



**POLITECHNIKA
OPOLSKA**

PRZEGLĄD NAUK STOSOWANYCH

pod redakcją
Mariusza Zielińskiego

nr **34**

Wydział Ekonomii i Zarządzania
Opole, 2022

Politechnika Opolska

Przegląd Nauk Stosowanych

Nr 34 (1)

ISSN 2353-8899

Przegląd Nauk Stosowanych

Nr 34 (1)

pod redakcją
Mariusza Zielińskiego

Opole 2022

Przegląd Nauk Stosowanych Nr 34 (1)

Redakcja: Mariusz Zieliński

Wszystkie artykuły zostały ocenione przez dwóch niezależnych recenzentów
All contributions have been reviewed by two independent reviewers

Komitet Naukowy czasopisma:

dr hab. Mariusz Zieliński (przewodniczący), dr inż. Małgorzata Adamska,
dr hab. Maria Bernat, prof. dr hab. Izabela Jonek-Kowalska, dr inż. Brygida
Klemens, dr hab. Barbara Kryk, dr hab. Małgorzata Król, dr Sabina Kubiciel-
Lodzińska, dr hab. Aleksandra Kuzior, prof. dr hab. Krzysztof Malik,
dr Katarzyna Mazur-Włodarczyk, Roland Moraru, PhD. Prof. (Rumunia),
doc. PhDr. Michal Oláh PhD (Słowacja), Volodymyr O. Onyshchenko, Ph.D. Prof.
(Ukraina), dr hab. Kazimierz Rędziński, dr hab. Diana Rokita-Porskat,
dr hab. Brygida Solga, dr inż. Marzena Szewczuk-Stępień,
dr hab. Urszula Szuścik, doc. PhDr. ThDr. Pavol Tománek, PhD (Słowacja),
PhDr. Jiří Tuma, PhD (Republika Czeska), dr inż. Katarzyna Widera,
dr hab. inż. Janusz Wielki

Komitet Redakcyjny:

dr hab. Mariusz Zieliński (przewodniczący), dr inż. Małgorzata Adamska,
dr hab. Maria Bernat, prof. dr hab. Krzysztof Malik, dr hab. inż. Janusz Wielki,
dr Agnieszka Janeta (sekretarz)

Recenzenci: Małgorzata Król, Krzysztof Malik, Tomasz Nawrocki,
Mariusz Zieliński

Copyright by Politechnika Opolska 2022

Projekt okładki: Krzysztof Kasza

Opracowanie graficzne: Oficyna Wydawnicza Politechniki Opolskiej

Wydanie I, 2022 r.

ISSN 2353-8899

Spis treści

Mariusz ZIELIŃSKI SŁOWO WSTĘNE.....	7
Wanda MUSIALIK, Weronika DUDA POTRZEBA ZAINTERESOWANIA OKREŚLENIEM EKONOMICZNEGO WYMIARU BHP W SPORCIE; PIŁKA NOŻNA.....	9
Anna SZELIGA-DUCHNOWSKA PRZEJAWIANIE ZACHOWAŃ KONTRPRODUKTYWNYCH W MIEJSCU PRACY WEDŁUG WIEKU.....	31
Barbara KESLER OPOLSCY STUDENCI WYBRANYCH KIERUNKÓW STUDIÓW JAKO PRZEDSTAWICIELE POKOLENIA NA LOKALNYM RYNKU PRACY.....	45
Eryk FRANKE BRANŻA GASTRONOMICZNA A REALIZACJA ZAŁOŻEŃ UCZCIWYCH WARUNKÓW PRACY EUROPEJSKIEGO FILARU PRAW SOCJALNYCH.....	59
Natalia Lichowicz MOTYWACJA PRACOWNIKÓW W ZDALNYM MODELU PRACY.....	85
Paulina DUDZICZ RÓŻNICE W STUDENCKICH BUDŻETACH GOSPODARSTW DOMOWYCH W ZALEŻNOŚCI OD STATUSU NA RYNKU PRACY.....	111

SŁOWO WSTĘPNE

Numer 34 „Przeglądu Nauk Stosowanych” zawiera sześć artykułów, z których większość jest opracowana na podstawie badań przeprowadzonych na potrzeby prac dyplomowych, licencjackich i magisterskich.

Pierwszy z opublikowanych artykułów autorstwa W. Musialik i W. Dudy dotyczy urazów odnoszonych podczas gry w piłkę nożną. Autorki wskazują, że polskie ustawy o sporcie, o kulturze fizycznej oraz o bezpieczeństwie imprez masowych nie w pełni odwzorowują przepisy zawarte w rozdziale X Kodeksu pracy. Powinny one zostać uzupełnione o m.in. szkolenia z zakresu bezpieczeństwa uprawiania piłki nożnej, czynności związane z wypadkiem podczas gry lub treningu, a także chorób zawodowych powstałych na tym tle. Brak takich uregulowań utrudnia ocenę całkowitych kosztów związanych z zagrożeniem zdrowia osób uprawiających grę w piłkę nożną.

Drugi z opublikowanych artykułów przygotowany przez A. Szeligę-Duchnowską poświęcono zachowaniom kontrproduktywnym, które szkodzą organizacji. Autorka przeprowadziła ankietę zawierającą pytania o występowanie tego typu zachowań wśród respondentów, a następnie dokonała analizy odpowiedzi z perspektywy różnicy częstotliwości występowania zachowań kontrproduktywnych z perspektywy wieku. Wyniki ujawniają, że respondenci w wieku powyżej 53. roku życia najczęściej przejawiają tego typu zachowania, zachodzi także prawidłowość – im starsza grupa wiekowa, tym częściej pojawiają się w niej nadużycia. Najrzadziej tego rodzaju zachowania występują w najmłodszej grupie respondentów.

W artykule autorstwa B. Kesler poruszono kwestię współczesnych przemian pokoleniowych, koncentrując się na charakterystyce młodzieży akademickiej jako reprezentantów pokolenia Z na rynku pracy. Szczególną uwagę zwrócono na identyfikację aktywności zawodowej opolskich studentów. Przy wykorzystaniu metody sondażu diagnostycznego, przeprowadzonego wśród 426 studentów dowiedziono, że większość ankietowanych znajduje zatrudnienie w obszarach działalności niepowiązanych z kierunkiem kształcenia, zasadniczo w ramach prac okresowych, aprobując pensję zbliżoną do poziomu minimalnego wynagrodzenia.

Kolejny artykuł, którego autorem jest E. Franke traktuje o nielegalnych praktykach zatrudniania w branży gastronomicznej. Autor wskazuje, że praktyki te są niezgodne z Europejskim filarem praw socjalnych. Rzeczywiste warunki pracy w gastronomii odbiegają od wytycznych dotyczących uczciwych warunków pracy. Co więcej, sytuacja na rynku

pracy i brak oporu ze strony pracowników prawdopodobnie uniemożliwią poprawę nieuczciwych warunków pracy w tej branży.

Artykuł przygotowany przez N. Lichowicz próbuje znaleźć odpowiedź na pytanie, co wpływa na motywację w zdalnym modelu pracy? Sondaż przeprowadzony wśród 80 osób wskazuje, że istotną rolę odgrywa elastyczny czas pracy oraz możliwość utrzymania równowagi między pracą a życiem osobistym. Istotne jest także systematyczne monitorowanie i udzielanie informacji zwrotnej dotyczącej wyników pracy.

Ostatni artykuł, autorstwa P. Dudzicz, wskazuje na znaczące różnice w budżetach studenckich gospodarstw domowych, w zależności od tego, czy studenci podejmują pracę zarobkową. Opracowanie powstało na podstawie badań ankietowych obejmujących 428 studentów Politechniki Opolskiej i Uniwersytetu Opolskiego. Budżety studentów pracujących różnią się od budżetów studentów niepodejmujących pracy. Głównym źródłem utrzymania studentów niepodejmujących pracy jest pomoc finansowa rodziny, natomiast studenci pracujący w głównej mierze utrzymują się z otrzymywanej płacy. Zauważono również, że obie grupy respondentów nie wydatkują całości swoich dochodów i generują niemal 30% oszczędności.

Redakcja Przeglądu Nauk Stosowanych wyraża nadzieję, że przedstawione w numerze artykuły spotkają się z zainteresowaniem ze strony czytelników.

Mariusz Zieliński

Wanda MUSIALIK
Weronika DUDA

POTRZEBA ZAINTERESOWANIA OKREŚLENIEM EKONOMICZNEGO WYMIARU BHP W SPORCIE; PIŁKA NOŻNA¹

Streszczenie: Piłka nożna naraża zawodników na szereg urazów. Polskie ustawy o sporcie, o kulturze fizycznej oraz o bezpieczeństwie imprez masowych nie w pełni odwzorowują przepisy zawarte w rozdziale X Kodeksu pracy. Pominięto kwestie m.in. szkoleń z zakresu bezpieczeństwa uprawiania piłki nożnej, czynności związanych z wypadkiem podczas gry lub treningu, a także chorób zawodowych powstałych na tym tle. Pomijane kwestie utrudniają ocenę całkowitych kosztów wynikających z braku unormowań ograniczających występowanie zagrożeń zdrowia osób uprawiających piłkę nożną.

THE NEED FOR INTEREST IN DEFINING THE ECONOMIC DIMENSION IN SPORT: FOOTBALL

Summary: Football exposes players to a number of injuries. Polish acts on sports, on physical culture and on the safety of mass events do not fully reflect the provisions contained in Chapter X of the Labor Code. Issues omitted included: training in the field of football safety, activities related to an accident during a game or training, as well as occupational diseases resulting from this. Omitted issues make it difficult to assess the total costs resulting from the lack of regulations limiting the health risks of people practicing football.

Słowa kluczowe: piłka nożna, koszty, bezpieczeństwo gry i treningu, stadion sportowy.

Keywords: football, costs, game and training safety, sports stadium.

1. WSTĘP

Do najbardziej popularnych na świecie sportów należy piłka nożna. Grają w nią zarówno nastolatki, jak i dorośli amatorzy, a także profesjonalni zawodnicy. Profesjonalistów skupia FIFA (Międzynarodowa Federacja Związku Piłki Nożnej), która jednoczy 203 organizacje narodowe i zrzesza ponad 200 milionów zarejestrowanych graczy, w tym

¹ Inspiracją napisania artykułu stała się praca dyplomowa Weroniki Dudy pt. Uwarunkowania ekonomiczne bezpieczeństwa i higieny pracy w sporcie piłka nożna. Praca licencjacka napisana pod kierunkiem prof. dr hab. Wandy Musialik, Wydział Ekonomii i Zarządzania Politechniki Opolskiej, Opole 2023. Podczas jej przygotowywania napotkano na trudności znalezienia publikacji na temat podejmowanych działań na rzecz zastosowania obowiązujących krajowych przepisów bhp w rywkach piłki nożnej.

40 mln kobiet [Adamczyk, Luboiński 2003: 237]. W 2007 r. liczbę tę szacowano na 265 mln ludzi [Kunz 2007: 10–15]. Liczba fanów wynosić miała ponad 330 mln ludzi na całym świecie. Według danych uzyskanych od Polskiego Związku Piłki Nożnej dyscyplinę tę uprawia 331 521 zawodników i 9 284 zawodniczek zrzeszonych w 6 166 klubach [Stempiński 2016: 16, 27]. Sport, chociaż działa prozdrowotnie [Wytyczne UE 2008: 3–6], może powodować pewne zagrożenie zdrowia, sprzyja bowiem powstaniu urazów. Rada Europy zaproponowała definicję terminu „urazu sportowego” jako wynik uczestniczenia w zajęciach sportowych powodujących zmniejszenie intensywności aktywności sportowych, albo potrzeba zasięgnięcia opinii medycznej lub leczenia, a także przynoszących niekorzystne skutki finansowe lub ekonomiczne [Adamczyk, Luboiński 2003: 237]. Z rozgrywkami piłkarskimi powiązane są także wydatki ponoszone w związku z zachowaniem bezpiecznych warunków ich prowadzenia, zwłaszcza aktami przemocy i postaw dyskryminujących podczas meczów piłkarskich [Biernat 2011: 12–14]. Dlatego może zastanawiać, w jakim stopniu wypadkowość w tym sporcie odzwierciedlona została w działaniach na rzecz ochrony zdrowia graczy, o ile rozwiązania w obrębie organizacji tego sportu wpisują się w ogólne warunki przestrzegania standardów unijnych oraz polskich przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Analizę rozwiązań przeprowadzono na podstawie opracowań zamieszczonych w bazach Google Scholar, ResearchGate, Academia.edu oraz bibliotekanauki.pl oraz dostępnych w Internecie ustaw sejmowych, a także ich prawnych interpretacji oraz zamieszczonych na stronach internetowych informacji organizacji związanych ze sportem, zwłaszcza z piłką nożną.

