załatwianie w nich spraw urzędowych;
- powstawanie nowych firm;
- warunki zawieszenia działalności;
- zasady tworzenia przepisów prawa gospodarczego;
- obowiązki przedsiębiorców<sup>24</sup>.

Najbardziej istotna jest ustawa Prawo przedsiębiorców, w której zawarte są najważniejsze prawa, które mają prowadzący działalność gospodarczą oraz zasady jej prowadzenia. W tej ustawie występują zasady, które wszystkie urzędy będą musiały uwzględniać w toku rozpatrywania spraw z udziałem przedsiębiorstw, m.in.:

- Co nie jest prawem zabronione, jest dozwolone – przedsiębiorca posiada swobodę prowadzenia biznesu, jeżeli nie łamie konkretnych zakazów czy ograniczeń;
- Domniemanie uczciwości przedsiębiorcy – przedsiębiorca nie jest zmuszony udowadniać swojej uczciwości, zaistniałe niejasności odnoszące

---

<sup>23</sup> <http://projekty.us.edu.pl/perspektywa-2014-2020> (online: 20.04.2017).

<sup>24</sup> *Konstytucja Biznesu*,

<https://www.biznes.gov.pl/przedsiębiorcy/biznes-w-polsce/prowadze-firme/ulstwienia-dla-firm-od-2017/konstytucja-biznesu> (online: 14.05.2018).

się do określonej sprawy zostaną rozstrzygnięte z korzyścią dla przedsiębiorcy;

- Przyjazna interpretacja przepisów prawnych – niejasne uregulowania prawne zostaną rozstrzygnięte na korzyść przedsiębiorcy;
- Zasada proporcjonalności – urząd nie ma prawa do nakładania na przedsiębiorcę nieuzasadnionych obciążeń, np. nie będzie posiadał prawa żądania dokumentów, które już posiada<sup>25</sup>.

Konstytucja Biznesu zawiera też istotne uproszczenia, a wśród nich m.in.:

#### 1. Drobną działalność bez rejestracji

Prowadzenie działalności na najmniejszą skalę (wielkość przychodów miesięcznych wynosząca 50% minimalnego wynagrodzenia) nie będzie uważane za działalność gospodarczą. Oznacza to w praktyce, że osoby prowadzące drobny handel lub od czasu do czasu udzielające korepetycji nie będą miały obowiązku rejestrowania się w urzędzie i płacenia co miesiąc składek.

#### 2. Ulga na start

Początkujący przedsiębiorcy nie będą musieli uiszczać składek na ubezpieczenie społeczne przez okres 6. pierwszych miesięcy prowadzenia firmy. Po upływie wyznaczonego okresu, tak jak obecnie, będą mieli prawo korzystania przez 2 lata z tzw. „małego ZUS-u”. Zmiana jest związana z ponad 200 tysiącami nowych przedsiębiorców, którzy co roku zakładają nowe przedsiębiorstwo.

#### 3. Nowy portal internetowy dla przedsiębiorców

Portal, który w najbliższym czasie powstanie będzie rozwinięciem [www.biznes.gov.pl](http://www.biznes.gov.pl). Dzięki niemu po uzgodnieniu z administracją, niektóre ze spraw urzędowych będzie można załatwiać telefonicznie, drogą elektroniczną albo przy wykorzystaniu innych środków komunikacji<sup>26</sup>.

#### 4. Objaśnienia przepisów prawa

Urzędy będą wydawać pisane w prosty i zrozumiały sposób „objaśnienia przepisów”. Jeśli przedsiębiorca będzie ich przestrzegał, będzie chroniony np. w czasie przeprowadzania kontroli.

#### 5. Rzecznik małych i średnich przedsiębiorców

Rzecznik przedsiębiorców będzie bronił ich praw. Na jego wniosek, urzędy będą zobligowane do wydawania wyjaśnień najbardziej złożonych przepisów. Rzecznik również będzie mógł wstrzymać przeprowadzanie dowolnej kontroli, w sytuacji istnienia poważnego podejrzenia, że urzędnicy nie realizują czynności zgodnie z przepisami prawnymi. Do jego funkcji należy również wspieranie komunikacji pomiędzy przedsiębiorcami a organami administracyjnymi, a także wydawanie opinii na temat projektów ustaw związanych z przedsiębiorczością na każdym z etapów procesu prawnego.

#### 6. Likwidacja numeru REGON

<sup>25</sup> Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz.U. 2018, poz. 646).

<sup>26</sup> *Konstytucja Biznesu...*, *op. cit.*

Przedsiębiorca kontaktując się z urzędami będzie wykorzystywał jedynie numer NIP, który będzie pełnił rolę numeru identyfikacyjnego w rejestrze REGON. Numer REGON będzie sukcesywnie wycofywany z użycia. Proces ten będzie przebiegał dłuższy czas.

Powyższe uproszczenia wprowadza Konstytucja Biznesu, która została utworzona przez resort rozwoju wraz ze wsparciem ekspertów z dziedziny prawa gospodarczego, przedstawicieli świata nauki, a także doświadczonych prawników<sup>27</sup>.

### **Polski Fundusz Rozwoju**

Polski Fundusz Rozwoju utworzono w kwietniu 2016 r., w związku z realizacją Planu na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju. Stanowi grupę instytucji finansowych i doradczych mających służyć pomocą przedsiębiorcom, samorządom, osobom prywatnym, które inwestują w zrównoważony rozwój społeczny oraz gospodarczy Polski. Jego celem jest tworzenie praktycznych rozwiązań dla wspólnego sukcesu i bezpiecznej przyszłości Polski<sup>28</sup>.

Polski Fundusz Rozwoju koordynuje funkcjonowanie m.in. Agencji Rozwoju Przemysłu, Banku Gospodarstwa Krajowego, Korporacji Ubezpieczeń Kredytów Eksportowych, Polskiej Agencji Inwestycji i Handlu, a także Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.

Polski Fundusz Rozwoju wzorowany jest na tego rodzaju instytucjach pro-rozwojowych w Niemczech czy Francji. Stworzono go, aby służył biznesowi w ekspansji wewnętrznej i zewnętrznej. Oferuje kredyty, gwarancje do dyspozycji w przypadku ekspansji zagranicznej, eksportowej, kapitałowej.

Polski Fundusz Rozwoju stanowi więc instytucję promującą i wspierającą przedsiębiorczość. Wsparcie finansowe oferowane poprzez specjalne instrumenty finansowe i profesjonalne doradztwo z pewnością przyczynią się do rozwoju procesów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach oraz zwiększenia inwestycji samorządowych<sup>29</sup>.

---

<sup>27</sup> *Konstytucja Biznesu...*, op. cit.

<sup>28</sup> Ruszył Polski Fundusz Rozwoju. Ma zmienić oblicze polskiego biznesu, <http://businessinsider.com.pl/finanse/polski-fundusz-rozwoju-co-to-jest-jak-dziala-14-grudnia-2016/btb2qb6> (online: 14.12.2016).

<sup>29</sup> *Ibidem*.

## Badania Krajowej Izby Gospodarczej

### **Krajowa Izba Gospodarcza (KIG)**

Krajowa Izba Gospodarcza jest najstarszą i największą instytucją samorządu gospodarczego w Polsce. Podejmuje działania mające na celu poprawę wizerunku Polski na świecie. Promuje i podejmuje inicjatywy promujące przedsiębiorczość w nowoczesnych formach organizacyjnych i technologicznych. Bierze udział w zapewnianiu korzystnych warunków do prowadzenia działalności gospodarczej i handlu zagranicznego. Dąży do rozwoju i podnoszenia kwalifikacji zawodowych obywateli. Zajmuje się również wydawaniem opinii na temat stanu rozwoju gospodarczego oraz zmian i reform z zakresu polityki gospodarczej<sup>30</sup>.

### **Przedsiębiorstwa**

KIG w marcu 2017 r. przeprowadziła ankietę internetową, której głównym celem było uzyskanie informacji na temat przeszkód, jakie napotykały gminy i przedsiębiorstwa w realizacji nowych inwestycji. W ankiecie wzięło udział 293 przedstawiciele przedsiębiorstw (o przeciętnym zatrudnieniu 130 pracowników – typowe średnie przedsiębiorstwa), w tym<sup>31</sup>:

- 54,9% właściciele,
- 22,9% dyrektorzy zarządzający,
- 12,7% pracownicy odpowiedzialni za inwestycje,
- 9,5% inni pracownicy z kierownictwa przedsiębiorstwa.

Na pytanie dotyczące prowadzenia działalności inwestycyjnej w 2016 r. udzieliło odpowiedzi 288 respondentów.

W 2016 r. 142 firmy realizowały inwestycje, co stanowiło 49,3% badanych. Natomiast 146 przedsiębiorstw, czyli 50,7% nie podejmowała inwestycji. Wynika z tego, że ok. połowa przedsiębiorstw uczestniczących w badaniu, w ogóle nie inwestowała w 2016 r.<sup>32</sup> (wykres 1).

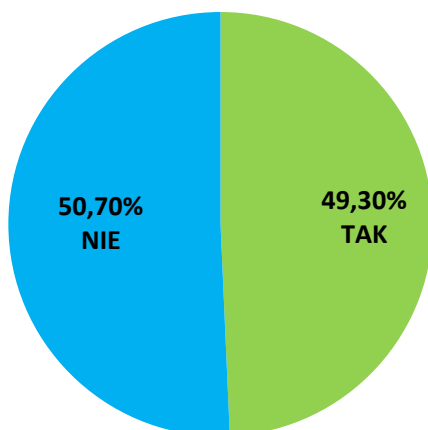
---

<sup>30</sup> *Krajowa Izba Gospodarcza*,

[https://pl.wikipedia.org/wiki/Krajowa\\_Izba\\_Gospodarcza](https://pl.wikipedia.org/wiki/Krajowa_Izba_Gospodarcza) (online: 23.02. 2018).

<sup>31</sup> *Inwestycje polskich przedsiębiorstw i gmin. Badanie zrealizowane przez KIG w marcu 2017 r.*, [kig.pl/wp-content/uploads/2017/03/Inwestycje.ppt](http://kig.pl/wp-content/uploads/2017/03/Inwestycje.ppt) (online: 28.05.2017).

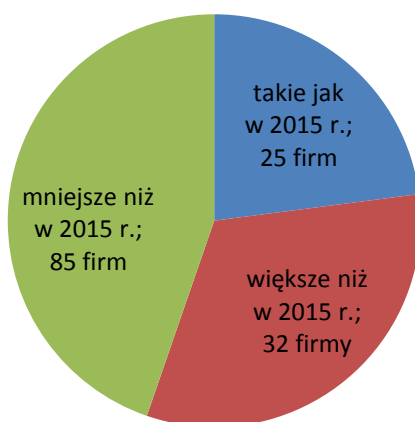
<sup>32</sup> *Ibidem*.



**Wykres 1. Firmy realizujące inwestycje w 2016 r.**

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Inwestycje polskich przedsiębiorstw i gmin. Badanie zrealizowane przez KIG w marcu 2017 r.*, op. cit.

W 2016 r. spośród 142 inwestujących przedsiębiorstw, 32 firmy poniosły większe nakłady inwestycyjne niż w poprzednim roku. Natomiast 85 przedsiębiorstw miało mniejsze nakłady inwestycyjne niż w 2015 r. Pozostałe 25 firm inwestowało na podobnym poziomie jak w roku poprzedzającym (wykres 2).



**Wykres 2. Nakłady inwestycyjne firm w 2016 r.**

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Inwestycje polskich przedsiębiorstw i gmin. Badanie zrealizowane przez KIG w marcu 2017 r.*, op. cit.

Wynika z tego, że ogólny spadek inwestycji, oprócz zaniechania przez połowę ankietowanych firm działalności inwestycyjnej, był spowodowany również mniejszymi nakładami inwestycyjnymi wśród przedsiębiorstw inwestujących w 2016 w porównaniu z 2015 r.

Podstawowe czynniki, które wpłynęły w 2016 r. na mniejsze zainteresowanie inwestowaniem wśród badanych przedsiębiorstw to:

- polityka krajowa wobec przedsiębiorców;
- brak pewności działania biznesu na przyszłość;
- zły klimat inwestycyjny budowany przez władze i niektóre media;
- większe i częstsze kary za przekroczenia procedur inwestycyjnych;
- rosnąca awersja do ryzyka będąca wynikiem ogólnej polityki władzy państwowej.
- Główne czynniki, które motywują do podejmowania inwestycji w przedsiębiorstwach:
  - przejrzyste prawo podatkowe, szczególnie regulacje dotyczące VAT;
  - przejrzyste prawo podatkowe w zakresie podatków PIT i CIT;
  - zmiana mało korzystnego klimatu inwestycyjnego dla biznesu krajowego;
  - stabilizacja otoczenia prawnego firm<sup>33</sup>.

## **Gminy**

W przeprowadzonej przez KIG ankiecie, 180 przedstawicieli różnych gmin odpowiedziało na zadane pytania, a wśród nich:

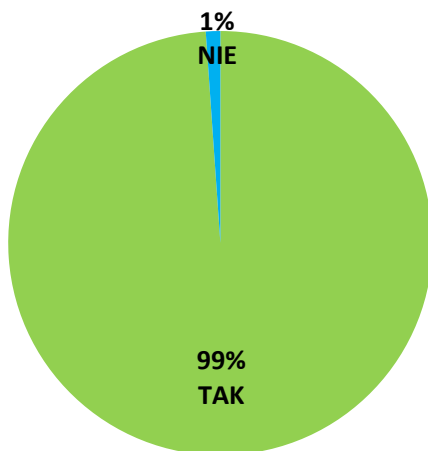
- 71,3% pracownicy odpowiedzialni za inwestycje;
- 28,7% wójt, burmistrz, prezydent.

W 2016 r. 178 samorządów gminnych podejmowało się inwestycji, co stanowiło około 99% badanych gmin. Jak widać prawie we wszystkich gminach realizowane były w tym roku inwestycje (wykres 3).

Odnosnie wielkości nakładów inwestycyjnych w 2016 r. na pytania odpowiedziało 169 respondentów, reprezentujących gminy podejmujące inwestycje w tym roku.

---

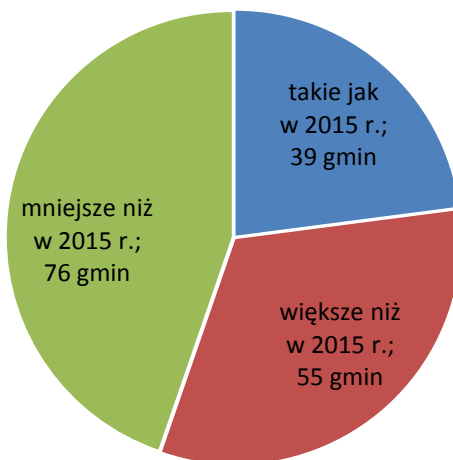
<sup>33</sup> *Inwestycje polskich przedsiębiorstw i gmin..., op. cit.*



**Wykres 3. Gminy realizujące inwestycje w 2016 r.**

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Inwestycje polskich przedsiębiorstw i gmin. Badanie zrealizowane przez KIG w marcu 2017 r.*, op. cit.

W 2016 r. 55 samorządów gminnych poniosło większe nakłady inwestycyjne niż w 2015 r. Natomiast 76 przeznaczyło na inwestycje mniejsze nakłady niż w poprzednim roku. Z kolei pozostałe 39 gmin inwestowało na podobnym poziomie co rok wcześniej<sup>34</sup> (wykres 4).



**Wykres 4. Nakłady inwestycyjne gmin w 2016 r.**

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Inwestycje polskich przedsiębiorstw i gmin. Badanie zrealizowane przez KIG w marcu 2017 r.*, op. cit.

<sup>34</sup> *Inwestycje polskich przedsiębiorstw i gmin...*, op. cit.

Wynika z tego, że spadek inwestycji samorządów gminnych w 2016 r. był spowodowany mniejszymi nakładami inwestycyjnymi niż rok wcześniej.

Podstawowe problemy (bariery), z którymi musiały się mierzyć gminy prowadzące działalność inwestycyjną w 2016 r. to:

- zbyt wolne uruchamianie środków pochodzących z nowej perspektywy finansowej Unii Europejskiej;
- utrudniony dostęp do funduszy unijnych;
- brak środków własnych do podejmowania inwestycji;
- bardziej dotkliwe kary za łamanie procedur inwestycyjnych.

Główne oczekiwania gmin w zakresie poprawy warunków działalności inwestycyjnej to:

- mniejsze obciążenia administracyjne przy wykorzystywaniu środków unijnych;
- większy udział gminy w dochodach z podatków;
- ustabilizowanie otoczenia prawnego gminy;
- korzystniejsze warunki udzielania kredytów dla gmin<sup>35</sup>.

## Podsumowanie

Celem opracowania była analiza barier, które warunkują inwestycje rzeczowe w Polsce. Przedstawiono je z punkt widzenia teoretycznego i praktycznego oraz poddano analizie.

W pracy wysunięto założenie, że *polityka państwa wobec przedsiębiorców w głównej mierze decyduje o realizacji inwestycji rzeczowych w przedsiębiorstwach*. Literatura wskazuje, że decydujący wpływ na podejmowanie inwestycji przez przedsiębiorstwa ma polityka władz wobec przedsiębiorców. Potwierdziły to badania Krajowej Izby Gospodarczej. Te dwa argumenty przemawiają za przyjęciem hipotezy, więc pierwsze założenie zostało udowodnione.

W pracy wysunięto dodatkowo drugie założenie – *w latach 2016-2018 Rząd zainicjował skuteczne działania w zakresie budowy przyjaznego klimatu inwestycyjnego w Polsce*. Argumentem, który przemawia za przyjęciem hipotezy jest fakt, że w 2017 r. inwestycje w Polsce wzrosły o 5,4% wobec spadku na poziomie 5,5% w 2016 r. Oznacza to, że rząd rozpoczął skuteczne działania w celu stworzenia korzystnych warunków do inwestowania. Założenie drugie zostało więc udowodnione<sup>36</sup>.

Natomiast aktywność inwestycyjna w gminach zgodnie z teorią zawartą

<sup>35</sup> *Inwestycje polskich przedsiębiorstw i gmin...*, op. cit.

<sup>36</sup> *Produkt krajowy brutto w 2017 r. – szacunek wstępny*, Informacje sygnałowe, GUS, 30.01.2018 r.,

[https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5481/2/7/1/produkt\\_krajowy\\_brutto\\_w\\_2017\\_szacunek\\_wstepny.pdf](https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5481/2/7/1/produkt_krajowy_brutto_w_2017_szacunek_wstepny.pdf) (online: 30.01.2018).



w literaturze zależy od budowanego przez samorządy gminne klimatu inwestycyjnego i współpracy z innymi podmiotami. Jednak badania pokazały, że w polskiej praktyce gospodarczej obecnie istotną przeszkodą w podejmowaniu inwestycji przez gminy jest opóźnienie w dostarczeniu środków finansowych z funduszy unijnych oraz brak własnych.

Literatura wysuwa wiele czynników ograniczających podejmowanie inwestycji, jednak praktyka pokazuje, że istotność ich wpływu nie zawsze jest taka sama, dlatego badania KIG dostarczyły bardzo cennych informacji o aktualnej sytuacji, co stwarza szansę na podejmowanie odpowiednich rozwiązań w celu pobudzenia działalności inwestycyjnej w Polsce.

## Piśmiennictwo

- Bates J., Parkinson J.R., *Business Economics*, Basil Blackwell Publisher Ltd., Oxford 1982.
- Bończak-Kucharczyk E., K. Herbst, K. Chmura, *Jak władze lokalne mogą wspierać przedsiębiorczość*, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 1998.
- Iwin J., Niedzielski Z., *Rzeczowy majątek trwały. Amortyzacja i inwestycje rzeczowe w finansach przedsiębiorstw*, PWN, Warszawa 2002.
- Jakubowska W. *Sposoby rozwoju przedsiębiorstw zdedywersyfikowanych*, „Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów” 2012, z. 18.
- Kochmańska M., *Działalność gminy w zakresie rozwoju przedsiębiorczości lokalnej*, „Przedsiębiorczość-Edukacja” 2007, nr 3.
- Marcinek K., *Finansowa ocena przedsięwzięć inwestycyjnych przedsiębiorstw*, Wydanie IV. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 2000.
- Rębilas R., *Finansowanie inwestycji przedsiębiorstw*, Difin, Warszawa 2014.
- Różański J., *Inwestycje rzeczowe w procesach rozwojowych przedsiębiorstw*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1998.
- Sierpińska M., Jachna T., *Ocena przedsiębiorstw według standardów światowych*, PWN, Warszawa 2007.
- Szewczuk A., *Czynniki determinujące kondycję finansową firm*. Materiały konferencyjne na Zachodniopomorskie forum „Finanse”, Szczecin 1997.
- Towarnicka H., *Strategia inwestycyjna przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego, Wrocław 1998.

### Akty prawne

Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz.U. 2018, poz. 646).

### Źródła internetowe

<http://projekty.us.edu.pl/perspektywa-2014-2020> (online: 20.04.2017).

*Ruszył Polski Fundusz Rozwoju. Ma zmienić oblicze polskiego biznesu*,

<http://businessinsider.com.pl/finanse/polski-fundusz-rozwoju-co-to-jest-jak-dziala-14-grudnia-2016/btb2qb6> (online: 14.12.2016).

*Krajowa Izba Gospodarcza*, [https://pl.wikipedia.org/wiki/Krajowa\\_Izba\\_Gospodarcza](https://pl.wikipedia.org/wiki/Krajowa_Izba_Gospodarcza)

(online: 23.02. 2018).

*Inwestycje polskich przedsiębiorstw i gmin. Badanie zrealizowane przez KIG w marcu 2017 r.,*  
kig.pl/wp-content/uploads/2017/03/Inwestycje.ppt (online: 28.05.2017).

*Produkt krajowy brutto w 2017 r. – szacunek wstępny, Informacje sygnałne, GUS,*  
30.01.2018 r.,

[https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5481/2/7/1/produkt\\_krajowy\\_brutto\\_w\\_2017\\_szacunek\\_wstepny.pdf](https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5481/2/7/1/produkt_krajowy_brutto_w_2017_szacunek_wstepny.pdf) (online: 30.01.2018).

*Konstytucja Biznesu,* <https://www.biznes.gov.pl/przedsiębiorcy/biznes-w-polsce/prowadze-firme/ulawienia-dla-firm-od-2017/konstytucja-biznesu>  
(online: 14.05.2018).

Autor

***lic. Krzysztof Krzysiak***  
Politechnika Warszawska  
Filia w Płocku  
Kolegium Nauk Ekonomicznych  
i Społecznych



# 5. Motywacja w procesie kształcenia studentów nauk ścisłych<sup>1</sup>

Patrycja Szarek-Iwaniuk

Słowa kluczowe: nauki ścisłe, nauki przyrodnicze, motywacja do nauki, kształcenie akademickie, nauki o Ziemi.

## Wprowadzenie

Motywacja i emocje odgrywają istotną rolę w procesie kształcenia na każdym poziomie nauczania. Są dla edukacji niezbędne, współwystępując zapewniają, że studenci przyswajają nową wiedzę i umiejętności. O tym jak skuteczny okazał się proces edukacyjny decyduje nie tylko program zajęć, dobór kadry naukowej i metod nauczania, ale w dużej mierze podejście i zaangażowanie studenta.

Celem pracy jest poznanie czynników demotywuujących i kształtujących motywację studentów nauk ścisłych do nauki. Należy mieć na uwadze, że podjęta tematyka nie została w pełni wyczerpana. W pracy poza zagadnieniami teoretycznymi odnoszącymi się do zdobywania wiedzy oraz roli motywacji i emocji w kształceniu przedstawiono wyniki przeprowadzonych badań wśród studentów nauk ścisłych kierunków: chemia, geografia, gospodarka przestrzenna, ochrona środowiska. Tematyka jest bardzo szeroka, dlatego też punktem wyjścia do dalszych rozważań były emocje i motywacje wpływające na proces kształcenia ze strony studentów.

## Twórcze i odtwórcze zdobywanie wiedzy

W ujęciu konstruktywistycznym kluczowa dla uczenia się jest aktywność ucznia/studenta. Istotne jest stawianie sytuacji problemowych wywołujących konflikt poznawczy i umożliwiających samodzielność myślenia. Zgodnie z ty-

---

<sup>1</sup> Publikacja sfinansowana ze środków Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie.

mi założeniami uczenie się nie polega na przyswajaniu cudzych pojęć a wiąże się z kreatywnością i aktywnością<sup>2</sup>. Jak podaje D. Klus-Stańska można założyć, że jednostka dysponuje gotowymi schematami lub otrzymuje je od innych (np. od nauczyciela), a w przypadku braku gotowych schematów, wypracowuje nowe<sup>3</sup>. Istnieje możliwość zdobywania wiedzy „po śladzie” oraz „w poszukiwaniu śladu”. Działania oparte na zdobywaniu wiedzy „po śladzie” ograniczają się do zapamiętywania i powtarzania lub działania na podstawie wiedzy zapamiętanej. Wraz ze wzrostem stopnia opanowania materiału, dalsza jego poprawność i schematy działania stają się nawykiem/schematem postępowania. Wiedza „w poszukiwaniu śladu” opiera się na myśleniu twórczym<sup>4</sup>.

W nauczaniu akademickim bardzo często studenci zdobywają wiedzę „po śladzie”, odtwórczo, powtarzając utarte schematy. Nie mają motywacji i chęci do dalszego samodzielnego kształcenia i poszerzania wiedzy, nie mają bądź tracą cel. Również nauczycielom akademickim brakuje czasu, pomysłów (zdacza się, że również chęci), aby studentów zmotywować do pracy, rozwiązywania problemów, poszukiwania nowych rozwiązań, dokonywania analiz, rozwoju kreatywności.

## Rola motywacji i emocji w procesie kształcenia

W literaturze podkreśla się konieczność prowadzenia badań wśród studentów w celu poznania ich motywacji wyboru studiów czy monitorowania kariery po ukończeniu edukacji<sup>5</sup>. Elementami niezbędnymi do rozwoju i poszerzania wiedzy są emocje oraz motywacja, które ze sobą współwystępują. Motywacja jest procesem wewnętrznym, który sprawia, że przez dłuższy czasu uczeń chce „zaspokajać swoje potrzeby i rozwijać wartości, które są determinantami jego dążeń i dają mu poczucie sensu”<sup>6</sup>. Okoń motywację definiuje jako „(...)

<sup>2</sup> A. Sajdak, *Paradygmaty kształcenia studentów i wspierania rozwoju nauczycieli akademickich. Teoretyczne podstawy dydaktyki akademickiej*, Impuls, Kraków 2013.

<sup>3</sup> D. Klus-Stańska, *Konstruowanie wiedzy w szkole*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, Olsztyn, 2002.

<sup>4</sup> *Ibidem*.

<sup>5</sup> A. Hibsza, M. Tracz, B. Biszer, *Diagnoza motywów wyboru studiów geograficznych w Polsce – ujęcie regionalne* [w:] Z. Podgórski, E. Szurłat (red.), *Wybrane problemy akademickiej i szkolnej edukacji geograficznej*. Prace Komisji Edukacji Geograficznej PTG, Tom 2, Łódź-Toruń, 2012, ss. 75-96; Z. Podgórski, S. Tyszkowski, R. Stańczyk, *Studia geograficzne w opinii studentów – oczekiwania, realia, perspektywy*, [w:] A. Hibsza (red.), *Polska dydaktyka geografii. Idee – tradycje – wyzwania*, Prace Wydziału Nauk o Ziemi Uniwersytetu Śląskiego, 47, Sosnowiec, 2008, ss. 209-217.

<sup>6</sup> L. Kupaj, W. Krysa, *Kompetencje trenerskie w pracy nauczyciela. Jak zmotywować ucznia do nauki*, Wolters Kluwer, Warszawa 2015, s. 15.

ogół motywów występujących u danej jednostki”<sup>7</sup>. W zależności od źródła pochodzenia wyróżnia się motywację wewnętrzną i zewnętrzną. Motywacja zewnętrzna to „tendencja do podejmowania i kontynuowania działań ze względu na pewne konsekwencje, do których one prowadzą (uzyskanie nagrody bądź innej korzyści)”<sup>8</sup>. Występuje, gdy działanie realizowane jest ze względu na zewnętrzne czynniki (np. nauka dla rodziców, pochwały, ocena, korzyści materialnych, pod presją grupy czy ze strachu przed krytyką). Motywacja wewnętrzna dotyczy podejmowania i kontynuowania działania ze względu na samą treść tej aktywności. Jest to dążenie do podejmowania działań w celu osiągnięcia osobistej satysfakcji, realizacji zamierzonych planów. Cechą tego typu motywacji jest ciekawość i skuteczność działania<sup>9</sup>. Motywacja jest ściśle związana z emocjami i odwrotnie. Rozróżnienie między dążeniem do osiągnięcia celu a jego unikaniem jest oparte na założeniu, że uczucia mają wpływ na zachowanie<sup>10</sup>. Uczucia negatywne często utrudniają osiągnięcie założonego celu, a uczucia pozytywne pomagają go zrealizować. Motywację można traktować zarówno jako przyczynę emocji, jako jeden z jej głównych aspektów bądź także jako jeden z jej skutków. Wiele emocji to stany motywacyjne obejmujące gotowość do działania i napędzające ją<sup>11</sup>.

Należy zwrócić uwagę, że towarzyszący nauce stres odgrywa istotną rolę w procesach motywacji, przy czym może on działać zarówno poprzez motywowanie do działania, jak i zniechęcająco. Sam poziom motywacji nie jest stały i może się zmieniać wraz ze zmianą planów i celów studenta, jego nastawieniem, emocjami a także wpływem środowiska zewnętrznego.