2. POZIOM URAZÓW W SPORCIE: PIŁKA NOŻNA

Sporty kontaktowe, do których należy piłka nożna, sprzyjają powstawaniu licznych urazów, które powodują kontuzje sportowe, wykluczające graczy z treningu lub meczu, a często powodujące potrzebę udzielenia pomocy przez wyspecjalizowany zespół medyczny. Według danych duńskich największa liczba kontuzji na 1000 godzin spędzonych na zajęciach sportowych przytrafia się podczas gry w piłkę nożną (4,2%). Zgodnie z ustaleniami Anglików ryzyko odniesienia urazu w piłce nożnej jest 1000 razy większe niż w czasie innej pracy – na 1000 h przytrafia się 0,02 wypadki przy pracy [Sochacki, Charakterystyka urazów : 1, 3]. Całkowita liczba urazów w profesjonalnym futbolu jest około 1000 większa niż np. w górnictwie [Adamczyk, Luboiński 2003: 237]. Częstotliwość kontuzji w czasie gry waha się pomiędzy 12 a 35 na 1000 h grania meczu, a tylko 1,5 do 7,6 przypadków na 1000 h treningu. Urazy w 75 do

93% przypadków dotyczą kończyny dolnej, w mniejszym stopniu dochodzi do urazów głowy, szyi i kręgosłupa oraz kończyny górnej. Na Wyspach Brytyjskich właściwie wszyscy zawodnicy w ciągu roku ulegali kontuzjom, częstość ich występowania ocenia się na 86 do 100%, a 22% zawodników ulegała im minimum 2 razy w ciągu sezonu. Zauważano przy tym, że część kontuzji mogła nie być zgłaszana trenerom, zwłaszcza przez młodych zawodników, obawiających się wykluczenia z najbliższego meczu po zgłoszeniu niedyspozycji [Sochacki, Charakterystyka urazów: 1, 3]. Wyniki badań przeprowadzonych przez naukowców z Glasgow University wykazały, że piłkarze są o trzy i pół raza bardziej narażeni na choroby związane z mózgiem. Jak się okazuje, głównym czynnikiem ryzyka jest uderzanie piłki głową [Gołąbek, Piłkarze są bardziej]. Szwedzcy badacze z Karolinska Institutet ustalili, że najlepsi piłkarze są narażeni na o 50% wyższe ryzyko rozwoju chorób neurodegeneracyjnych niż przeciętne osoby. Choroba Alzheimera i inne demencje zagrażały piłkarzom z 60% wyższym prawdopodobieństwem niż grupie kontrolnej [Błoński, 2023].

Statystyki dotyczące wypadków przy pracy przeważnie nie uwzględniają wydarzeń mających miejsce podczas rozgrywek sportowych. Wynika to z przyjętej praktyki „autonomii” prawodawstwa sportowego [Biliński 2011: 40]. Nie jest to typowe dla rozwiązań europejskich, gdyż np. w przypadku Wielkiej Brytanii uznano potrzebę nadzoru nad zdrowiem dla profesjonalnych piłkarzy, na podstawie kryteriów określonych w brytyjskim prawodawstwie dotyczącym zdrowia i bezpieczeństwa [Fuller, Hawkins 1997: 148]. W przypadku Polski zdaniem M. Bilińskiego to „dziś jest to jeszcze dziedzina nieukształtowana” [Biliński 2011: 17]. Stąd w publikacjach rzadko kiedy zawodowego piłkarza kojarzono z terminem pracownik, wobec którego ustawodawca nałożył na zatrudniającego szereg obowiązków z tytułu przestrzegania przepisów bhp. Specyfika angażowania piłkarza przez klub sportowy, dopiero w ramach sądowej sprawy Jeana-Marka Bosmana² dotycząca transferu, przez Trybunał Sprawiedliwości UE w 1995 r. skojarzona została z terminem „pracownik” i możliwością korzystania z artykułu 48 Traktatu EWG,

² Jean-Marek Bosman (ur. 1964) – belgijski gracz, który wstąpił na drogę sądową przeciwko dotychczasowemu klubowi, który uniemożliwił w 1990 r. mu swobodny wybór nowego klubu. Sprawa dotyczyła zgodności z prawem UE niektórych zasad transferu zawodników mających wówczas zastosowanie w europejskiej zawodowej piłce nożnej. S. Van den Bogaert, From Bosman to Bernard C-415/93; [1995] ECR I-4921 to C-325/08; [2010] ECR I-2177, in: *Leading Cases in Sports Law*, Belfast 2013, pp. 91–106; Piłkarz też pracownik *europeanlegalculture* <https://europeanlegalculture.wordpress.com/2014/03/24/pilkarz-tez-pracownik/>

według którego: „zapewnia się swobodny przepływ pracowników wewnątrz Wspólnoty” [Wyrok Trybunału Sprawiedliwości EU 1995].

Pracodawcą dla osób zaangażowanych w uprawianie piłki nożnej (gracza, trenera, masażysty oraz pozostałych członków obsługi zawodników) pozostają kluby sportowe. Odpowiadają one także za bezpieczeństwo zarządzanych obiektów. Jako pracodawcy podlegają przepisom bhp, obowiązującym wszystkich zatrudniających pracowników niezależnie od charakteru zawartej umowy [Liwo, Nowosiadły-Krzywonos 2015: 100–108].

3. OGÓLNE OBOWIĄZKI PRACODAWCY W ZAKRESIE BHP

W Polsce ochronę zdrowia oraz bezpieczeństwo w pracy gwarantuje Konstytucja RP. Ogólny zakres praw sformułowano tam w art. 38, gdzie ustawodawca zapisał gwarancję, że „Rzeczpospolita Polska zapewnia każdemu prawną ochronę życia”, a także art. 66 ust. 1. „Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy” oraz art. 66 ust. 1 ustawy zasadniczej, stanowiący: „Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy” oraz art. 68 ust. 1: „Każdy ma prawo ochrony zdrowia”. Szczegółowy zakres przepisów wyznaczano w Rozdziale X Kodeksu Pracy [dalej: k. p.], w którym na pracodawcę nałożono między innymi obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy także osobom fizycznym, wykonującym pracę na innej podstawie aniżeli stosunek pracy [Mędrala 2022: 134]. Po 2004 r., kiedy nastąpiła integracja Polski z Unią Europejską, polskiego ustawodawcę zobowiązano do implementacji do ustawodawstwa krajowego unijnych regulacji prawnych, także w odniesieniu do sportu [Liwo, Nowosiadły-Krzywonos 2015: 100–108].

Zgodnie z art. 304 § 1 k. p. pracodawca został obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Prawo to dotyczyło zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, jak też na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę oraz innych osób, np. „postronnym, niebiorącym udziału w procesie pracy” (art. 207 § 4 k. p.). Wspomniany przepis zobowiązał pracodawcę m.in. do organizowania pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy, przestrzegania w zakładzie pracy bhp, wydawania poleceń usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolowania wykonania tych poleceń, reagowania na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywania środków podejmowanych w celu ich doskonalenia. Zatrudniającego zobowiązano także do uwzględniania ochrony zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełno-

sprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych [Mędrala 2015: 147–148], a także zapewnienia wykonania zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami [Obowiązki i prawa pracownika].

Zdaniem M. Mędrali w orzecznictwie zwrócono uwagę, „iż obowiązki pracodawcy w zakresie bhp” mają charakter:

- bezwarunkowy (obciążają pracodawcę niezależnie od sposobu spełnienia świadczenia przez pracownika),
- niepodzielny (działania i zaniechania innych podmiotów nie zwalniają pracodawcy od odpowiedzialności za stan bhp w miejscu pracy),
- realny (muszą być wykonane w naturze, bez możliwości wykonania zastępczego w postaci wypłaty równowartości nieotrzymanego świadczenia),
- podwójnie zakwalifikowany (są powinnościami ze stosunku pracy o charakterze zobowiązaniowym wobec pracownika i publicznoprawnym wobec państwa, którego wykonanie jest zabezpieczone nadzorem państwowym) [Mędrala 2015: 148].

Przestrzeganie przepisów bhp ma na celu nie tylko funkcję prewencyjną, tj. ochronę życia i zdrowia pracobiorców, ale obejmuje także regulacje mające na celu polepszenie zdrowia i samopoczucia osób zajętych w procesie pracy. Od 21 lutego 2023 r. pracodawca uzyskał prawo do sprawdzenia alkomatem poziomu trzeźwości pracowników. Prawo to zostało wpisane do Kodeksu pracy [Jaskulska 2023: 137–139].

Od lat zainteresowani zagadnieniem wydatków ponoszonych na rzecz zachowania bezpieczeństwa i zdrowia zatrudnionych stwierdzają, że w społeczeństwie nieuświadomiane są koszty ponoszone wskutek wypadków w pracy i chorób zawodowych [Smoliński, L. Solecki 2015: 25-27]. W 2013 r. skalę szacunku ekonomicznych kosztów przedstawiono w raporcie opracowany na zlecenie Związku Pracodawców Innowacyjnych Firm Farmaceutycznych INFARMA oraz sfinansowany z grantu The Pharmaceutical Research and Manufacturers of America (PhRMA) oraz środków INFARMY [Metodyka pomiaru kosztów].

4. OGÓLNE OBOWIĄZKI PRACOWNIKA W ZAKRESIE BHP

Art. 211 k.p. zobowiązał pracownika do znajomości przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, udziału w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawania się wymaganym egzaminom sprawdzającym. Do jego obowiązków włączono wykonywanie pracy w sposób zgodny z przepisami bhp oraz stosowanie się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych. Do tego rodzaju zadań zali-

czono także dbałość o stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy, a także stosowanie środków ochrony zbiorowej oraz używanie przydzielonych środków ochrony indywidualnej, w tym odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem. Pracownik zobowiązany został do poddawania się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosowania się do wskazań lekarskich. Ogólne zobowiązania bhp obejmują także niezwłoczne zawiadomienia przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzeżenie współpracowników, a także innych osób znajdujących się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie. Uzupełniającym obowiązkiem zatrudnionego było współdziałanie z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy [Mędrala 2015: 147].

Poza Kodeksem Pracy, który określa ogólne przepisy dotyczące bhp, szczegółowe normy określają przepisy pozakodeksowe. W przypadku sportu ten rodzaj dokumentu stanowi ustawa z dnia 25 czerwca 2010 r. o sporcie (Dz.U. nr 127, poz. 857). Zdaniem M. Liwo i E. Nowosiadły-Krzywonos ustawodawca „w rozdziale siódmym nie docenia problemu bezpieczeństwa w sporcie, traktując go w sposób bardzo pobieżny. Przejawia się to w ograniczeniu regulacji w art. 37 jedynie do obowiązku uzyskania orzeczenia lekarskiego o stanie zdrowia umożliwiającego bezpieczne uczestnictwo we współzawodnictwie sportowym” [Liwo, Nowosiadły-Krzywonos 2015: 104].

5. WSKAZANIA MIĘDZYNARODOWE I USTALENIA UNIJNE

Od 1998 r. w FIFA podjęto monitorowanie turniejowych przypadków kontuzji piłkarzy celem określenia tendencji w zakresie zachorowalności, charakteru i przyczyn urazów. Ten program nadzoru został uzupełniony o badania nad określonymi czynnikami ryzyka. Wśród nich wyróżniono czynniki wewnętrznie (związane z rozgrywkami) i przyczynowe (związane z wyposażeniem i środowiskiem). Oceniając ryzyko w piłce nożnej, wyznaczono dwa kierunki zarządzania nim. Dostrzeżono możliwość jego zmniejszenia albo przez akceptację ryzyka (np. ubezpieczenie), albo poprzez zmniejszenie ryzyka (np. kontrola, eliminacja). Do działań prewencyjnych zaliczono podjęcie środków ukierunkowanych na fizyczne (np. sprzęt), zarządzanie (np. prawa gry) lub ludzkie (np. zachowanie gracza) aspekty gry [Fuller, Junge, Dvorak 2011].

W przypadku unormowań unijnych zauważyć należy, że traktaty wspólnotowe bezpośrednio nie regulowały kwestii sportu. Podlega on unijnym dyrektywom jak każda inna sfera działalności gospodarczej czy

kulturalnej. Rada Wspólnot Europejskich w 1989 r. przyjęła dyrektywę w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy [Dyrektywa 89/391/EWG].

Po integracji Polski z UE nastąpiła implikacja przepisów wspólnotowych do polskiego prawodawstwa. Proces dotyczył także przepisów bhp.