## Motywacje studentów nauk ścisłych

Przeprowadzone badania objęły 26 absolwentów studiów stacjonarnych dwóch uczelni publicznych kończących studia II stopnia w latach 2014-2016. Uwzględniono studentów studiujących na kierunkach ścisłych, takich jak: chemia, geografia, gospodarka przestrzenna oraz ochrona środowiska. Pytania dotyczyły czynników demotywujących i motywujących do nauki. Samo badanie zrealizowano w 2017 r. Narzędzie badawcze stanowił wywiad nieustrukturyzowany ukierunkowany, umożliwiający dogłębne poznanie i zrozumienie analizowanego zjawiska oraz zdobycie informacji, nieprzewidywanych przez

<sup>7</sup> W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2007, s. 258.

<sup>8</sup> W. Szewczuk (red), *Słownik psychologiczny*, Wiedza Powszechna, Warszawa, 1985.

<sup>9</sup> L. Kupaj, W. Krysa, *op. cit.*; W. Szewczuk (red), *Słownik psychologiczny*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1985; J. Strelau, D. Doliński, *Psychologia*, Tom 1, GWP, Gdańsk 2008; W. Okoń, *op. cit.*

<sup>10</sup> R. Franken, *Psychologia motywacji*, GWP, Gdańsk, 2005.

<sup>11</sup> M. Lewis, J. Haviland-Jones, *Psychologia emocji*, GWP, Gdańsk 2005.

badacza.

Na podstawie przeprowadzonych badań przedstawiono czynniki motywujące i demotywujące wpływające na proces kształcenia akademickiego. Do czynników demotywujących respondenci zaliczyli:

- bezcelowość nauki, rozczarowanie zajęciami, niezgodność przedmiotu z oczekiwaniami;
- brak zaangażowania ze strony nauczyciela;
- niechęć do nauki, brak zainteresowania przedmiotem;
- niesprawiedliwy system oceniania;
- nadmiar nauki teoretycznej nie popartej praktyką;
- nadmierne wymagania nauczyciela;
- nieetyczne zachowania ze strony nauczyciela (m.in. nieuzasadniona krytyka, agresja słowna);
- trudność pogodzenia pracy zawodowej z nauką;
- brak jasno określonych wymagań;
- brak kontaktu/współpracy między nauczycielem a studentami;
- brak motywacji finansowej (stypendium);
- nieodpowiednie i niewystarczające wyposażenie sal, laboratoriów, pracowni;
- nadmierną rywalizację, „wyścig szczurów”, konflikty;
- wysoki poziom lęku, strach;
- zły wybór kierunku studiów;
- zmianę planów, które decydowały o poziomie motywacji;
- zbyt wysokie ambicje studenta, nieadekwatne do jego rzeczywistych możliwości;
- nadmierną presję ze strony innych osób (np. rodziców).

Wymienione czynniki scharakteryzowano wraz z kilkoma przykładami podanymi przez respondentów. Należy zwrócić uwagę, że przykłady stanowią ocenę sytuacji z punktu widzenia studenta, która nie została zestawiona z oceną nauczyciela akademickiego biorącego udział w konkretnym zdarzeniu.

Jednym z najważniejszych czynników jest motywacja wewnętrzna studenta – jego cele i plany, chęć rozwoju. W przypadku, gdy student nie chce się uczyć i nie jest tym zainteresowany żadne działania zewnętrzne zmierzające do podniesienia jego motywacji nie będą w stanie go zmobilizować. Demotywująco wpływają nadmierne wymagania nauczyciela, zwłaszcza nieadekwatne do tematyki i zakresu prowadzonych zajęć. Przykładem może być obowiązek szczegółowego nauczenia się treści ustaw i egzekwowanie tej wiedzy na przedmiocie przyrodniczym, przy jednoczesnym niezapoznaniu studentów z umiejętnością wyszukiwania aktów prawnych oraz sposobów zastosowania zdobytej wiedzy w praktyce. Podobna sytuacja ma miejsce, gdy wykładowca wymaga przeczytania i streszczenia kilkunastu fachowych pozycji literaturo-  
wych na przedmiocie fakultatywnym, nie związanym bezpośrednio z tematy-

ką studiów. Respondenci ocenili, iż w ich odczuciu nierzadko nadmierne wymagania nauczyciela łączą się z chęcią pokazania jego dominującej roli na tle grupy, którą naucza. Tak jak niekorzystne są nadmierne wymagania, tak również ich brak bądź nieprecyzyjne określenie staje się demotywatorem. Brak jasno określonych wymagań powoduje, że student wątpi w to, czego się uczyć i czy w ogóle się uczyć.

Korzystną, z punktu widzenia wielu studentów, sytuacją jest obniżenie przez nauczyciela wymagań i wprowadzenie bezwysiłkowej formy zaliczenia, np. zaliczenie na podstawie obecności na zajęciach bądź wprowadzenie dla wszystkich jednakowej oceny. Nierzadko studenci sami proszą o to prowadzącego. Jednym z przykładów są ćwiczenia z praktycznego zastosowania sprzętu, na koniec których wszyscy otrzymują oceny bardzo dobre, jeżeli będą wpisani na kilku listach obecności. Nauczenie się praktycznych umiejętności staje się nieistotne. Takie podejście zniechęca do zdobywania wiedzy, gdyż przestaje mieć sens. Mimo iż dla wielu studentów jest to korzystne (czas mogą poświęcić na coś innego), może dojść do tego, że nauczyciel będzie prowadził zajęcia „dla pustej sali”, a nawet najbardziej zmotywowani studenci nie będą mieli chęci poszerzyć wiedzy, wątpiąc w tego sens. Ponadto taki system prowadzenia zajęć pokazuje brak zaangażowania ze strony nauczyciela. Jeśli jemu jest obojętne czy studenci poszerzą swoją wiedzę, kto ma się tym przejmować? Nierzadko mówi się, że celem wielu studentów jest po prostu ukończenie studiów (czyli m.in. w miarę bezproblemowe zaliczenie przedmiotów).

Czynnikiem budzącym wiele emocji i wpływającym na motywację do nauki jest system oceniania. niesprawiedliwe ocenianie negatywnie oddziałuje na zaangażowanie studenta. System liczbowy często nie informuje dokładnie co student umie, a wskazuje, które miejsce w rankingu na tle innych zajmuje. Nierzadko studenci podchodzą bardzo krytycznie do otrzymanych ocen, traktując je jako wysoko niesprawiedliwe. System oceniania zasługuje na osobną dyskusję, uwzględniającą zarówno zdania studentów, jak i nauczycieli akademickich.

Nieetyczne zachowania nauczyciela w znaczącym stopniu działają zniechęcająco i demotywiąco. Ponadto generują wiele negatywnych emocji, takich jak: złość, żal, poczucie winy, rozczarowanie. Są źródłem silnego lęku i napięcia. Wachlarz zachowań nieetycznych jest szeroki; dotyczy nagminnego i niezasadnego krytykowania (zarówno w kontakcie indywidualnym, jak i na forum), jak również agresji słownej. Studenci doświadczają przykrych sytuacji, których są świadkami bądź ofiarami. Zdarza się, że zachowanie nauczycieli dalekie jest od przypisywanego im autorytetu i oczekiwanej kultury osobistej. Kontakt z nauczycielem staje się źródłem napięcia i stresu; ogranicza się do obecności i nauki w celu uzyskania zaliczenia niezbędnego do ukończenia studiów. Nieetyczne zachowanie zdecydowanie obniżają autorytet nauczyciela akademickiego.

Nauczyciele niewykazujący wsparcia i sympatii, nadmiernie krytykujący,



niesprawiedliwie oceniający, nieuwzględniający możliwości popełnienia błędu wpływają negatywnie na poziom motywacji studenta. Wzbudzają lęk, niepokój, wycofanie z aktywności. Podobne emocje generują konflikty w grupie, niechęć ze strony innych studentów. Jedną z negatywnych, często pojawiających się emocji jest strach: przed krytyką, ocenianiem, popełnieniem błędu, ośmieszeniem na forum grupy, zabranieniem głosu.

Kolejnym czynnikiem wpływającym na stopień motywacji jest nieprzywiązywanie wagi do posiadanej wiedzy studenta, przypisywaniu jej mniejszej roli przy jednoczesnej koncentracji na innych aspektach. Przykładem może być obniżenie oceny nie ze względu na brak wiedzy merytorycznej, ale z faktu zapisania poprawnej treści w kolejności innej niż oczekiwana przez nauczyciela bądź w wyniku niezastosowania się do schematu przedstawionego na zajęciach. Skupianie się na rzeczach błahych i mało istotnych nie sprzyja rozwojowi wiedzy i nie zachęca do nauki.

Brak zaangażowania ze strony nauczyciela jest zjawiskiem często opisywanym przez respondentów. Przekazywanie wiedzy ogranicza się do włączenia prezentacji i odczytania treści ze slajdów bądź zlecenia wykonania ćwiczeń, bez nadzoru merytorycznego (w czasie pracy studentów nauczyciel wychodzi bądź przegląda strony w Internecie). Brak zaangażowania ze strony nauczyciela przejawia się również poprzez nagminne skracanie zajęć bądź nieprzeprowadzenie części z nich. Nauczyciel, którego obecność na zajęciach ogranicza się do sprawdzenia listy obecności i włączenia slajdów, bądź przymusowego wysłuchiwanie prezentacji studentów nie zachęca do kreatywnego myślenia i rozwoju pracy twórczej. Sama jego postawa działa demotywująco. Jeśli on nie jest zainteresowany przedmiotem, którego naucza, jak może zainteresować studentów?

Z poprzednimi czynnikami bezpośrednio wiąże się kontakt między nauczycielem a studentami. Pozytywne relacje mogą skutkować podniesieniem motywacji studentów, wzrostem poziomu zadowolenia i zainteresowania. Zbyt koleżeńskie relacje studentów z nauczycielem mogą jednak obniżyć autorytet. Również brak interakcji, nawiązania kontaktu wpływa negatywnie na proces kształcenia. Należy zwrócić uwagę, że działa to również w drugą stronę. Niejednokrotnie to nauczyciel chce nawiązać kontakt ze studentami i zachęcić ich do dyskusji (co podkreślali respondenci), jednak oni nie są zainteresowani, dlatego nauczyciel kontynuuje swój monolog.

Istotnym czynnikiem wpływającym na poziom motywacji jest nauka teorii nie poparta praktyką. Jest to szczególnie ważne w przypadku nauk ścisłych: technicznych, przyrodniczych i podobnych. Teoretyczna nauka obsługi GPS (systemu nawigacji satelitarnej) czy analiz laboratoryjnych jest mało skuteczna. Współwystępowanie i wzajemne uzupełnianie się teorii z praktyką daje możliwość sprawdzenia swojej wiedzy, działania pod kontrolą i opieką nauczyciela, umożliwia szybsze opanowanie wiedzy. Zderzenie i rozbieżności między wiedzą teoretyczną a jej zastosowaniem w praktyce ma miejsce po ukończeniu

studiów i podjęciu pracy w wyuczonym zawodzie, kiedy okazuje się, że student nie potrafi wykonać w pracy czynności praktycznych. Niejednokrotnie wiąże się to jednak nie z faktem, iż nie został praktyki nauczony, a z tym, że nie chciał się nauczyć, nie przywiązywał wagi do zdobycia wiedzy.

Niekorzystnie na proces nauki wpływa nadmierny „wyścig szczurów”. O ile sama zdrowa rywalizacja może mieć wpływ pozytywny, o tyle nadmierna pogoń i konkurencja działa negatywnie, demotywujać, generuje negatywne emocje. Szczególnie widoczne jest to w sytuacji, gdy studenci celowo zatają przed sobą informacje, żądają opłat za udostępnienie notatek, przekazują niepełne informacje w celu osiągnięcia własnych korzyści, np. wyższej średniej niezbędnej do otrzymania stypendium. Jedna z osób wskazała, że celowo została źle poinformowana o terminie egzaminu, aby na niego nie przyszła. Częstym problemem jest nieumiejętność pracy w grupie ze studentami, którzy wykorzystują pracę i działania osób bardziej ambitnych i zdolnych do tego, aby osiągnąć korzyści. Zdarzają się również „koloryzowane” usprawiedliwienia nieobecności czy zapisywanie się na przedmioty fakultatywne nie ze względu na zainteresowania i treści, które mogą rozwijać wiedzę, a ze względu na „łatwość” zaliczenia i uzyskanie jak najwyższej oceny przy jak najmniej problematycznym zaliczeniu. W wielu sytuacjach rodzi się pytanie: gdzie jest granica między zdrową rywalizacją i wzajemnymi pozytywnymi relacjami a bezczelnością i wyrachowaniem.

Zbyt wysoko „postawiona poprzeczka” znacząco przerastająca możliwości studenta, jego nadmierne ambicje nieadekwatne do posiadanych zdolności, nieumiejętne stawianie granic są skutecznym demotywatorem. Kolejnym czynnikiem osłabiającym motywację jest nadmierna presja ze strony innych osób (np. rodziców), obiecujących w zamian za konkretne wyniki korzyści materialne bądź finansowe. Stanowi to dobry motywator, jeśli idzie w parze z zainteresowaniami studenta; jednak jeśli poprzeczka postawiona jest zbyt wysoko, nie jest zbieżna z celami studenta, poziom motywacji spadnie.

Wszystkie wymienione sytuacje wpływają na obniżenie motywacji wśród studentów. Zachowania te budzą negatywne emocje, takie jak: lęk, strach, złość, obojętność, rozczarowanie, żal, frustrację, zniechęcenie, poczucie krzywdy. Część czynników obniżających motywację decyduje o tym, że student przestaje się uczyć, ponieważ nie dostrzega w tym większego sensu. W innych przypadkach motywacja słabnie, ale nadal kształtowana jest przez potrzebę rozwoju i pogłębiania wiedzy bądź korzyści.

Respondenci udzielili również odpowiedzi na pytanie, co działa na nich motywująco i wpływa na chęć zdobywania wiedzy nawet w niesprzyjających okolicznościach. Wskazane zostały:

- dążenie do celu (głównie ukończenie studiów), realizacja własnych ambicji;
- chęć pogłębienia wiedzy w danej dziedzinie, rozwój zainteresowań;
- zdobywanie wiedzy w praktyce, wykonywanie badań, doświadczeń;

- możliwość otrzymania pracy, zdobycia doświadczenia zawodowego;
- możliwość zdobycia stypendium;
- zabłyśnięcie wiedzą i zdobycie uznania;
- ciekawy sposób prowadzenia zajęć, zachęcająca i zaangażowana postawa nauczyciela;
- wpływ innych studentów, zdrowa rywalizacja;
- wpływ bliskich – korzyści finansowe bądź materialne (np. kupno samochodu).

Warto zwrócić uwagę na fakt, iż respondentom zdecydowanie łatwiej było wskazać czynniki demotywujące niż motywujące do nauki, w szczególności gdy pytanie dotyczyło bezpośrednio ich własnej motywacji, a nie czynników mogących ogólnie działać motywująco. Część respondentów przyznała, że niejednokrotnie zdarzało im się rezygnować z nauki na rzecz spotkań towarzyskich, z obawy „że i tak nie zaliczą” czy lenistwa.

Na podstawie przeprowadzonych badań, własnej wiedzy oraz literatury dokonano zestawienia czynników wzmacniających oraz osłabiających poziom motywacji do nauki – tabela 1.

**Tabela 1. Czynniki wzmacniające i osłabiające motywację do nauki wśród studentów**

Wzmacniające motywację	Osłabiające motywację
<ul style="list-style-type: none"> <li>– chęć pogłębienia wiedzy</li> <li>– możliwość dalszego rozwoju</li> <li>– zdrowa rywalizacja</li> <li>– zaangażowanie ze strony nauczyciela</li> <li>– współpraca z elementami zdrowej rywalizacji</li> <li>– sprawiedliwy i jasny system oceniania</li> <li>– poczucie celu</li> <li>– pozytywne emocje towarzyszące nauce</li> <li>– jasno określone wymagania</li> <li>– praca zarówno samodzielna, jak i zespołowa</li> <li>– nawiązanie relacji między nauczycielem a studentami</li> <li>– możliwość popełnienia błędu, posiadania własnego zdania</li> <li>– prowadzenie ciekawych (w świetle opinii studentów) zajęć</li> <li>– urozmaicanie zajęć różnymi technikami ich prowadzenia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– niechęć do nauki, brak zainteresowania, rozczarowanie</li> <li>– brak zaangażowania nauczyciela, obojętność</li> <li>– nadmierna niezdrowa rywalizacja</li> <li>– konflikty w grupie</li> <li>– niesprawiedliwy, krzywdzący system oceniania</li> <li>– brak świadomości celu</li> <li>– negatywne emocje towarzyszące nauce</li> <li>– brak jasno określonych wymagań</li> <li>– nudny, nieciekawy sposób przekazywania wiedzy</li> <li>– brak relacji między nauczycielem a studentami</li> <li>– nagradzanie za niewielkie osiągnięcia lub ich brak</li> <li>– niemożność popełniania błędów, posiadania własnego zdania</li> </ul>

<b>Wzmacniające motywację</b>	<b>Oslabiające motywację</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– wykorzystanie wiedzy teoretycznej w praktyce</li> <li>– odpowiednie (etyczne) zachowanie nauczyciela autorytet</li> <li>– zmniejszenie poziomu lęku i napięcia</li> <li>– korzyści materialne/finansowe (stypendia)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– nieumiejętność zainteresowania studenta</li> <li>– nauka tylko wiedzy teoretycznej, nie popartej praktyką</li> <li>– nieetyczne zachowania nauczyciela</li> <li>– wzrost poziomu lęku i napięcia</li> <li>– trudności w pogodzeniu pracy z nauką</li> <li>– brak korzyści materialnych/finansowych</li> </ul>

*Źródło: opracowanie własne.*

## Podsumowanie

Emocje i motywacja odgrywają istotną rolę w procesie kształcenia akademickiego, zarówno w procesie uczenia się, jak i nauczania. Pozytywne emocje wpływają na wzrost poziomu motywacji i odwrotnie. Duży wpływ w zmotywowaniu studentów oraz wytworzeniu atmosfery sprzyjającej i zachęcającej do nauki ma nauczyciel, jednak bardzo istotne jest także zaangażowanie ze strony studenta. Należy zwrócić uwagę, że przeprowadzone badania na grupie studentów nie są skonfrontowane z wynikami badań wśród nauczycieli akademickich dotyczącymi ich motywacji i demotywacji.

Istotną rolę w poprawie edukacji oraz wzmocnieniu twórczego myślenia odgrywa tworzenie odpowiednich warunków umożliwiających rozwój pracy twórczej. Pozytywnym emocjom oraz zwiększeniu motywacji sprzyja nauczanie oparte na zdobywaniu wiedzy „w poszukiwaniu śladu”. Nie jest ono przewidywalne i schematyczne, w związku z czym z czasem nie staje się dla studentów nudne. Należy mieć również na uwadze, że tak samo jak studenci wskazują, że działania nauczycieli akademickich wpływają na nich demotywująco, tak samo motywacja nauczycieli akademickich może ulec znacznemu osłabieniu jeśli będą nauczali niezainteresowanych, roszczeniowych studentów. Aby osiągnąć cel, wzmocnić motywację i doświadczać pozytywnych emocji związanych z kształceniem, istotna jest współpraca obu stron: studentów oraz nauczycieli.

## Piśmiennictwo

- Franken R., *Psychologia motywacji*, GWP, Gdańsk 2005.
- Hibszar A., Tracz M., Biszer B., *Diagnoza motywów wyboru studiów geograficznych w Polsce – ujęcie regionalne* [w:] Z. Podgórski, E. Szurlat (red.), *Wybrane problemy akademickiej i szkolnej edukacji geograficznej*. Prace Komisji Edukacji Geograficznej PTG, Tom 2, Łódź-Toruń 2012.
- Klus-Stańska D., *Konstruowanie wiedzy w szkole*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, Olsztyn 2002.
- Kupaj L., Krysa W., *Kompetencje trenerskie w pracy nauczyciela. Jak zmotywować ucznia do nauki*. Wolters Kluwer, Warszawa 2015.
- Lewis M., Haviland-Jones J., *Psychologia emocji*, GWP, Gdańsk 2005.
- Okoń W., *Nowy słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2007.
- Podgórski Z., Tyszkowski S., Stańczyk R., *Studia geograficzne w opinii studentów – oczekiwania, realia, perspektywy*, [w:] A. Hibszar (red.), *Polska dydaktyka geografii. Idee – tradycje – wyzwania*, Prace Wydziału Nauk o Ziemi Uniwersytetu Śląskiego, 47, Sosnowiec 2008.
- Sajdak A., *Paradygmaty kształcenia studentów i wspierania rozwoju nauczycieli akademickich. Teoretyczne podstawy dydaktyki akademickiej*, Impuls, Kraków 2013.
- Strelau J., Doliński D., *Psychologia*, Tom 1, GWP, Gdańsk 2008.
- Szewczuk W. (red), *Słownik psychologiczny*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1985.

Autor

*mgr Patrycja Szarek-Iwaniuk*  
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski  
w Olsztynie

# 6. Umysł w obliczu nowych technologii

Agata Buczek

Słowa kluczowe: nowe media, postprawda, komunikacja rytualna, ponowne zaczarowanie świata.

## Wprowadzenie

Rewolucje technologiczne zmieniały sposób życia i myślenia ludzi. Obecnie dokonuje się kolejna, bodaj największa rewolucja, która dzięki Internetowi zmienia oblicze świata. Im większe jednak potencjalne korzyści, tym większe możliwe zagrożenia. Nie sposób przewidzieć kierunku rozwoju technologii, dlatego możliwe jest, że ludzkość stoi właśnie przed niebywale ryzykownymi decyzjami. Celem poniższego artykułu jest ukazanie wpływu, jakie nowe technologie mają na ludzi i możliwych zagrożeń z tego wynikających.

## Pokolenie nowych mediów w ujęciu Spitzera

Piewcy technologicznego postępu przewidywali rewolucję w szkole, która miała wybuchnąć najpierw wraz z pojawieniem się filmu, potem telewizji, a niedawno komputera. Dwa pierwsze wynalazki niespecjalnie zmieniły system edukacji, nie licząc umożliwienia nauczycielom relaksu podczas zajęć, na których zrobią seans tzw. filmu edukacyjnego. Zdaje się jednak, że komputer ma realne szanse zmienić system edukacji<sup>1</sup>. Wydaje się jednak niepewne, czy przyniesie on więcej korzyści niż strat. Aby lepiej zrozumieć, jakie szkody może wyrządzić pochopne wprowadzanie nowych technologii do szkół, należy w pierwszej kolejności przyjrzeć się jak wygląda sam proces uczenia się.

Każda myśl, odczucie, przeżycie, spostrzeżenie i działanie zostawia w mózgu ślad pamięciowy (engram) to znaczy fizyczne, obserwowalne zmiany neuronalne<sup>2</sup>. Dzięki neuroplastyczności, czyli nieustannym zmianom zachodzą-

<sup>1</sup> D. McQuail, *Teoria komunikowania masowego*, PWN, Warszawa 2008, ss. 69-70.

<sup>2</sup> M. Spitzer, *Cyfrowa demencja. W jaki sposób pozbawiamy rozumu siebie i swoje dzieci*, Wydawnictwo Dobra Literatura, Słupsk 2013, ss. 31-37.

cym w mózgu, możliwa jest nauka przez całe życie. Skuteczne uczenie się dowolnej nowej zdolności lub informacji polega, ujmując to najprościej, na wielokrotnym jej powtarzaniu<sup>3</sup>. Lepiej zapamiętuje się informacje, które przetwarzane są przez kilka zmysłów, a nie tylko jeden<sup>4</sup>. Jeśli uczeń zapisze ręcznie słowa nauczyciela, a później odczyta je na głos, zapamięta informację, jaką zawierały, znacznie lepiej niż, gdyby tylko przeczytał ją po cichu z książki. W pierwszym przypadku zaangażowane będą: słuch, ręka, wzrok i ponownie słuch. Natomiast w drugim będzie to jedynie wzrok.

Chociaż w zamierzeniu takie popularne pomoce naukowe jak tablice interaktywne i program „Laptop dla każdego ucznia”<sup>5</sup>, mają ułatwić i uatrakcyjnić naukę, to w rzeczywistości robią co najwyżej jedynie to drugie. Ich obecność w klasie usuwa konieczność przepisywania notatek do zeszytu – często są one przesyłane z tablicy bezpośrednio do komputera ucznia. Komputer zatem wyręcza dzieci w pracy umysłowej, a przez to spłyca przetwarzanie informacji, co skutkuje gorszym ich zapamiętaniem<sup>6</sup>. Laptopy są także źródłem licznych dystraktorów – konieczność aktualizacji oprogramowania, rozładowująca się bateria, mechaniczne uszkodzenia, problemy z oprogramowaniem lub obsługą sprzętu<sup>7</sup>, oraz oczywiście przepastne zasoby Internetu nieustannie kuszące uczniów swoimi skarbami<sup>8</sup>. Ze względu na różnorodność swoich zasobów, w których każdy znajdzie coś interesującego, Internet stanowi źródło niewyobrażalnie dużej liczby dystraktorów, przed którymi bardzo trudno jest się obronić. A kiedy już złamie się silna wola, to powrót do stanu skupienia nad wykonywaną pracą wymaga dużego wysiłku.

Spitzer<sup>9</sup> konkluduje, iż komputery nie są tak naprawdę pomocami naukowymi, lecz „maszynami udaremniającymi uczenie się”. Jeśli nie mają one pozytywnego wpływu na dzieci w szkole, to koniecznym jest zapytać o to, jaki wpływ może mieć codzienne z nich korzystanie. Kiedy komputery zaczęły pojawiać się w szkołach i domach, implikacje ich używania dla rozwoju dziecka były nieznane. Obecnie istnieje już wiele badań dotyczących wszelkich tego aspektów, ponieważ pierwsze pokolenie dorastające w nieustannej obecności komputerów i Internetu już wkracza w dorosłość.

Ludzi urodzonych po 1980 r. nazywa się „cyfrowymi tubylcami” – komputery i Internet są dla nich naturalnym elementem życia<sup>10</sup>. Codzienne z nich korzystanie może prowadzić do uzależnienia, szczególnie, jeśli rozpoczyna się

---

<sup>3</sup> *Ibidem*, ss. 136-138.

<sup>4</sup> *Ibidem*, ss. 146-153.

<sup>5</sup> J. Jamesames, *New technology in developing countries: A critique of the one-laptop-per-child program*, „Social Science Computer Review”, 2010, no. 28(3), pp. 381-390.

<sup>6</sup> A. Spitzer, *Cyfrowa...*, *op. cit.*, ss. 64-72.

<sup>7</sup> *Ibidem*, ss. 73-75.

<sup>8</sup> *Ibidem*, s. 80.

<sup>9</sup> *Ibidem*, s. 82.

<sup>10</sup> *Ibidem*, s. 178.

już w dzieciństwie<sup>11</sup>. Może ich charakteryzować wielozadaniowość, która wiąże się z kłopotami z pamięcią, preferowaniem bardzo krótkich informacji, unikaniem głębszych kontaktów i wspólnoty z innymi<sup>12</sup>. Jeszcze mniej korzystnie wygląda charakterystyka „pokolenia Google”, czyli osób urodzonych po 1993 r., które nie pamiętają już czasów bez powszechnego dostępu do komputera, Internetu i wyszukiwarki Google<sup>13</sup>. Chociaż zwykle się im przypisuje szczególny poziom kompetencji technologicznych, to w rzeczywistości daleko im do geniuszu. Z powodu złudzenia stałego dostępu do całej wiedzy ludzkości, żyją w poczuciu braku konieczności zapamiętywania jakiegokolwiek informacji. W konsekwencji mogą być bardziej podatni na ograniczone używanie pamięci, która niećwiczona stale się pogarsza. Pomimo semantycznego związku nazwy pokolenia z wyszukiwarką informacji, mogą oni nie posiadać umiejętności skutecznego odnajdywania potrzebnych danych, ponieważ do tego niezbędne jest posiadanie przynajmniej podstawowej wiedzy w danym zakresie<sup>14</sup>. Gdy już docierają do informacji, mogą mieć problem z określeniem wiarygodności jej źródła<sup>15</sup>.

Oczywiście cyfrowe media nie wpływają jedynie na najmłodsze pokolenia, chociaż zwykle wpływ technologii na dzieci jest silniejszy niż na dorosłych. Nadmierne korzystanie z mediów cyfrowych często współwystępuje z bezsennością<sup>16</sup>, depresją<sup>17</sup> i uzależnieniem<sup>18</sup>. Ekspozycja na seks, pojawiający się w mediach, prowadzi do wcześniejszej inicjacji seksualnej. Przemoc w grach łączy się z agresją w ruchu drogowym i morderstwami bez motywu. Pojawienie się alkoholu w filmach prowadzi do zwiększenia jego konsumpcji. Sceny samobójstw wywołują, klasyczny już niestety efekt Wertera, czyli falę naśladowczych samobójczych śmierci<sup>19</sup>. Nie można zatem uważać, że media nie mają wpływu na umysł i zachowanie ludzi, że potrafią oni oddzielić świat fikcyjny lub wirtualny od rzeczywistego. Przeżywają dramaty nieistniejących postaci, oplakują śmierć ulubionych bohaterów<sup>20</sup>.

Entuzjaści Internetu często upatrują jego głównej i niezaprzeczalnej zalety w tym, iż umożliwia powszechny dostęp do wiedzy. Może się wydawać, że jest on ukoronowaniem dążenia, aby zanieść kaganek oświaty pod strzechy,

---

<sup>11</sup> *Ibidem*, s. 181.

<sup>12</sup> *Ibidem*, ss. 180-182.

<sup>13</sup> *Ibidem*, s. 182.

<sup>14</sup> *Ibidem*, ss. 184-187.

<sup>15</sup> *Ibidem*, s. 183.

<sup>16</sup> *Ibidem*, ss. 224-227.

<sup>17</sup> *Ibidem*, ss. 228-230.

<sup>18</sup> *Ibidem*, ss. 230-232.