Artykuł 165 traktatu z Lizbony z 2004 r., zmieniający traktat o Unii Europejskiej i traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, wzywał jedynie Unię Europejską do promocji sportu i zbudowania europejskiego wymiaru sportu.

W lipcu 2007 r. w „Białej Księdze” na temat sportu, przygotowanej przez Komisję Wspólnot Europejskich tylko ogólnie podniesiono problem bhp w sporcie. W art. 26 zapisano „*W stosownych przypadkach Unia Europejska włączy kwestie związane ze sportem, takie jak [...] doping, [...] oraz bezpieczeństwo podczas ważnych międzynarodowych wydarzeń sportowych, do dialogu politycznego i współpracy z krajami partnerskimi*” [Biała Księga 2007: 10]. *Rozwinięcie tego zapisu zawarto w twierdzeniu [...] „Zdrowie i bezpieczeństwo zawodników, szczególnie nieletnich, należy chronić i zwalczać działalność kryminalną w tym kontekście [...]”* [Biała Księga 2007: 16].

W dyskusji zorganizowanej przez prezydentkę hiszpańską w kwietniu 2010 r. Komisarz ds. Edukacji, Kultury, Wielojęzyczności i Młodzieży przyznała, iż należy uczynić ze sportu „jeden z fundamentów pod innowacyjną, solidarną Europę” [Biała Księga 2007: 10]. Szczególną uwagę zwrócono na warunki uprawiania sportu przez młodzież. W 2009 roku FIFA promowała i rozpowszechniła program zapobiegania urazom FIFA 11+ na całym świecie. Opracowany i zbadany przez Centrum Oceny Medycznej i Badań Medycznych FIFA (F-MARC), program opierał się na randomizowanym badaniu kontrolowanym i jednej ogólnokrajowej kampanii w piłce amatorskiej, która znacznie zmniejszyła obrażenia i koszty opieki zdrowotnej [Bizzini, Dvorak 2015: 1].

6. OBOWIĄZKI POLSKICH KLUBÓW I ZAWODNIKÓW Z OBSZARU BEZPIECZEŃSTWA

Przepisy bhp dotyczące zawodników zawarto w ustawie z dnia 25 czerwca 2010 r. o sporcie. Zagadnieniu poświęcono dwa artykuły umieszczone w odrębnym rozdziale. Polski związek sportowy zobowiązany został do „...uzyskania orzeczenia lekarskiego o stanie zdrowia umożliwiającym bezpieczne uczestnictwo we współzawodnictwie (art. 37.1). W drodze rozporządzenia minister do spraw zdrowia w porozumieniu z ministrem do spraw kultury fizycznej miał określić „kwalifika-

cje lekarzy uprawnionych do wydawania orzeczeń lekarskich, o których mowa w ust. 1, a także zakres i częstotliwość wymaganych badań lekarskich, uwzględniając specyfikę współzawodnictwa sportowego” (art. 37.2). Kluby sportowe, będące członkiem Polskiego Związku Sportowego [dalej: PZS] zobowiązano do bezwzględnej konieczności ubezpieczenia zawodników, uczestniczących we współzawodnictwie sportowym organizowanym przez PZS (art. 38) [Ustawa z dnia o sporcie 2010]. W uzasadnieniu do projektu ustawy o sporcie stwierdzono: „Uprawianie sportu poza systemem współzawodnictwa sportowego organizowanego przez polskie związki sportowe jest wolne i nie podlega reglamentacji prawnej” [Uzasadnienie projektu ustawy o sporcie 2009: 7].

Zasady uprawiania sportu pozostawiono właściwym polskim związkom sportowym, które miały uwzględniać zasady międzynarodowych federacji sportowych. To na polskich związkach sportowych spoczęło zadanie ustanawiania norm w danym sporcie, w zakresie przypisanym im projektowaną ustawą. W uzasadnieniu projektu ustawy uznano, że „Jednym z podstawowych warunków prawidłowej organizacji i uprawiania sportu jest zapewnienie bezpieczeństwa osobom uczestniczącym w tego rodzaju aktywności. Jednakże w zakresie bezpieczeństwa uznano, że określenie warunków przestrzegania bezpieczeństwa w sporcie, nie ogranicza przepisów prawa powszechnie obowiązującego. Dlatego też przepisy dotyczące bezpieczeństwa w sporcie ograniczono do niezbędnego minimum, wynikającemu ze specyfiki sportu [Uzasadnienie projektu ustawy o sporcie 2009: 21].

Kluby sportowe kwestie wchodzące w obszar bezpieczeństwa umieściły we wzorach typowych kontraktów z zawodnikami. Można w nich spotkać zapisy odnoszące się bezpośrednio do postaw odpowiadających obowiązkom z tytułu zachowania przepisów bhp. Zawodnik obowiązany został do powstrzymywania się od postaw, które mogą wpłynąć na obniżenie wartości świadczonych przez niego usług w ramach podpisanego kontraktu. Zaliczono do nich:

- „...umyślne zatajenie urazów i kontuzji, uniemożliwiających właściwe wykonywanie kontraktu, [...]
- spożywanie alkoholu w jakiegokolwiek formie i miejscu podczas obowiązków wynikających z Kontraktu oraz przebywania w miejscach publicznych w stanie nietrzeźwości, tj. powyżej 0,5 promila zawartości alkoholu we krwi;
- zażywanie narkotyków, środków dopingujących oraz innych środków farmakologicznych niezaleconych przez lekarza klubowego lub innego lekarza po konsultacji z lekarzem klubowym, oraz wszelkich

innych substancji, których używanie może w niekorzystny sposób wpłynąć na wizerunek Klubu lub stowarzyszenia;

- palenie papierosów, [...]
- wulgarnie odzywanie się lub wykonywanie obraźliwych, lub obscenicznych gestów, lub także zachowanie wobec innych zawodników, trenerów, sędziów, dziennikarzy, publiczności, sponsorów, działaczy klubów sportowych w miejscach publicznych zarówno w trakcie, jak i poza zajęciami sportowymi;
- udział w bójce, uderzenie, pobicie, oplucie lub popchnięcie rywala, sędziego, innego zawodnika z drużyny w trakcie lub poza zajęciami sportowymi;
- używanie innych niż dostarczone przez klub: strojów, obuwia, sprzętu sportowego innych akcesoriów wykorzystywanych w trakcie zajęć sportowych;
- podejmowanie czynności, które mogą narazić zawodnika na kontuzje, do których w szczególności należą: gra w piłkę nożną poza treningiem, jazda na nartach, surfing (windsurfing), wspinaczka, jazda motocyklem i inne.

Zawodnik na żądanie klubu obowiązany jest poddać się badaniom na zawartość w organizmie alkoholu, narkotyków, środków farmakologicznych (w szczególności środków dopingujących) oraz na stosowanie innych środków niedozwolonego wspomaganie oraz występowanie w organizmie wszelkich innych substancji, których używanie może w niekorzystny sposób wpłynąć na wizerunek Klubu lub stowarzyszenia [Owsianny 2015: 273–274]. Zobowiązania klubu dotyczą ubezpieczenia zawodnika od następstw nieszczęśliwych wypadków, zapewnienia mu cyklicznie niezbędnego sprzętu i wyposażenia sportowego potrzebnego do realizowania mu obowiązków, a także odpowiedniego poziomu kadry szkoleniowej oraz warunków treningowych i opieki lekarskiej związanej z wykonywaniem usług na rzecz klubu [Owsianny 2015: 274]. Kontrakt określa wiele zobowiązań wobec zawodnika. Klub powinien zapewnić zawodnikowi, z którym podpisał kontrakt, odpowiednią odzież i sprzęt potrzebny do skutecznego podnoszenia jego umiejętności. Dodatkowo powinny uwzględniać co najmniej cztery tygodnie odpoczynku bez przerwy [Duda 2023:15]. Kluby sportowe kwestie wchodzące w obszar bezpieczeństwa rozwiązują, nawiązując w zmodyfikowany sposób do ustaleń Kodeksu pracy. Wiążące dla nich są postanowienia ustawy o sporcie, ale zawarte w niej przepisy dotyczą bezpośrednio tylko graczy zrzeszonych w kwalifikowanych sportach. Bezpieczeństwo osób uprawiających sport wypoczynkowo ujęto w ustawie o kulturze fizycznej.

7. ZASADY BEZPIECZEŃSTWA W DZIEDZINIE KULTURY FIZYCZNEJ

Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków uprawiania sportu, rekreacji ruchowej i zajęć rehabilitacyjnych ich uczestnikom ustawodawca powierzył osobom prawnym i fizycznym prowadzącym działalność w sferze kultury fizycznej w ustawie o kulturze fizycznej (art. 50.1). Zawodnikom przyznano prawo do ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków wynikłych na skutek uprawiania sportu. Obowiązek ubezpieczenia zawodnika spoczywa na klubie lub związku sportowym, którego zawodnik jest członkiem lub reprezentantem (art. 52). Rada Ministrów miała w drodze rozporządzenia określić zasady i tryb opiniowania projektów urządzeń sportowych i sprzętu sportowego pod względem ich zgodności z wymaganiami bezpieczeństwa i higieny użytkowania oraz korzystania z nich przez osoby niepełnosprawne (art. 51.2) [Ustawa o kulturze fizycznej 1996: 12–13].

Obowiązki organizatora imprezy masowej w zakresie bezpieczeństwa tej imprezy uregulowano ustawą z dnia 20 marca 2009 r. o bezpieczeństwie imprez masowych. Postanowienia szczególnie wyróżniono bezpieczeństwo rozgrywek piłki nożnej. Przepisy ustawy uwzględniały te mecze piłki nożnej „mające na celu współzawodnictwo w dyscyplinie piłki nożnej, organizowane na stadionie lub w innym obiekcie sportowym, na którym liczba udostępnionych przez organizatora miejsc dla osób, ustalona zgodnie z przepisami prawa budowlanego oraz przepisami dotyczącymi ochrony przeciwpożarowej, wynosi nie mniej niż 1000” [Ustawa o bezpieczeństwie imprez masowych 2009: 3]. W przypadku uznania wydarzenia za imprezę masową podwyższonego ryzyka liczby udostępnionych przez organizatora miejsc dla osób wynosić miały nie mniej niż „... 200 – dla meczu piłki nożnej” [Ustawa o bezpieczeństwie ... 2009: 8].

Kwestiom związanym z meczami piłki nożnej poświęcono odrębny rozdział (3). Zdecydowano tam, że obowiązek zabezpieczenia imprezy masowej spoczywa na organizatorze wydarzenia (art. 5.3). Podjęte aspekty bezpieczeństwa uwzględniają przygotowanie projektów budowlanych, które podlegać miały uzgodnieniom z właściwym miejscowo komendantem wojewódzkim policji, właściwym miejscowo komendantem wojewódzkim straży pożarnej oraz właściwym związkiem sportowym, w zakresie tworzenia i funkcjonowania infrastruktury wpływającej na bezpieczeństwo osób uczestniczących w meczach piłki nożnej. Przy przygotowaniu przeprowadzenia meczu wymagano zapewnienie ochrony porządku publicznego, przygotowania zabezpieczenia pod względem medycznym, zapewnienia odpowiedniego stanu technicznego obiektów budowlanych wraz ze służącymi tym obiektom instalacjami

i urządzeniami technicznymi, w szczególności przeciwpożarowymi i sanitarnymi, a także wydzielone pomieszczenia dla służb kierujących zabezpieczeniem imprezy masowej (art. 6.1). Od klubów wymagane jest zatrudnienie na stanowisku kierownika do spraw bezpieczeństwa (art.21.1). Jego zadania sformułowano w odrębnym rozporządzeniu (art. 23). Organizator biletowanej imprezy masowej zobowiązany został do zawarcia umowy ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej za szkody wyrządzone osobom w niej uczestniczącym (art. 53.1).

Do działań zabezpieczających zaliczono wyposażenie infrastruktury stadionu w niezależne, kompatybilne ze sobą elektroniczne systemy służące do identyfikacji osób, sprzedaży biletów, kontroli przebywania w miejscu i w czasie trwania meczu piłki nożnej, kontroli dostępu do określonych miejsc oraz weryfikacji informacji (art. 13). Wspomniany system miał pomóc w ustaleniu prowodyrów chuligańskich wybryków na stadionach. Ich identyfikacja miała umożliwić wydanie przez organizatorów meczu zastosowania zakazu uczestniczenia w kolejnych imprezach masowych przeprowadzanych przez organizatora meczu piłki nożnej. Okres obowiązywania zakazu klubowego nie może być dłuższy niż 2 lata od dnia jego wydania (art. 14.1,3). Ustawa przewidziała także kary za brak przestrzegania postanowień wspomnianej Ustawy. W przypadku zajścia chuligańskiego kara finansowa miała wynosić do 2000 zł albo nie mniejszej niż 180 stawek dziennych, albo karze ograniczenia wolności do 5 lat (art. 60.4; art. 61).

Prezentowane przepisy dotyczą imprez masowych, w wydarzeniach niespełniających tych warunków ochrona bezpieczeństwa organizatorów wydarzenia zobowiązuje do ubezpieczenia uczestników od nieszczęśliwych wypadków. W przypadku szkolenia trenerów amatorskiej piłki nożnej w 2018 r. w programie kursów nie uwzględnia się tej dziedziny³. W 2021 r. PZPN przygotował „Rekomendacje Dotyczące Bezpieczeństwa Dzieci”. Na bazie tego opracowania oraz materiałów od UEFA przygotowywano kursy e-learningowe, które miały za zadanie „podnosić i budować świadomość osób pracujących w piłce nożnej w różnych rolach w zakresie właśnie dbania o bezpieczeństwo dzieci” [Tomasik 2021]. W przykładach „dobrych praktyk trenerskich w Rekomendacjach” do zakresu bhp zaliczyć można zadania: „[...] 8 / zapobieganie i reagowanie na dynamikę związaną z dyskryminacją; 9 / brak zgody na prześladowanie i dokuczanie innym [...]” [Rekomendacje Dotyczące Bezpieczeństwa Dzieci 2021:30]. W ramach „Rekomendacji” opubliko-

³ Korespondencja z 29.11.2023 r. z Mateuszem Nowakiem, nominowanym w Plebiscycie Sportowym 2023.

wano „Kodeks postępowania dla trenerów, opiekunów, wolontariuszy i innych osób pracujących z dziećmi” [Rekomendacje...2021: 65].

8. KOMPONENTY KOSZTÓW BEZPIECZEŃSTWA UPRAWIANIA PROFESJONALNEGO PIŁKI NOŻNEJ. WYDATKI PUBLICZNE

Znaczną część działań na rzecz zachowania warunków bezpiecznego uprawiania sportu zawodowego dotyczy bezpieczeństwa na stadionach. Organizowaniu tego zabezpieczenia poświęcona jest znaczna część publikacji przedstawiających warunki uprawiania kwalifikowanej piłki nożnej. Jednak trudno znaleźć publikacje prezentujące koszty związane z tym działaniem. W 1999 r. oceniono, że 2,5 mln policjantów pilnowało porządku podczas rozgrywanych meczów piłki nożnej, co kosztować miało ok. 330 mln zł. Wydatki wzrastały w kolejnych latach. W połowie 2013 r. zgodnie z danymi policji na zabezpieczenie spotkań piłkarskich – 17,3 mln zł, co stanowiło 64,2% ogółu kosztów na zabezpieczenie imprez masowych. W tym roku Jan Warzecha i Bogdan Rzońca, parlamentarzyści Prawa i Sprawiedliwości dnia 25 września do ministra spraw wewnętrznych, złożyli interpelację (nr 21270) w sprawie zabezpieczenia imprez masowych przez Policję. Postulowali poniesienie kosztów zabezpieczenia meczów piłkarskich przez ich organizatorów. W odpowiedzi podsekretarz stanu z Ministerstwa Spraw Wewnętrznych Marcin Jabłoński wyjaśniał, że przepis art. 52 ust. 1 ustawy o bezpieczeństwie imprez masowych zobowiązywał organizatora biletowanej imprezy do odpowiedzialności odszkodowawczej za straty w mieniu (zniszczenia i uszkodzenia), ale nie przewidywał takiej odpowiedzialności wobec pozostałych kosztów działań Policji (i innych służb) [Odpowiedź na interpelację nr 21270; Adamski 2013]. Zmniejszeniu wydatków sprzyjało dostosowanie stadionów do nowych wymogów infrastruktury stadionowej zgodnej ze wskazaniami FIFA, Unii Europejskich Związków Piłkarskich (UEFA) [Zawartka i in., 2023: 44]. Dostosowanie stadionów do tych wymogów, zwłaszcza w czasie przygotowań EURO 2012 traktowane były jako cele publiczne, które finansowano z budżetu państwa, budżetów jednostek samorządu terytorialnego, budżetu Unii Europejskiej oraz z pomocy uzyskanej przez UEFA oraz innych źródeł zagranicznych, niepodlegających zwrotowi. Ogół wydatków poniesionych na ten cel nie był przedmiotem publikacji podobnie jak koszt innych składników kosztów ponoszonych z budżetu państwa na rzecz bezpieczeństwa rozgrywek piłkarskich.

Zawodnika bezpośrednio dotyczą wydatki państwowe związane z polityką antydopingową. W budżecie Ministerstwa Sportu i Turystyki na rok 2020 przewidziano dotację podmiotową w wysokości – 6 273 tys. zł dla

Polskiej Agencji Antydopingowej, na realizację projektów badawczych Polskiego Laboratorium Antydopingowego przeznaczono 800 tys. zł. Podobną kwotę przeznaczono na zakup sprzętu służącego do przeprowadzania badań antydopingowych [Finansowanie zadań w obszarze sportu 2021]. Zachowaniu zdrowia zawodnika służy dostarczenie mu odpowiedniej odzieży. Choć zadanie to należy do obowiązków klubowych, to w ramach przedsięwzięć finansowanych z budżetu krajowego w konkursie Szybka Ścieżka prowadzonym przez NCBR, finansowanym z Programu Inteligentny Rozwój w 2020 r. przeznaczono kwotę ponad 5 mln zł na projekt opracowania linii odzieżowej dla profesjonalnych sportowców. Projekt przedstawiła spółka Higgsona z Poznania. Projektowany strój miał pomóc w zapobieganiu kontuzjom w sporcie, a adresowane zostało głównie do sportowców z dyscyplin takich jak piłka nożna, siatkówka, koszykówka, a także do wszystkich drużyn narodowych. Przyjęte rozwiązanie przewidywało umieszczenie na ubraniu (koszulę i spodniach) w odpowiednich miejscach specjalnych czujników. Dzięki nim ciało zawodników będzie monitorowane podczas naturalnego ruchu. Zastosowanie w przyszłości zaawansowanych technologicznie rozwiązań także w stroju treningowym, podniesie bezpieczeństwo sportowców [NCBR: polska firma 2021]. Pierwszą sprzedaż zaplanowano w 2023 r. [W Polsce powstają... 2020].

9. ODPOWIEDZIALNOŚĆ KLUBOWA WOBEC PIŁKARZY

Odnośzący kontuzje zawodnik może oczekiwać poniesienia kosztów leczenia przez klub, z którym podpisał kontrakt (tj. umowę o pracę, umowę zlecenie, lub pobierał stypendium). Z jego strony przysługuje mu odszkodowanie uzupełniające, obok świadczeń z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Kontuzja odniesiona podczas treningu lub zawodów (meczu piłkarskiego) może być potraktowana jako wypadek przy pracy. Wtedy w zależności od okoliczności zawodnikowi przysługuje: zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek wyrównawczy, jednorazowe odszkodowanie, renta z tytułu niezdolności do pracy, w tym renta szkoleniowa, a także renta rodzinna, dodatek pielęgnacyjny oraz pokrycie kosztów stomatologicznych i szczepień ochronnych, a nadto zaopatrzenie w przedmioty ortopedyczne w zakresie określonym ustawą [Piłkarzu miałeś kontuzję? 2023].

Art. 38 ust 1 Ustawy o sporcie z 2010 r. jednoznacznie nie określa minimalnej sumy ubezpieczenia zawodnika. Stąd często dochodziło do sytuacji, że klub, wywiązując się z ustawowego obowiązku, wykupywał ubezpieczenie z sumą ubezpieczenia na poziomie, np. 100 zł. W praktyce koszt rehabilitacji urazu piłkarskiego wynosił 15–20 tys. zł, wobec czego

zawodnik pozostawał bez finansowej pomocy klubu w przewyciężaniu następstw urazów. Stąd obserwatorzy tej sytuacji postulowali, aby ustawowo określić minimalną kwotę ubezpieczenia np. na 100 tys. zł i zróżnicować ją ze względu na kategorie zawodników [Przepis o ubezpieczeniu 2023].

Naprzeciw oczekiwaniu wyszedł PZPN, zawierając w 2017 r. umowę z PZU o ubezpieczeniu piłkarzy od następstw nieszczęśliwych wypadków (NNW). Ubezpieczenie miało zapewnić realną ochronę ubezpieczeniową zawodnikom piłkarskich klubów sportowych, zrzeszonych w PZPN i Wojewódzkich Związkach Piłki Nożnej. Ubezpieczenie zaadresowane zostało do zawodników grających w piłkę nożną zawodowo i amatorsko oraz do młodych i najmłodszych piłkarek i piłkarzy ze szkółek i akademii piłkarskich. Zakres ochrony w programie PZU dla piłki nożnej obejmuje m.in.: złamania, zwichnięcia, skręcenia, obrażenia ciała, jeżeli doszło do nich na boisku, w czasie treningu, następstwa zawału serca lub krwotoku śródczaszkowego. Ubezpieczenia mogły być imienne lub bezimienne. Płatnikiem składek ubezpieczeniowych pozostawał klub sportowy. Według programu NNW PZU/PZPN dla klubów z 20.03.2023 r. przewidywano możliwość ubezpieczenia amatorskich klubów niższych kategorii z podziałem na trzy kategorie: klasy brązowej, srebrnej i złotej oraz odrębnej klasy platynowej obejmującej kluby Ekstraklasy, I, II i III ligii oraz reprezentacji kraju. Najniższa składka (48,00 zł) przewidziana była w ubezpieczeniu bezimiennym w klasie brązowej zawodników w wieku 4–12 lat. W klasie srebrnej wysokość takiej składki wynosiła 99,00 zł, a złotej 656,00 zł. W grupie wiekowej 13–15 lat w klasie srebrnej ubezpieczenie bezimienne określono na 323,00 zł, zaś przypadku klasy złotej – 2214,00 zł. W przypadku ubezpieczeń imiennych ten rodzaj ubezpieczenia przewidziano od 16 do 21 roku życia w klasie srebrnej przy składce 596,00 zł, w klasie złotej – 3936,00 zł dla zawodników od 16 roku życia. W przypadku klasy platynowej składka wynosiła 8589,00 zł [Program ubezpieczenia NNW PZU/PZPN 2023].

Chociaż zgodnie z postulatem autorów portalu prawosportowe.pl zróżnicowano wysokość składki ubezpieczeniowej z uwagi na kategorię zawodników, to kwota ubezpieczeniowa nie osiągnęła poziomu 100 tys. zł. W świadczeniu za trwałe uszczerbek zdrowia lub śmierć ubezpieczonego świadczenie miało wynosić od 5000 tys., koszty leczenia (rehabilitacji) – 3 tys. zł, koszty nabycia przyrządów ortopedycznych – 1250 zł dla zawodnika klasy brązowej, a w przypadku zawodnika klasy platynowej wysokość sumy ubezpieczeniowej wynosiło po 30 tys. za trwałe uszczerbek zdrowia lub śmierć ubezpieczonego oraz koszty leczenia

i rehabilitacji, oraz po 5 tys. zł na nabycie sprzętów ortopedycznych i koszty przeszkolenia zawodowego osób niepełnosprawnych [Program ubezpieczenia NNW PZU/PZPN 2023].

Poza zawodnikami ochroną ubezpieczeniową może zostać objęty także personel pomocniczy (kierownicy drużyn, trenerzy, testerzy i sędziowie) klubów zrzeszonych w PZPN, wojewódzkich związków piłki nożnej lub szkółek piłkarskich zrzeszonych w PZPN, lub wojewódzkich związkach piłki nożnej. O ile osoby te zostaną zgłoszone do ubezpieczenia następstw nieszczęśliwych wypadków w PZU/PZPN, istnieje możliwość uzyskania takiej ochrony Dodatkowo PZU SA gwarantuje ubezpieczonym całodobowy asisstance [Duda 2023: 28].

W 2017 r. z programu PZU/PZPN skorzystało ponad 7 tysięcy klubów i około 450 tysięcy zawodników [Duda 2023: 28; PZU: ubezpieczenie wypadkowe i zdrowotne dla piłkarzy 2023]. W stosunku do późniejszych lat trudno odnaleźć podobne dane. Informacje takie w 2023 r. zamieściła w Internecie firma ubezpieczeniowa SafeSport, nastawiona na sport, której przez 5 lat działalności zaufało „...ponad 50 profesjonalnych klubów sportowych, ponad 200 klubów młodzieżowych, blisko 150 zawodowych sportowców z różnych dyscyplin czy 30 młodych sportowców przebywających na stypendium sportowym w USA. Łącznie ubezpieczyliśmy już ponad 15.000 osób, a w 2021 [r.] nasi zawodnicy wystąpią na Igrzyskach Olimpijskich oraz Igrzyskach Paraolimpijskich” [O nas SafeSport 2023].