<sup>19</sup> *Ibidem*, ss. 238-239.

<sup>20</sup> W.L. Garden, K.L. Knowles, *Love makes you real: Favorite television characters are perceived as „real” in a social facilitation paradigm*, „Social Cognition” 2008, no. 26(2), pp. 156-168.



upowszechniać wiedzę i udostępniać zbiory. Czy nie jest to droga do stworzenia nowego, prawdziwie lepszego świata? Amerykański futurolog Raymond Kurzweil przewiduje w jaki sposób technologia wpłynie na ludzi. Wymienia on różne rodzaje następstw, jakie sztuczna inteligencja może generować w przyszłości dla człowieka. Ludzie staną się superinteligentnymi, długowiecznymi cyborgami ze sztuczną, programowalną krwią i sztucznymi organami<sup>21</sup>. Jedzenie stanie się czynnością mającą dostarczać wyłącznie przyjemności, a nie substancji odżywczych czy kalorii<sup>22</sup>. Nauka stanie się niebywale prosta dzięki dostępowi do wszelkich informacji i możliwości ich pobrania wprost do mózgu<sup>23</sup>, co niewątpliwie pogłębi problem własności intelektualnej<sup>24</sup>. Zabawa zupełnie przeniesie się w sferę wirtualną, która oddziałując na wszystkie zmysły, będzie nieodróżnialna od rzeczywistości. Trudno będzie rozróżnić, co jest prawdziwe, a co wirtualne, kto jest człowiekiem, a kto robotem<sup>25</sup>.

Nie trzeba jednak wybierać tak daleko w wizjonerską przyszłość, by zauważyć zagrożenia związane z rozwojem technologii. Świat realny i wirtualny już teraz niebezpiecznie się do siebie zbliżają i potrzeba bardzo dużego wycucia i kompetencji medialnej, by się w tej nowej, przesyconej technologią rzeczywistości nie zagubić.

## Ponowne zaczarowanie świata i powrót do rytualnej komunikacji

Optymistycznie zakładając postępowy rozwój ludzkości, rzadko można uznać za pozytywny powrót do stadium minionego. Niewielu ucieszyłoby się z konieczności porzucenia samochodów na rzecz dorożek, albo nawet pieszych wędrówek. Żadna moda nie zmusi ludzi do zrezygnowania z telefonów komórkowych, by *tylko* rozmawiać przez telefony stacjonarne bądź używać telegramów. Jednak z milczącym przyzwoleniem obserwuje się utratę, wypracowywanej przez wieki, racjonalności dyskursu i stopniowego powrotu do komunikacji, której głównym celem nie jest już formułowanie prawdziwych i klarownych informacji, a rytualizacja przekazów i tworzenie wspólnot.

Nowoczesność miała przynieść ludziom wolność od tego co irracjonalne i emocjonalne, od religijnej mistyki. Max Weber nazwał ten proces „odczarowaniem świata”, po którym myślenie i działanie ludzi miało stawać się coraz bardziej racjonalne. Pierwsze odczarowanie świata nastąpiło, gdy społeczeń-

---

<sup>21</sup> R. Kurzweil, *Nadchodzi osobliwość: kiedy człowiek przekroczy granice biologii*, Kurhaus Publishing, Warszawa 2013, ss. 302-304.

<sup>22</sup> *Ibidem*, ss. 298-299.

<sup>23</sup> *Ibidem*, s. 318.

<sup>24</sup> *Ibidem*, ss. 331-332.

<sup>25</sup> *Ibidem*, ss. 333-334.

stwa feudalne porzuciły myślenie mityczne wcześniejszych kultur, nadające wszelkim czynnościom i zjawiskom wymiar symboliczny. Drugie odczarowanie świata związane było z powstaniem kapitalizmu i rosnącą sekularyzacją. Myślenie magiczne charakteryzował synkretyzm aspektu techniczno-użytkowego, komunikacyjnego i światopoglądowego czynności<sup>26</sup>. Społeczności feudalne wyodrębniły czynności związane wyłącznie z praktyką religijną. Natomiast w społeczeństwach kapitalistycznych nastąpiło dalsze rozbitcie czynności na techniczno-użytkowe i komunikacyjne.

Według Webera nowoczesność miała być finalną formą rozwoju ludzkiej racjonalności – ostatecznym punktem rozszerzania się władzy rozumu. Zygmunt Bauman zauważa jednak, że odczarowanie świata wcale nie jest ostateczne i możliwe jest „odczarowanie odczarowania”. Nie musiałby to być proces cofania historii czy powrót do mistycyzmu, lecz zwrócenie uwagi na to, do jakiego stanu doprowadziło królowanie racjonalności i sekularyzacji, a następnie wprowadzenie pewnych korekt<sup>27</sup>.

Według francuskiego filozofa i socjologa Jeana Baudrillarda ludzie ponowoczesni żyją w hiperrzeczywistości, czyli w świecie, w którym znaki tracą powiązanie z tym, co kiedyś oznaczały, przestają reprezentować swoje referencje, wyzwalają się od rzeczywistości i stają się symulacją, która swoim odbiorcom wydaje się prawdziwsza niż realne zjawiska. W świecie tym zdarzenia realne nie mają już znaczenia, a liczą się jedynie symulacje, które jednak są puste, ponieważ nie odnoszą się już do niczego i ukrywają to, że niczego nie reprezentują<sup>28</sup>.

Ponowoczesność według Baudrillarda charakteryzują takie terminy, jak masy, media i mass-media. Niepoddające się definiowaniu masy pochłaniają wszelką napotkaną informację, która jednak nie pozostawia w nich żadnego śladu, ponieważ ją neutralizują. Panuje ekstaza komunikacji, która duplikuje zdarzenia i rzeczy. Według Baudrillarda pod koniec XX w. podstawowym medium była telewizja. W tym czasie ludzie byli zbiorowo interpasywni, natomiast era Internetu wymusiła na nich quasi-interaktywność. Dzięki rozwojowi technologii, cyfryzacji i powstaniu Internetu można gromadzić nieskończone ilości informacji, do których dostęp jest prosty i szybki, jak nigdy wcześniej w historii ludzkości. To gromadzenie danych rodzi się z pragnienia doznania pierwotnej *prawdziwej* rzeczywistości, która jednak w erze hiperrzeczywistości już nie istnieje. Ponowoczesność charakteryzuje się nieustanną, niekontrolowaną produkcją i wymianą znaków, co uniemożliwia porządkowanie świata, a zdarzenia stają się czymś płynnym i chaotycznym. Ludzie poszukują *prawdziwej* rzeczywistości, sensu i wartości, a nie znajdując ich, tworzą

---

<sup>26</sup> M. Kamińska, *Rzeczywistość wirtualna jako „ponowne zaczarowanie świata”: pytanie o status poznawczy koncepcji*, Bogucki Wydawnictwo Naukowe, Poznań 2007, s. 162.

<sup>27</sup> *Ibidem*, s. 164.

<sup>28</sup> *Ibidem*, s. 120.

symulakra – znaki nieodsyłające do niczego.

Jakże prawdziwy jest to opis wirtualnej rzeczywistości, w której informacja goni informację, a długość życia *newsa* skraca się do kilku godzin. Ze wszystkich stron ludzie bombardowani są najświeższymi informacjami najtrywialniejszej treści. Wieloma z nich dzielą się ze znajomymi, przyczyniając się do zwiększania ilości danych, które często nie mają odniesienia przedmiotowego lub są po prostu fałszywe. Nieprzypadkowo słowem roku 2016 według redaktorów słownika oksfordzkiego zostało *post-truth*<sup>29</sup>, czyli „post-prawda”. Do jego popularności przyczyniła się polityka, zwłaszcza ta zza oceanu, ale też kontrowersje na starym kontynencie związane z niechcianymi uchodźcami. Post-prawda charakteryzuje politykę prowadzoną w sposób oderwany od faktów, jedynie za pomocą wywoływania w odbiorcach silnych emocji. Zatem świat realny staje się już nie tylko niedostępny, ale i zupełnie nikomu niepotrzebny. Ludzie tracą poczucie rzeczywistości, ponieważ są jej celowo pozbawiani.

Wirtualna rzeczywistość Internetu jest wzorem „kultury hiperrealności”. Symulakry świata wirtualnego obejmują nawet samą egzystencję swoich użytkowników, co dobrze oddaje zyskujące na popularności powiedzenie „Jeśli nie ma Cię na Facebooku, to nie istniejesz”. Ludzie żyją obecnie w zglobalizowanym społeczeństwie sieci, które wyklucza tych nienadążających za jego szybkimi przemianami. Coraz łatwiej jest nie być „na bieżąco” w przeciążonym informacjami, zmediatyzowanym świecie<sup>30</sup>.

Współczesny człowiek większość wiedzy czerpie z mediów. W ostatnim czasie w dostarczaniu informacji na prowadzenie wysuwają się media społecznościowe, w których sędzią oceniającym wiadomości, nie jest już profesjonalnie zajmujący się tym dziennikarz, lecz przeciętny człowiek, dla którego informacja warta przekazania znajomym to taka, budząca w nim silne emocje.

Tradycyjne media informacyjne od dawna zdają sobie sprawę z siły, z jaką emocje wpływają na odbiorców. Urynkowienie mediów przyczyniło się do ich tabloidyzacji<sup>31</sup> właśnie dlatego, że informacja, która bawi lub szokuje, sprzedaje się najlepiej. Tak powstał *infotainment*, będący połączeniem informacji (*information*) i rozrywki (*entertainment*). Celem tabloidowych newsów jest wywoływanie emocji, a nie przekazywanie informacji poddanej racjonalnej analizie, ponieważ mają one przemawiać do nieracjonalnej części umysłu. Niektórzy krytycy tabloidyzacji mediów wskazują, na niebezpieczne tendencje obecne w dzisiejszym dziennikarstwie, które polegają na tworzeniu *newsów* według najniższego wspólnego mianownika, porzucaniu zasad etycznych dziennikarstwa i zniekształcaniu faktów, czyli na robieniu wszystkiego, by tylko dobrze

<sup>29</sup> K. Schulten, A.C. Brown, *Evaluating Sources in a „Post-Truth” World: Ideas for Teaching and Learning About Fake News*, „The New York Times” 2017, no. 57, p. 482.

<sup>30</sup> M. Kamińska, *op. cit.*, s. 262.

<sup>31</sup> J. Majewski, *Ponowne zaczarowanie świata. Mitologiczna funkcja mediów tabloidowych*, „Znak” 2010, nr 658, ss. 48-61.

sprzedać *newsa*. Przyczynia się to do powstawania „kultury idiotów”, dla których tworzone są *newsy* zaspokajające „niską” potrzebę rozrywki, kiedy szlachetniejsza potrzeba informacji powoli zanika.

Nowe media spowodowały, że nie ma już potrzeby kupowania gazety albo płacenia abonamentu, by dotrzeć do informacji. Stała się ona darmowa i łaknie uwagi, ponieważ to właśnie swoim czasem się za nią płaci. O ile kilka lat temu, by sprzedać *newsa*, wystarczyło, by miał on względnie łatwą w odbiorze formę, to dziś o odbiorcę walczy ze sobą tak dużo wiadomości, że muszą być one dla niego szczególnie atrakcyjne – na tyle, by zechciał przekazać je swoim znajomym. Obecnie *newsy*, które mają potencjał do „wirusowego” rozprzestrzenienia się w sieci, są szczególnie cenione przez media. Dziennikarze dostrzegli, że najszybciej robią to informacje budzące silne emocje, takie jak: radość, smutek, zaskoczenie, a w szczególności złość<sup>32</sup>. Nie trzeba było długo czekać, by media zaczęły wykorzystywać tę wiedzę. W 2016 r. nastąpił prawdziwy wysyp *fake-news*<sup>33</sup>, czyli fałszywych informacji skonstruowanych w ten sposób i stargetowanych na takich odbiorców, by wzbudzały szczególnie silne reakcje emocjonalne. Częściowo związane było to z wyborami prezydenckimi w Stanach Zjednoczonych, gdzie wyborcy zasypywali się wzajemnie informacjami oczerniającymi kandydata opozycji. Na finiszu wyścigu po władzę okazało się, że dzięki mechanizmom rozprzestrzeniania się informacji w mediach społecznościowych zwolennicy obu partii zanurzeni byli w informacjach potwierdzających słuszność ich wyboru. Tkwili bowiem w „bańkach” stworzonych przez algorytm na podstawie wcześniej polubionych przez nich informacji. Co ważne, informacje te w dużym zakresie były nieprawdziwe. Dla twórców fałszywych informacji prawda nie jest naczelną wartością, liczy się jedynie zysk. *Fake-news* przyczyniły się do dezinformacji społeczeństwa. Jednak czy są one jedynie czymś złym?

Na pierwszy rzut oka odpowiedź wydaje się oczywista. Informacja powinna być przede wszystkim zgodna z prawdą, inaczej jest zwyczajnie szkodliwa bądź propagandowa. Jednak jaką wartość mają fałszywe informacje dla ich odbiorców? Obserwując proces rozprzestrzeniania się informacji w mediach społecznościowych, można zauważyć, że ma on więcej wspólnego z modelem komunikacji kulturowo-rytualnym, aniżeli modelem transmisyjnym. W tym drugim ujęciu rozpowszechnianie fałszywych informacji należałoby ocenić jednoznacznie negatywnie. Natomiast koncepcja rytualna kładzie akcent na wspólnotę przekonań, a komunikację widzi jako proces jej tworzenia. Według Denisa McQuaila komunikacja w rozumieniu rytualnym ma nie tylko wypełniać instrumentalną rolę przekazywania informacji, ale także dostarczyć jej

---

<sup>32</sup> R. Chen, Y. Sakamoto, *Feelings and perspective matter: Sharing od crisis information in social media*, „47th Hawaii International Conference on System Sciences (HICSS-47)” 2014, pp. 1958-1967.

<sup>33</sup> K. Schulten, A.C. Brown, *op. cit.*

uczestnikom zadowolenia<sup>34</sup>. Ujmując komunikację w ten sposób, jej wartość polega na tworzeniu więzi międzyludzkich, umacnianiu społeczności i pomocy ludziom w odnajdywaniu sensu swojego życia. Emocjonalne informacje są czymś dobrym, a komunikacja nie działa pod rygiorem racjonalnej analizy.

Patrząc na to, w jaki sposób działają media, łatwo zauważyć, że mają strukturę rytualną. Przykładami tego jeszcze sprzed paru lat, byłyby codzienne czytanie gazety przy śniadaniu lub w drodze do pracy, oglądanie wieczornego dziennika telewizyjnego, ustalone dzienne ramówki stacji telewizyjnych i roczne obchody świąt religijnych i państwowych transmitowane do domów wszystkich obywateli. Dzisiejszymi przykładami jest kompulsywne odświeżanie maila i sprawdzanie powiadomień na Facebooku, Instagramie, Twitterze i innych serwisach, nieustanne oczekiwanie na polubienie postów i zdjęć, poranny przegląd prasy przeprowadzany na telefonie lub komputerze, którego treść w znacznej mierze uzależniona jest od znajomych, robieniu zdjęć każdego wydarzenia i posiłku i dzielenie się nimi ze znajomymi. Wszystko to są działania rytualizujące codzienność, nadające jej rytm, chociaż trzeba przyznać, że w dzisiejszych czasach jest on coraz szybszy i chaotyczniejszy.

Rytualne rozumienie komunikacji pozwala zauważyć, że tabloidy odgrywają w życiu swoich odbiorców rolę terapeutyczną, pomagając im znaleźć sens życia oraz mądrościową, dostarczając sposobu interpretowania otaczającej ich rzeczywistości. Świat wirtualny przywrócił nie tylko audiowizualność przekazu, którą ludzie zaczęli tracić wraz z powstaniem pisma, ale też rytualność komunikacji. Ponowocześni ludzie nie powinni już wierzyć, że działania symboliczne mogą mieć rzeczywiste skutki, takie jak mają działania instrumentalne. Jednak mimo to, pełni dobrych intencji, udostępniają i aprobują posty powodujące łzy, zdjęciami głodnych dzieci albo smutnych szczeniaków. Wierzą, że ich symboliczne czyny odniosą w jakiś *magiczny* sposób realne skutki i zdejmą z nich ciężar podjęcia *prawdziwych* działań. Takie rozumienie tego, jak działa świat, bliższe wydaje się prymitywnej społeczności łowiecko-zbierackiej, której niepiśmienni członkowie mają problem z przeprowadzeniem rozumowania zgodnego z regułami logiki formalnej, w tym ze zrozumieniem związków przyczynowo-skutkowych, niż ludzi postindustrialnego świata. Zdaje się, że pojawienie się i upowszechnienie nowych mediów, które przywróciły komunikacji jej, zanikającą, rytualną funkcję, wpłynęło także na ludzki umysł, sprowadzając go na bardziej naturalne, a mniej logiczne tory myślenia. Możliwe, że logiczny umysł typograficzny, chcący uporządkować wszelką wiedzę w opasłych tomach, był tylko anomalią w rozwoju ludzkości. Anomalią, która powoli przechodzi do historii.

Media mają charakter kulturowo-rytualny nie tylko w sposobie ich konsumowania, ale i w treści, jaką zawierają. Chociaż według Webera w nowoczesnym społeczeństwie mity i myślenie magiczne powinny odejść w zapomnienie

---

<sup>34</sup> J. Majewski, *op. cit.*, ss. 48-61.

nie, to nadal są one obecne w mediach obchodzących cykliczne święta, pokazujących niezwykle historie zwykłych ludzi lub codzienność celebrytów (współczesnych herosów). W tym samym czasie fikcyjne postaci przenikają do rzeczywistego świata i następuje wymieszanie się rzeczywistości realnej z wyobrażoną – podobnie jak miało to miejsce w pierwotnych kulturach magicznych, w których niedualistyczne wyobrażenie świata nie pozwalało na rozróżnienie tego, co rzeczywiste i tego, co tylko przedstawione. W dzisiejszym świecie wiele osób ma problem z odróżnieniem realnego świata, w którym żyją od fikcji serialu, filmu czy książki.

## Podsumowanie

Chociaż nowe technologie umożliwiają wykonywanie czynności, o których nawet nie myślały przeszłe pokolenia, to jednak ich wszędobylskość niesie ze sobą nie tylko niesamowite możliwości, ale też nieprzewidywalne ryzyko. Badacze dopiero zaczynają poznawać ogrom piętna, jakie odciska na umysłach swoich użytkowników Internet, a ich odkrycia nie napawają optymizmem. Pomimo pozornego polepszania się dostępu do wiedzy, ludzkie umysły przestają łaknąć jej poznania. Możliwe, że to właśnie w pasywnej postawie, spowodowanej biernym odbieraniem treści w mediach, należy upatrywać głównego winowajcy obecnego stanu rzeczy. Jedynie czas pokaże do jakiego świata zaprowadzą ludzkość zwodnicze obietnice nowych wspaniałych technologii.

## Piśmiennictwo

- McQuail D., *Teoria komunikowania masowego*, PWN, Warszawa 2008.
- Spitzer M., *Cyfrowa demencja. W jaki sposób pozbawiamy rozumu siebie i swoje dzieci*, Wydawnictwo Dobra Literatura, Słupsk 2013.
- Garden W.L., Knowles K.L., *Love makes you real: Favorite television characters are perceived as „real” in a social facilitation paradigm*, „Social Cognition” 2008, no. 26(2).
- Kurzweil R., *Nadchodzi osobliwość: kiedy człowiek przekroczy granice biologii*, Kurhaus Publishing, Warszawa 2013.
- Kamińska K., *Rzeczywistość wirtualna jako „ponowne zaczarowanie świata”: pytanie o status poznawczy koncepcji*, Bogucki Wydawnictwo Naukowe, Poznań 2007.
- Schulten K., Brown A.C., *Evaluating Sources in a „Post-Truth” World: Ideas for Teaching and Learning About Fake News*, „The New York Times” 2017, no. 57.
- Majewski J., *Ponowne zaczarowanie świata. Mitologiczna funkcja mediów tabloidowych*, „Znak” 2010, nr 658.
- Chen R., Sakamoto Y., *Feelings and perspective matter: Sharing od crisis information in social media*, „47th Hawaii International Conference on System Sciences (HICSS-47)” 2014.

James J., *New technology in developing countries: A critique of the one-laptop-per-child program*, „Social Science Computer Review” 2010, no. 28(3), pp. 381-390.

Autor

*mgr Agata Buczek*  
Uniwersytet im. Adama Mickiewicza  
w Poznaniu

# 7. Wysoko wrażliwe dziecko jako wyzwanie dla wychowawcy

Szymon Sadowski, Ewa Buglewicz, Jakub Nastaj

Słowa kluczowe: wrażliwość, wychowanie, środowisko, dziecko.

## Wprowadzenie

W potocznym języku pojęcie „wrażliwości” jest używane od dawna, jednak dopiero od początku XXI w. zaczęto analizować je naukowo w sposób całościowy. Wiele powstałych prac skupia się na ujmowaniu wrażliwości jako cechy temperamentalnej mającej podłoże biologiczne, na której ekspresję decydujący wpływ mają czynniki środowiskowe<sup>1</sup>. Ważne wydaje się rozwijanie i rozpowszechnianie wiedzy na ten temat. Pełne zrozumienie wrażliwości stwarza nowe możliwości przed wychowawcami i rodzicami osób wysoko wrażliwych, pomagając tak przystosować środowisko, by dorastająca w nim jednostka mogła rozwijać swoją wrażliwość w niezaburzony sposób. Dzięki temu, w dorosłości cecha ta stanie się jej mocną stroną, a nie wadą.

Celem niniejszego opracowania jest charakterystyka osób wrażliwych ze szczególnym uwzględnieniem dzieci oraz zaproponowanie rozwiązań wychowawczych, w formie wskazówek i porad przydatnych wychowawcom, w tym szczególnie rodzicom dzieci wrażliwych.

## Wrażliwość – ustalenia terminologiczne

Elaine N. Aron<sup>2</sup>, najbardziej znana współczesna badaczka wrażliwości i pionierka badań na tym gruncie, określa ją jako „wrażliwość przetwarzania zmysłowego” (ang. SPS – *sensory processing sensitivity*). Stworzony przez nią akronim „DOES” doprecyzowuje kluczowe czynniki zawierające się w tym modelu:

– „D” oznacza głębie przetwarzania (ang. *depth of processing*);

Głębina przetwarzania, oprócz bardziej szczegółowej analizy napływających

<sup>1</sup> E.N. Aron, *Wysoko wrażliwi*, Wydawnictwo Feeria, Łódź 2017.

<sup>2</sup> *Ibidem*.



informacji, objawia się również w nadreaktywności systemu immunologicznego i silniejszej reakcji na ból, głód czy kofeinę<sup>3</sup>.

– „O” oznacza przestymulowanie (ang. *overstimulation*);

Szybciej niż u innych osób, jednostki wysoko wrażliwe odczuwają przeciążenie bodźcami i związane z tym poczucie zmęczenia. Następstwem tego jest również większa podatność na stres i ogólnie gorsza kondycja psychiczna<sup>4</sup>. Co wymaga podkreślenia, wrażliwość dotyczy całego układu nerwowego, czego konsekwencją jest między innymi niższy próg stymulacji<sup>5</sup>.

– „E” w akronimie to reaktywność emocjonalna (ang. *emotional reactivity*), a także wysoka empatyczność (ang. *empathy*)

Ten aspekt wrażliwości, ściśle powiązany z aktywnością neuronów lustrzanych<sup>6</sup>, odpowiada za silniejsze odczuwanie własnych stanów emocjonalnych oraz trafniejsze rozumienie nastrojów innych osób.

– „S” oznacza wyczuwanie subtelności (ang. *sensing the subtle*)

Ta składowa wrażliwości charakteryzuje się dostrzeganiem detali, które innym, mniej wrażliwym osobom, po prostu umykają. Co ważne, cecha ta nie wiąże się z ponadprzeciętną ostrością zmysłów, ale raczej wynika ze staranniejszego przetwarzania informacji zmysłowych.

Wszystkie powyższe czynniki muszą wystąpić u danej jednostki, by móc uznać ją za wrażliwą<sup>7</sup>.

By ułatwić pomiar wrażliwości, Aron i Aron<sup>8</sup> opracowali 27-itemowy kwestionariusz HSPS (*Highly Sensitive Person Scale*), mierzący wrażliwość przetwarzania zmysłowego. Autorzy odrzucają tezę mówiącą o ciągłości tej cechy. Uważają, że jest ona dychotomiczna – albo jest się wrażliwym albo nie. Kwestionariusz HSPS jest bardzo przydatny, ponieważ pomaga w odnalezieniu indywidualnego poziomu wrażliwości jednostki, co pozwala na całościowe podejście do człowieka w wielu dziedzinach – edukacji, leczeniu, czy pracy zawodowej<sup>9</sup>. Niedawno została również skonstruowana skala do pomiaru wrażliwości u dzieci (*Highly Sensitive Child Scale*<sup>10</sup>).

<sup>3</sup> E. Aron, A. Aron, *Sensory-Processing Sensitivity and Its Relation to Introversion and Emotionality*, „Journal of Personality and Social Psychology” 1997, no. 73, pp. 345-368.

<sup>4</sup> G. Benham, *The highly sensitive person: Stress and physical symptom reports*, „Personality and Individual Differences” 2006, no. 40, pp. 1433-1440.

<sup>5</sup> M. Pluess, J. Belsky, *Vantage sensitivity: individual differences in response to positive experiences*, „Psychological Bulletin” 2013, no. 139(4), pp. 901-916.

<sup>6</sup> E.N. Aron, *Wysoko wrażliwe dziecko*, GWP, Sopot 2018.

<sup>7</sup> E.N. Aron, *Wysoko wrażliwi*, Wydawnictwo Feeria, Łódź 2017.

<sup>8</sup> E. Aron, A. Aron, *Sensory-Processing Sensitivity and Its Relation to Introversion and Emotionality*, „Journal of Personality and Social Psychology” 1997, no. 73, pp. 345-368.

<sup>9</sup> E. Aron, A. Aron, J. Jagiellowicz, *Sensory Processing Sensitivity: A Review in the Light of the Evolution of Biological Responsivity*, „Personality and Social Psychology Review” 2012, no. 16(3), pp. 262-282.

<sup>10</sup> M. Pluess, E. Assary, F. Lionetti, K.J. Lester, E. Krapohl, E.N. Aron, A. Aron, *Envi-*

## Biologiczne uwarunkowania wrażliwości

Z perspektywy ewolucyjnej możemy rozumieć wrażliwość jako dostępną tylko nielicznym, cechą modyfikującą mechanizm działania indywidualnej strategii przetrwania. Posiadające ją osobniki w większym stopniu zwracają uwagę na pojawiające się bodźce i poświęcają więcej czasu na ich analizę. Dostrzegając i przetwarzając większą ilość detali w sytuacji A, mogą automatycznie wykorzystać je w analogicznej sytuacji B. Strategia ta, choć opóźnia czas reakcji podczas pierwszej sytuacji określonego rodzaju, może przynieść duże zyski podczas kolejnej i ułatwić adaptację do nowego otoczenia. Zdarza się jednak, że działa ona nieadaptacyjnie: pochłania duże zasoby energii, jednocześnie nie przynosząc wymiernych korzyści dla jednostki. Jednym z takich przypadków jest sytuacja, gdy ocena przeszłego, negatywnego wydarzenia generalizuje się nadmiernie na nowe doświadczenia wywołując chroniczny lęk i reakcję unikającą w warunkach niezagrażających. Co więcej, ciągłe przetwarzanie dużej ilości danych powoduje szybkie osiągnięcie progu stymulacji i przeciążenie układu nerwowego czego skutkiem jest uczucie przemęczenia<sup>11</sup>.

Wrażliwość jest cechą, którą do tej pory zbadano u ponad stu różnych gatunków zwierząt<sup>12</sup>. W swoich badaniach nad rebusami Suomi<sup>13</sup> zauważył, że pewna część osobników, pierwotnie nazwanych przez niego „spiętymi” (ang. *up-tigh*), znacząco różniła się od reszty stada, ze względu na większą podatność na negatywne oddziaływanie wychowania w warunkach oddzielenia od matki. Jak później stwierdzono, powodem gorszego radzenia sobie był genetycznie uwarunkowany obniżony ogólny poziom serotoniny w mózgu. W warunkach stresu zmniejszał się on jeszcze bardziej, co sprawiało, że w dorosłym życiu wykazywali oni znacznie silniejsze przygnębienie i lęk niż rebusy „normalne”. Efekt ten był odwrotny w grupie rebusów, które wychowywały się w sprzyjającym środowisku i wykształciły zdrowy styl przywiązania do matki – w tym przypadku rebusy „spięte” rozwijały się szybciej, były bardziej odporne na stres i częściej stawały się przywódcami grupy. Okazuje się, że ten genetycznie uwarunkowany wariant odpowiadający za zmniejszenie ilości serotoniny występuje jedynie u dwóch rodzajów naczelnych: rebusów i ludzi<sup>14</sup>. Badania na ludziach potwierdzają biologiczne podłoże tej cechy. Pluess i Belsky<sup>15</sup> wykazali, że u osób cechujących się wysoką wrażliwością można wyróż-

---

*ronmental sensitivity in children: Development of the Highly Sensitive Child Scale and identification of sensitivity groups*, „Developmental Psychology” 2018, no. 54(1), pp. 51-70.

<sup>11</sup> E.N. Aron, *Wysoko wrażliwi*, Wydawnictwo Feeria, Łódź 2017.

<sup>12</sup> M. Wolf, S. Van Doorn, F.J. Weissing, *Evolutionary emergence of responsive and unresponsive personalities*, „PNAS” 2008, no. 105(41).

<sup>13</sup> S.J. Suomi, *Early determinants of behaviour: Evidence from primate studies*, „British Medical Bulletin” 1997, no. 53, pp. 170 -184.

<sup>14</sup> E.N. Aron, *Wysoko wrażliwi*, Wydawnictwo Feeria, Łódź 2017.