Do obowiązkowego ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej kluby sportowe zobowiązywało rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 11 marca 2010 r. o obowiązkach organizatorów imprez masowych [Wójtowicz, Stefanicki 2014: 154].

10. POZIOM KOSZTÓW ZACHOWANIA BEZPIECZEŃSTWA W ROZGRYWKACH AMATORSKICH PIŁKARZY

Chociaż w piłkę nożną grają już kilkuletnie dzieci, to nie sposób na podstawie odszukanych publikacji oszacować poziom ich wydatków na zachowanie zasad bhp ani kosztów urazów wynikających z braku ich zastosowania. Podobnie w przypadku dzieci i młodzieży uczęszczającej do szkół nie spotkano się ze zbiorczymi opracowaniami podejmującymi wspomniane zagadnienie.

Poziom świadomości określono na przykładzie Dziecięcej Akademii Piłkarska (DAP) w Kielcach, zorganizowanej przez trenerów w celu promowania aktywności fizycznej wśród młodzieży. Inicjatorzy i późniejsze władze Akademii byli przekonani, że piłka nożna może nauczyć dzieci podstawowych zasad współżycia społecznego, w tym szacunku

do drugiego człowieka przez wszczęcie reguł *fair play* i zdrowej rywalizacji. Organizację Akademii wzorowano na modelu funkcjonowania ośrodka szkolenia młodzieży Ajax Amsterdam. Zgodnie z ich praktyką dwa razy w tygodniu organizowane są 1,5-godzinne zajęcia sportowe, powadzone przez wysoko wykwalifikowaną kadrę trenerską. Jej wiedzy i praktyce powierzono odpowiedzialność za bezpieczeństwo uczestników zajęć. Na treningi mogą uczęszczać dzieci od 4 roku życia po uzyskaniu zgody rodziców, a także potwierdza brak problemów zdrowotnych przyszłego uczestnika zajęć DAP. Stan zdrowia dzieci monitoruje wewnętrzny lekarz. Zachowaniu warunków ochrony zdrowia w Akademii sprzyja prowadzenie ich na boiskach treningowych, w chłodniejsze dni oraz w sezonie zimowym – w halach sportowych [Duda 2023: 33–34].

Dodatkowo zauważono, że komfort gry zawodnika podnosi odpowiedni strój sportowy. W profesjonalnych ligach elementy ubioru sportowego zapewnia klub lub marka, która jest sponsorem danego klubu. Kluby niższych lig nie mają takiego zapewnienia. Ich piłkarze muszą zaopatrzyć się na własną rękę w odzież sportową. Dla indywidualnej osoby jest to istotny wydatek. W zależności od marki czy modelu odzieży lub obuwia ceny są różne. Podstawowymi elementami, bez których zawodnik nie mógłby grać w piłkę są specjalne buty piłkarskie zarówno do gry na trawie jak i na hali, odzież sportowa, w której skład wchodzi spodenki, koszulka i getry oraz ochraniacze, które chronią piszczele, przy czym zmniejszają ryzyko kontuzji. Dla większego komfortu gry piłkarz powinien się zaopatrzyć w bieliznę termoaktywną. Bramkarz dodatkowo powinien zaopatrzyć się w rękawice bramkarskie, które ochronią ręce przed uderzeniem piłki oraz pozwalają na skuteczniejsze jej uchwycenie [Duda 2023: 33–34].

Zapewnienie przez klub wyposażenia i odzieży młodym graczom odpowiada obowiązkowi dostarczenia odzieży ochronnej zatrudnionemu przez jego pracodawcę w ramach obowiązków z tytułu wypełniania przepisów bhp.

Tabela 1.

Szacowany koszt wyposażenia piłkarza amatora (1 zmiana)

CENA (zł)						
Rodzaj wyposażenia						Razem
Buty		Strój piłkarski	Ochraniacze	Bielizna termoaktywna	Rękawice bramkarskie	
na trawę	na halę					
525,00	300,00	101,00	130,00	129,00	349,00	1 534,00

*cena uśredniona

Źródło: opracowanie W. Dudy na podstawie danych ze strony: [Odzież piłkarska dla dzieci](https://11teamsports.pl) <https://11teamsports.pl> – dostęp 11.06.2023 [Duda 2023: 36].

Uśredniony koszt wyposażenia młodego piłkarza nie zawsze obciąża budżety klubów niższych lig piłkarskich⁴, stając się kosztem młodocianych zawodnika, a wobec ich niesamodzielności finansowej – ich rodziców. Rozwój fizyczny niepełnoletnich graczy powoduje niezbędność uzupełniania wyposażenia, co powiększa koszty odzieży ochronnej zawodnika.

11. ZAKOŃCZENIE

Katalog działań na rzecz zachowania zdrowia i bezpieczeństwa w piłce nożnej nie w pełni odpowiada przepisom bhp określonym w Kodeksie Pracy. Odmienność wynika to ze specyfiki charakteru sportu jako miejsca pracy. Większość autorów interesuje logistyka prewencji na stadionach. Pomimo stwierdzeń, że dla piłkarzy uprawianie sportu przysparza wielu różnorodnych kontuzji, to problem praktyk podejmowanych w celu ich ograniczenia nie znalazł dotąd odbicia w publikacjach. Zagadnienia związane z bezpieczeństwem zawodników bardzo zdawkowo podjęto w ustawie o sporcie i ustawie o kulturze fizycznej. Pewne informacje zamieszczane są na stronach internetowych PZPN o działaniach prowadzonych w 2023 r. Na tym tle trudno doszukiwać się opracowań przedstawiających kwestie kosztów podejmowanej profilaktyki bezpieczeństwa zawodników, albo też wydatków wynikających z jej braku. Wynika to z braku w ustawach odpowiednich przepisów, m.in. zachowania szkoleń z zakresu bezpieczeństwa związanego z uprawianiem sportu, obowiązków podmiotów w razie zaistnienia wypadku związanego z uprawianiem sportu i zakresu obowiązków związanych z tym wypadkiem, a także chorób zawodowych na tle uprawiania sportu, oraz oceny ryzyka zawodowego związanego z uprawianiem określonych dyscyplin sportowych i zarządzania bezpieczeństwem i higieną w tym przedmiocie [Liwo, Nowosiadły-Krzywonos, 2015: 105].

Pomijanie w przepisach tych kwestii nie płynie z braku w sporcie podobnych zdarzeń i powstałych na tym tle wydatków. W publikacjach pomijane są koszty ponoszone przez kluby z tytułu okresowych badań lekarskich, zakupu wyposażenia, właściwego utrzymania murawy i/lub sztucznej nawierzchni boiska czy też ubezpieczenia w trakcie przejazdów w miejsca rozgrywek. Pomijane są także koszty zatrudnienia trenera, od którego wymaga się wdrożenia zawodników w prawidłowe zachowania zasad bezpieczeństwa. W opracowaniach brak też omówienia wydatków na procedury medyczne związane z powrotem do pełni sprawności poszkodowanych podczas gry w piłkę nożną. Autorom umy-

⁴ Rozmowa z piłkarką Weroniką Duda w maju 2023 r.

ka problem bezpieczeństwa graczy uprawiających ten rodzaj sportu poza organizacjami sportowymi. Podejście do określenia poziomu wydatków na rzecz zachowania zdrowia zawodnika i ochrony przed chorobami wynikłymi z uprawiania sportu: piłka nożna podobne jest do w przypadku wypełniania obowiązków z tytułu bhp pracowników, który nie jest w pełni uświadomiony. Większej dbałości o profesjonalnego zawodnika, jak i o amatora służyłoby poznanie wysokości wydatków publicznych, klubowych i ewentualnie osobistych ponoszonych tytułem kształtowania środowiska bezpieczeństwa.

Literatura

- [1] ADAMCZYK, G., LUBOŃSKI, Ł.: *Epidemiology of football – related injuries – part I*. Acta Clinica 2003, nr 3.
- [2] BIERNAT, T.: *Prawo Unii Europejskiej a kwestie bezpieczeństwa piłkarskich imprez masowych o charakterze międzynarodowym. Rola soft law na przykładzie Rezolucji Rady z dnia 3 czerwca 2010 roku*. Bezpieczeństwo. Teoria i praktyka 2011, nr 3.
- [3] BILIŃSKI, M.: *Państwo a sport. Węzłowe zagadnienia prawne*. Praca doktorska napisana pod kierunkiem prof. dr hab. A. Walaszek – Pyziół w Katedrze Publicznego Prawa Gospodarczego UJ, Kraków 2011.
- [4] BIZZINI, M., DVORAK, J.: *FIFA 11+: an effective programme to prevent football injuries in various player groups worldwide—a narrative review*. British Journal of Sports Medicine 2015, No. 49(9).
- [5] BOGAERT Van den S.: *From Bosman to Bernard C-415/93; [1995] ECR I-4921 to C-325/08; [2010] ECR I-2177*, [in:] *Leading Cases in Sports Law*, Springer, Belfast 2013.
- [6] DUDA, W.: *Uwarunkowania ekonomiczne bezpieczeństwa i higieny pracy w sporcie piłka nożna*. Praca licencjacka napisana pod kierunkiem prof. dr hab. Wandy Musiałik, Wydział Ekonomii i Zarządzania Politechniki Opolskiej, Opole 2023.
- [7] FULLER, C. W., HAWKINS, R. D.: *Developing a health surveillance strategy for professional footballers in compliance with UK health and safety legislation*. British Journal of Sports Medicine 1997, No. 2.
- [8] FULLER, C. W., JUNGE, A., DVORAK, J.: *Risk management: FIFA's approach for protecting the health of football players*. British Journal of Sports Medicine 2011, No. 1.
- [9] Jaskulska, J.: *Kontrola trzeźwości pracowników wykonujących pracę zdalną – uwagi na tle nowelizacji kodeksu pracy*. Studies on Labour Law and Social Policy 2023, nr 2.
- [10] KUNZ, M.: *Big count: 265 million playing football*. FIFA Magazine 2007.

- [11] LIWO, M., NOWOSIADŁY-KRZYWONOS, E.: *Bezpieczeństwo zawodników podczas uprawiania sportu i uczestnictwa we współzawodnictwie sportowym jako jeden z rodzajów bezpieczeństwa. Świadczenia odszkodowawcze z tytułu wypadków i schorzeń mających związek z tymi okolicznościami*. Palestra 2015, nr 1–2.
- [12] *Metodyka pomiaru kosztów pośrednich w polskim systemie ochrony zdrowia*. Sprawne Państwo – Program EY, Warszawa 2013.
- [13] MĘDRALA, M.: *Obowiązki ze sfery bhp w zatrudnieniu niepracowniczym*. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Lublin-Polonia*” Sectio G 2015, vol. 2.
- [14] MĘDRALA, M.: *Praca na własny rachunek a ochrona w zakresie bhp*. *Acta Universitatis Lodziensis, Folia Iuridica* 2022, nr 101.
- [15] OWSIANNY, M.: *Budowa, charakterystyka oraz rola kontraktu sportowego*, [w:] M. Tomanek, S. Raniszewski (red.): *Problemy kultury fizycznej - aspekty ekonomiczne, prawne, pedagogiczne*. Bydgoszcz: Fundacja Akademia Sportu i Nauki Ośrodek Rekreacji, Sportu i Edukacji 2015.
- [16] SMOLIŃSKI, D., SOLECKI, L.: *Ekonomiczne przesłanki ograniczania ryzyka zawodowego*. *Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka*, 2015, nr 6.
- [17] STEMPIŃSKI, S.: *Bezpieczeństwo meczu piłki nożnej w świetle opinii*. Szczecin: Uniwersytet Szczeciński 2016.
- [18] ZAWARTKA, M., ZAWARTKA, M., GOZDOWSKI, P., SMOK, P., BĄCZYK, K., MASZCZYK, A. A.: *Dynamika zmienności wybranych wskaźników bezpieczeństwa organizacji piłkarskich widowisk sportowych w latach 2014–2022 w Polsce*. Łódź: Archaeograph 2023.