<sup>15</sup> M. Pluess, J. Belsky, *Vantage sensitivity: individual differences in response to positive expe-*

nić markery genetyczne (receptor dopaminowy D4 i gen transportu serotoninowego 5 - HTTLPR), które mają wpływ na szybsze zużywanie się zasobów serotoniny. Innym czynnikiem fizjologicznym, którym cechują się osoby ze zwiększoną wrażliwością jest wysoki poziom kortyzolu we krwi, co wiąże się z wyższym poziomem odczuwanego stresu<sup>16</sup>. Wyróżniając obszary mózgu szczególnie aktywne u osób wrażliwych, badacze szukali miejsc, które powiązane są z cechami z nią współwystępującymi, tj. empatią, myśleniem refleksyjnym, samokontrolą, równowagą hormonalną czy spokojem. Wśród najważniejszych korelatów wrażliwości można wymienić zatem istotę szarą okolicy wodociągowej (PAG), podwzgórze, zakręt czołowy dolny (IFG), wyspę, skrzyżowanie skroniowo - ciemieniowe (TPJ) i korę przedczołową<sup>17</sup>.

## Rola kultury w podejściu ludzi do wrażliwości

Szacuje się, że w społeczeństwie odsetek osób wyjątkowo wrażliwych wynosi około 15-20%<sup>18</sup>. Cecha ta rozkłada się równomiernie pomiędzy kobiety i mężczyzn, aczkolwiek wśród osób zakwalifikowanych jako „wrażliwi” to mężczyźni uzyskują statystycznie niższe wyniki na skali HPS (*Highly Sensitive Person*). Tendencja ta może wynikać ze stereotypowego w większości kultur postrzegania wrażliwości jako cechy niemęskiej, co prowadzi u nich do konfliktu wewnętrznego i obniżenia poczucia własnej wartości. Badania wskazują, że wrażliwi mężczyźni średnio 3 lata później biorą ślub i mają pierwsze dziecko, czego powodami mogą być ostrożność, opóźnianie nadejścia życiowych obowiązków, a także docenianie w życiu innych wartości niż rodzina i kariera<sup>19</sup>. Te same badania wykazały, że nieśmiałe kobiety wkraczały w dorosłe życie w tym samym momencie co pozostałe, jednak znacznie częściej podtrzymywały patriarchalną tradycję - po wyjściu za mąż, nie podejmowały pracy i pozostawały na utrzymaniu męża. Tendencja ta może wskazywać na chęć przyjęcia przez nie bezpiecznej roli w życiu lub próbę poradzenia sobie ze swoją wrażliwością poprzez współżycie z drugą osobą.

Jedną z grup społecznych, która często ma problemy z dostosowaniem się do otoczenia są artyści. Ludziom ciężko zrozumieć i zaakceptować cechującą ich zmienność nastrojów, otwartość, szczerłość, rozbudowaną wyobraźnię czy

---

*riences*, „Psychological Bulletin” 2013, no. 139(4), pp. 901-916.

<sup>16</sup> van de Wiel, van Goozen, Matthys, Snoeck, van Engeland, 2004, za: *Ibidem*.

<sup>17</sup> G.N. Marshall, J.N.V. Miles, S.H. Stewart, *Anxiety Sensitivity and PTSD Symptom Severity Are Reciprocally Related: Evidence from a Longitudinal Study of Physical Trauma Survivors*, „Journal of Abnormal Psychology” 2010, no. 119, pp. 143-150.

<sup>18</sup> E.N. Aron, *Wysoko wrażliwi*, Wydawnictwo Feeria, Łódź 2017.

<sup>19</sup> E. Aron, A. Aron, J. Jagiellowicz, *Sensory Processing Sensitivity: A Review in the Light of the Evolution of Biological Responsivity*, „Personality and Social Psychology Review” 2012, no. 16(3), pp. 262-282; E.N. Aron, *Wysoko wrażliwi*, Feeria, Łódź 2017.

zintensyfikowaną wrażliwość. Oprócz podziwu, często otrzymują oni etykietkę niezrównoważonych psychicznie<sup>20</sup>. W powieści *Geniusz i obłąkanie*, psychiatra Cesare Lombroso<sup>21</sup> analizował związki pomiędzy osobami wybitnie uzdolnionymi a chorymi psychicznie. Zauważył, że wśród licznych podobieństw najsilniejsza korelacja występuje w odniesieniu do cechy, którą określił jako „chorobliwa wrażliwość”. Istotnie, osoby o wybitnych uzdolnieniach twórczych często odznaczają się brakiem równowagi psychicznej, czego prawdopodobną przyczyną jest ponadprzeciętny poziom wrażliwości<sup>22</sup>. Pomimo tej korelacji cechę wrażliwości należy odróżnić od zaburzeń klinicznych, takich jak zaburzenia ze spektrum autyzmu (ASD), zaburzenie stresowe pourazowe (PTSD) czy schizofrenia, które charakteryzują się nadreaktywnością w odpowiedzi na bodziec i symptomami zmysłowymi<sup>23</sup>.

## Dzieciństwo wysoko wrażliwego dziecka – wybrane aspekty

Wrażliwość jest cechą mającą biologiczne podłoże, a jej przejawy możemy obserwować już we wczesnych etapach rozwoju. Jest ona związana z silniejszą reakcją na zarówno pozytywne, jak i negatywne oddziaływania środowiskowe<sup>24</sup>. Gunnar<sup>25</sup> w swoich badaniach wykazała, że dziewięciomiesięczne niemowlęta wyróżniające się wysoką wrażliwością przetwarzania zmysłowego, znajdując się pod opieką responsywnej osoby, reagowały na nowe bodźce wyrzutem adrenaliny. Jeśli opiekun nie był responsywny, to analogiczna sytuacja wywoływała zwiększenie się ilości nie tylko adrenaliny, ale również kortyzolu. Skutkowało to zahamowaniem reakcji w stosunku do nowych bodźców, a w konsekwencji powstrzymaniem się od aktywności w przypadku, gdy są w nieadekwatnym i niewspierającym środowisku. Zależność ta nie wystąpiła

<sup>20</sup> Dąbrowski 1975, za: W. Limont, „Inny świat? Czy nieznaną ich własny?”. *Potencjał rozwojowy, wzmożona pobudliwość psychiczna a zdolności*, „Psychologia Wychowawcza” 2014, nr 5, ss. 9-27.

<sup>21</sup> Lombroso, 1987, za: *Ibidem*.

<sup>22</sup> W. Limont, „Inny świat? Czy nieznaną ich własny?”. *Potencjał rozwojowy, wzmożona pobudliwość psychiczna a zdolności*, „Psychologia Wychowawcza” 2014, nr 5, ss. 9-27.

<sup>23</sup> B. Acevedo, E. Aron, S. Pospos, D. Jessen, *The functional highly sensitive brain: a review of the brain circuits underlying sensory processing sensitivity and seemingly related disorders*, „Philosophical Transactions of the Royal Society B” 2018, no. 373.

<sup>24</sup> E. Aron, A. Aron, *Sensory-Processing Sensitivity and Its Relation to Introversion and Emotionality*, „Journal of Personality and Social Psychology” 1997, no. 73, pp. 345-368.

<sup>25</sup> M.R. Gunnar, *Psychoendocrine studies of temperament and stress in early childhood: Expanding current models* [in:] J.E. Bates, T.D. Wachs (eds.), *Temperament: Individual differences at the interface of biology and behavior*, American Psychological Association, Washington DC 1994, pp. 175-198.

u dzieci niewrażliwych. Również w innych badaniach nie stwierdzono zależności między wysoką wrażliwością przetwarzania zmysłowego a negatywną emocjonalnością w przypadku dzieci, które wychowywały się we wspierającym środowisku<sup>26</sup>.

Pluess i Belsky<sup>27</sup> podkreślając pozytywny aspekt wrażliwości jako cechy osobowej wprowadzili termin „wrażliwości dającej przewagę” (*vantage sensitivity*). Dotyczy on większej podatności na pozytywne oddziaływania środowiskowe. Wrażliwe dzieci charakteryzują się dużą kreatywnością i mają dobrze rozwinięte zdolności wyobrazeniowe. To sprawia, że dużo rzadziej od dzieci niewrażliwych nudzą się bawiąc się samodzielnie, tym samym nie wymagają od swoich rodziców i opiekunów ciągłej uwagi i zaangażowania<sup>28</sup>. Kolejną cechą, którą charakteryzują się wysoko wrażliwe dzieci są ponadprzeciętne zdolności intelektualne<sup>29</sup>. Ponadto, wrażliwe nastolatki wykazują się większą ostrożnością w stosunku do zachowań ryzykownych lub niebezpiecznych, takich jak np. przyjmowanie narkotyków, czy zachowania seksualne<sup>30</sup>. Wyniki badania nad wrażliwymi dziećmi w wieku szkolnym przeprowadzone przez Pluess i wsp.<sup>31</sup> wskazują, że młodzi „wrażliwcy” mogą czerpać większe korzyści uczestnicząc w szkolnych programach interwencyjnych dotyczących redukcji objawów depresyjnych niż ich mniej wrażliwi rówieśnicy. Prym wrażliwych dzieci w czerpaniu podobnych korzyści udowodniono również w przypadku programu dotyczącego przeciwdziałaniu przemocy szkolnej<sup>32</sup>.

---

<sup>26</sup> E.N. Aron, A. Aron, K.M. Davies, *Adult shyness: The interaction of temperamental sensitivity and an adverse childhood environment*, „Personality and Social Psychology Bulletin” 2005, no. 31, pp. 181-197; M. Liss, L. Timmel, K. Baxley, P. Killingworth, *Sensory processing sensitivity and its relation to parental bonding, anxiety and depression*. „Personality and Individual Differences” 2005, no. 39, pp. 1429-1439.

<sup>27</sup> M. Pluess, J. Belsky, *Vantage sensitivity: individual differences in response to positive experiences*, „Psychological Bulletin” 2013, no. 139(4), pp. 901-916.

<sup>28</sup> I. Sand, *Wrażliwość: dar czy przekleństwo?*, Laurum, Warszawa 2016.

<sup>29</sup> Cruickshank, 1963; za: W. Limont, „Inny świat? Czy nieznaną ich własny?”. *Potencjał rozwojowy, wzmożona pobudliwość psychiczna a zdolności*, „Psychologia Wychowawcza” 2014, nr 5, ss. 9-27.

<sup>30</sup> E.N. Aron, *Wysoko wrażliwe dziecko*, GWP, Sopot 2018.

<sup>31</sup> M. Pluess, I. Boniwell, K. Hefferon, A. Tunariu, *Preliminary evaluation of a school-based resilience promoting intervention in a high-risk population application of an exploratory two-cohort treatment/control design*, „PLoS ONE” 2017, no. 12(5).

<sup>32</sup> Nocentini, Menesini, Pluess, 2018; za: F. Lionetti, A. Aron, E.N. Aron, G.L. Burns, J. Jagiellowicz, M. Pluess, *Dandelions, tulips and orchids: evidence for the existence of low-sensitive, mediumsensitive and high-sensitive individuals*, „Translational Psychiatry” 2018, no. 8(24).

## Zalecenia opiekuńcze i wychowawcze

Wiele źródeł wskazuje na biologiczne podłoże wrażliwości, jednak kluczową rolę wpływającą na to, w jaki sposób cecha ta będzie się przejawiać, odgrywa wychowanie. Umiejętnie poprowadzony rozwój dziecka może przyczynić się do rozkwitu pełni jego możliwości, a także szczęśliwego życia i dobrego zdrowia psychicznego. W odniesieniu do „małych wrażliwców”, którzy mają zwiększoną podatność na oddziaływania środowiskowe, ma ono jeszcze większe znaczenie<sup>33</sup>. Jak pisze Aron<sup>34</sup>, wrażliwość jest sama w sobie cechą neutralną, a wychowanie jest jednym z głównych czynników decydujących o tym, czy wrażliwość będzie mocną stroną dziecka, czy raczej spowoduje trudności w jego funkcjonowaniu psychicznym i społecznym. Nie jest to jednak zadanie proste. Każdy rodzic czy pedagog zna uczucie zakłopotania, strachu czy obezwładniającego zmęczenia, które towarzyszą mu podczas codziennego trudu jakie sprawia wychowywanie. Jednak Ci, którzy mają do czynienia z dzieckiem z wyjątkowo wrażliwym układem nerwowym, muszą być przygotowani na jeszcze trudniejsze wyzwania. Podejmując wysiłek wychowawczy należy pamiętać, że trudność jaką doświadcza opiekun dziecka jest nieporównywalna z trudnością jaką odczuwa samo dziecko, które od początku życia ma wrażenie, że odróżnia się od innych i „nie pasuje” do zabieganego świata, w którym musi funkcjonować.

Bardzo istotnym czynnikiem wpływającym na proces wychowania dziecka jest temperament rodziców. Ich doświadczenia z dzieciństwa odgrywają niebagatelną rolę w tym, jakimi później stają się rodzicami. Rodzic, który sam jest osobą wysoko wrażliwą, może dawać dziecku porady „z pierwszej ręki”, które pomogą mu podczas pokonywania trudności. W tym wypadku często mamy do czynienia z dobrym porozumieniem i relatywnie niewielką liczbą problemów wychowawczych<sup>35</sup>. Sytuacja staje się bardziej skomplikowana, gdy mniej wrażliwi rodzice lub nauczyciele mają pod swoją opieką wysoko wrażliwe dziecko i nie są w stanie poprawnie odpowiadać na jego potrzeby. Pierwszym krokiem do zrozumienia i poprawnej interpretacji zachowań jest poszerzenie swojej wiedzy. Ważne jest, by zdawać sobie sprawę, co to znaczy być wrażliwym, a także z jakimi cechami to się łączy. Nie wolno zapominać ponadto, że wśród dzieci wysoko wrażliwych występują znaczne różnice międzyosobnicze – posiadane przez nie różnorodne cechy temperamentu, takie jak wytrwałość czy elastyczność działają modyfikująco na wrażliwość i podatność na oddziaływania wychowawcze<sup>36</sup>. Zdaje się więc, że najważniejsze jest, by rodzice i opiekunowie wzięli pod uwagę indywidualne właściwości psychofizjolo-

<sup>33</sup> E.N. Aron, *Wysoko wrażliwi*, Wydawnictwo Feeria, Łódź 2017.

<sup>34</sup> E.N. Aron, *Wysoko wrażliwe dziecko*, GWP, Sopot 2018.

<sup>35</sup> J. Poland, *Wrażliwe dziecko*, Dom Wydawniczy Rebis, Poznań 2000.

<sup>36</sup> E.N. Aron, *Wysoko wrażliwe dziecko*, GWP, Sopot 2018.

giczne i cechy osobowościowe dziecka i do nich dostosowali swoje metody wychowawcze.

Jedną z cech wyróżniającą wysoko wrażliwe dzieci jest empatyczność. Z jednej strony zainteresowanie drugim człowiekiem czy duża wrażliwość społeczna to niewątpliwe zalety, z drugiej może nadmiernie obciążać dziecko – osoby wrażliwe są bardzo podatne na nastroje innych osób, niejako „zarażają się” nimi, nie potrafią również dystansować się od cierpienia innych<sup>37</sup>. Emocjonalnie wrażliwe dziecko w większym stopniu wychwytuje każdą zmianę mimiki, napięcia, dezaprobaty czy strachu u otaczających go ludzi. Przerazone złożonością świata relacji międzyludzkich ma tendencję do wycofywania się z kontaktów społecznych. Świadomy rodzic powinien stanowić dla dziecka bezpieczną bazę w sytuacjach zagrażających, a także wspierać rozwój jego zdolności w zakresie rozumienia i nazywania emocji oraz asertywności<sup>38</sup>. Kolejną cechą osób wrażliwych jest skłonność do zamartwiania się, szczególnie jeśli poniosły w jakiejś sytuacji porażkę. Podczas wystąpienia kolejnej sytuacji podobnego rodzaju już na wstępie odczuwają wysoki poziom pobudzenia, co z kolei skutkuje mało naturalnym zachowaniem i przyczynia się do tak unikanej porażki<sup>39</sup>. Wymienione powyżej cechy nigdy nie są bezwzględnie stałe, a poziom wrażliwości może być modyfikowany sytuacyjnie. Niektóre okoliczności są szczególnie trudne dla osób o wysokiej wrażliwości. Warto, by opiekun zauważył, jakie to sytuacje, by móc się wcześniej do nich odpowiednio przygotować i zaplanować sposób postępowania. Można to zrobić np. za pomocą wizualizacji czy odgrywania scenek z bliską osobą.

Osoby wrażliwe charakteryzują się również niskim progiem wrażliwości na bodźce sensoryczne, co sprawia, że często czują się przytłoczone. Szczególnie narażone są dzieci i osoby starsze – są oni zdecydowanie mniej odporni na nadmiar bodźców<sup>40</sup>. To co społecznie określane jest jako dobra zabawa dla małych dzieci, jak hałaśliwe zabawki, czy pełna wrażeń wizyta w wesołym miasteczku, to dla „małych wrażliwców” może okazać się źródłem wielkiego stresu. Należy znaleźć równowagę pomiędzy nadmiarem stymulacji, która wywołuje niepokój, a jej niedoborem, co powoduje znudzenie. Bardzo ważne jest tutaj, by mieć poczucie kontroli nad bodźcami. Zmysłem, który przed osobą wrażliwą stawia najwięcej wyzwań jest słuch. Wybierając się do hałaśliwego miejsca, warto zabrać dla dziecka słuchawki czy zatyczki do uszu. Podczas oglądania telewizji, należy pamiętać o wyciszeniu reklam. Wielu „wrażliwców” silnie reaguje również na światło – dobrym pomysłem zdaje się być zainstalowanie w domu rolet czy noszenie ze sobą okularów przeciwsłonecznych.

<sup>37</sup> I. Sand, *Wrażliwość: dar czy przekleństwo?*, Laurum, Warszawa 2016.

<sup>38</sup> E.N. Aron, *Wysoko wrażliwe dziecko*, GWP, Sopot 2018.

<sup>39</sup> J. Poland, *Wrażliwe dziecko*, Dom Wydawniczy Rebis, Poznań 2000.

<sup>40</sup> T. Zeff, *Być nadwrażliwym i przetrwać*, Jacek Santorski & Co Agencja Wydawnicza, Warszawa 2008.

By chronić czuły węch, zaleca się eliminację silnych sztucznych zapachów z otoczenia. Powinno się mieć również na uwadze, że wiele wrażliwych osób nie znosi zimna czy przeciągów. Należy również znaleźć sposoby na obniżenie fizycznego dyskomfortu, takie jak wycinanie metek z ubrań, które dziecko nosi. W sytuacji przeładowania bodźcami, może dojść do wybuchu gniewu czy nadmiernej drażliwości, która może być wynikiem desperacji.

Powyżej opisane czynniki mają również duży wpływ na odczuwany wyższy poziom stresu<sup>41</sup>. Badania pokazują, że osoby wrażliwe śpią przeważnie bardzo płytko i budzi je każdy najmniejszy hałas<sup>42</sup>. Mają również niejednokrotnie problemy z przebudzaniem się, natomiast niewyspanie powoduje, że gorzej znoszą stresujące sytuacje, co tworzy mechanizm błędnego koła. Dla wspomagania procesu regeneracji organizmu najważniejszy wydaje się być prawidłowy odpoczynek. Trzeba pamiętać o tym, że po emocjonujących sytuacjach, wysoko wrażliwe dziecko potrzebuje chwili dla siebie. Będąc w stanie częstego, silnego pobudzenia, „mali wrażliwcy” mogą mieć jednak problemem z odprężeniem się. Z tego powodu już od dzieciństwa powinno uczyć się ich prostych technik redukcji napięcia, takich jak np. głębokie, powolne oddychanie. Istotne wydaje się również, by zgrać zajęcia z naturalnym rytmem biologicznym dziecka. Należy pamiętać o zdrowych, regularnych posiłkach. W dziecięcej sypialni warto również zadbać o odpowiedni wystrój i odpowiednie kolory, takie jak zielony, niebieskie czy biały.

Należy mieć na uwadze, żeby nie usprawiedliwiać złego postępowania dziecka faktem, że jest ono wysoko wrażliwe. „Mali wrażliwcy” tak samo jak każde inne dziecko potrzebują dyscypliny i stawiania ograniczeń. Rodzice często boją się „uszkodzić” kruchą psychikę swojego dziecka, przez co stają się zbyt pobłażliwi. Wbrew obawom, wrażliwe dzieci zwykle dobrze przystosowują się do obostrzeń, ponieważ daje im to poczucie przewidywalności sytuacji<sup>43</sup>. Najlepszym rozwiązaniem jest ustalenie reguł zachowania wspólnie z dzieckiem, by miało ono poczucie sprawstwa, a wypracowane w ten sposób standardy były bardziej akceptowalne. „Wrażliwcy” mają wielką potrzebę bycia akceptowanymi i kochanymi, przez co w czułym środowisku rodzinnym stają się ułożonymi i posłusznymi dziećmi. Co więcej, badania sugerują, że już czteroletnie dzieci obdarzone ponadprzeciętną wrażliwością mają wysoko rozwinięty kompas moralny. Kochanska i Thompson<sup>44</sup> stwierdzili, że w specjalnie zaprojektowanej sytuacji eksperymentalnej były one mniej skłonne do oszukiwania, łamania zasad, zachowywania się w sposób egoistyczny, nawet

<sup>41</sup> M. Pluess, J. Belsky, *Vantage sensitivity: individual differences in response to positive experiences*, „Psychological Bulletin” 2013, no. 139(4), pp. 901-916.

<sup>42</sup> I. Sand, *Wrażliwość: dar czy przekleństwo?*, Laurum, Warszawa 2016.

<sup>43</sup> J. Poland, *Wrażliwe dziecko*, Dom Wydawniczy Rebis, Poznań 2000.

<sup>44</sup> G. Kochanska, R.A. Thompson, *The emergence and development of conscience in toddlerhood and early childhood* [in:] J. E. Grusec, L. Kuczynski (eds.), *Handbook and parenting and the transmission of values*, Wiley, New York 1998.



gdy były pewne, że nikt ich nie widzi. Co więcej, udzielały bardziej kompetentnych pod względem społecznym odpowiedzi na pytania natury moralnej.

Poczucie niespełnienia wymagań narzuconych przez współczesne tempo życia sprawia, że samoocena osób wysoko wrażliwych jest często znacznie obniżona<sup>45</sup>. W literaturze wskazuje się, że u „wrażliwców” tendencja do samokrytyki jest mocno rozwinięta<sup>46</sup>. Wysoko wrażliwe dzieci są również szczególnie czułe na punkcie upominania ich. To, co w zamierzeniu dorosłego ma być dyskretną uwagą, może zostać odebrane jako miażdżąca i całościowa krytyka. Podkreśla się powiązane z tym zwiększone występowanie silnego poczucia winy czy wstydu<sup>47</sup>. Należy więc pamiętać, by uwagi przekazywać w możliwie subtelny sposób. Nie można ich bezwzględnie unikać, ponieważ jak pokazują wyniki badań, brak dyscypliny prowadzi do jeszcze większej skłonności do wstydu<sup>48</sup>. Zależność tę można tłumaczyć obniżeniem się samooceny dziecka, wynikającą z przekonania, że rodzice zaprzestali oddziaływań wychowawczych, z powodu jego wyjątkowo niskiego potencjału.

Niekiedy dzieci mogą wypracować samodzielnie efektywne techniki radzenia sobie. Czasem także, by uniknąć zranienia, mogą zamykać się w sobie, próbować kontrolować każdą sytuację, również własne emocje. Zaprzeczają własnej wrażliwości i stają się ekspertami od jej ukrywania. Powinno się uczyć dziecko nazywania tego, co czuje, eksplorowania wewnętrznego świata. Bardzo ważne jest, by po prostu rozmawiać z dzieckiem o tym, czym jest wrażliwość. Poziom konwersacji powinien być oczywiście dostosowany do poziomu rozumienia dziecka, etapu rozwoju. Zaleca się, by przedstawiać wrażliwość w dobrym świetle – używać słów o pozytywnym zabarwieniu na wyjaśnienie podstawowych, niezmiennych aspektów temperamentu. Wysoko wrażliwe dzieci mają często problem z werbalizacją tego, co czują. Dzieci muszą czuć się słuchane i mieć świadomość, że to co mówią, jest dla rodziców ważne.

## Podsumowanie

Wrażliwość to obszerny i bardzo ważny temat, a jej przejawy możemy zauważyć w niemal każdej sferze funkcjonowania jednostki – od zdolności poznawczych po emocjonalność. Dzięki lepszemu zrozumieniu mechanizmów, które z nią współwystępują, jesteśmy w stanie efektywniej wspierać rozwój cechujących się nią dzieci – by w rezultacie cecha ta mogła zostać wykorzystana jako

---

<sup>45</sup> I. Sand, *Wrażliwość: dar czy przekleństwo?*, Laurum, Warszawa 2016.

<sup>46</sup> E.N. Aron, *Wysoko wrażliwi*, Wydawnictwo Feeria, Łódź 2017.

<sup>47</sup> J. Poland, *Wrażliwe dziecko*, Dom Wydawniczy Rebis, Poznań 2000.

<sup>48</sup> T.J. Ferguson, H. Stegge, *Emotional states and traits in children: The case of guilt and shame* [in:] J.P. Tangney, K.W. Fischer (eds.), *Self-conscious emotions: The psychology of shame, guilt, embarrassment, and pride*, Guilford, New York 1995.

ich atut, a nie defekt. Niestety, niewystarczająca ilość informacji sprawia, że nie jesteśmy w stanie w pełni zrozumieć tego fenomenu. Z tego powodu zaleca się kontynuowanie kompleksowych badań w tym nurcie, szczególnie skupiając się na sferze rozwoju.

## Piśmiennictwo

- Acevedo B., Aron E., Pospos S., Jessen D., *The functional highly sensitive brain: a review of the brain circuits underlying sensory processing sensitivity and seemingly related disorders*, „Philosophical Transactions of the Royal Society B” 2018, no. 373
- Aron E.N., *Wysoko wrażliwe dziecko*, GWP, Sopot 2018.
- Aron E.N., *Wysoko wrażliwi*, Wydawnictwo Feeria, Łódź 2017.
- Aron E., Aron A., *Sensory-Processing Sensitivity and Its Relation to Introversion and Emotionality*, „Journal of Personality and Social Psychology” 1997, no. 73.
- Aron E.N., Aron A., Davies K.M., *Adult shyness: The interaction of temperamental sensitivity and an adverse childhood environment*, „Personality and Social Psychology Bulletin” 2005, no. 31.
- Aron E., Aron A., Jagiellowicz J., *Sensory Processing Sensitivity: A Review in the Light of the Evolution of Biological Responsivity*, „Personality and Social Psychology Review” 2012, no. 16(3).
- Benham G., *The highly sensitive person: Stress and physical symptom reports*, „Personality and Individual Differences” 2006, no. 40.
- Ferguson T.J., Stegge H., *Emotional states and traits in children: The case of guilt and shame* [in:] Tangney J.P., Fischer K.W. (eds.), *Self-conscious emotions: The psychology of shame, guilt, embarrassment, and pride*, Guilford, New York 1995.
- Gunnar M.R., *Psychoendocrine studies of temperament and stress in early childhood: Expanding current models* [in:] Bates J.E., Wachs T.D. (eds.), *Temperament: Individual differences at the interface of biology and behavior*, American Psychological Association, Washington DC 1994.
- Kochanska G., Thompson R.A., *The emergence and development of conscience in toddlerhood and early childhood* [in:] Grusec J.E., Kuczynski L. (eds.), *Handbook and parenting and the transmission of values*, Wiley, New York 1998.
- Limont W., „Inny świat? Czy nieznanym ich własny?”. *Potencjał rozwojowy, wzmożona pobudliwość psychiczna a zdolności*, „Psychologia Wychowawcza” 2014, nr 5.
- Lionetti F., Aron A., Aron E.N., Burns G.L., Jagiellowicz J., Pluess M., *Dandelions, tulips and orchids: evidence for the existence of low-sensitive, medium-sensitive and high-sensitive individuals*, „Translational Psychiatry” 2018, no. 8(24).
- Liss M., Timmel L., Baxley K., Killingworth P., *Sensory processing sensitivity and its relation to parental bonding, anxiety and depression*. „Personality and Individual Differences” 2005, no. 39.
- Marshall G.N., Miles J.N.V., Stewart S. H., *Anxiety Sensitivity and PTSD Symptom Severity Are Reciprocally Related: Evidence from a Longitudinal Study of Physical Trauma Survivors*, „Journal of Abnormal Psychology” 2010, no. 119.
- Pluess M., Assary E., Lionetti F., Lester K.J., Krapohl E., Aron E.N., Aron A., *Environmental sensitivity in children: Development of the Highly Sensitive Child Scale and identification of sensitivity groups*, „Developmental Psychology” 2018, no. 54(1).

- Pluess M., Belsky J., *Vantage sensitivity: individual differences in response to positive experiences*, „Psychological Bulletin” 2013, no. 139(4).
- Pluess M., Boniwell I., Hefferon K., Tunariu A., *Preliminary evaluation of a school-based resilience promoting intervention in a high-risk population application of an exploratory two-cohort treatment/control design*, „PLoS ONE” 2017, no. 12(5).
- Poland J., *Wrażliwe dziecko*, Dom Wydawniczy Rebis, Poznań 2000.
- Sand I., *Wrażliwość: dar czy przekleństwo?*, Laurum, Warszawa 2016.
- Suomi S.J., *Early determinants of behaviour: Evidence from primate studies*, „British Medical Bulletin” 1997, no. 53.
- Wolf M., Van Doorn S., Weissing F.J., *Evolutionary emergence of responsive and unresponsive personalities*, „PNAS” 2008, no. 105(41).
- Zeff T., *Być nadwrażliwym i przetrwać*, Jacek Santorski & Co Agencja Wydawnicza, Warszawa 2008.