Źródła internetowe

Adamski, M.: Ile podatników kosztuje zabezpieczenie imprez masowych w Polsce, [artykuł z 15.12.2013] <https://www.rp.pl/prawo-dla-ciebie/art12716371-ile-podatnikow-kosztuje-zabezpieczenie-imprez-masowych-w-polsce> [data dostępu: 24.11.2023]

Biała Księga [Komisji Wspólnot Europejskich] *na temat sportu z Bruksela*, dnia 11.7.2007 (KOM(2007) 391 wersja ostateczna) - (przedstawiona przez Komisję), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=celex%3A52007DC0391> [17.11.2023]

Błoński, M.: Najlepsi piłkarze narażeni na wyższe ryzyko chorób neurodegeneracyjnych, „Medialxpres” z 17.03.2023 <https://kopalniawiedzy.pl/pilkarz-choroba-neurodegeneracyjna-pilka-glowa.36113> [dostęp 1.12.2023].

Duwal, A.: Maren van, O.: The Labour Status of Professional Football Players in the European Union: Unity in/and/or diversity?, „*European Labour Law Journal*” 2017,

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/2031952517716279> [dostęp 4.12.2023]

Dyrektywa 89/391/EWG w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy,
<https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzienniki-UE/dyrektywa-89-391-ewg-w-sprawie-wprowadzenia-srodkow-w-celu-poprawy-67427414> [dostęp 28.11.2023]

Finansowanie zadań w obszarze sportu,
<https://www.gov.pl/web/sport/finansowanie-zadan-w-obszarze-sportu> [dostęp 28.11.2023]

Gołabek, S.: Piłkarze są bardziej narażeni na rozwój poważnych chorób mózgu,
<https://portal.abczdrowie.pl/pilkarze-sa-bardziej-narazeni-na-rozwoj-powaznych-chorob-mozgu> [dostęp 1.12.2023]

NCBR [2021]: polska firma opracuje odzież dla sportowców, która zapobiegnie kontuzjom, <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/ncbr-polska-firma-opracuje-odziez-dla-sportowcow-ktora-zapobiegnie-kontuzjom> [dostęp 30.11.2023]

Obowiązki i prawa pracownika w zakresie bhp, <https://www.pip.gov.pl/dla-pracodawcow/porady-prawne/obowiazki-i-prawa-pracownika-w-zakresie-bezpieczenstwa-i-higieny-pracy> [dostęp 26.11.2023]

Odzież piłkarska dla dzieci <https://11teamsports.pl> [dostęp 11.06.2023]

Odpowiedź podsekretarza stanu MSW na interpelację nr 21270,
<https://www.sejm.gov.pl/Sejm7.nsf/InterpelacjaTresc.xsp?key=285AA25C&view=null> [dostęp 6.12.2023]

O nas SafeSport, <https://www.safesport.pl/o-nas> [dostęp 2.12.2023]

Piłkarz też pracownik,
<https://europeanlegalculture.wordpress.com/2014/03/24/pilkarz-tez-pracownik/> [dostęp 3.11.2023]

Piłkarzu miałeś kontuzję?, <https://prawopilkarskie.pl/pilkarzu-miales-kontuzje/> [dostęp 2.12.2023]

Program ubezpieczenia NNW PZU/PZPN.

<https://kahlenbergservices.com/pilkarska-polisa-nnw-pzu-pzpn/> [dostęp 2.12.2023]

Przepis o ubezpieczeniu, <https://prawopilkarskie.pl/przepis-o-ubezpieczeniu-zawodnikow-do-zmiany/> <https://prawopilkarskie.pl/przepis-o-ubezpieczeniu-zawodnikow-do-zmiany/> [dostęp 2.12.2023]

PZU: ubezpieczenie wypadkowe i zdrowotne dla piłkarzy, <https://medycynaprywatna.pl/pzu-ubezpieczenie-wypadkowe-i-zdrowotne-dla-pilkarzy/> [dostęp 2.12.2023].

Rekomendacje Dotyczące Bezpieczeństwa Dzieci, <https://cdn.laczynaspilka.pl/cms2/prod/sites/default/files/2021-05/Rekomendacje%20PZPN%20dotycza%CC%A8ce%20Bezpieczen%CC%81stwa%20Dzieci.pdf> [dostęp 1.12.2023].

Sochacki, J.: Charakterystyka urazów w piłce nożnej, http://wychowaniefizyczne.pl/userfiles/download/pub_jarekurazyppn.pdf [dostęp 10.11.2023]

Tomasik S.: PZPN przygotował „Rekomendacje Dotyczące Bezpieczeństwa Dzieci”, [notatka z 28 maja 2021]

<https://www.laczynaspilka.pl/aktualnosci/pilka-dla-wszystkich/pzpn-przygotowal-rekomendacje-dotyczace-bezpieczenstwa-dzieci> [dostęp 1.12.2023].

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości EU z dnia 15 grudnia 1995 r. w sprawie C-415/93 Royal club liégeois SA przeciwko Jean-Marc Bosman, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:61993CJ0415> [dostęp 21.11.2023]

Ustawa z dnia 18 stycznia 1996 r. o kulturze fizycznej. Opracowanie Kancelarii Sejmowej na podstawie: tj. Dz.U. z 2007 r. nr 226, poz. 1675, z 2008 r. nr 195, poz. 1200, z 2009 r. nr 62, poz. 504, nr 97, poz. 801, nr 226, poz. 1809, <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20072261675/U/D20071675Lj.pdf> [dostęp 29.11.2023]

Ustawa z dnia 25 czerwca 2010 r. o sporcie (Dz.U.2023.0.2048) Stan prawny aktualny na dzień: 29.11.2023, <https://lexlege.pl/ustawa-o-sporcie/rozdzial-7-bezpieczenstwo-w-sporcie/5754/> [dostęp 29.11.2023]

Ustawa z dnia 20 marca 2009 r. o bezpieczeństwie imprez masowych. Stan z 13.04.2023, Dz. U. 2009 Nr 62 poz. 504, opracowano na podstawie: Dz.U. z 2023 r. poz. 616,

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20090620504/U/D20090504Lj.pdf> [dostęp 29.11.2023]

Uzasadnienie projektu ustawy o sporcie,

https://bip.msit.gov.pl/download/2/852/10_07_09_projekt_ustawy_o_sporcie_-_uzasadnienie.pdf [dostęp 29.11.2023]

W Polsce powstają inteligentne ubrania wspierające zapobieganie kontuzjom w sporcie. [Wywiad z Pauliną Sołtysiak, Prezes Zarządu Higgsone Sp. z o.o. z 02.04.2020], <https://biotechnologia.pl/technologie/w-polsce-powstaja-inteligentne-ubrania-wspierajace-zapobieganie-kontuzjom-w-sporcie,19587> [dostęp 8.12.2023]

Wytyczne UE dotyczące aktywności fizycznej Zalecane działania polityczne wspierające aktywność fizyczną wpływającą pozytywnie na zdrowie. Czwarty projekt skonsolidowany zatwierdzony przez Grupę Roboczą UE „Sport i Zdrowie” na zebraniu w dniu 25 września 2008 r.: Bruksela 2008, <https://msit.gov.pl/download/1/12484/WytyczneUEdotyczaceaktywnoscifizycznej.pdf> [dostęp 20.11.2023]

Prof. dr hab. Wanda Musialik

Katedra Ekonomii, Finansów,
Badań Regionalnych i Międzynarodowych
Wydział Ekonomii i Zarządzania
Politechnika Opolska
45-036 Opole, ul. Luboszycka 7
w.musialik@po.edu.pl

Lic. Weronika Duda

Wydział Ekonomii i Zarządzania
Politechnika Opolska
45-036 Opole, ul. Luboszycka 7
s101874@student.po.edu.pl

Anna SZELIGA-DUCHNOWSKA

PRZEJAWIANIE ZACHOWAŃ KONTRPRODUKTYWNYCH W MIEJSCU PRACY WEDŁUG WIEKU

Streszczenie: Celem artykułu jest ustalenie istotnych statystycznie różnic wiekowych w przejawianiu badanych rodzajów zachowań kontrproduktywnych według klasyfikacji P.E. Spector i współpracowników. Badanie zostało przeprowadzone w lipcu 2021r., za pomocą CAWI (*Computer-Assisted Web Interviewing*) wśród pracujących studentów prywatnej uczelni wyższej. Autorka założyła, iż występują istotne współzależności pomiędzy przejawianiem przez respondentów zachowań kontrproduktywnych a ich wiekiem. Uzyskane wyniki nie dały podstaw do odrzucenia postawionej hipotezy.

EXHIBITION OF COUNTERPRODUCTIVE BEHAVIOR IN THE WORKPLACE BY AGE

Summary: The aim of the article is to determine statistically significant age differences in the manifestation of the examined types of counterproductive behavior according to the classification of P.E. Spector and colleagues. The survey was conducted in July 2021, using CAWI (Computer-Assisted Web Interviewing) among working students of a private university. The author supposes that there are significant correlations between the respondents' counterproductive behaviors and their age. The obtained results are not the basis for rejecting the hypothesis.

Słowa kluczowe: zachowania kontrproduktywne, miejsce pracy, wiek.

Keywords: counterproductive behavior, workplace, age.

1. WSTĘP

Niniejszy artykuł stanowi kontynuację opracowania, którego celem było ustalenie istotnych statystycznie różnic międzypłciowych w przejawianiu zachowań kontrproduktywnych według klasyfikacji P.E. Spector i współpracowników [2006: 446-460]. Otrzymane w przywołanym opracowaniu wyniki badań ujawniły, iż występują istotne współzależności pomiędzy przejawianiem przez respondentów zachowań kontrproduktywnych a ich płcią w odniesieniu do:

- obraźliwych zachowań (nadużycia),
- celowego zabrudzania miejsca pracy oraz tworzenia negatywnego wizerunku firmy (sabotaż),

- celowego wykonywania pracy w sposób mało efektywny, niestosowania się do zaleceń i procedur organizacyjnych oraz świadomego popełniania błędów w miejscu pracy (dewiacja produkcji),
- wydłużania przerw w miejscu pracy (wycofanie pracownicze).

Zmienną demograficzną, którą poddano badaniu i analizie w niniejszym opracowaniu jest wiek, który zdaniem autorki może mieć istotny wpływ na przejawianie zachowań kontrproduktywnych. Autorka opiera swoje przypuszczenie m.in. na wynikach badań Boddy [2014:119–120], które wykazały, że wiek respondenta wpływa na jego zaangażowanie w organizacyjne zachowania obywatelskie (*OCB - Organizational Citizenship Behavior*) oraz zachowania kontrproduktywne w pracy (*CWB - Counterproductive Work Behavior*), a także na wynikach badań Appelbaum i współpracowników [2005: 52–54], które ujawniły, że wiek jest dodatnio skorelowany z *OCB* i negatywnie z *CWB*, a sprawcami mobbingu są najczęściej mężczyźni w wieku 35–44 lata, którzy legitymują się wyższym wykształceniem. Z innych badań wynika [Gruys et al., 2010: 443–444], że osoby, które posiadają dłuższy staż pracy oraz dłużej piastują dane stanowisko i jednocześnie są starsze wiekowo są bardziej skłonne zgłaszać (donosić) przełożonym *CWB*.

Pytanie w kwestionariuszu ankiety, dotyczące przejawiania przez respondentów zachowań kontrproduktywnych charakteryzuje się bez wątpienia wyższym poziomem drażliwości, aniżeli pytanie o zaobserwowanie tego typu zachowań wśród współpracowników. Istnieje ryzyko, że respondenci nie będą przyznawać się do przejawiania *CWB*. Jednakże, na wysoki poziom szczerości wypowiedzi respondentów mogą mieć wpływ warunki, w jakich badania zostały przeprowadzone, a mianowicie były to badania anonimowe w dobie pandemii wywołanej przez koronawirusa SARS-CoV-2. Zgodnie z przeprowadzonym raportem badań przez Drozdowskiego i współpracowników z 2020r. respondenci wykazywali się szczególną otwartością i chęcią podzielenia się swoją sytuacją w badaniach sondażowych właśnie w obliczu pandemii koronawirusa [Drozdowski et al. 2020: 62].

Wobec powyższego celem autorki jest sprawdzenie hipotezy, iż: występują istotne współzależności pomiędzy przejawianiem przez respondentów zachowań kontrproduktywnych a ich wiekiem.