Autorzy

*Szymon Sadowski*  
*Ewa Buglewicz*  
*mgr Jakub Nastaj*  
Uniwersytet Jagielloński

# 8. Prawne uwarunkowania bezpieczeństwa dzieci w szkole podstawowej

Aleksandra Bartkowska-Dyla

Słowa kluczowe: bezpieczeństwo, uczeń, szkoła, prawo.

## Wprowadzenie

W związku z licznymi reformami i zmianami zachodzącymi w polskim szkolnictwie ważnym tematem, który podejmuje się coraz częściej, m.in. w środowisku naukowym, jest problem bezpieczeństwa uczniów. Bezpieczeństwo jest jedną z podstawowych potrzeb każdego człowieka i jej zaspokojenie pozwala na efektywne działanie i funkcjonowanie jednostki.

Zgodnie z teorią hierarchii potrzeb A. Masłowa bezpieczeństwo jest drugą, co do ważności potrzebą ludzką<sup>49</sup>. Plasuje się ona tuż za potrzebami fizjologicznymi. Zgodnie z tą teorią dopiero zaspokojenie potrzeb niższego szczebla daje możliwość zaspokojenia pozostałych potrzeb.

Każde dziecko potrzebuje gwarantu bezpieczeństwa. Ma ono wtedy możliwość prawidłowego i harmonijnego rozwoju. Istotny wpływ na zapewnienie dzieciom bezpieczeństwa w szkole mają zarówno dyrektor szkoły, pedagog szkolny, nauczyciele, wszyscy pozostali pracownicy szkoły, jak i ustalenia prawne, zarządzenia władz oświatowych, czynniki zewnętrzne (organizacyjne, ustrojowo-polityczne i materialne) oraz rodzice dzieci i środowisko wychowawcze.

Celem rozważań jest analiza i ocena bezpieczeństwa jako potrzeby i wartości, a także ustalenie roli uwarunkowań prawnych w zapewnieniu bezpieczeństwa uczniom w szkole podstawowej.

---

<sup>49</sup> Por. A. Masłowa, *Motywacja i osobowość*, PWN, Warszawa 2009, ss. 62-71.

## Pojęcie bezpieczeństwa i jego zakres

Prawdopodobnie każdy zna i rozumie pojęcie bezpieczeństwa. Mimo to jest ono trudne do zdefiniowania. Wynika to przede wszystkim z faktu, że można rozpatrywać je w wielu aspektach m.in. psychologicznym i społecznym, ale także ekonomicznym, politycznym i prawnym. Jest to zatem pojęcie interdyscyplinarne i zależy od indywidualnych doświadczeń każdego człowieka.

W literaturze dotyczącej bezpieczeństwa można znaleźć wiele definicji tego pojęcia. Warto zacząć od przytoczenia niezwykle wymownej myśli K. Neymana, która podkreśla, jak ważne w życiu człowieka jest bezpieczeństwo: „Bezpieczeństwo nie jest wszystkim, lecz bez bezpieczeństwa wszystko jest niczym”<sup>50</sup>.

Definicja słownikowa mówi natomiast, że bezpieczeństwo to „stan, który daje poczucie pewności i gwarancję jego zachowania oraz szansę na doskonalenie. Jedna z podstawowych potrzeb człowieka. Jest to sytuacja odznaczająca się brakiem ryzyka utraty czegoś, co człowiek szczególnie ceni, na przykład: zdrowia, pracy, szacunku, uczuć, dóbr materialnych”<sup>51</sup>. Podobną, ale krótszą definicję podaje *Słownik języka polskiego*, według którego bezpieczeństwo to „stan niezagrożenia, spokoju, pewności”<sup>52</sup>.

Według J. Stańczyka „bezpieczeństwo jest naczelną potrzebą człowieka i grup społecznych, a zarazem najważniejszym ich celem”<sup>53</sup>. Poczucie bezpieczeństwa ma zatem zaspokoić tę potrzebę dla prawidłowego funkcjonowania jednostki w społeczeństwie. Jest ono jednak pojęciem niemierzalnym i w zależności od sytuacji, okoliczności i osoby może być różnie postrzegane. Ma ono charakter względny.

W literaturze przedmiotu nie znajdziemy ujednoczonej definicji pojęcia bezpieczeństwa, jednak analizując definicje pochodzące z różnych źródeł można sformułować ogólne stwierdzenie, że bezpieczeństwo to poczucie pewności, stabilności, stan niezagrożenia i stanowi ono zarówno wartość, jak i potrzebę. Ważnym celem jest dążenie do zaspokojenia tej potrzeby, co umożliwi człowiekowi rozwój i prawidłowe funkcjonowanie w społeczeństwie.

---

<sup>50</sup> <http://www.mazowieckie.pl/pl/urząd/urząd-województki/województwo/razem-bezpieczniej/119,Razem-Bezpieczniej.html> (online: 28.02.2015).

<sup>51</sup> Cytat za: B. Zdrodowski (red.), *Słownik terminów z zakresu bezpieczeństwa narodowego*, Wydawnictwo Akademii Obrony Narodowej, Warszawa 2008, s. 14.

<sup>52</sup> Cytat za: *Słownik języka polskiego*, PWN wyd. IX, Warszawa 1994, tom I, s. 147.

<sup>53</sup> Cytat za: J. Stańczyk, *Współczesne pojmowanie bezpieczeństwa*, Instytut Studiów Politycznych PAN, Warszawa 1996, s. 18.

## Uwarunkowania konstytucyjne i ustawowe

Istnieje bardzo wiele aktów prawnych, które zawierają regulacje związane z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w szkole podstawowej. Najważniejszym z nich jest Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej<sup>54</sup>. Jest to akt prawny, który reguluje hierarchię pozostałych źródeł prawa, a także kompetencje organów i prawa obywateli, w tym także dzieci.

Zgodnie z Konstytucją „Rzeczypospolita Polska (...) zapewnia wolności i prawa człowieka i obywatela oraz bezpieczeństwo obywateli”<sup>55</sup> a także „zapewnia ochronę praw dziecka. Każdy ma prawo żądać od organów władzy publicznej ochrony dziecka przed przemocą, okrucieństwem, wyzyskiem i demoralizacją”<sup>56</sup>.

Bardziej szczegółowe kwestie określono w aktach prawnych niższego szczebla, między innymi w ustawach i rozporządzeniach.

Dla szkół jednym z najistotniejszych i najobszerniejszych aktów prawnych jest Ustawa o systemie oświaty<sup>57</sup>. Reguluje ona najważniejsze kwestie związane z edukacją, wychowaniem, zapewnieniem odpowiednich warunków wzrostu i rozwoju dzieciom. Wszelkie decyzje zarządcze dotyczące szkół, a także tworzone dokumenty wewnętrzne muszą być zgodne z jej postanowieniami.

Zgodnie z przepisami ogólnymi zawartymi w u.s.o. „system oświaty zapewnia w szczególności: utrzymywanie bezpiecznych i higienicznych warunków nauki, wychowania i opieki w szkołach i placówkach a także upowszechnianie wśród dzieci i młodzieży wiedzy o bezpieczeństwie oraz kształtowanie właściwych postaw wobec zagrożeń i sytuacji nadzwyczajnych”<sup>58</sup>.

Szkoła ma zatem za zadanie nie tylko zapewnić dzieciom odpowiednie warunki do nauki, ale również przekazywać wiedzę na tematy związane z bezpieczeństwem oraz właściwym reagowaniem w różnych sytuacjach życiowych.

Dzieci w szkołach podstawowych mają obecnie możliwość korzystania z komputerów i Internetu. Dotyczy to szczególnie zajęć komputerowych, ale często również szkolnych bibliotek. Przepis u.s.o. określa, że szkoły „są obowiązane podejmować działania zabezpieczające uczniów przed dostępem do treści, które mogą stanowić zagrożenie dla ich prawidłowego rozwoju, w szczególności zainstalować i aktualizować oprogramowanie zabezpieczające”<sup>59</sup>.

---

<sup>54</sup> Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz.U. 1997 nr 8 poz. 483 z późn. zm.), dalej: Konstytucja.

<sup>55</sup> *Ibidem*, art. 5.

<sup>56</sup> *Ibidem*, art. 72 pkt. 1.

<sup>57</sup> Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. 1991 nr 95 poz. 425 późn. zm.), dalej: u.s.o.

<sup>58</sup> *Ibidem*, art. 1 pkt 10 i 16.

<sup>59</sup> *Ibidem*, art. 4a.

Za działalność szkoły lub placówki odpowiada organ prowadzący. Zgodnie z u.s.o., jednym z jego zadań jest „zapewnienie warunków działania szkoły lub placówki, w tym bezpiecznych i higienicznych warunków nauki, wychowania i opieki”<sup>60</sup>.

Każda placówka oświatowa podlega nadzorowi pedagogicznemu, który dokonywany jest na wielu płaszczyznach. Nadzorowi podlega w szczególności „zapewnienie uczniom bezpiecznych i higienicznych warunków nauki, wychowania i opieki”<sup>61</sup>.

Pod względem prawnym uregulowana jest również praca i zakres obowiązków dyrektora szkoły podstawowej. „Dyrektor szkoły lub placówki w szczególności wykonuje zadania związane z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom i nauczycielom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę lub placówkę”<sup>62</sup>.

Ustawa o systemie oświaty dopuszcza możliwość wprowadzania dodatkowych programów, które mają na celu poprawę bezpieczeństwa uczniów. Wskazuje także konkretne rozporządzenia, które są aktami wykonawczymi<sup>63</sup>.

Ustawa o systemie oświaty we wstępie podkreśla, że oświata opiera się na zasadach Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, a także na wskazaniach Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych, a także Konwencji o Prawach Dziecka. Każde dziecko ma zatem prawnie zapewnione odpowiednie warunki do rozwoju i kształcenia z uwzględnieniem jego potrzeb, a także bezpieczeństwa.

Konwencję o Prawach Dziecka<sup>64</sup> przyjęto 20 listopada 1989 r. przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych. Zawarto w niej wszystkie prawa dziecka, w tym prawo do nauki (w zakresie szkoły podstawowej – bezpłatnie). Konwencja ta została ratyfikowana w Polsce 30 września 1991 r. z pewnymi zastrzeżeniami.

Instytucje, służby oraz inne jednostki odpowiedzialne za opiekę lub ochronę dzieci mają obowiązek dostosowania się do ustanowionych norm, w szczególności w dziedzinach bezpieczeństwa, zdrowia, ale także w zakresie właściwego doboru kadr dla tych instytucji i ich właściwego nadzoru. Pieczę nad tym sprawuje państwo<sup>65</sup>.

Obecnie w Polsce, również w szkołach podstawowych, dużym problemem stają się wszelkiego rodzaju używki (w tym środki narkotyczne i substancje psychotropowe), które są łatwo dostępne. Konwencja o Prawach Dziecka i w tym zakresie jasno precyzuje, że państwo ma podejmować wszelkie moż-

<sup>60</sup> *Ibidem*, art. 5 pkt 7.1.

<sup>61</sup> *Ibidem*, art. 33 pkt 2.7.

<sup>62</sup> *Ibidem*, art. 39 pkt 1.5a.

<sup>63</sup> Por. *Ibidem*, art. 90u pkt 1.5 i 95a.

<sup>64</sup> Konwencja o prawach dziecka, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 20 listopada 1989 r. (Dz.U. 1991 nr 120 poz. 526).

<sup>65</sup> Por. *Ibidem*, art. 3 pkt 2.

liwe kroki – środki ustawodawcze, administracyjne, socjalne oraz środki w dziedzinie oświaty mające na celu ochronę dzieci zarówno przed używaniem tych szkodliwych substancji, jak i przed wykorzystywaniem dzieci do produkcji i handlu tymi używkami<sup>66</sup>.

Nad ochroną praw dziecka czuwa zarówno Rzecznik Praw Obywatelskich, jak i powołany później Rzecznik Praw Dziecka. Te konstytucyjne organy państwowe zajmują się sprawami dzieci. Mają one pod opieką placówki i instytucje podległe między innymi Ministerstwu Edukacji Narodowej, więc zajmują się także sprawami związanymi z oświatą oraz przestrzeganiem prawa do nauki w odpowiednich warunkach i z zachowaniem właściwych zasad bezpieczeństwa w szkołach<sup>67</sup>.

Kolejną, bardzo ważną dla szkół ustawą, jest Karta Nauczyciela<sup>68</sup>. Każda z jej części jest bardzo istotna, bo dotyczy osób, które mają bezpośredni kontakt z uczniami. W szkole bezpieczeństwo uczniów zależy przede wszystkim od nauczycieli. Istotne są zatem zasady zatrudniania nauczycieli, ich wynagradzania oraz warunki pracy.

Jeden z artykułów Karty Nauczyciela określa obowiązki pracowników pedagogicznych. „Nauczyciel obowiązany jest rzetelnie realizować zadania związane z powierzonym mu stanowiskiem oraz podstawowymi funkcjami szkoły: dydaktyczną, wychowawczą i opiekuńczą, w tym zadania związane z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę”<sup>69</sup>.

Podobnie jak u.s.o., Karta Nauczyciela określa zadania, które powinien realizować dyrektor szkoły. „Dyrektor szkoły jest odpowiedzialny w szczególności za zapewnienie bezpieczeństwa uczniom i nauczycielom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę”<sup>70</sup>.

Za szczególne osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze, „w tym realizacji zadań związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę”<sup>71</sup> nauczyciel może otrzymać nagrodę ze specjalnego funduszu.

Ustawa o systemie oświaty oraz Karta Nauczyciela to akty prawne, które bezpośrednio dotyczą jednostek oświatowych. Funkcjonuje wiele ustaw, które na bezpieczeństwo w szkołach wpływają pośrednio. Zalicza się do nich ustawa – Prawo o ruchu drogowym<sup>72</sup>. Ustawę tę stosuje się przy zapewnianiu dzie-

---

<sup>66</sup> Por. *Ibidem*, art. 33.

<sup>67</sup> Por. I. Malinowska, *Ochrona praw i wolności w Polsce*, Dom Wydawniczy ELIPSA, Warszawa 2009, ss. 44-45.

<sup>68</sup> Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U. 1982 Nr 3 poz. 19 z późn. zm.).

<sup>69</sup> *Ibidem*, art. 6 pkt 1.

<sup>70</sup> *Ibidem*, art. 7 pkt 2.6.

<sup>71</sup> *Ibidem*, art. 49.

<sup>72</sup> Ustawa z dnia 20 czerwca 1997 roku – Prawo o ruchu drogowym



ciom bezpieczeństwa podczas wyjść, wycieczek, poruszania się po drogach. Obliguje ona również wojewódzkie ośrodki ruchu drogowego do prowadzenia kursów doskonalących dla nauczycieli, którzy przygotowują uczniów do egzaminu na kartę rowerową, a także organizowania zajęć dla uczniów ubiegających się o kartę rowerową<sup>73</sup>.

W szkołach realizowane są programy profilaktyczne i zajęcia mające na celu przeciwdziałanie alkoholizmowi, nałogom tytoniowym, narkomanii. W związku z tym stosuje się przepisy Ustawy o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych<sup>74</sup>, Ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi<sup>75</sup>, a także Ustawy o przeciwdziałaniu narkomanii<sup>76</sup>.

## Przepisy wykonawcze

Najważniejszymi aktami wykonawczymi dla szkół są wydawane do ustaw rozporządzenia związane z pracą jednostek oświatowych. Należą do nich m.in. rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej. Ze względu na ich ilość zostaną przywołane najistotniejsze i mające największy wpływ na pracę szkoły oraz zapewnienie bezpieczeństwa uczniom.

Pierwszym rozporządzeniem, na które zwraca się szczególną uwagę przy zapewnianiu bezpieczeństwa dzieciom w szkołach jest Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach<sup>77</sup>. W rozporządzeniu wskazane są warunki dotyczące wyposażenia szkoły, czystości, stanu technicznego pomieszczeń i urządzeń, sposoby sprawowania opieki podczas zajęć, przerw i zawodów; a także sposób reagowania w sytuacji, gdy dojdzie do wypadku z osobą pozostającą pod opieką szkoły.

Określona została również odpowiedzialność dyrektora i pracowników za zapewnienie bezpieczeństwa dzieciom. Stosując się do paragrafów zawartych w tym akcie wykonawczym stwarza się dzieciom odpowiednie warunki pracy,

---

(Dz.U. z 2005 r., Nr 108, poz. 908 z późn. zm.)

<sup>73</sup> Por. *Ibidem*, art. 117 pkt 1.6a i 1.7.

<sup>74</sup> Ustawa z dnia 9 listopada 1995 r. o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych (tekst jednolity Dz.U. z 1996 r. Nr 10, poz. 55 z późn. zm.)

<sup>75</sup> Ustawa z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (tekst jednolity: Dz.U. 2007 r. Nr 70, poz. 473 z późn. zm.)

<sup>76</sup> Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz.U. z 2005 r. Nr 179, poz. 1485 z późn. zm.)

<sup>77</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia z dnia 31 grudnia 2002 roku w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach (Dz.U. z 2002 r., Nr 6, poz. 69 z późn. zm.)

zaspokajając potrzebę poczucia bezpieczeństwa.

Kolejnym ważnym rozporządzeniem jest Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych<sup>78</sup>. W tym akcie wykonawczym określono zasady planowania zajęć dla poszczególnych etapów edukacyjnych wraz z liczbą godzin, a także limity osób w oddziałach szkolnych, z uwzględnieniem zasad podziału na grupy na zajęciach języka obcego i wychowania fizycznego. Oczywiście wszystkie te ustalenia mają na celu zapewnienie dzieciom ogólnie pojętego bezpieczeństwa – zarówno psychicznego, jak i fizycznego.

Szkoła oprócz zajęć na terenie placówki organizuje również wiele wyjazdów i wycieczek. Szczegółowe zasady ich organizacji określa Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu w sprawie warunków i sposobu organizowania przez publiczne przedszkola, szkoły i placówki krajoznawstwa i turystyki<sup>79</sup>. Akt ten zawiera informacje w zakresie organizacji wycieczki, odpowiedzialności opiekunów i kierownika, a także przedstawia sposób tworzenia właściwej dokumentacji.

Jak już wspomniano, jednym z zagrożeń w szkołach są uzależnienia tytoniowe, alkoholowe, narkotykowe, ale także „popularne” w ostatnich czasach dopalacze. Profilaktykę w tym zakresie określa Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu w sprawie szczegółowych form działalności wychowawczej i zapobiegawczej wśród dzieci i młodzieży zagrożonych uzależnieniem<sup>80</sup>. Akt ten określa osoby, które są odpowiedzialne za prowadzenie odpowiednich zajęć z uczniami oraz formy ich realizacji.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół<sup>81</sup> mówi, że statut szkoły powinien określać m.in. „sposób wykonywania zadań szkoły, z uwzględnieniem optymalnych warunków rozwoju ucznia, zasad bezpieczeństwa oraz zasad promocji i ochrony zdrowia”<sup>82</sup>. Statut powinien zatem zawierać informację, że placówka organizuje „warunki pobytu w szkole zapewniające uczniom bezpieczeństwo, ochronę przed przemocą, uzależnieniami, demoralizacją

<sup>78</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych (Dz.U. 2012 poz. 204).

<sup>79</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 8 listopada 2001 r. w sprawie warunków i sposobu organizowania przez publiczne przedszkola, szkoły i placówki krajoznawstwa i turystyki (Dz.U. 2001 nr 135 poz. 1516).

<sup>80</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2003 r. w sprawie szczegółowych form działalności wychowawczej i zapobiegawczej wśród dzieci i młodzieży zagrożonych uzależnieniem (Dz.U. z 2003 r. Nr 26, poz. 226).

<sup>81</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół (Dz.U. 2001 nr 61 poz. 624).

<sup>82</sup> *Ibidem*, załącznik nr 2, § 2 pkt 1.2.

oraz innymi przejawami patologii społecznej”<sup>83</sup>.

## Przepisy wewnętrzne szkół podstawowych

Osoby zarządzające i kierujące szkołą ustalają regulacje, tzw. prawo wewnętrzne. Prawo wewnętrzne możemy podzielić na:

- bezterminowe – statut szkoły, regulaminy organów kolegialnych, regulaminy związane z organizacją i prawem pracy, arkusz organizacyjny, tygodniowy rozkład zajęć,
- terminowe – szkolny zestaw programów edukacyjnych, program wychowawczy, opiekuńczy, profilaktyczny, kalendarium szkolne, plan pracy wychowawców klas, harmonogram hospitalacji itp.<sup>84</sup>

Podstawą pracy szkoły jest statut, czyli zbiór przepisów regulujących strukturę, zadania i sposób działania szkoły<sup>85</sup>. Ustawa o systemie oświaty w art. 60 ust. 1 określa ogólne treści statutu podstawowej szkoły publicznej. Dokument ten powinien zawierać część dotyczącą zachowania i oceniania uczniów, która ma na celu zredukowanie do minimum występowania niewłaściwych zachowań, sytuacji niebezpiecznych i zagrażających uczniom.

We wrześniu każdego roku szkolnego odnawiana jest organizacja szkoły ze względu na: nowy skład osobowy roczników uczniów, zmiany kadrowe, zmiany w planie i programie nauczania, decyzje organu prowadzącego. Obrazem tych zmian jest tzw. arkusz organizacji szkoły, który jest liczbowo i graficznie, a także osobowo wyrażoną decyzją, dotyczącą struktury organizacyjnej szkoły, struktury programowo-pedagogicznej oraz obsady osobowej wszystkich głównych i całorocznych działań szkoły w kolejnym roku szkolnym. Zatwierdzony arkusz organizacyjny pozwala 1 września uruchomić funkcjonowanie szkoły w parametrach organizacyjnych dostosowanych do zadań szkoły na dany rok szkolny.

Organizacyjne ramy roku szkolnego ustala Ministerstwo Edukacji Narodowej, natomiast każda szkoła ustala kalendarz szkoły, który jest swego rodzaju rocznym planem pracy szkoły.

Na podstawie zatwierdzonego arkusza organizacyjnego dyrektor szkoły, z uwzględnieniem zasad ochrony zdrowia i higieny pracy, ustala tygodniowy rozkład zajęć określający organizację stałych, obowiązkowych i nadobowiązkowych zajęć edukacyjnych.

Kolejnym dokumentem tworzoną w szkole jest Koncepcja pracy szkoły wraz z następującymi załącznikami:

---

<sup>83</sup> *Ibidem*, załącznik nr 2, § 16 pkt. 3.

<sup>84</sup> Por. J. Pielachowski, *Organizacja i zarządzanie oświatą i szkołą*, eMPI<sup>2</sup> s.c., Poznań 2000, s. 34.

<sup>85</sup> Cytat za: A. Jezowski, *Statut szkoły*, IBO, Wrocław 2002, s. 9.

- plany pracy,
- plany nadzoru,
- program profilaktyki,
- program wychowawczy.

Koncepcja pracy szkoły określa zadania, jakie realizuje szkoła z uwzględnieniem form, a także osób odpowiedzialnych za ich realizację. Wskazuje również misję i wizję szkoły.

Powyższe bloki tematyczne są realizowane w ciągu roku szkolnego. Obejmują przede wszystkim profilaktykę chorób i uzależnień, przestrzeganie higieny osobistej, racjonalne odżywianie, przestrzeganie zasad i norm zawartych w dokumentach szkoły, kształtowanie właściwych postaw, włączenie rodziców we współpracę ze szkołą, zapewnienie pomocy uczniom itp.

Program wychowawczy szkoły obejmuje głównie zadania i warunki realizacji działań wychowawczych. Dokument ten bardzo szczegółowo opisuje cele wychowawcze, współpracę z innymi instytucjami, środki wychowawcze, niewłaściwe zachowania i sposób reagowania w stosunku do uczniów dopuszczających się czynów łamiących ustalone w szkole normy i zasady, a także określa obowiązki poszczególnych pracowników szkoły – w tym wychowawców, którzy są zobligowani do tworzenia klasowych planów wychowawczych.

Ważnym dokumentem wewnętrznym opracowywanym przez szkoły jest Regulamin zachowania się uczniów w szkole. Ma on na celu zapewnienie bezpieczeństwa uczniom w czasie pobytu w placówce.

Procedura współpracy z rodzicami, jak wskazuje jej nazwa, ustala zasady i tryb kontaktu szkoły z rodzicami. Edukacja, wychowanie i zapewnienie bezpieczeństwa dzieciom leży zarówno po stronie szkoły, ale także i przede wszystkim rodziców. Właściwa współpraca między tymi podmiotami oraz przestrzeganie określonych w procedurze zasad to jeden z kluczy do sukcesu.

Placówki oświatowe często organizują wyjścia i wycieczki edukacyjne. Podczas ich trwania, szkoła ma obowiązek zapewnić dzieciom bezpieczeństwo. W związku z tym tworzy się Regulamin wycieczek, który oczywiście jest zgodny z nadrzędnymi aktami prawa. Regulamin określa sposób organizacji, podstawowe zasady bezpieczeństwa i opieki, a także obowiązki uczestników i organizatorów.

Szkoła tworzy również wiele innych regulaminów, w tym regulamin świetlicy szkolnej i regulaminy pracowni przedmiotowych. Bezpieczeństwo uczniów jest jednym z podstawowych i nadrzędnych powodów ich tworzenia. Określają one podstawowe zasady zachowania w poszczególnych pomieszczeniach szkolnych.

## Podsumowanie

Wszystkie akty prawne, zarówno konstytucyjne, ustawowe, jak i wykonawcze, a także wewnętrzne regulaminy i dokumenty szkół mają bardzo istotny wpływ na właściwą pracę placówek oświatowych i bezpieczeństwo uczniów. Organizują one pracę szkoły, mają wpływ na odpowiednią obsadę kadrową, a także regulują zakres czynności osób zatrudnionych w szkole podstawowej.

Ustalenia prawne w oświacie ulegają ciągłym zmianom i poprawkom, zatem żeby móc ich przestrzegać, prawidłowo wypełniać i realizować ich wytyczne istotne jest bieżące zapoznawanie się ze zmianami w tych regulacjach przez organy prowadzące, sprawujące nadzór pedagogiczny, dyrektorów, nauczycieli i pracowników oraz przez uczniów i ich rodziców.

Należy zauważyć, że większość aktów prawnych podkreśla w istotny sposób znaczenie bezpieczeństwa i ukazuje je jako podstawową potrzebę i wartość dla ucznia szkoły podstawowej. Zapewnienie bezpieczeństwa dziecku stanowi podstawę do osiągnięcia właściwych warunków dla jego dalszego, prawidłowego rozwoju.

## Piśmiennictwo

Jeżowski A., *Statut szkoły*, IBO, Wrocław 2002.

Malinowska I., *Ochrona praw i wolności w Polsce*, Dom Wydawniczy ELIPSA, Warszawa 2009.

Masłowski A., *Motywacja i osobowość*, PWN, Warszawa 2009.

Pielachowski J., *Organizacja i zarządzanie oświatą i szkołą*, eMPI<sup>2</sup> s.c., Poznań 2000.

*Słownik języka polskiego*, PWN wyd. IX, Warszawa 1994, tom I.

Stańczyk J., *Współczesne pojmowanie bezpieczeństwa*, Instytut Studiów Politycznych PAN, Warszawa 1996.

Zdrodowski B. (red.), *Słownik terminów z zakresu bezpieczeństwa narodowego*, Wydawnictwo Akademii Obrony Narodowej, Warszawa 2008.

### Akty prawne

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku  
(Dz.U. 1997 nr 8 poz. 483 z późn. zm.)

Konwencja o prawach dziecka, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 20 listopada 1989 r. (Dz.U. 1991 nr 120 poz. 526).

Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii  
(Dz.U. z 2005 r. nr 179, poz. 1485 z późn. zm.)

Ustawa z dnia 20 czerwca 1997 roku – Prawo o ruchu drogowym  
(Dz.U. z 2005 r., nr 108, poz. 908 z późn. zm.)

Ustawa z dnia 9 listopada 1995 r. o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych (t.j. Dz.U. z 1996 r. nr 10, poz. 55 z późn. zm.)

Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty

- (Dz.U. 1991 nr 95 poz. 425 z późn. zm.)  
Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela  
(Dz.U. 1982 nr 3 poz. 19 z późn. zm.)  
Ustawa z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (t.j.: Dz.U. 2007 r. nr 70, poz. 473 z późn. zm.)  
Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych (Dz.U. 2012 poz. 204).  
Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2003 r. w sprawie szczegółowych form działalności wychowawczej i zapobiegawczej wśród dzieci i młodzieży zagrożonych uzależnieniem  
(Dz.U. z 2003 r. Nr 26, poz. 226).  
Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia z dnia 31 grudnia 2002 roku w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach (Dz.U. z 2002 r., nr 6, poz. 69 z późn. zm.)  
Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół  
(Dz.U. 2001 nr 61 poz. 624).  
Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 8 listopada 2001 r. w sprawie warunków i sposobu organizowania przez publiczne przedszkola, szkoły i placówki krajoznawstwa i turystyki (Dz.U. 2001 nr 135 poz. 1516).

#### Źródła internetowe

<http://www.mazowieckie.pl/pl/urząd/urząd-województki/województwo/razem-bezpieczniej/119,Razem-Bezpieczniej.html> (online: 28.02.2015).

Autor

*mgr Aleksandra Bartkowska-Dyla*



# 9. Regulacja lobbingu w Sejmie RP po 1989 roku

---

Piotr Pięta

Słowa kluczowe: lobbing, grupy interesu, grupy nacisku, lobbing w Polsce.

## Wprowadzenie

Polska jest jednym z niewielu państw, gdzie działalność lobbingowa doczekała się regulacji w formie ustawy. Inne państwa, które zdecydowały się na ustawowe rozwiązanie kwestii lobbingu to między innymi USA, Kanada, Peru, Węgry, Macedonia, Litwa i Gruzja. Ostatnie dwa państwa były do 2004 r. jedynymi w Europie, które ustawowo uregulowały lobbing. W większości krajów toczą się wieloletnie debaty parlamentarne nad licznymi projektami ustaw o działalności lobbingowej. W sprawie projektów ustaw wielokrotnie głosowali parlamentarzyści w Bułgarii, Rosji, Argentynie czy we Włoszech, gdzie nawet na poziomie regionów ustawy pomyślnie uchwalono jedynie w regionach: Abruzja, Molise i Toskania<sup>1</sup>. Inne państwa, jak np. Niemcy, posiadają stosowne regulacje, jednak nie o randze ustawy. Niemcy ograniczyli się do obowiązkowego rejestru lobbystów w parlamencie oraz kilku przepisów w regulaminie Bundestagu, które precyzują zasady działania grup interesu i ekspertów, np. w ramach komisji parlamentarnych – aktualnie obowiązujące regulację ustanowiono w 1972 r.<sup>2</sup> Obowiązkowy rejestr lobbystów przegłosowało również Zgromadzenie Narodowe we Francji 2 lipca 2009 r.<sup>3</sup>

W Polsce dyskusje o potrzebie zwrócenia uwagi na zjawisko lobbingu pojawiły się we wczesnych latach po transformacji ustrojowej. W okresie Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej niemożliwe było rozwijanie działalności lobbingowej z powodu braku odpowiednich warunków. Przede wszystkim środowiska, które mogłyby być potencjalnym zleceniodawcą dla lobbystów były likwidowane lub traciły jakiegokolwiek znaczenie (np. prywatni przedsiębiorcy,

---

<sup>1</sup> M. Wiszowaty, *Regulacja prawna lobbingu w państwach europejskich – najnowsze przykłady i pierwsze podsumowania na tle tendencji światowych*, „Przegląd Sejmowy” 2012, nr 112, s. 53.

<sup>2</sup> K. Jasiński, M. Molęda-Zdziech, U. Kurczewska, *Lobbing. Sztuka skutecznego wywierania wpływu*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006, s. 103.

<sup>3</sup> M. Wiszowaty, *Regulacja...*, *op. cit.*, s. 53.



samorząd terytorialny czy zawodowy)<sup>4</sup>. Po 1989 r. reformy gospodarcze w Polsce miały na celu stworzenie gospodarki rynkowej, która miała zastąpić korporacjonizm i gospodarkę centralnie sterowaną. Środowiska przedsiębiorców i pracodawców zaczęły zyskiwać na znaczeniu. Lobbyści stosunkowo szybko zaznaczyli swoją obecność. Za pierwszą ustawę w Polsce, której uchwalenie odbyło się przy pełnym zaangażowaniu profesjonalnych lobbystów uznaje się ustawę o grach losowych, nad którą pracowano od 1992 r.<sup>5</sup> Przede wszystkim ustawa ta miała zablokować możliwość przejęcia udziałów w polskich kasynach przez zagranicznych inwestorów lub pojedynczego właściciela, a także odnosiła się do opodatkowania konkretnych typów hazardu.

Działania lobbystów ujawnił w 2000 r. raport Banku Światowego o korupcji w Polsce opracowany na zlecenie Rady Ministrów<sup>6</sup>. Informacją, która wywołała wówczas największe zaskoczenie był fakt, iż zlecniodawcy lobbingu wydali ok. pół miliona dolarów na blokowanie poszczególnych ustaw<sup>7</sup>. W międzyczasie na jaw wyszła także tzw. „afery żelatynowa” oraz „afery Rywina”, które były kolejnymi sygnałami do debaty nad regulacją działalności lobbingsowej.

Celem niniejszego artykułu jest analiza i ocena przebiegu prac dotyczących regulacji prawnej lobbingu w Polsce po 1989 r. W analizie uwzględniono zarówno ustalenia oficjalnych spotkań organizowanych przez przedstawicieli władzy publicznej, jak i rezultaty oraz dorobek konferencji inicjowanych przez środowiska naukowe i biznesu. Materiał źródłowy stanowiły przede wszystkim stenogramy oraz sprawozdania z powyższych spotkań, a także projekty ustaw.

## **Pierwsze debaty i konferencje dotyczące lobbingu w Polsce po 1989 roku**

Jedną z pierwszych debat na temat lobbingu w Polsce po 1989 r. była konferencja zatytułowana „Czy potrzebne są nowe instytucje, które będą reprezentowały interesy grupowe?”. Konferencja miała miejsce w Sejmie, a jej inicjatorami były posłanki Unii Wolności, Hanna Suchocka i Irena Lipowicz. Wśród zaproszonych znaleźli się politycy, działacze organizacji społecznych oraz naukowcy. Sama idea zorganizowania takiego spotkania była wynikiem coraz

---

<sup>4</sup> M. Wiszowaty, *Ustawa o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa*, „Przegląd Sejmowy” 2006, nr 76, s. 44.

<sup>5</sup> J. Pitera, *Dwie butelki wina*, <http://decydent.pl/lobbing-samorzadowy/> (online: 24.05.2018).

<sup>6</sup> *Polska przesiąknięta korupcją*, <http://archiwum.rp.pl/arttykul/268847-Polska-przesiagnieta-korupcja.html> (online: 24.05.2018).

<sup>7</sup> M. Wiszowaty, *Działalność lobbingsowa w procesie stanowienia prawa*, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 2010, s. 7.

częstszych doniesień medialnych o udziale lobbystów w politycznych procesach decyzyjnych. W związku z tym dostrzeżono konieczność uregulowania kwestii aktywności lobbingowej i jej form<sup>8</sup>.

Kolejnym krokiem w debacie nad lobbingiem w Polsce była konferencja z 7 listopada 1995 r. Spotkanie miało miejsce w Senacie, a jego tytuł brzmiał: „Sens, istota i granice lobbingu”. W konferencji wzięli udział specjaliści od lobbingu z USA, państw europejskich, polscy parlamentarzyści oraz przedstawiciele organizacji pozarządowych. Dyskusja miała na celu przedstawienie idei lobbingu. Ponadto omawiano potencjalny kształt projektu ustawy lobbingowej oraz ewentualnego kodeksu etycznego, który miałby regulować działalność lobbingową<sup>9</sup>. Ważnym efektem spotkania było zainicjowanie Zespołu ds. Lobbingu przy Biurze Studiów i Analiz Kancelarii Senatu, który składał się z parlamentarzystów, urzędników oraz przedstawicieli grup lobbingowych. Efektem spotkania było także powstanie ponadpartyjnego Parlamentarnego Zespołu ds. Uczestnictwa Obywateli w Procesie Legislacyjnym<sup>10</sup>.

Pod patronatem wspomnianego Zespołu ds. Lobbingu przy Biurze Studiów i Analiz Kancelarii Senatu, zorganizowano kolejną konferencję 21 stycznia 1997 r. pt. „Udział organizacji społecznych i gospodarczych w procesie legislacyjnym”. Głównym tematem rozmowy była analiza, którą przygotowała Amerykańska Agencja Rozwoju Międzynarodowego (USAID). Wnioski płynące z tej analizy wskazywały, że obywatele i organizacje społeczne mają utrudniony dostęp do informacji o procesie prawotwórczym i decyzyjnym naczelnych organów państwa. Dostęp do tych informacji jest lepszy w przypadku Sejmu niż np. w przypadku Rady Ministrów. Dostęp do informacji z reguły jest utrudniony i ma charakter *post factum*. W związku z tym postulowano zwiększenie jawności procesów legislacyjnych, z naciskiem na ich początkowe etapy.

Zainteresowanie lobbingiem w Polsce nie słabło, czego przejawem była kolejna konferencja z lutego 1999 r. w Sejmie zatytułowana „Jawność procesów decyzyjnych w Polsce – dialog, lobbing, informacja”. Konferencja pod patronatem ówczesnego Marszałka Sejmu Macieja Płażyńskiego miał nieco inny charakter niż wcześniejsze. Rozmowy dotyczyły nie tylko teoretycznych rozważań, ale także projektu ustawy klubu parlamentarnego Unii Wolności *O jawności procedur decyzyjnych, grup interesów i publicznym dostępie do informacji*. Poselski projekt ustawy wpłynął do Sejmu 25 lipca 2000 r. Składał się z 26 artykułów oraz 8 rozdziałów. Podkreślenie w tytule potrzeby szerokiego dostępu publicznego do informacji, było efektem rozważań w trakcie poprzedniej konferencji. Projekt wskazywał jakie procedury mają być jawne oraz wyliczał

<sup>8</sup> *Ibidem*, s. 33.

<sup>9</sup> K. Horodeńska, *Instytucja wystuchania publicznego w Polsce*, [w:] A. Jamróz, *Konstytucja, ustroj polityczny, system organów państwowych*, „Temida 2”, Białystok 2010, s. 163.

<sup>10</sup> K. Jasiński, *Regulacje lobbingu*,

[http://www.decudent.pl/archiwum/wydanie\\_42/regulacje-lobbingu\\_1140.html](http://www.decudent.pl/archiwum/wydanie_42/regulacje-lobbingu_1140.html) (online: 4.04.2018).

podmioty, które mogą być zainteresowane dostępem do informacji oraz uprawnione do takiego dostępu.<sup>11</sup>

Do problemu regulacji lobbingu powrócono między innym na konferencji naukowej pt. „Legislacja w praktyce”, która odbyła się 21 lutego 2002 r. Organizatorem konferencji był Rzecznik Praw Obywatelskich A. Zoll, natomiast patronat nad wydarzeniem objęli marszałek Sejmu, premier oraz szef kancelarii prezydenta. Tematem przewodnim rozmów był chaos w prawie oraz sposoby jego eliminacji. Dyskutowano także nad rolą wysłuchania publicznego w procesie stanowienia prawa<sup>12</sup>.

## Rządowy projekt ustawy o działalności lobbingowej z 2003 roku

Rok 2003 przyniósł wznowienie rozmów i debat nad nowym projektem ustawy lobbingowej. Rada Ministrów w dniu 11 marca przyjęła wstępne założenia do projektu ustawy. Na początku października przyjęty projekt ustawy poddano konsultacji<sup>13</sup>. Ponadto Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji stworzyło projekt strategii walki z korupcją „Bezpieczna Polska”, której jednym z elementów była regulacja lobbingu<sup>14</sup>. Nowy projekt ustawy lobbingowej oficjalnie zgłoszono do Sejmu 28 października 2003 r.

W międzyczasie 16 maja w Warszawie, Instytut Spraw Publicznych wspólnie z Polską Radą Biznesu zorganizowały konferencję zatytułowaną „Prawna regulacja lobbingu w Polsce”. W konferencji uczestniczyły środowiska naukowe, prawnicze, przedstawiciele organizacji pozarządowych i pracownicy administracji. Deliberowano głównie nad założeniami do wspomnianego wyżej projektu ustawy lobbingowej oraz nad tym, czy prawo jest właściwym narzędziem do regulacji lobbingu. Wśród rozmówców znaleźli się przeciwnicy jakiegokolwiek regulacji ustawowej lobbingu, inni popierali projekt rządowy jednak z zastrzeżeniami<sup>15</sup>. Przeciwni ustawy sugerowali samoregulację środowiska lobbingowego. Elementem owej samoregulacji mógł być np. Kodeks Etyki

---

<sup>11</sup> W. Szymanderski, *Sejm o lobbingu – cynizm kontra naiwność*, [http://www.decydent.pl/archiwum/wydanie\\_47/sejm-o-lobbingu\\_1455.html](http://www.decydent.pl/archiwum/wydanie_47/sejm-o-lobbingu_1455.html) (online: 5.03.2018).

<sup>12</sup> A. Partyka, *Prawny chaos*, <http://www.edukacjaprawnicza.pl/aktualnosci/a/pokaz/c/aktualnosc/art/prawny-chaos/login/przypomnij.html> (online: 12.02.2018).

<sup>13</sup> M. Wiszowaty, *Działalność...*, op. cit., s. 44.

<sup>14</sup> I. Kubisz, *Polskie spojrzenie na lobbing*, <http://www.epr.pl/polskie-spojrzenie-na-lobbing,lobbying,1393,1.html> (online: 12.02.2018).

<sup>15</sup> A. Cieleń, *Sprawozdanie z konferencji „Prawna regulacja lobbingu w Polsce”*, Instytut Spraw Publicznych, <http://www.isp.org.pl/files/19142925050364778001118400424.pdf> (online: 12.03.2018).

Zawodowej Lobbystów, przyjęty przez Polskie Stowarzyszenie Profesjonalnych Lobbystów w Polsce, które założono w 2003 r. Dodatkowo miałyby powstać rada etyki lobbingu. Mielibyśmy wówczas do czynienia ze strukturą podobną do tych z samorządów zawodowych.

Natomiast rządowy projekt ustawy zgłoszony 28 października 2003 r. złożony był z 24 artykułów i pięciu rozdziałów. Projekt ustawy wprowadzał definicję lobbingu, według której „działalnością lobbingową jest każde działanie prowadzone metodami prawnie dozwolonymi, wykonywane w formach określonych w niniejszej ustawie, zmierzające do wywarcia wpływu na organy władzy publicznej w celu uwzględnienia w podejmowanych rozstrzygnięciach racji i interesów określonych grup społecznych lub zawodowych dotyczące: 1) stanowienia prawa; 2) kształtowania polityki państwa oraz praktyki organów władzy publicznej na szczeblu centralnym i lokalnym, w szczególności w zakresie: a) przyznawania przywilejów w formie: koncesji, zezwoleń, licencji, ulg i umorzeń, ograniczenia lub zwolnienia z obowiązków publicznoprawnych, gwarancji lub poręczeń, dotacji, kontyngentów, b) zawieraniu umów, których stroną jest jednostka Skarbu Państwa albo jednostka samorządu terytorialnego reprezentowana przez organ władzy publicznej”<sup>16</sup>. Definicja jest podobna aczkolwiek bardziej precyzuje działalność lobbingową w porównaniu do projektu Instytutu Spraw Publicznych i Polskiej Rady Biznesu.

Cały art. 11 projektu dotyczy prowadzenia obowiązkowego rejestru podmiotów prowadzących działalność lobbingową. Względem poprzedniego projektu była to nowa propozycja. Prowadzeniem rejestru miałyby zająć się minister właściwy do spraw administracji publicznej (art 11. ust. 3). W rejestrze powinny znaleźć się dane dotyczące lobbysty, takie jak np. imię i nazwisko, adres do korespondencji oraz przede wszystkim dziedzina, w której będzie prowadzona działalność lobbingowa (art. 11 ust. 4). Obowiązkowe miałyby być także wskazanie konkretnego podmiotu, na rzecz którego prowadzona jest działalność lobbingowa (art. 12 ust. 1).

Projekt ustawy wskazywał również dopuszczalne formy działalności lobbingowej. Zdaniem wielu komentatorów, wyliczanie dopuszczalnych form kontaktów z lobbystami jest niefortunne, gdyż wszelkie zgodne z prawem formy i metody kontaktu pomiędzy obywatelami a organami państwa, które służą artykułowaniu poglądów są akceptowane.

Obok pojedynczych uwag i zastrzeżeń odnośnie rządowego projektu pojawił się także cały projekt konkurencyjny względem tego, który zaproponowało Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji. Jego autorem był A. Rzepliński. Projekt został stworzony na zlecenie Instytutu Spraw Publicznych. Jeśli chodzi o treść, to projekt był dość oszczędny, składał się zaledwie z trzyestu artykułów, aczkolwiek kilka z nich zasługuje na uwagę, gdyż regulowa-

---

<sup>16</sup> Rządowy projekt ustawy o działalności lobbingowej (Druk nr 2188, IV kadencja Sejmu), art. 2 ust. 1.

ły kwestie w ogóle nie przewidziane w żadnym dotychczasowym i późniejszym projekcie ustawy. Przykładem jest art. 2, który głosi, iż świadczenie usług lobbingowych może odbywać się także na rzecz podmiotów nie posiadających w Rzeczypospolitej Polskiej miejsca zamieszkania lub siedziby oraz na rzecz cudzoziemców. Samo zwrócenie uwagi na fakt, że z usług lobbingowych mogą korzystać np. międzynarodowe koncerny czy inwestorzy, którzy planują otworzyć daną działalność w Polsce jest istotne. Kwestia ta nie została uwzględniona w żadnym z dotychczasowych projektów<sup>17</sup>.

Ważnym odnotowania wydarzeniem w owym czasie była konferencja prasowa Marszałka Sejmu Marka Borowskiego z 8 grudnia 2003 r., gdzie zaprezentował szefom komisji sejmowych zalecenia odnośnie procesu legislacyjnego. Wcześniej, 6 grudnia wystosował oficjalne pismo do przewodniczących komisji sejmowych. Marszałek argumentował słuszność zaleceń następującymi słowami: „Ich realizacja ma prowadzić do poprawy jakości tego procesu, zwiększenia jego przejrzystości i «ucywilizowania» lobbingu”<sup>18</sup>. Zalecenia dotyczyły takich spraw, jak: kwestie porządkowe, udział organizacji i podmiotów w pracach nad projektem ustawy oraz zasady rozpatrywania projektów ustaw. Zmiany poprzez zwiększenie stopnia sformalizowania miały zwiększyć przejrzystość i jawność prac komisji. Wszelkie poprawki i propozycje zmiany projektu ustawy miały być przedkładane wyłącznie na piśmie.

Powyższe zalecenia miały charakter pilotażowy. W przypadku skutecznego sprawdzenia się w praktyce podczas prac komisji, miały zostać umieszczone oficjalnie w regulaminie Sejmu. Natomiast regulamin z takimi zmianami miał być w przyszłości, obok ustawy, elementem polskich regulacji lobbingowych.

Komisja nadzwyczajna rozpatrująca rządowy projekt ustawy o działalności lobbingowej obradowała łącznie dwadzieścia cztery razy. Obok posłów udział w pracach komisji brali między innymi przedstawiciele środowiska naukowego, biznesowego oraz Biura Studiów i Ekspertyz Kancelarii Sejmu.

W czasie, gdy trwały prace komisji nadzwyczajnej, światło dzienne ujrzały kolejne afery. Z końcem 2003 r. media informowały o tzw. „aferze automatowej”, a w kwietniu 2004 r. na jaw wyszła tzw. „afera Orłenu”. Fakty związane z tymi nadużyciami po raz kolejny tylko potwierdziły konieczność przejrzystej regulacji prawnej sfery lobbingowej w Polsce. Dodatkowym bodźcem, który przyspieszył prace nad ustawą był zbliżający się koniec kadencji Sejmu. Istotne ustalenia przyniosły debaty podczas 21. posiedzenia komisji. Po dłuższych dyskusjach zdecydowano, iż tytuł projektu powinien brzmieć: „O działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa”. Zdecydowano również

---

<sup>17</sup> A. Rzepliński, *Projekt ustawy lobbingowej konkurencyjny do projektu MSWiA*, [http://www.decydent.pl/archiwum/wydanie\\_74/projekt-ustawy-lobbingowej\\_817.html](http://www.decydent.pl/archiwum/wydanie_74/projekt-ustawy-lobbingowej_817.html) (online: 12.03.2018).

<sup>18</sup> M. Wiszowaty, *Działalność...*, *op. cit.*, s. 51.

o wyłączeniu spod regulacji kwestii wpływania na organy samorządu terytorialnego. Uznano, że jest to trudny temat i z powodu braku konkretnych propozycji i rozwiązań odłożono go na przyszłe dyskusje<sup>19</sup>.

1 lipca 2005 r. miało miejsce drugie czytanie rządowego projektu ustawy. Zgłoszono łącznie 26 poprawek. Większość z nich była wynikiem konsultacji z Sejmowym Biurem Legislacyjnym. Wszystkie poprawki zostały rozpatrzone pozytywnie<sup>20</sup>. Dnia 7 lipca 2005 r. na 107. posiedzeniu Sejmu, odbyło się trzecie czytanie oraz głosowanie, którego efektem było przyjęcie w całości projektu ustawy o działalności lobbingowej, w brzmieniu proponowanym przez Komisję Nadzwyczajną, wraz z przyjętymi poprawkami (głosowało 403 posłów: 399 za, 0 przeciw, 4 wstrzymało się, 57 nie głosowało)<sup>21</sup>.

## **Ustawa o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa z dnia 7 lipca 2005 roku**

Ustawa o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa weszła w życie z dniem 7 marca 2006 r. Składa się z 24 artykułów i 6 rozdziałów. Ustawa wprowadza rozróżnienie na działalność lobbingową i zawodową działalność lobbingową. Za działalność lobbingową uważa się „każde działanie prowadzone metodami prawnie dozwolonymi zmierzające do wywarcia wpływu na organy władzy publicznej w procesie stanowienia prawa” (art. 2, ust. 1). Natomiast zawodowa działalność lobbingowa wedle ustawy to 1) „zarobkowa działalność lobbingowa prowadzona na rzecz osób trzecich w celu uwzględnienia w procesie stanowienia prawa interesów tych osób, która 2) może być wykonywana przez przedsiębiorcę albo przez osobę fizyczną niebędącą przedsiębiorcą na podstawie umowy cywilnoprawnej” (art. 2, ust. 2 i 3). Jeśli zawodowa działalność lobbingowa jest zajęciem zarobkowym, to automatycznie wyklucza ona wszelkiego rodzaju organizacje społeczne, takie jak np. stowarzyszenia, organizacje *non-profit*, związki zawodowe itp., których celem nie jest zysk. Definicja jak i sam tytuł ustawy wskazuje na zawężenie lobbingu jedynie do procesu stanowienia prawa. Z drugiej strony używanie zwrotów, takich jak: „proces stanowienia prawa”, „organy władzy publicznej” (nie wskazany jest konkretny organ lub organy) tworzy możliwość szerokiego interpretowania<sup>22</sup>.

W świetle ustawy głównym ograniczeniem działalności lobbingowej jest fakt, iż musi być ona prowadzona metodami prawnie dozwolonymi, co jednak może być rozumiane na dwa sposoby. Pierwszy wariant zakłada, że działal-

<sup>19</sup> Biuletyn nr 4606/IV z 19 maja 2005 r. (posiedzenie nr 21).

<sup>20</sup> Biuletyn nr 4856/IV z 5 lipca 2005 r. (posiedzenie nr 24).

<sup>21</sup> Głosowanie nr 28, Posiedzenie 107. Dnia 7 lipca 2005.

<sup>22</sup> M. Wiszowaty, *Ustawa o działalności...*, *op. cit.*, s. 55.

ność lobbingsowa jest dopuszczana jedynie w formach przewidzianych przez prawo, co mogłoby kolidować np. z wolnościowym charakterem działalności gospodarczej. Drugie rozumienie wychodzi z założenia, że ustawa ma wyłączać spod definicji lobbingu czyny niezgodne z prawem. Prowadzenie działalności lobbingsowej nie ma charakteru kontratywu w prawie karnym. Zgodnie z drugim wariantem czyny prawnie zakazane mogłyby zostać uznane za legalne tylko ze względu na fakt, iż są one formą nacisku na organy władzy publicznej w procesie stanowienia prawa<sup>23</sup>.

Stworzenie odpowiedniej definicji ustawowej było trudnym zadaniem z kilku powodów. Przede wszystkim z braku doświadczenia ze zjawiskiem lobbingu w Polsce. Poza tym różne dyscypliny naukowe proponują często odmienne definicje. Dlatego też polska definicja ma dosyć specyficzny charakter i wyróżnia się na tle definicji ustalonych w innych państwach. Za Pawłem Kuczma można wskazać trzy cechy szczególne polskiej definicji prawnej lobbingu. Przede wszystkim „polska” definicja lobbingu dotyczy wyłącznie procesu stanowienia prawa, a lobbinkiem nazywane są także działania nieodpłatne. Ponadto są to czynności wykonywane we własnym imieniu i na własny rachunek<sup>24</sup>.

Specjaliści wskazują także, iż brak definicji lobbysty jest znaczącą luką ustawy. Zgodnie z nią, lobbystą jest właściwie każdy kto wpływa na proces stanowienia prawa, w sposób przewidziany przez ustawodawcę. Rozwiązaniem byłaby chociażby definicja negatywna lobbysta, która wykluczałaby np. osoby karane za korupcje, byłych urzędników czy polityków<sup>25</sup>.

## Podsumowanie

Prace nad kształtem ustawy regulującej lobbink w Polsce trwały kilkanaście lat. Liczne spotkania i debaty poświęcone tej kwestii doprowadziły ostatecznie do uchwalenia w 2005 r. stosownego aktu prawnego. Jednak funkcjonowanie ustawy w praktyce obnażyło jej liczne mankamenty i niedostatki. W środowisku akademickim, a także pozarządowym powraca dyskusja na temat ewentualnych zmian mających na celu zniwelowanie luk ustawy obowiązującej w obecnej formie. Złożoność zagadnienia lobbinku w praktyce skłania jednak do powtórnego zmierzania się z jednym z pytań, które pojawiło się na samym początku debaty o lobbinku w Polsce. Dotyczy ono tego, czy lobbink w ogóle powinien być ujmowany w ramy prawne, a jeśli tak, to czy wzorem większości

---

<sup>23</sup> M. Zubik, *Ustawa o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa. Uwagi na tle sytuacji organizacji pozarządowych*, Warszawa 2006, [http://www.batory.org.pl/doc/mzubik\\_opinia.pdf](http://www.batory.org.pl/doc/mzubik_opinia.pdf) (online: 4.04.2018).

<sup>24</sup> P. Kuczma, *Lobbink w Polsce*, Wydawnictwo „Dom Organizatora”, Toruń 2010, s. 41.

<sup>25</sup> *Ibidem*, ss. 41-42.

państw regulacje te nie powinny być ograniczone do prowadzenia jedynie rejestru zawodowych lobbystów.

## Piśmiennictwo

- Horodeńska K., *Instytucja wysłuchania publicznego w Polsce*, [w:] A. Jamróż (red.), *Konstytucja, ustroj polityczny, system organów państwowych*, „Temida 2”, Białystok 2010.
- Jasiecki K., Mołęda-Zdziech M., Kurczewska U., *Lobbing. Sztuka skutecznego wywierania wpływu*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.
- Kuczma P., *Lobbing w Polsce*, Wydawnictwo „Dom Organizatora”, Toruń 2010.
- Wiszowaty M., *Działalność lobbingsowa w procesie stanowienia prawa*, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 2010.
- Wiszowaty M., *Regulacja prawna lobbingu w państwach europejskich – najnowsze przykłady i pierwsze podsumowania na tle tendencji światowych*, „Przegląd sejmowy” 2012, nr 112.
- Wiszowaty M., *Ustawa o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa*, „Przegląd Sejmowy” 2006, nr 76.

### Akty prawne

Ustawa z dnia 7 lipca 2005 roku o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz.U. 2005 nr 169 poz. 1414).

### Inne

- Biuletyn nr 4606/IV z 19 maja 2005 r. (posiedzenie nr 21).
- Biuletyn nr 4856/IV z 5 lipca 2005 r. (posiedzenie nr 24).
- Głosowanie nr 28, Posiedzenie 107. Dnia 7 lipca 2005.
- Rządowy projekt ustawy o działalności lobbingsowej (Druk nr 2188, IV kadencja Sejmu), Art. 2 ust. 1.

### Źródła internetowe

- Cieleń A., *Sprawozdanie z konferencji „Prawna regulacja lobbingu w Polsce”*, Instytut Spraw Publicznych, <http://www.isp.org.pl/files/19142925050364778001118400424.pdf> (online: 12.03.2018).
- Jasiecki K. *Regulacje lobbingu*, [http://www.decudent.pl/archiwum/wydanie\\_42/regulacje-lobbingu\\_1140.html](http://www.decudent.pl/archiwum/wydanie_42/regulacje-lobbingu_1140.html) (online: 4.04.2018).
- Kubisz I., *Polskie spojrzenie na lobbing*, <http://www.epr.pl/polskie-spojrzenie-na-lobbing,lobbying,1393,1.html> (online: 12.02.2018).
- Partyka A., *Prawny chaos*, <http://www.edukacjaprawnicza.pl/aktualnosci/a/pokaz/c/aktualnosc/art/prawny-chaos/login/przypomnij.html> (online: 12.02.2018).
- Pitera J., *Dwie butelki wina*, <http://decudent.pl/lobbing-samorzadowy/> (online: 24.05.2018).



- Polska przesiąknięta korupcją*, <http://archiwum.rp.pl/artukul/268847-Polska-przesiaknieta-korupcja.html> (online: 24.05.2018).
- Rzepliński A., *Projekt ustawy lobbingowej konkurencyjny do projektu MSWiA*, [http://www.decydent.pl/archiwum/wydanie\\_74/projekt-ustawy-lobbingowej\\_817.html](http://www.decydent.pl/archiwum/wydanie_74/projekt-ustawy-lobbingowej_817.html) (online: 12.03.2018).
- Szymanderski W., *Sejm o lobbingu – cynizm kontra naiwność*, [http://www.decydent.pl/archiwum/wydanie\\_47/sejm-o-lobbingu\\_1455.html](http://www.decydent.pl/archiwum/wydanie_47/sejm-o-lobbingu_1455.html) (online: 5.03.2018).
- Zubik M., *Ustawa o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa. Uwagi na tle sytuacji organizacji pozarządowych*, Warszawa 2006, [http://www.batory.org.pl/doc/mzubik\\_opinia.pdf](http://www.batory.org.pl/doc/mzubik_opinia.pdf) (online: 4.04.2018).

*mgr Piotr Pięta*

Uniwersytet Mikołaja Kopernika  
w Toruniu  
Wydział Politologii  
i Studiów Międzynarodowych  
Katedra Europy Wschodniej

# 10. Kicz i jego funkcje w *Matce Makrynie* Jacka Dehnela

Magdalena Sikorska

Słowa kluczowe: kicz, estetyka, Jacek Dehnel, *Matka Makryna*.