2. CECHY AGRESJI I ZACHOWAŃ KONTRPRODUKTYWNYCH W PRACY; TYPOLOGIA SPECTORA I FOX

Badania nad agresją w organizacji w dużej mierze przyczyniły się do podjęcia badań nad zachowaniami kontrproduktywnymi w miejscu pracy [Neuman, Baron 1998: 391–419; Fox, Spector 1999: 915–931]. Przez Neumana i Barona [1998: 395] agresja w pracy definiowana jest jako wszelkie intencjonalne zachowania osoby lub grupy osób funkcjonujących w ramach organizacji, które są skierowane na inne osoby działające w tej samej organizacji i mają na celu wyrządzenie im krzywdy lub szkody, której osoby te pragną uniknąć. Pierwszym badaczem, który potraktował zachowania szkodliwe wobec organizacji skierowane przeciwko jej mieniu, a nie tylko wymierzone bezpośrednio wobec ludzi był Spector [1978: 815–829]. Jego zdaniem zachowania przeciwko mieniu tj. np. kradzież czy niszczenie czyjeś mienia również powinny być włączone w zakres pojęciowy agresji, gdyż często są kierowane wrogimi motywami. Ponadto, są to zachowania bardzo często skierowane w sposób pośredni wobec pracowników (np. niszczenie własności). Pracownikami tymi są najczęściej liderzy lub osoby pełniące ważne funkcje w organizacji.

Odwołując się do ww. definicji agresji, badacze wyszczególniają pewne cechy odróżniające zachowania kontrproduktywne od innych zachowań w organizacji, są to [Marcus & Schuler 2004: 648]:

- szkodliwość organizacyjna, która polega na naruszeniu interesów organizacji,
- intencjonalność – jest cechą, która odróżnia zachowania kontrproduktywne od działań przypadkowych, bądź błędów wynikających z braku wiedzy czy umiejętności pracownika,
- dobrowolność – wskazuje na posiadanie możliwości wyboru poszczególnych zachowań,
- usprawiedliwienie czynu z perspektywy podejmującego go pracownika, które charakteryzuje się brakiem po jego stronie poczucia winy [Spector, Fox, 2005], nazywane również moralnym zdystansowaniem [*moral disengagement*, Bandura 1999: 193; Fida et al., 2015: 137].

Cechy te pozwalają na sformułowanie definicji zachowań kontrproduktywnych, które rozumiane są jako intencjonalne działania, które szkodzą organizacji i ludziom z nią związanym. Mają one charakter celowy, dobrowolny i wynikają z moralnego zdystansowania pracownika, który je podejmuje [Spector et al. 2005: 151–174].

P.E. Spector i współpracownicy [2006: 446–460] wyróżniają pięć kategorii zachowań kontrproduktywnych. Punktem wyjścia na wyodrębnienie tych kategorii był wprowadzony przez Berkowitza [1998: 49–72] podział na agresję wrogą, związaną z silnymi negatywnymi emocjami typu gniew i agresją instrumentalną, np. uzyskaniem władzy, pieniędzy, itp.

Spector i Fox [2002: 271–272] wprowadzili podział na aktywne i pasywne zachowania kontrproduktywne w miejscu pracy. Aktywne zachowania kontrproduktywne zazwyczaj wynikają z negatywnych emocji i ukierunkowane są bezpośrednio w źródło stresu np. we współpracownika. Do aktywnych form zachowań kontrproduktywnych Spector i współpracownicy [2006: 446–460] zaliczają trzy kategorie *CWB* tj. nadużycia, kradzieże i sabotaż. I tak:

- nadużycia – mają na celu wyrządzenie krzywdy interesariuszom organizacji i przejawiają się w pięciu rodzajach zachowań kontrproduktywnych [Richman et al., 2001: 347–366] tj.: ostracyzm (np. izolowanie kogoś), agresja fizyczna (np. bicie), agresja werbalna (np. krzyczenie), obraźliwe zachowania (np. poniżanie) i podjudzanie (np. nakłanianie do wykonywania czynności niebezpiecznych bądź zabronionych),
- kradzieże – mogą dotyczyć przede wszystkim przywłaszczenia mienia służbowego, ale również przywłaszczenia rzeczy należących do współpracownika [Neuman, Baron 1998: 400],
- sabotaż – polega na wyrządzeniu szkody organizacji poprzez przejawianie takich zachowań jak [Chen, Spector 1992: 399]: zniszczenie mienia pracodawcy, uszkodzanie sprzętu służbowego, celowe zabrudzanie miejsca pracy, zużywanie większej ilości materiałów niż jest to konieczne np. do celów prywatnych oraz tworzenie negatywnego wizerunku na temat miejsca pracy.

Z kolei pasywne zachowania kontrproduktywne obejmują dwie kategorie zachowań: celowe obniżanie produktywności zwane dewiacją produkcji oraz wycofanie pracownicze, które są trudno identyfikowalne. I tak:

- dewiacja produkcji zawiera takie rodzaje zachowań jak [Holinger 1986: 59]: niestosowanie się do zaleceń i procedur organizacyjnych, świadome popełnianiu błędów, intencjonalne obniżanie produktywności i jakości pracy, wykonywanie pracy w sposób mało efektywny oraz niezgłaszanie przełożonym problemów i nadużyć na stanowisku pracy,
- wycofanie pracownicze – polega na [Spector et al. 2006: 446–460]: celowym spóźnianiu się do pracy, skracaniu czasu pracy, wydłużaniu

przerw, opuszczaniu stanowiska pracy, celowym wykonywaniem pracy wolniej, braniu nieprzysługujących dni wolnych, symulowaniu choroby, „surfowaniu” po Internecie w godzinach pracy [Lim, Chen 2009: 2–3].

W niniejszym opracowaniu posłużono się powyższą typologią.

3. METODOLOGIA BADAŃ I CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTÓW

Przedmiotem zainteresowania autorki jest przejawianie przez respondentów rodzajów zachowań kontrproduktywnych w ich miejscu pracy. Wobec powyższego, badanie zostało przeprowadzone wśród osób aktywnych zawodowo reprezentujących różne miejsca pracy. W lipcu 2021r., za pomocą *CAWI (Computer-Assisted Web Interviewing)* wysłano respondentom – pracującym studentom prywatnej uczelni wyższej – link na ich adresy e-mail zgromadzone na platformie uczelnianej. Ponadto wykorzystano w badaniu efekt „kuli śnieżnej” stanowiący metodę rekrutacji uczestników przy wsparciu kolejnych uczestników, prosząc respondentów o rozesłanie linku do ankiety do innych osób aktywnych zawodowo [Castillo 2009: online, dostęp 2021/11/06]. Użytkany tą metodą materiał empiryczny poddano analizie statystycznej. Wykorzystano test niezależności chi-kwadrat (χ^2).

W wyniku zastosowania ww. metody, ankietę skutecznie wypełniło i wysłało 385 osób z różnych organizacji zlokalizowanych na terenie Polski. Z przeprowadzonych badań wynika, że to kobiety stanowiły większość przedmiotowego badania (60,3%), z kolei 39,7% to mężczyźni. 15,6% badanych to osoby w wieku 18-23 lata, najwięcej: 50,1% badanych ma 24-38 lat, 31,4% respondentów legitymuje się wiekiem w przedziale 39-53 lata i niespełna 3% to ankietowani powyżej 53 roku życia. Analizując poziom wykształcenia respondentów poddanych badaniu, należy zauważyć, że 38,4% respondentów ma wykształcenie średnie, 6,8% wykształcenie policealne, 31,2% licencjat, a 23,6% magisterium. Ponad połowa respondentów to uczestnicy badania legitymujący się wykształceniem wyższym.

4. WYNIKI BADAŃ I Dyskusja

Wyniki badań ujawniły istotne statystycznie różnice wiekowe w przejawianiu pięciu z dwudziestu czterech badanych rodzajów zachowań kontrproduktywnych według klasyfikacji P.E. Spector'a i współpracowników [2006: 446–460]. Poniżej przedstawiono analizę uzyskanych wyników badań.

W tabeli 1 przedstawiono odpowiedzi respondentów dot. przejawiania w miejscu pracy agresji werbalnej (np.: krzyczenia, wyzywania).

Tabela 1.

Odpowiedzi respondentów wg grup wiekowych na pytanie: Czy dopuszczasz się w swoim miejscu pracy agresji werbalnej (np. krzyczenia, wyzywania)?

Wiek	Nie	Tak	Ogółem	p-value
więcej niż 53 lata	9 82%	2 18%	11 100%	p = 0,01414
39-53 lat	118 97%	3 3%	121 100%	
24-38 lat	180 93%	13 7%	193 100%	
18-23 lat	60 100%	0 0%	60 100%	
Ogółem	367 95%	18 5%	385 100%	

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania.

Z tabeli 1 wynika, że występują istotne współzależności ($p = 0,01414$; $p < \alpha$) pomiędzy przejawianiem przez respondentów zachowań kontraproduktywnych a ich wiekiem, a mianowicie: 18% respondentów w wieku powyżej 53 lat przyznaje się do przejawiania w miejscu pracy agresji werbalnej, dotyczy to 7% respondentów w wieku 24-38 lat oraz 3% ankietowanych w wieku 39-53 lat. Są to zachowania wymierzone bezpośrednio w drugiego człowieka (nadużycia), do których przyznaje się aż 5% badanych.

W tabeli 2 przedstawiono odpowiedzi respondentów dotyczące przejawiania w miejscu pracy obraźliwych zachowań (np. poniżania, obraźliwych gestów).

Tabela 2.

Odpowiedzi respondentów wg grup wiekowych na pytanie:
Czy dopuszczasz się w swoim miejscu pracy obraźliwych zachowań
(np.: poniżania, obraźliwych gestów)?

Wiek	Nie	Tak	Ogółem	p-value
więcej niż 53 lata	9 82%	2 18%	11 100%	p = 0,00350
39–53 lat	118 97%	3 3%	121 100%	
24–38 lat	189 98%	4 2%	193 100%	
18–23 lat	60 100%	0 0%	60 100%	
Ogółem	376 98%	9 2%	385 100%	

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania.

Z tabeli 2 wynika, że występują istotne współzależności ($p = 0,00350$; $p < \alpha$) pomiędzy przejawianiem przez respondentów zachowań kontraproduktywnych a ich wiekiem. Do przejawiania w miejscu pracy obraźliwych zachowań przyznaje się:

- 18% respondentów w wieku powyżej 53 lat,
- 3% ankietowanych w wieku 39–53 lat,
- 2% respondentów w wieku 24–38 lat.

Obraźliwe zachowania, podobnie jak agresja werbalna, są to zachowania wymierzone bezpośrednio w drugiego człowieka (nadużycia), do których przyznaje się 2% badanych.

W tabeli 3 przedstawiono odpowiedzi respondentów dotyczące przejawiania w miejscu pracy ostracyzmu (np. izolowania kogoś, pomijania czyjegoś wkładu).

Tabela 3.

Odpowiedzi respondentów wg grup wiekowych na pytanie:
Czy dopuszczasz się w swoim miejscu pracy ostracyzmu (np. izolowania kogoś, pomijania czyjegoś wkładu)

Wiek	Nie	Tak	Ogółem	p-value
więcej niż 53 lata	9 82%	2 18%	11 100%	p = 0,00001
39-53 lat	112 93%	9 7%	121 100%	
24-38 lat	193 100%	0 0%	193 100%	
18-23 lat	60 100%	0 0%	60 100%	
Ogółem	374 97%	11 3%	385 100%	

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania.

W tabeli 3 ujawniono, że występują istotne współzależności ($p = 0,00001$; $p < \alpha$) pomiędzy przejawianiem przez respondentów zachowań kontrproduktywnych a ich wiekiem. Otóż, 18% respondentów w wieku powyżej 53 lat przyznaje się do przejawiania w miejscu pracy ostracyzmu, podczas gdy 7% ankietowanych w wieku 39-53 lat stosuje tego typu zachowania.

Ostracyzm, podobnie jak dwa wcześniej analizowane zachowania – agresja werbalna i obraźliwe zachowania – wymierzone są bezpośrednio w drugiego człowieka (nadużycia), naruszają jego dobra osobiste, a przyznaje się do nich aż 3% badanych.

W tabeli 4 przedstawiono odpowiedzi respondentów dotyczące przejawiania w miejscu pracy podjudzania (np. nakłaniania do wykonywania czynności niebezpiecznych bądź zabronionych).

Tabela 4.

Odpowiedzi respondentów wg grup wiekowych na pytanie:
 Czy dopuszczasz się w swoim miejscu pracy podjudzania
 (np. nakłaniania do wykonywania czynności niebezpiecznych
 bądź zabronionych)?

Wiek	Nie	Tak	Ogółem	p-value
więcej niż 53 lata	9 82%	2 18%	11 100%	p = 0,00000
39–53 lat	121 100%	0 0%	121 100%	
24–38 lat	193 100%	0 0%	193 100%	
18–23 lat	60 100%	0 0%	60 100%	
Ogółem	383 99%	2 1%	385 100%	

Zródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania.