## Wprowadzenie

Obecnie kicz nie zajmuje peryferyjnego miejsca w literaturoznawstwie. Do badań nad literaturą wprowadził tę specyficzną wrażliwość modernizm, a jego pozycję usankcjonował postmodernizm z triumfem legitymującego się kiczem kampu i *queer studies*<sup>1</sup>. Punkt ciężkości przeniósł się z dywagacji na temat tego, czy kicz w ogóle identyfikować można z estetyką, na konsekwencje, jakie ta przynależność konotuje, co obrazuje jedna z definicji kiczu, którą zaproponował Andrzej Banach<sup>2</sup>. Zgodnie z nią kicz nie jest przeciwieństwem sztuki wielkiej lub małej, a po prostu jej składową. Kicz określany bywa też mianem „antyszuki” „złej sztuki”, czy „sztuki szczęścia”. Określenia te straciły pejoratywny wydźwięk – nazywając kicz „sztuką”, lokuje się go w systemie wartości estetycznych, wpisujących się w europejskim systemie wartości w obszary znane intelektualistom i ludziom wykształconym. Współczesna literatura uczyniła z kiczu rozrywkę dla tych ostatnich. Pojawienie się w utworze chwytów powiązanych z tą specyficzną estetyką jest sygnałem – swoistym mrugnięciem, które sugeruje, że oto zaczyna się gra autora z czytelnikiem, od którego wymaga się odwołania do intertekstualnych kontekstów i uruchomienia aparatu analitycznego.

Do zachowania klarowności prowadzonych rozważań potrzebna jest jeszcze definicja kiczu, która posłużyła za punkt wyjścia. Wielkość wariantów jego definicji wskazuje, że kicz jest pojęciem niebywale pojemnym semantycznie. Autorka opracowania za cezurę przyjmę próbę scharakteryzowania kiczu zaproponowaną przez Abrahama Moles'a. Badacz próbował dookreślić, czym jest kicz i czym się charakteryzuje na podstawie sztuki użytkowej, jednak trafność jego spostrzeżeń można przełożyć również na grunt literacki. W kon-

---

<sup>1</sup> M. Lachman, *Gdy z tandetą w prozie polskiej po 1989 roku*, Universitas, Kraków 2004, s. 13.

<sup>2</sup> A. Banach, *O kiczu*, Wydawnictwo Literackie, Kraków 1968, s. 11.

strukcji i narracji utworu, który wzięto na warsztat, szukano za Moles'em<sup>3</sup> niedostosowania w formie: swoistej dewiacji, wypaczenia pierwotnego sensu opisywanego zjawiska, użytego słowa, zaprezentowanej postawy. Kolejnym wyznacznikiem kiczu była kumulacja; przesadne nagromadzenie elementów, idąca często w parze z synestezją, która zakłada oddziaływanie na jak największą liczbę zmysłów, a więc zastosowanie zabiegów, które przez wielość i wymyślność petryfikowały możliwość percepcji. Autorka opracowania „tropiła” wszelkie ślady czytelniczego komfortu, prób uładzenia rzeczywistości, stworzenia iluzorycznej prostoty eliminujący trud i wysiłek dedukcyjny. W teście poszukiwano w końcu celowej przeciętności, ponieważ jak zauważa Gabriela Żuchowska: kicz znajduje się zawsze w połowie drogi między tym, co od dawna znane; a tym, co pociąga nowością<sup>4</sup>.

Posługując się terminologią zaproponowaną przez Tadeusza Bujnickiego autorka opracowania pragnie zaproponować „lekturę przez kicz” jednej z książek współczesnego pisarza, który uchodzi za wyszukanego estety – Jacka Dehnela. Nie jest on twórcą, który kojarzony jest w pierwszej kolejności z kiczem, ale nie sposób odmówić mu zamiłowania do tej wartości estetycznej. Dominuje ona zwłaszcza w *Matce Makrynie*, książce wydanej w roku 2014, która doczekała się uznania krytyki i nominacji do literackiej nagrody Nike.

Celem artykułu jest prześledzenie funkcji, jakie pełni w powieści Jacka Dehnela kicz. Kategoria estetyczna użyta przy konstruowaniu utworu okazuje się być elementem nacechowanym semantycznie, za sprawą którego pisarz mierzy się z kulturowym kodem polskiego romantyzmu i trywializowanymi wartościami tej epoki.

## O książce – wprowadzenie do problematyki i przybliżenie postaci Makryny

Powieść ta to literackie przetworzenie biografii postaci autentycznej – Ireny Wińcz, samozwańczej Matki Makryny Mieczysławskiej<sup>5</sup>. Dziś można przypisać jej miano wielkiej mistyfikatorki i jednej z większych oszustek w dziejach polskiego kościoła, choć koleje jej losów były zmienne. Początkowo była uwielbiana przez przedstawicieli Wielkiej Emigracji, ale też fanatyków religijnych, ludzi zafascynowanych mistycyzmem, polityków oraz intrygantów. Ta kontrowersyjna postać zyskała rozgłos w XIX w., dzięki skutecznie granej roli ksieni mińskiego zakonu bazylianek – grekokatolickiego klasztoru żeńskiego, żyjącego pod regułą Świętego Bazylego Wielkiego. Według oszustki wraz

<sup>3</sup> Zob. A. Moles, *Kicz, czyli sztuka szczęścia*, P.I.W., Warszawa 1978.

<sup>4</sup> G. Żuchowska, *Kicz – przegląd koncepcji teoretycznych i propozycja definicji do celów badawczych*, „Kultura i Społeczeństwo” 2013, nr 1, s. 136.

<sup>5</sup> Zob. J. Urban, *Makryna Mieczysławska w świetle prawdy*, Kraków 1923.

z siostrami odmówiła konwersji (ta ostatnia była częstą praktyką po synodzie zjednoczeniowym w Połocku z roku 1839), przez co prawosławni duchowni próbowali nakłonić je do tej deklaracji przemocą, szykanami oraz wymyślnymi karami. Zakonnice jednak pozostały nieugięte i wołały oddać życie, niż porzucić swą wiarę. Historia o ich męczeństwie, poświęceniu w imię Boga oraz o bezwzględny carskim ucisku, którego despotyczne rządy odbierały Polakom wolność w każdej sferze życia, nawet duchowej, ujrzała światło dzienne dzięki relacji *post factum*, zgodnie którą Mieczysławska miała cudem wytrzymać siedmioletnią gehennę, uciec z klasztoru, w którym przetrzymywano bazylianki, by wędrować do Stolicy Papieskiej. Tam chciała pomodlić się przy grobach świętych męczenników i podziękować, że udało jej się przetrwać piekło zgotowane przez Moskali, a przy tym dać świadectwo zdarzeniom, w którym przyszło brać jej udział. Mniszka najpierw przedostała się do Poznania, a stamtąd kolejno do Paryża i Watykanu, by wreszcie osiąść pod koniec życia w Rzymie, jako przełożona stworzonego specjalnie dla niej klasztoru.

Kobieta zapisała się w historii jako męczennica, symbol ucisku i bezwzględności jednego z zaborców, a doznane przez nią cierpienia, które zносиła w imię wiary i wierności swoim wartościom, były traktowane jako swoista parabola sytuacji politycznej w Polsce na początku XIX w. Historia Mieczysławskiej korespondowała z wyobrażeniami Polaków na temat ich ojczyzny, która w wyniku rozbiorów utraciła suwerenność. Prześladowania prawosławnych duchownych stanowiły paraboliczne odniesienie do despotycznych rządów cara Mikołaja, a upór kobiety i niezachwiana wiara oddawać miały determinację Polaków stawiających opór ograniczeniu wolności i rusyfikacji. Postać bazylikańskiej ksieni wraz z dorobkiem wyimaginowanych doświadczeń doskonale zaspokajała potrzebę społeczeństwa polskiego na bohaterkę, wstawienniczkę, chodzący symbol niedoli, która spotkała ojczyznę.

Jacek Dehnel wziął na warsztat barwne, przepelnione przemocą oraz wyolbrzymionym okrucieństwem opowieści o cierpieniach Mieczysławskiej oraz jej towarzyszek i stworzył narrację książki, która traktuje o życiu ksieni – takiego, jakie według relacji jej samej wiodła oraz tego, jakie mogła prowadzić, zanim zbudowała na nowo swój wizerunek i stała się przewielebną matką. *Matka Makryna* to nie tylko wykreowana z dużą fantazją biografia genialnej hochsztaplerki, ale również panorama społeczeństwa polskiego, zwłaszcza emigracyjnego środowiska: niemogących wrócić do kraju powstańców, towiańczyków, świty zgromadzonej wokół Hotelu Lambert, gdzie w karykaturalny sposób przedstawieni są nawet najznakomitsi przedstawiciele epoki, z wieszczami narodowymi na czele. Książka Dehnela to w końcu próba odbrazowania polskiego romantyzmu, nowe spojrzenie na narodowo-wyzwoleńcze dążenia przedstawicieli tego okresu, subtelne, acz celne wyśmianie mitów funkcjonujących w wyobraźni zbiorowej ludzi tamtego czasu, a zakorzenionych również w świadomości współczesnego pokolenia. Ta ostatnia kwestia dodaje dehnelowskiej *Matce Makrynie* aktualności, podobnie jak widoczny w utworze głos

dotyczący przemocy wobec kobiet – domowa przemoc, której doświadczała latami z rąk męża-kata główna bohaterka była cicho akceptowana społecznie. Natomiast gdy krzywdy, których doznała, opatrzyła historią z politycznym i religijnym powinowactwem, o jej cierpieniu usłyszał niemal cały świat. Książka ta nie jest pozycją historyczną, choć autor wykorzystuje rzetelnie zgromadzone informacje na temat życia mistyfikatorki, przywołuje postaci autentyczne oraz zdarzenia z Paryża, czy Rzymu, do których wiarygodności można mieć więcej zaufania, aniżeli do relacji z siedmioletniej gehenny mińskiej ksieni. Materiał historyczny w połączeniu z fikcją literacką i poetyckim naddatkiem tworzy książkę będącą tragifarsą, momentami dowcipną, jak i groteskową. Warstwę humorystyczną utworu buduje użyty w przemyślany sposób kicz, choć to nie jedyny efekt, jaki udało się autorowi osiągnąć przy pomocy tej wrażliwości.

## Kicz w *Matce Makrynie* i jego funkcje

Funkcje, jakie pełni kicz w *Matce Makrynie*, nie są jedynie konsekwencją estetycznego pochodzenia tej kategorii. Koncepcja jest znacznie bardziej złożona, a jej wieloaspektowa specyfika widoczna jest również w warstwie ideowej utworu. Kicz stanowi nie tylko osobliwy „ozdobnik”, czy efektowną inkrustację – to także nośnik funkcji semantycznej, nadający szczególne znaczenia. Dehnel, posługując się nim, podejmuje polemiczny spór z romantyzmem, epoką, która stanowi istotny kod literacki polskiej kultury do dzisiaj. Jak twierdzi Alina Witkowska<sup>6</sup>, romantyzm jest epoką determinującą świadomość narodową i kulturę: romantyzm stworzył symboliczny system polskiej kultury, który przeniknął w głąb kultury popularnej, powszechnej; takiej, z którą się obcuje bezrefleksyjnie, z której się wzrasta. Ten specyficzny okres w dziejach Polski wciąż jest obecny w sposobie myślenia współczesnych, wpływał na wszystkie następujące po nim epoki, a charakterystyczne dla nich dyskursy w pewnym stopniu nawiązywały i odnosiły się do romantyzmu, gloryfikując go, lub też przeciwnie, krytykując. Książkę Jacka Dehnela wpisać można w ten drugi nurt. Dehnel wykorzystuje kicz do przedstawienia w utworze wartości tworzących fundament ideowy romantyzmu, tym samym podkreśla swój polemiczny stosunek do tej epoki. Kicz, po który sięga z upodobaniem, oraz duża doza ironii pozwoliły mu ukazać w książce motywy, symbole i zjawiska romantyzmu w sposób prześmiewczy. Można więc przypisać mu kolejną, tym razem polemiczną funkcję.

---

<sup>6</sup> A. Witkowska, *Zakończenie. Dalsze dzieje romantyzmu. Jego znaczenie dla polskiej tożsamości* [w:] A. Witkowska, R. Przybylski (red.), *Romantyzm*, PWN, Warszawa 1997, s. 658.

## Przykłady użycia kiczu w utworze

### Porównania do Chrystusa

Wypaczona estetyzacja męczeństwa dokonuje się w powieści za sprawą konstrukcji głównej bohaterki, który wyłania się z jej własnych opowieści. Makryna konsekwentnie kreowała swój wizerunek świętej-umęczonej. Emocjonujące, pełne ekspresji wywody kobiety budowane są za pomocą kategorii kiczu: obfitują w tanie, efekciarskie chwytły, bazują na motywach, wobec których nie sposób pozostawać obojętnym, zadziwiają wymyślnością, a momentami bawią niestosownością. Konstruowane są w taki sposób, by wzruszenie i zdziwienie dominowało nad logiką. Ich główna oś – czyli relacjonowanie tortur fizycznych oraz psychicznych przypomina utwory hagiograficzne, traktujące o życiu męczenników. W przewrotnej, dehnelowskiej kreacji jest to raczej żywot świętego w krzywym zwierciadle, prześmiewczy pastisz, piętnujący „świętość” i cierpiętnictwo męczennicy.

W większości przypadków sugestywne opisy maltretowania bazyliank i brzydota ich ciał przywołały na myśl krzywdy i cierpienia doznane przez Chrystusa: „Rozchyliłam szaty jak Chrystus przed niewiernym Tomaszem i pokazałam rany i blizny na całym ciele – na nogach, na plecach, wreszcie dziurę z tyłu głowy, skórę, pod którą kość rozbita całkiem i palcem mózgow można dotykać”<sup>7</sup>.

To echa komfortu, którym cechuje się kicz – odwołanie do najpopularniejszej postaci świata katolickiej wspólnoty. Ewokowały więc pozytywne w ostatecznym wydźwięku skojarzenia, odnoszące się do sfery *sacrum*, pomimo epatowania cielesnością, przynależną do kręgu *profanum*. Rany, obrażenia i ułomności były świadectwem doświadczanych tortur, które mniszki znosiły ufnie w imię wiary, podobnie jak Jezus cierpliwie znosił swój los, dokładnie wiedząc, co Go czeka. Konsekwentnie i sugestywnie kreowała wizerunek swój i innych mińskich bazyliank jako męczennic zasługujących na kanonizację. Kiczowate opowieści o gehennie sióstr zakonnych miały wpłynąć na sakralizację ich wizerunku, a to za sprawą wymuszonego tragizmu i patosu, który był momentami zupełnie nie na miejscu.

### Tortury

Tortury, jakim poddawano siostry zakonne według relacji Matki Makryny, były nad wyraz wymyślne. W tym również dopatrywać się można potwierdzenia świętości bazyliank, bowiem przeciętny człowiek nie byłby w stanie znieść fizycznie tak ciężkich katuszy. Kilkudniowa piesza wędrówka do miejsca przyszłej kaźni, ciągle razy spadające na kark w trakcie codziennej pracy,

<sup>7</sup> J. Dehnel, *Matka Makryna*, W.A.B., Warszawa 2014, s. 82.

na którą składały się nie tylko prace porządkowe, ale też ciężkie roboty przy budowie nowego pałacu dla biskupa apostaty: tłuczenie kamienia, kopanie gliny, w którą niejedna się zapadła, murowanie, czy wciąganiem na budowę wiader wypełnionych wapnem. Nie były to zajęcia przeznaczone dla wątłych, leciwych kobiet, które przyzwyczajone były do modlitw, śpiewów i lżejszych zajęć.

Kiczowaty efekt tworzy kumulacja wyszukanych, czasem mało prawdopodobnych tortur. Makryna bazowała na tandetnych i łatwych wrażeniach, a jej przesadzone opowieści pełne były dosłowności i cielesności, która oddziaływała nie tylko na wyobraźnię jej słuchaczy. Relacjonowanie jakim dźwiękiem jest ostatnie tchnienie umierającej w męczarniach towarzyszki niedoli, jak łamię się od uderzenia kości, jak pachnie gnijące od razów ciało, czy jak smakuje jedzone w akcie głodowej desperacji robaki, miało dodać opowieściom autentyczności. Nagromadzenie wymyślnych tortur i ich oddziaływanie na omal każdy zmysł ludzki składają się na pełną kiczu interpretację romantycznego frenetyzmu. W tej charakterystycznej dla XIX w. koncepcji obrazowania ważna jest ekspresja przybierająca postać szaleństwa, równie istotną rolę odgrywa element zaskoczenia. Jednak groza, krew i przemoc, w które obfitują opowieści mniszki, nie zawsze wywołują przerażenie. Relacje z jej siedmioletniej gehenny przybierają postać wciąż powtarzanych wyliczeń, wygłaszane są po raz kolejny w toku narracji. Kumulacja kuriozalnych sposobów dręczenia i brak elementu zaskoczenia sprawia, że to, co początkowo wywoływało niepokój i grozę zaczyna śmieszyć. Rewelacje wygłaszane przez Makrynę bawią swą wymyślnością, okrucieństwem wpisującym się w najbardziej wyszukane frenetyczne fantazje. Frenetyzm ściśle łączy się z groteską, co widać było na przykładzie wcześniej wspomnianych wyliczeń, najtrafniej charakteryzowanych właśnie przez tę kategorię.

## **Mesjanizm**

Mesjanizm stanowiący podstawę ideową romantyzmu sprowadzony został w dehnelowskiej kreacji do społecznej potrzeby posiadania świętej męczennicy, bez względu na przebieg jej prawdziwego żywota. Nikt nie silił się na zrekonstruowanie historii kobiety – wieści o jej traumatycznych przeżyciach, jakich doświadczyła w imię wiary i liczne blizny, które miały poświadczać o jej autentyczności wystarczyły, by Makryna zjednała sobie spotykanych na swej drodze ludzi. Niezwykle silna potrzeba ofiarności, stanowić miała wedle wyobrażeń współczesnych ekwiwalent pokuty, a w konsekwencji doprowadzić do odrodzenia państwa polskiego i odzyskania niepodległości, co najlepiej zobrazuje cytat: „Niczego im tak nie było trzeba jak męczennicy: raz, że Polka, dwa, że męczona, trzy, że kobita, cztery, że w zakonnej sukni, katolickiej, nawet jeśli i unickiej przy tym... a może raz, że w sukni zakonnej, dwa, że męczona, trzy, że Polka? Wszystko naraz, pospołu, broń idealna, bicz na Moskala

z samego cierpienia i świętości ukrecony!"<sup>8</sup>. Przytoczony fragment obrazuje niedostosowanie, o którym pisał Moles, czyli tanie, jarmarczne męczeństwo, którym bohaterka szafowała w „imie idej”. Kiczowata abberacja polega tu na wykorzystywaniu męczeństwa, nie tylko w celu wywołania poklasku i otrzymania zadośćuczynienia za faktycznie doznane krzywdy, ale również w bardziej przyziemnych sprawach: „spozstrzegłam, że opowieść popłaca i że każda płaci inną monetą (...) im więcej cierpienia, tym i oni więcej płakali, skoro zaś zapłakali, to i darowali grosz czy jedzenie”<sup>9</sup>. Zabawne, że zmyślone opowieści, dotyczące wszystkich kwestii, na które szczególnie wrażliwe były polskie serca, nie tylko wyprowadziły kobietę z biedy, ale również zaprowadziły ją na szczyty popularności. Kicz wywołuje efekt komizmu, polegający na ukazaniu niezwyklej popularności i wyjątkowym społecznym „popycie” na ideały, które prostą, acz inteligentną, kobietę uczyniły jedną z ważniejszych postaci polskiego kościoła. Popyt na męczennicę wynikał z poszukiwania nowej drogi do zwycięstwa. Dwie wcześniejsze zbrojne próby zawiodły, zdesperowany półświatek emigracyjny upatrywał więc w męczeństwie może nie tyle sposobu na odzyskanie niepodległości, co drogi przybliżającej do tego celu, a na pewno poprawienia sytuacji Polski poprzez nagłośnienie na arenie międzynarodowej spraw dotyczących własnego kraju. Dopomóc w tym miała Matka Makryna, która była „jak Joanna Dark jakaś, posłana od Boga na ukojenie wewnętrznych narodowych rozdarć. Święta Męczennica”<sup>10</sup>.

Wcześniej już wspomniany Andrzej Banach zauważa, że skuteczny kicz potrzebuje idei – koi ból i łągodzi rzeczywistość, nadając jej idyllicznych cech. Dehnel słowami Matki Maryny wyjaskrawia najbardziej reprezentatywne dla epoki romantyzmu zachowania i sądy, które ukazane zostały w prześmiewczej konwencji jako konglomerat zużytych frazesów i pustych symboli: „na początek jednak starczyło powtarzać «Bóg» i «Polska», «Moskale» i «męczeństwo», w różnych porządkach, a lży już same w oczach stawały, sznirpiły nosy i palce same sięgały po różańce”<sup>11</sup>. Ojczyzna jest słowem kluczem. Razem ze słowami „Bóg”, „Moskal” i „męczeństwo” tworzy trywialny zbiór wartości stanowiących priorytety w kulturze polskiego romantyzmu. Ojczyzna, utracona na skutek rozbiorów oraz waleczne próby odzyskania jej suwerenności, czyli powstanie listopadowe i styczniowe odcisnęły się piętnem, na co najmniej trzech pokoleniach. Determinowały również kształt narodowej kultury. Moskal, czyli największy ciemniejszy. Restrykcje i represje w zaborze rosyjskim były najbardziej dotkliwe i z założenia prowadzić miały do stopniowego, konsekwentnego wynarodowienia. Bóg zaś, w swym katolickim kształcie, miał stanowić swoiste remedium na niesprawiedliwość dziejową, ostoję bytu narodo-

<sup>8</sup> J. Dehnel, *Matka Makryna...*, op. cit., s. 138.

<sup>9</sup> *Ibidem*, s. 80.

<sup>10</sup> *Ibidem*, s. 120.

<sup>11</sup> *Ibidem*, s. 154.



wego i jednocześnie symbolizować losy Polski. Zgodnie z mesjanistycznymi wizjami wierzono, że ta ostatnia niczym Chrystus zmartwychwstanie i stanie się na nowo wolnym i niezależnym krajem. I w końcu męczeństwo, stanowiące ideał chrześcijańskiej świętości, jak również nasz narodowy model drogi do wolności. Poświęcenie miało doprowadzić do odzyskania niepodległości Polski, a ta, będąca państwem wybranym, miała przyczynić się do duchowego odrodzenia Europy.

### **Profetyzm, topos *homo viator*, towianizm**

Również inne zjawiska składające się na charakterystykę ideową i kulturową polskiego romantyzmu noszą ślady zastosowania kiczowatej konwencji. Jak choćby charakterystyczny dla tej epoki profetyzm, objawiający się odpustowymi kaznodziejskimi przemówieniami, do których wygłaszania szczególnie poczuwała się główna bohaterka, co widać choćby w rozmowie z Norwidem: „Co z Polską będzie? Wolna? Wrócimy, jak mówi Towiański, w anioły przemienieni? Ech, Polska, Polska, mówię mu, na twoich oczach Polskę za bajdoka sprzedadzą. Aż mu łzy w oczach stanęły, przywarł tylko ustami rozpalonymi do mojej ręki, brudnej niestety, bo znowu od pielenia kapusty mnie odewał”<sup>12</sup>. Podobnie z towianizmem, filozofią, której twórca został wspomniany w przywołanym cytacie. Ten ruch, postrzegany współcześnie jako sekta, determinował w XIX w. życie oddanych mu do tego stopnia, że na jedno słowo duchowego ojca gotowi byli sprzedać cały dobytek, wymówić umowę najmu lokum, które zamieszkiwali i oczekiwać przemienienia w anioły, by powrócić w ten sposób do utęsknionego kraju. Sam Towiański ukazany został jako człowiek pokroju głównej bohaterki, obdarowany zarówno wielką charyzmą, jak i talentem do opowiadania sugestywnych historii, które porywały serca, choć często nie miały zbyt wiele wspólnego z prawdą.

W prześmiewczej, płytkiej konwencji ukazano inny reprezentatywny dla romantyzmu motyw: pielgrzymowanie. Choć topos *homo viator* jest jednym z bardziej eksploatowanych w literaturze już od starożytności, wędrowanie i postrzeganie życia jako drogi zajmowało w systemie wartości ukształtowanym przez kulturę XIX w. uprzywilejowaną pozycję. Pielgrzymowanie ukazwane było zarówno jako styl życia, jak i jego cel. Jak twierdzi Janina Kamionka-Straszakowa: w romantycznej antropologii człowiek to istota wędrowna, poszukująca, błądząca, ciągle w drodze do celu, wieczny tułacz, pielgrzym, wędrowiec<sup>13</sup>. Wzorzec antropologiczny charakterystyczny dla tej epoki wzbogacono na polskim gruncie o jeszcze dodatkowy aspekt, który determinował tę postawę. Podróżowano nie tylko w celach edukacyjnych, religijnych,

<sup>12</sup> *Ibidem*, ss. 220-221.

<sup>13</sup> J. Kamionka-Straszakowa „Do ziemi naszej”. *Podróże romantyków*, Wydawnictwo Literackie, Kraków 1988, s. 20.

zdrowotnych, towarzyskich czy handlowych. Sytuacja polityczna XIX w. sprawiła, że wielu Polaków zmuszonych było do emigracji, wieloletniej tułaczki i życia na obczyźnie, gdzie trwali nieprzystosowani do nowych warunków. Sytuacja Polaków na emigracji była wyjątkowo trudna, część z nich utraciła swoje majątki, nie władała językiem kraju, w którym przyszło im przebywać, niezrozumiała była jego odmienna kultura, przerażał też zgłębienie wielkich miast. Dehnel ukazuje w książce to dziewiętnastowieczne doświadczenie społeczne, choć czyni z niego jedynie tło, scenerię, wśród której umiejętnie porusza się główna bohaterka. Spotkanych przez nią we Francji Polaków charakteryzuje trzeźwo, bez patosu i uniesień. Autor ustami Makryny kpi z emigrantów, dla których wielkim wstydem i zdradą ojczyzny było używanie języka francuskiego. Ich główne zajęcie stanowiło uczestniczenie w spotkaniach politycznych i religijnych oraz czczone politykowanie, wymyślanie coraz to nowszych sposobów na cudowne oswobodzenie ojczyzny.

## Podsumowanie

Dehnel odwołuje się do kiczu i jego funkcji semantycznej i polemicznej, aby w *Matce Makrynie* dekonstruować narodowe mity oraz kpić z uświęconych wartości. Może pozwolić sobie na taki chwyt, ponieważ napisał książkę fikcyjną, nie historyczną. Aby ukazać specyfikę akcji, czasu i miejsc ucieka się do stylizacji, w której dominuje hiperbolizacja oraz sztuczność, a całość dopełnia zakamufLOWANA ironia. Dochodzi do tego jeszcze degradacja, a dokładniej podejmowanie tematów poważnych i dla autora ważnych w niepoważny, prześmiewczy sposób. Można więc pokusić się o stwierdzenie, że Dehnel w *Matce Makrynie* „czyta romantyzm przez kicz”, odbiera i kształtuje epokę w kiczowaty sposób, lub też wskazuje takie cechy tego okresu, które budzą dziś jednoznaczne skojarzenia z tą kategorią estetyczną.

Kicz w utworze jest więc sygnałem obecności szyfru, swego rodzaju kodu, który kryje ideologiczny wymiar utworu. Całość przybiera również formę intelektualnej gry dla wtajemniczonych, świadomych tej konwencji czytelników.

Ale estetyka kiczu posłużyła nie tylko do krytyki romantyzmu. W książce wyraźnie zarysowany został wątek feministyczny. Mimo tak silnie eksploatowanego tematu wpisanego w dziewiętnastowieczne tło historyczne, główne przesłanie utworu ma, zdaniem autorki opracowania, wydźwięk profeministyczny, co sprawia, że można tę powieść traktować jako pozycję podejmującą krytykę obyczajową. Świadomość beznadziejności swojego położenia, będącego konsekwencją społecznej nieważności pozycji kobiet stało się w przypadku bohaterki źródłem jej konfabulacji. Prawdziwe cierpienia, których doznała od swoich oprawców, transponowała na zdarzenia mające w tle narodowe i katolickie fantazmaty. Wtedy w końcu powszechnie zainteresowano się jej boleściami, współczuło się jej i złorzeczyło oprawcom. Dehnel pokazuje, że w świe-

cie rządzone przez nierozzerwalny sojusz patriotyzmu z religią jest miejsce na cierpienie kobiet jedynie w imię wiary, czy dobra państwa, osobisty dramat jednostki nie tylko nie zyskiwał zainteresowania, ale był deprecjonowany, sprowadzany do histeryzowania i przesady, bo jak zauważa bohaterka: „że babę mąż bije – kogo to obchodzi, komu o tym opowiadać i jak?”<sup>14</sup>.

## Piśmiennictwo

Banach A., *O kiczu*, Wydawnictwo Literackie, Kraków 1968.

Dehnel J., *Matka Makryna*, Warszawa 2014.

Kamionka-Straszakowa J., „Do ziemi naszej”. *Podróże romantyków*, Wydawnictwo Literackie, Kraków 1988.

Lachman M., *Gdy z tandetą w prozie polskiej po 1989 roku*, Universitas, Kraków 2004.

Moles A., *Kicz, czyli sztuka szczęścia*, P.I.W., Warszawa 1978.

Witkowska A., *Zakończenie. Dalsze dzieje romantyzmu. Jego znaczenie dla polskiej tożsamości* [w:] A. Witkowska, R. Przybylski (red.), *Romantyzm*, PWN, Warszawa 1997.

Urban J., *Makryna Mieczysławska w świetle prawdy*, Kraków 1923.

Żuchowska G., *Kicz – przegląd koncepcji teoretycznych i propozycja definicji do celów badawczych* [w:] „Kultura i społeczeństwo”, Komitet Socjologii PAN Instytut Studiów Politycznych PAN, 2013, nr 1.

Autor

*mgr Magdalena Sikorska*

---

<sup>14</sup> J. Dehnel, *Matka Makryna...*, *op. cit.*, s. 380.

# 11. O fenomenie Jana Pawła II w pismach Leszka Kołakowskiego

---

Mariusz Chrostowski

Słowa kluczowe: Leszek Kołakowski, papież, Kościół, wiara, Jan Paweł II.

## Wprowadzenie

Celem opracowania jest próba ukazania fenomenu Jana Pawła II w pismach Leszka Kołakowskiego. Polski filozof widział w osobie Jan Paweł II nie tylko charyzmatycznego przywódcę religijnego<sup>1</sup>, ale także uczonego mającego za sobą bardzo znaczącą karierę akademicką<sup>2</sup>. Żaden papież, zdaniem polskiego filozofa, nie może się z nim równać, zarówno pod względem częstotliwości podróży zagranicznych, jak i w aspekcie wykorzystania mediów do głoszenia światu orędzia miłości, pokoju i moralnej dyscypliny. Co więcej, L. Kołakowski zauważa, że nie było w historii takiego papieża, który dorównałby Janowi Pawłowi II w kwestii głębokiego zrozumienia własnej epoki<sup>3</sup>. Wreszcie, L. Kołakowski otwarcie przyznaje: „Mam poczucie, że to był człowiek obdarzony świętością”<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Por. L. Kołakowski, *Charyzmatyczny przywódca, charyzmatyczny nauczyciel*, [w:] tenże, *Czy Pan Bóg jest szczęśliwy i inne pytania*, Kraków 2009, s. 180.

<sup>2</sup> Por. L. Kołakowski, *Słuchając dobrego człowieka*, [w:] tenże, *Kościół w krainie wolności. O Janie Pawle II, Kościele i chrześcijaństwie*, Znak, Kraków 2011, s. 39.

<sup>3</sup> Por. L. Kołakowski, *Prorok odpowiedzialnej wolności*, [w:] tenże, *Kościół w krainie wolności. O Janie Pawle II, Kościele i chrześcijaństwie*, Znak, Kraków 2011, s. 88.

<sup>4</sup> Z. Mentzel, *Czas ciekawy, czas niespokojny. Z Leszkiem Kołakowskim rozmawia Zbigniew Mentzel*, t. 2, Znak, Kraków 2008, s. 123.

## Nauczanie społeczne i batalia o moralność

Posługa Piotrowa w Kościele nierozzerwalnie związana jest z misją nauczania<sup>5</sup>. Jan Paweł II, choć nie wydał żadnego uroczystego orzeczenia dogmatycznego, to jednak wszystko, co mówił na temat wiary, moralności, polityki i kościelnego prawa, było zakorzenione w tradycji Kościoła, a zrazem posiadało charakterystyczne dla danych czasów zabarwienie kontekstualne. Już w swojej pierwszej encyklice *Redemptor hominis* (1979) Jan Paweł II niezwykle mocno postulował ideę praw człowieka, wskazując na jej chrześcijański rodowód i znaczenie<sup>6</sup>. Idea ta jest ściśle związana z zagadnieniem pokoju i wojny na świecie. „Pokój – pisał papież [przypis aut. M.Ch.] – sprowadza się w ostateczności do poszanowania nienaruszalnych praw człowieka – dziełem sprawiedliwości jest pokój – wojna zaś rodzi się z ich pogwałcenia i łączy się zawsze z większym jeszcze pogwałceniem tych praw. A jeśli prawa człowieka są gwałcone w warunkach pokojowych, to staje się to szczególnie dotkliwym i z punktu widzenia postępu niezrozumiałym przejawem walki z człowiekiem (...)”<sup>7</sup>. Podążając za myślą swych poprzedników, Jan Paweł II zapewniał o solidarności Kościoła z uciskanymi i ubogimi, a także zachęcał chrześcijan do walki o swoje prawa.

W encyklice *Laborem exercens* (1981) Jan Paweł II afirmował prawo robotników do zrzeszania się w związki i obrony swych słusznych spraw. Ojciec Święty był zagorzałym krytykiem marksistowskiego kolektywizmu, który przekształca ludzi w bezwolne narzędzia w rękach państwa. Papież negował konsumpcjonizm Zachodu wraz z jego duchem obojętności, brakiem współczucia i wszechobecną chciwością. W kolejnej encyklice, *Sollicitudo rei socialis* (1987), winą za nędzę i niebezpieczeństwo wojny, szczególnie w Trzecim Świecie, papież obarczał obydwie ustroje<sup>8</sup>. „Istotę przesłania Jana Pawła II – wyjaśnia L. Kołakowski [przyp. aut. M.Ch.] – można chyba podsumować w kilku prostych słowach: to, że zapomniano o Bogu, jest źródłem współczesnego kryzysu kultury i rozpacz, nękających – choć w różny sposób – wszystkie części kuli ziemskiej. Ludzie zabili Boga – oczywiście w sercu – w nadziei oswobodzenia się w ten sposób spod Jego tyranii; tymczasem w rezultacie sami sprowadzili na siebie rozmaite rodzaje tyranii, fizycznie krępujące lub moralnie okaleczające, i pozostali w próżni. (...) Nie istnieje technologia, która zastąpiłaby miłość, osobistą odpowiedzialność i współczucie albo uleczyła nienawiść i rozpowszechnione poczucie bezsensu życia”<sup>9</sup>.

<sup>5</sup> Por. H. Seweryniak, *Teologia fundamentalna*, t. 2, „Więź”, Warszawa 2010, ss. 95-98; por. M. Skierkowski, *Powołanie i warsztat teologa. Wprowadzenie do teologii*, Biblios, Tarnów 2012, ss. 69-78.

<sup>6</sup> Por. L. Kołakowski, *Prorok odpowiedzialnej wolności...*, op. cit., s. 96.

<sup>7</sup> Jan Paweł II, *Encyklika Redemptor hominis* (04.03.1979) [w:] *Encykliki Ojca Świętego Jana Pawła II*, Znak, Kraków 2003.

<sup>8</sup> Por. L. Kołakowski, *Prorok odpowiedzialnej wolności*, s. 97.

<sup>9</sup> *Ibidem*, s. 97-98.

Za pontyfikatu Jana Pawła II wiele batalii toczono w kwestiach moralności. Liczni krytycy sprzeciwiali się powtarzanym przez papieża twierdzeniom, że regulacja urodzeń poprzez sztuczne sposoby jest niegodziwa. Ku jeszcze większemu oburzeniu swych antagonistów Jan Paweł II popierał bezżeństwo duchowieństwa, a także zachowywał nienaruszone stanowisko wobec kapłaństwa kobiet<sup>10</sup>. L. Kołakowski pisze o tym w takich oto słowach: „Odmawiał też – ku oburzeniu krytyków – zniesienia celibatu księży. (...) Papież podkreślał to tradycyjne prawo, ponieważ pojmował kapłaństwo jako wyrzeczenie się dla Boga wszystkiego – włącznie z rodziną i seksualnym zaspokojeniem. Nie ulegał też często powtarzającym się żądaniom dopuszczenia kobiet do kapłaństwa, a tym samym odejścia od nakazu ustanowionego w listach świętego Pawła «kobiety niech milczą w Kościele»”<sup>11</sup>.

Bardzo ważne miejsce w nauczaniu Jana Pawła II zajmuje encyklika *Veritatis splendor* (1993). Papież w tym wzniosłym kościelnym dokumencie nikogo nie potępia, nikogo też z imienia nie karci, ale kieruje słowa ostrzeżenia. Czyni to przede wszystkim wobec teologów, którzy w imię wolności ulegli różnym relatywistycznym prądom<sup>12</sup>. Papież wykazuje wielką troskę o losy naszej cywilizacji i nie można zaprzeczyć, że pewnymi sprawami jest bardzo zaniepokojony. Nihilizm moralny nieustannie zyskuje na popularności i staje się śmiertelnym zagrożeniem dla świata, a nie tylko jakimś teoretycznym niebezpieczeństwem<sup>13</sup>. L. Kołakowski wyraźnie ubolewa nad faktem, że tak ważne dzieło, jakim jest *Veritatis splendor*, zostało ukazane przez niektóre środki społecznego przekazu jednoaspektowo, a mianowicie przez pryzmat negacji antykoncepcji. Zarazem jednak stwierdza, że do takiego spojrzenia przez massmedia przyczynił się sam Kościół. „Zanim przeczytałem encyklikę – zauważył L. Kołakowski [przyp. aut. M.Ch.] – przeczytałem jej rozmaite «streszczenia» w różnych anglojęzycznych gazetach. Na ogół sprowadzały się one do informacji: «papież znowu potępia zapobieganie ciąży!» Otóż w stusiedemdziesięciostronicowej encyklice jest, w rzeczy samej, jedno zdanie, gdzie wymienione są, bez szczegółów i bez dyskusji, grzechy związane z seksem. Gdy się takie streszczenia czyta, odnosi się wrażenie, że centralną sprawą w chrześcijaństwie jest pigułka przeciwciażowa. Percepcja tak jest wprawdzie absurdalna, ale przyczynia się do niej nie tylko ignorancja dziennikarzy; przyczyniają się także czasem, przez obsesyjną koncentrację na tej sprawie, ludzie Kościoła, księża, spowiednicy, biskupi<sup>14</sup>”.

W podobnym duchu L. Kołakowski wypowiada się o medialnych spekulac-

<sup>10</sup> Por. *Ibidem*, s. 99.

<sup>11</sup> *Ibidem*.

<sup>12</sup> Por. L. Kołakowski, *Prawda i wolność, co pierwsze?*, [w:] tenże, *Czy Pan Bóg jest szczęśliwy i inne pytania*, Znak, Kraków 2009, s. 106; por. L. Kołakowski, *Prorok odpowiedzialnej wolności...*, *op. cit.*, s. 100.

<sup>13</sup> Por. L. Kołakowski, *Prawda i wolność, co pierwsze?...*, *op. cit.*, s. 110.

<sup>14</sup> *Ibidem*, s. 111.

cjach po publikacji książki będącej serią papieskich odpowiedzi udzielonych Vittorio Messoriemu (*Przekroczyć próg nadziei*)<sup>15</sup>. Jan Paweł II nie przemawia wówczas jak zwierzchnik Kościoła, ale jako intelektualista i człowiek wielkiej wiary. Papieskie wypowiedzi wolne są od jakichkolwiek potępień, gniewu, oburzenia czy gróźb, lecz są słowami pełnymi miłości, szacunku i przebaczenia. Kluczowe przesłanie, które pojawia się na początku i na końcu tekstu, sprowadza się do słów skierowanych przez anioła do Maryi: „Nie lękaj się” (Łk 1, 30). Mimo to „w *Timesie* (z 20 października 1994 r.) informacja o książce ukazała się pod nagłówkiem: Pierwsza książka papieża potwierdza odrzucenie aborcji. Dziwne, dziwne – pisze L. Kołakowski [przyp. aut. M.Ch.] Faktycznie w jednym rozdziale (na trzydzieści pięć) znajdujemy rozważania na temat świętości życia, z nieuniknionym potwierdzeniem tradycyjnego nauczania o aborcji. Jednakowoż ma się wrażenie, że dziennikarze we wszystkich tekstach papieskich nic poza tym nie dostrzegają (...). Czyż to więc obsesja?”<sup>16</sup>.

Jan Paweł II był, chyba jak żaden inny następca św. Piotra, bardzo zjadliwie atakowany za rzekomą „nienowoczesność”. Zarzut o tyle niesłuszny, że przecież ten papież przyczynił się do bezsprzecznego otwarcia się chrześcijaństwa na ludzi wszystkich ras i cywilizacji, a także umacniania ducha ekumenizmu, nawiązania kontaktów z chrześcijanami niekatolikami, pogłębienia relacji z judaizmem i innymi religiami. Co więcej, Jan Paweł II był pierwszym w dziejach papieżem, który modlił się synagodze i luterańskiej świątyni<sup>17</sup>.

## Katechizm, wiara i rozum

Wielkim owocem pontyfikatu Jana Pawła II pozostaje *Katechizm Kościoła Katolickiego*, który został opublikowany w 1992 r. po sześciu latach pracy nadzorowanej przez papieża<sup>18</sup>. Dokument nie wniósł żadnych „nowości” doktrynalnych, ale stał się swoistą kodyfikacją orzeczeń kościelnych wydanych na przestrzeni ostatnich dziesięcioleci. L. Kołakowski stwierdza, że dziennikarze nie przeczytawszy *Katechizmu Kościoła Katolickiego*, podawali o nim pierwsze informacje w ignorancki sposób. Mówienie przez media o takich sensacjach, jak zakaz prowadzenia samochodu pod wpływem alkoholu, nieuchylaniu się od płacenia podatków czy niekorzystaniu z praktyk wróżbiarskich, miało przyczynić się do zbagatelizowania tak ważnego tekstu<sup>19</sup>. Istotne jest to, że dokument ten

<sup>15</sup> *Przekroczyć próg nadziei. Jan Paweł II odpowiada na pytania Vittoria Messoriego*, Redakcja Wydawnictw Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin 1994.

<sup>16</sup> L. Kołakowski, *Stuchając dobrego człowieka...*, *op. cit.*, s. 47.

<sup>17</sup> Por. L. Kołakowski, *Prorok odpowiedzialnej wolności...*, *op. cit.*, s. 101; por. L. Kołakowski, *Stuchając dobrego człowieka...*, *op. cit.*, s. 49.

<sup>18</sup> Por. *Ibidem*, s. 104.

<sup>19</sup> Por. L. Kołakowski, *Laik nad Katechizmem... się wymądrza, [w:] tenże, Czy Pan Bóg jest szczęśliwy i inne pytania*, Znak, Kraków 2009, s. 96.

nie stał się typowym podręcznikiem teologii. Wszelkie interpretacje w nim przedłożone są ujęte w sposób zwięzły, bez zbędnego skupiania się na detalach i historycznych dyskusjach<sup>20</sup>. *Katechizm Kościoła Katolickiego* nie potępia żadnych innych form chrześcijaństwa ani religii niechrześcijańskich, a także potwierdza, że perspektywa zbawienia pozostaje otwarta dla wszystkich ludzi<sup>21</sup>. W kwestii łaski i predestynacji dokument ten odchodzi od spuścizny augustiańskiej<sup>22</sup>. Tradycyjna nauka Kościoła zostaje w nim nie tylko skodyfikowana, ale także wzbogacona o liczne uzupełnienia i wyjaśnienia w świetle nauczania Soboru Watykańskiego II (i późniejszego)<sup>23</sup>.

Bardzo cenny dokument stanowi w oczach L. Kołakowskiego papieska encyklika *Fides et ratio* (1998), o której bez wątpienia jeszcze długo będzie się mówić. Encyklika o wierze i rozumie to tekstem niezwykle bogaty i różnorodny. To słowa świadectwa złożonego przez człowieka niezachwianej i potężnej wiary, a nie wypowiedź doktrynalna<sup>24</sup>. Papież w dokumencie tym powraca do swych trosk z dziedziny filozofii. Twierdzenie, że wiara i rozum nie mogą sobie zaprzeczać, wypływa z tradycji tomistycznej i pozostaje dla papieża czymś oczywistym<sup>25</sup>. Jan Paweł II ubolewa nad tym, że postmodernizm odchodzi od klasycznego pojęcia prawdy i problemów metafizycznych. Ojciec Święty wiele razy wyrażał swój szacunek wobec nauki i jej autonomii, aczkolwiek zarazem negował dążenia filozofii do samowystarczalności i domyślnego odrzucenia Objawienia<sup>26</sup>.

## Atmosfera spotkań i ostatnie lata pontyfikatu

L. Kołakowski poznał Jana Pawła II osobiście, a podczas jednej z prywatnych rozmów papież, mając świadomość, że jego rozmówca należał niegdyś do środowiska zwalczającego Kościół, zaznaczył, że po napisaniu artykułu o Jezusie Chrystusie w życiu filozofa zaszła jakaś poważna zmiana; L. Kołakowski podkreśla bardzo przyjazny ton tej rozmowy i spotkania z papieżem<sup>27</sup> „A na koniec powiedział: Kochany bracie, niech pan częściej nas tu odwiedza. Bardzo przyjaźnie mnie przyjął”<sup>28</sup>. Wielokrotnie także L. Kołakowski brał udział

<sup>20</sup> Por. *Ibidem*, s. 103.

<sup>21</sup> Por. *Ibidem*, s. 97; por. L. Kołakowski, *Prorok odpowiedzialnej wolności...*, *op. cit.*, s. 104.

<sup>22</sup> Por. L. Kołakowski, *Laik nad Katechizmem...* *op. cit.*, s. 103-105.

<sup>23</sup> Por. L. Kołakowski, *Prorok odpowiedzialnej wolności...*, *op. cit.*, s. 104.

<sup>24</sup> Por. L. Kołakowski, *Fides et ratio. Mała uwaga o wielkiej encyklice*, [w:] tenże, *Czy Pan Bóg jest szczęśliwy i inne pytania*, Znak, Kraków 2009, s. 117.

<sup>25</sup> Por. *Ibidem*, s. 113; Por. L. Kołakowski, *Prorok odpowiedzialnej wolności...*, *op. cit.*, s. 104.

<sup>26</sup> Por. *Ibidem*, s. 104-105.

<sup>27</sup> Por. Z. Mentzel, *Czas ciekawy, czas niespokojny*, t. 2..., *op. cit.*, s. 117.

<sup>28</sup> *Ibidem*.



w naukowych spotkaniach organizowanych przez Instytut Nauk o Człowieku w Castel Gandolfo, na których obecny był także papież<sup>29</sup>. L. Kołakowski, powracając do tamtych wydarzeń, podkreśla wielką swobodę panującą podczas rozmów z papieżem. „W przerwach mogliśmy z Papieżem rozmawiać i pytać, o co chcieliśmy. To wszystko odbywało się bez pompy papieskiej, bez czołobitności wobec urzędu. Nie mieliśmy poczucia jego przytłaczającej obecności wcale”<sup>30</sup>.

Kardynał Stanisław Dziwisz, wspominając pośmiertnie L. Kołakowskiego, stwierdził: „Spotykałem go wielokrotnie w Castel Gandolfo. Brał udział w konferencjach w Pałacu Apostolskim, na które Ojciec Święty Jan Paweł II podczas wakacji zapraszał najwybitniejszych przedstawicieli różnych dziedzin nauki. Spotkania Leszka Kołakowskiego z Ojcem Świętym były zawsze twórcze i przyjazne. Mogę potwierdzić, że dobrze się rozumieli na płaszczyźnie nauki i oceny współczesnego świata. Uderzała mnie zawsze jego obecność na Mszach Świętych celebrowanych przez Jana Pawła II w kaplicy Domu Papieskiego<sup>31</sup>. Nie była to bierna obecność. Miałem wrażenie, że się modlił”<sup>32</sup>.

Ostatnie lata pontyfikatu Jana Pawła II naznaczone były pasmem cierpienia. Papież nigdy nie poddawał się swoim dolegliwościom, lecz modlił się i ciężko pracował; był dzielnym człowiekiem<sup>33</sup>. Można wręcz pokusić się o stwierdzenie, że Jana Pawła II charakteryzowała niemal nieludzka energia. Wrażenie to było szczególnie silne, gdy papież przebywał w ojczyźnie, zwłaszcza w rejonie Tatr<sup>34</sup>. Śmiało można powiedzieć, że niczyje zmaganie się z bólem oraz zgon<sup>35</sup> nie przyczyniły się do tak globalnego poruszenia, jak było to w przypadku Jana Pawła II<sup>36</sup>. Również dla L. Kołakowskiego było to wydarzenie bezprecedensowe, podczas którego identyfikował się z myślami i uczuciami milionów ludzi na całym świecie. Cierpienie i śmierć Karola Wojtyły – jak żadne inne przedtem – obudziło wśród wielu narodów nie tylko fałę łez, ale także i tsu-

---

<sup>29</sup> Por. *Ibidem*.

<sup>30</sup> *Ibidem*, s. 118.

<sup>31</sup> L. Kołakowski przyznaje, że na Mszy Świętej z papieżem w kaplicy w Castel Gandolfo był obecny jeden raz; Por. Z. Mentzel, *Czas ciekawy, czas niespokojny*, t. 2..., *op. cit.*, s. 118.

<sup>32</sup> RN, *Kard. Dziwisz: Jan Paweł II i Leszek Kołakowski dobrze się rozumieli (dokumentacja)*, <http://fra3.pl/Kard-Dziwisz-Jan-Pawel-II-i-Leszek-Kolakowski-dobrze-sie-rozumieli-dokumentacja,a,4245> (online: 20.04.2013).

<sup>33</sup> Por. Z. Mentzel, *Czas ciekawy, czas niespokojny*, t. 2..., *op. cit.*, s. 120.

<sup>34</sup> Por. L. Kołakowski, *Prorok odpowiedzialnej wolności...*, *op. cit.*, s. 105.

<sup>35</sup> Papież Jan Paweł II po przebyciu długiej i wyczerpującej choroby odszedł do wieczności dnia 2 kwietnia 2005 r., o godzinie 21.37; por. G. O'Connor, *Ojciec wszystkich. Życie Jana Pawła II*, Dom Wydawniczy Rebis, Poznań 2005, s. 344.

<sup>36</sup> Por. L. Kołakowski, *Dzięki niemu jesteśmy lepsi*, [w:] tenże, *Kościół w krainie wolności. O Janie Pawle II, Kościele i chrześcijaństwie*, Znak, Kraków 2011, s. 87.

nami dobrych życzeń<sup>37</sup>.

Jan Paweł II wcielał w życie swoją postawą ideały ewangeliczne<sup>38</sup>. Był człowiekiem doskonale wykształconym, a zarazem mężem ogromnej i niezachwianej wiary, pełnym współczucia dla bliźnich. Jeżeli unosił się gniewem, to czynił tak tylko wobec obojętności uprzywilejowanych środowisk na ludzką nędzę i nieszczęście. Ilekroć przemawiał, ciągle dostosowywał swój język do słuchaczy, co więcej – przesłanie papieża było zawsze *urbi et orbi* i nieustannie dotyczyły kwestii Boga i człowieka, dobra i zła, życia doczesnego i zbawienia<sup>39</sup>. Każde słowo, które wychodziło z ust Papieża, tkwiło głęboko swymi korzeniami w jego duszy. Były to słowa człowieka żyjącego na co dzień wiarą i dlatego też poruszały miliony serc i stawały się dla nich ucztą duchową. L. Kołakowski zauważa, że wszystko, co usłyszeliśmy od papieża, przyczyniło się nie tylko do odmienienia na lepsze otaczającego nas świata, ale także uczyniło lepszymi nas samych<sup>40</sup>. „Kiedy powtarzał słowa Chrystusa „Nie lękajcie się” – stwierdza L. Kołakowski [przyp. aut. M.Ch.] – widzieliśmy, że mówi to człowiek, który się właśnie nie lęka, nie lęka się niczego, bo żyje zaufaniem całkowitym i bezwzględny do Boga, bo wierzy, że cokolwiek się stanie, przyniesie w końcu dobro jakieś i że również cierpienia, które los nam zsyła i które nie oszczędzają nikogo, możemy myślami na dobre obrócić, i dzięki niemu, powtarzam, jesteśmy może trochę lepsi, niż byliśmy”<sup>41</sup>.

## Podsumowanie

Postawa L. Kołakowskiego stanowi niezbitą dowód na to, że człowiek, który uczciwie szuka odpowiedzi na istotne pytania dotyczące życia ludzkiego, w efekcie stanie się w mniejszym lub większym stopniu apologetą chrześcijaństwa. Polski filozof nie jest strażnikiem wiary z urzędu, lecz samozwańczym krytycznym obrońcą chrześcijaństwa, który w mądrości Kościoła dostrzega istotne przesłanki do odkrycia sensu ludzkiej egzystencji. Kościół od samego początku wznosił piękny gmach teologii i filozofii, której centrum stanowiła osoba Jezusa Chrystusa. Swoiste ukierunkowanie na każdego człowieka obliuguje Kościół do tego, by nie pozostawał obojętny na kontekst, w którym działa. Niezależnie od tego, jak bardzo chrześcijanie będą uciskani czy w jakim kryzysie się znajdują, nie mogą zrezygnować z dawania świadectwa o prawdzie i dobru. Kryzysowi zawsze towarzyszy odnowa, zapewniając Kościołowi żywotność. Do tej niezwyklej żywotności chrześcijaństwa przyczyniają się świadko-

<sup>37</sup> Por. *Ibidem*, s. 87.

<sup>38</sup> Por. Z. Mentzel, *Czas ciekawy, czas niespokojny*, t. 2..., *op. cit.*, s. 123.

<sup>39</sup> Por. L. Kołakowski, *Prorok odpowiedzialnej wolności...*, *op. cit.*, s. 106.

<sup>40</sup> Por. L. Kołakowski, *Dzięki niemu jesteśmy lepsi...*, *op. cit.*, s. 87.

<sup>41</sup> *Ibidem*.

wie wiary, po prostu ludzie święci, do których bez wątpienia należał Jan Paweł II. Dopóki będą w Kościele wyznawcy Chrystusa żyjący autentycznie według zasad Ewangelii, dopóty zachowa on swoją wiarygodność i moc przemiany świata.

## Piśmiennictwo

- Jan Paweł II, *Encyklika Redemptor hominis* (04.03.1979) [w:] *Encykliki Ojca Świętego Jana Pawła II*, Znak, Kraków 2003.
- Kołodkowski L., *Charyzmatyczny przywódca, charyzmatyczny nauczyciel*, [w:] tenże, *Czy Pan Bóg jest szczęśliwy i inne pytania*, Znak, Kraków 2009.
- Kołodkowski L., *Dzięki niemu jesteśmy lepsi*, [w:] tenże, *Kościół w krainie wolności. O Janie Pawle II, Kościele i chrześcijaństwie*, Znak, Kraków 2011.
- Kołodkowski L., *Fides et ratio. Mała uwaga o wielkiej encyklice*, [w:] tenże, *Czy Pan Bóg jest szczęśliwy i inne pytania*, Znak, Kraków 2009.
- Kołodkowski L., *Laik nad Katechizmem... się wymądrza*, [w:] tenże, *Czy Pan Bóg jest szczęśliwy i inne pytania*, Znak, Kraków 2009.
- Kołodkowski L., *Prawda i wolność, co pierwsze?*, [w:] tenże, *Czy Pan Bóg jest szczęśliwy i inne pytania*, Znak, Kraków 2009.
- Kołodkowski L., *Prorok odpowiedzialnej wolności*, [w:] tenże, *Kościół w krainie wolności. O Janie Pawle II, Kościele i chrześcijaństwie*, Zank, Kraków 2011.
- Kołodkowski L., *Słuchając dobrego człowieka*, [w:] tenże, *Kościół w krainie wolności. O Janie Pawle II, Kościele i chrześcijaństwie*, Znak, Kraków 2011.
- Mentzel Z., *Czas ciekawy, czas niespokojny. Z Leszkiem Kołodkowskim rozmawia Zbigniew Mentzel*, t. 2, Znak, Kraków 2008.
- O'Connor G., *Ojciec wszystkich. Życie Jana Pawła II*, Dom Wydawniczy Rebis, Poznań 2005.
- Przekroczyć próg nadziei. Jan Paweł II odpowiada na pytania Vittoria Messoriego*, Redakcja Wydawnictw Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin 1994.
- Seweryniak H., *Teologia fundamentalna*, t. 2, Towarzystwo „Więź”, Warszawa 2010.
- Skierkowski M., *Powołanie i warsztat teologa. Wprowadzenie do teologii*, Biblos, Tarnów 2012.

## Źródła internetowe

- RN, *Kard. Dziwisz: Jan Paweł II i Leszek Kołodkowski dobrze się rozumieli (dokumentacja)*, <http://fra3.pl/Kard-Dziwisz-Jan-Pawel-II-i-Leszek-Kolakowski-dobrze-sie-rozumieli-dokum-entcja,a,4245> (online: 20.04.2018).

Autor

*mgr Mariusz Chrostowski*  
Katolicki Uniwersytet w Eichstätt  
Wydział Pedagogiczno-Filozoficzny

# O Wydawnictwie

## EXANTE

### ⇒ Profil wydawniczy

Wydawnictwo Naukowe Exante specjalizuje się w publikacjach akademickich i publikacjach naukowych.

Nakładem Wydawnictwa Naukowego Exante ukazują się publikacje książkowe i publikacje elektroniczne, przede wszystkim: monografie naukowe autorskie, współautorskie i wieloautorskie.

W dorobku Wydawnictwa znajdują się publikacje naukowe z obszaru nauk społecznych, humanistycznych, ekonomicznych, prawnych, medycznych i innych.

Misja Wydawnictwa Naukowego Exante to popularyzacja dorobku naukowego Autorów publikacji.

### ⇒ Współpraca

Exante współpracuje z uczonymi z różnych ośrodków naukowych w kraju i za granicą w charakterze autorów, redaktorów i recenzentów. Obsługuje konferencje, targi, kongresy i sympozja.

### ⇒ Adresaci oferty wydawniczej

Oferta Wydawnictwa skierowana jest do studentów, doktorantów, pracowników naukowych i wszystkich zainteresowanych publikowaniem naukowym.

### ⇒ Oferta

Exante specjalizuje się w wydawaniu publikacji i prac naukowych w formie książkowej oraz elektronicznej.

#### Oferujemy możliwość wydania:

- monografii autorskiej,
- monografii współautorskiej lub rozdziału w monografii współautorskiej,
- rozdziału w ramach monografii naukowej wieloautorskiej,
- publikacji naukowej innej niż monografia,
- publikacji pokonferencyjnej,
- publikacji będącej rezultatem innych wydarzeń naukowych,
- prac habilitacyjnych i doktorskich (również w formie monografii naukowych),
- prac promocyjnych: magisterskich, inżynierskich, licencjackich (również w formie monografii naukowych).

Zapraszamy do współpracy



eISBN 978-83-65374-83-7  
ISBN 978-83-65374-82-0