Z tabeli 4 wynika, że występują istotne współzależności ($p = 0,00000$; $p < \alpha$) pomiędzy przejawianiem przez respondentów zachowań kontraproduktywnych a ich wiekiem, mianowicie: 18% respondentów w wieku powyżej 53 lat przyznaje się do przejawiania w miejscu pracy podjudzania. Badani z pozostałych grup wiekowych nie przyznali się do podjudzania w miejscu pracy. Podjudzanie, podobnie jak wcześniej analizowane zachowania, są wymierzone bezpośrednio w drugiego człowieka (nadużycia), są prawnie zabronione, a przyznaje się do tych zachowań 1% badanych.

Wyniki badań wskazują ponadto, iż żaden respondent z grupy wiekowej 18–23 lata nie przyznaje się do przejawiania w miejscu pracy takich nadużyć jak: agresja werbalna, obraźliwe zachowania, ostracyzm i podjudzanie.

W tabeli 5 przedstawiono odpowiedzi respondentów dotyczące przejawiania w miejscu pracy celowego wykonywania pracy wolniej.

Tabela 5.

Odpowiedzi respondentów wg grup wiekowych na pytanie:
Czy dopuszczasz się w swoim miejscu pracy celowego wykonywania pracy wolniej?

Wiek	Nie	Tak	Ogółem	p-value
więcej niż 53 lata	9 82%	2 18%	11 100%	p = 0,03260
39–53 lat	117 97%	4 3%	121 100%	
24–38 lat	183 95%	10 5%	193 100%	
18–23 lat	60 100%	0 0%	60 100%	
Ogółem	369 96%	16 4%	385 100%	

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania.

W tabeli 5 ujawniono, że występują istotne współzależności ($p = 0,03260$; $p < \alpha$) pomiędzy przejawianiem przez respondentów zachowań kontrproduktywnych a ich wiekiem. Do przejawiania w miejscu pracy celowego wykonywania pracy wolniej przyznaje się:

- aż 18% respondentów w wieku powyżej 53 lat,
- 5% respondentów w wieku 24–38 lat,
- 3% ankietowanych w wieku 39–53 lat.

Celowe wykonywanie pracy wolniej to rodzaj wycofania pracowniczego, polegającego m.in. na ograniczaniu ilości energii wydatkowanej na pracę, do którego przyznaje się aż 4% badanych. Powyższe wyniki badań wskazują, iż żaden respondent z grupy wiekowej 18–23 lata nie przyznaje się do przejawiania w miejscu pracy celowego wykonywania pracy wolniej.

Przedstawione wyniki badań wskazują na istotne różnice w przyznawaniu się do przejawiania zachowań kontrproduktywnych w ramach kategorii nadużycia z perspektywy wieku respondentów. Na pięć rodzajów zachowań kontrproduktywnych mieszczących się w kategorii nadużycia, ujawniono aż cztery rodzaje zachowań, w których występowały istotne różnice wiekowe. Są to takie zachowania jak: ostracyzm

(np. izolowanie kogoś), agresja werbalna (np. krzyczenie), obraźliwe zachowania (np. poniżanie) i podjudzanie (np. nakłanianie do wykonywania czynności niebezpiecznych bądź zabronionych). Istotne różnice statystyczne odnotowano również w odniesieniu do celowego wykonywania pracy wolniej, zachowania pochodzącego z kategorii wycofanie pracownicze. W odniesieniu do pozostałych dziewiętnastu rodzajów zachowań kontrproduktywnych różnice pomiędzy wiekiem respondentów w przyznawaniu się do przejawiania tychże zachowań nie pojawiają się ($p > \alpha$).

5. ZAKOŃCZENIE

Otrzymane przez autorkę wyniki badań okazały się interesujące i zaskakujące, gdyż respondenci ze wszystkich grup wiekowych, z wyjątkiem najmłodszej grupy (18–23 lata) przyznają się do przejawiania zachowań kontrproduktywnych zaliczanych do kategorii *CWB* jaką są nadużycia, a ponadto do celowego wykonywania pracy wolniej. Wyniki ujawniają, że respondenci w wieku powyżej 53. roku życia w największej mierze przejawiają tego typu zachowania, jednocześnie zachodzi pewna prawidłowość – im starsza grupa wiekowa, tym częściej pojawiają się w niej nadużycia. Należy podkreślić, że nadużycia jest to kategoria zachowań, które godzą w dobrostan drugiego człowieka, mają negatywny wpływ na jego stan psychiczny lub fizyczny. Wobec powyższego, poziom otwartości ankietowanych, którzy przyznają się do stosowania zachowań, które są szczególnie dotkliwe dla drugiego człowieka, łamią normy życia społecznego i z punktu widzenia prawnego podlegają karze (np. zadośćuczynienie, odszkodowanie) należy uznać za wysoki. Jak wspomniano, autorka przeprowadzała swoje badania w okresie pandemii COVID – 19, co mogło mieć wpływ na poziom otwartości (chęci) dzielenia się przez badanych swoimi doświadczeniami. Otrzymane wyniki badań idą w parze z wynikami Szostek [2019: 115], który zauważa, że respondenci w wieku 18–25 lat rzadziej podejmują się zachowań kontrproduktywnych, aniżeli pracownicy zaliczani do starszych grup wiekowych. Zdaniem Szostek, pracownicy w wieku 35–45 i 46–55 lat najczęściej dopuszczają się takich zachowań.

Otrzymane przez autorkę wyniki badań nie dają podstaw do odrzucenia postawionej hipotezy traktującej, iż: *występują istotne współzależności pomiędzy przejawianiem przez respondentów zachowań kontrproduktywnych a ich wiekiem w odniesieniu do nadużyć tj. ostracyzm (np. izolowanie kogoś), agresja werbalna (np. krzyczenie), obraźliwe zachowania (np. poniżanie) i podjudzanie (np. nakłanianie do wykonywania czynności niebezpiecznych bądź zabronionych) oraz wycofania pracowni-*

czego polegającego wykonywaniu pracy wolniej. W odniesieniu do pozostałych rodzajów CWB takowe współzależności nie zachodzą.

Autorka ograniczyła analizę wyników przeprowadzonych badań do zmiennej demograficznej jaką jest wiek (w poprzednim opracowaniu – do płci), mając na uwadze przeprowadzenie kolejnych analiz w odniesieniu do CWB zakresie takich cech demograficznych jak: wykształcenie, staż pracy, czy rodzaj zajmowanego stanowiska.

Należy wskazać na pewne ograniczenie przeprowadzonego badania, a mianowicie, dobór celowy respondentów uniemożliwia transpozycję wniosków na całą populację aktywnych zawodowo. Autorka proponuje, aby w przyszłości stosować metodę mieszaną w celu uzyskania większego stopnia rzetelności badań.

Literatura

- [1] APPELBAUM, S. H., DEGUIRE, K. J., LAY, M.: *The relationship of ethical climate to deviant workplace behaviour*. Corporate Governance 2005, No. 5(4).
- [2] BANDURA, A.: *Moral disengagement in the perpetration of inhumanities*. Personality and Social Psychology Review 1999, No. 3(3).
- [3] BERKOWITZ, L.: *Affective aggression: The role of stress, pain, and negative affect*, [in] R.G. Geen & E. Donnerstein (Eds.): *Human aggression: Theories, research, and implications for social policy* (pp. 49–72). Missouri, USA: Academic Press, 1998.
- [4] BODDY, C.R.: *Corporate Psychopaths, Conflict, Employee Affective Well-Being and Counterproductive Work Behaviour*. Journal of Business Ethics 2014, No. 121.
- [5] CASTILLO, J.J.: *Snowball Sampling*. 2009, [online], [dostęp 2021/11/06] <https://web.archive.org/web/20120616035909/http://www.experimentresources.com:80/snowball-sampling.html>.
- [6] CHEN, P.Y., SPECTOR, P.E.: *Negative affectivity as the underlying cause of correlations between stressors and strains*. Journal of Applied Psychology 1992, No. 76.
- [7] DROZDOWSKI, R., FRĄCKOWIAK, M., KRAJEWSKI, M., KUBACKA, M., MODRZYK, A., ROGOWSKI, Ł., RURA, P., STAMM, A.: *Życie codzienne w czasach pandemii*. Raport z pierwszego etapu badań. Uniwersytet im. A. Mickiewicza w Poznaniu, Wydział Socjologii, Poznań 2020.
- [8] FIDA, R., PACIELLO, M., TRAMONTANO, C., FONTAINE, R.G., BARBARANELLI, C., FARNESE, M. L.: *An integrative approach to understanding counterproductive work behavior: The roles of stressors, negative emotions, and moral disengagement*. Journal of Business Ethics 2015, No. 130(1).
- [9] FOX, S., SPECTOR, P. E.: *A model of work frustration-aggression*. Journal of Organizational Behavior 1999, No. 20(6).

- [10] GRUYS, M.L., STEWART, S.M., BOWLING, N.A.: *Choosing to Report: Characteristics of employees who report the counterproductive work behavior of others*. International Journal of Selection & Assessment 2010, No. 18(4).
- [11] HOLLINGER, R.C.: *Acts against the workplace: Social bonding and employee deviance*. Deviant Behavior 1986, No. 7.
- [12] LIM, V.K.G., CHEN, D.J.: *Cyberloafing at the workplace: gain and drain on work?* Behaviour & Information Technology 2009, No. 14.
- [13] MARCUS, B., & SCHULER, H.: *Antecedents of Counterproductive Behavior at Work: A General Perspective*. Journal of Applied Psychology 2004, No. 89(4).
- [14] NEUMAN, J.H., BARON, R.A.: *Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets*. Journal of Management 1998, No. 24.
- [15] RICHMAN, J.A., ROSPENDA, K.M., FLAHERTY, J.A., FREELS, S.: *Workplace harassment, active coping, and alcohol-related outcomes*. Journal of Substance Abuse 2001, No. 13.
- [16] ROTUNDO, M., XIE, J.L.: *Understanding the domain of counterproductive work behaviour in China*. International Journal of Human Resource Management 2008, No. 19(5).
- [17] SPECTOR, P.E.: *Organizational frustration: A model and review of the literature*. Personnel Psychology 1978, No. 31(4).
- [18] SPECTOR, P.E., & FOX, S.: *An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior*. Human Resource Management Review 2002, No. 12(2).
- [19] SPECTOR, P.E., & FOX, S.: *The Stressor-Emotion Model of Counterproductive Work Behavior*, [in] S. Fox & P.E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 151–174). American Psychological Association 2005.
- [20] SPECTOR, P.E., FOX, S., PENNEY, L.M., BRUURSEMA, K., GOH, A., KESSLER S.: *Development of the Counterproductive Work Behavior Checklist (CWB-C)* 2005. Materiały odtworzone dnia 20.05.2008 ze strony internetowej <http://chuma.cas.usf.edu/spector/scales/cwbcover.html>.
- [21] SPECTOR, P.E., FOX, S., PENNEY, L.M., BRUURSEMA, K., GOH, A., KESSLER, S.: *The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal?* Journal of Vocational Behavior 2006, No. 68.
- [22] SZOSTEK, D.: *Influence of demographic characteristics of employees upon their tendency to undertake organizational citizenship and counterproductive work behaviours*. Acta Scientiarum Polonorum. Oeconomia 2019, nr 18(2).

Dr Anna Szeliga-Duchnowska
Uniwersytet WSB Merito we Wrocławiu
Wydział Finansów i Zarządzania
ul. Fabryczna 29-31
53-609 Wrocław
anna.szeliga-duchnowska@wsb.opole.pl

Barbara KESLER

OPOLSCY STUDENCI WYBRANYCH KIERUNKÓW STUDIÓW JAKO PRZEDSTAWICIELE POKOLENIA NA LOKALNYM RYNKU PRACY

Streszczenie: Niniejszy artykuł przybliży problematykę rynku pracy w odniesieniu do nieszablonowej grupy zasobów siły roboczej, jaką tworzą studenci. Poruszono w nim kwestię współczesnych przemian pokoleniowych, koncentrując się na charakterystyce młodzieży akademickiej jako reprezentantów pokolenia Z, zatem wyodrębnionej kohorty demograficznej osób urodzonych w latach 1995-2012. Poświęcono szczególną uwagę nastawieniu i atrybutom, przypisywanym wspomnianej generacji. Celem artykułu jest identyfikacja aktywności zawodowej polskich studentów, reprezentujących osoby uznawane z punktu widzenia obecnych ram pokoleniowych za przedstawicieli generacji Z na rynku pracy. Za pośrednictwem metody sondażu diagnostycznego, przeprowadzonego wśród 426 respondentów z opolskiego ośrodka akademickiego, zweryfikowano główne założenie i hipotezy szczegółowe. W rezultacie dowiedziono, że przeważająca większość ankietowanych znajduje zatrudnienie w obszarach działalności niepowiązanych z kierunkiem kształcenia, zasadniczo w ramach prac okresowych, aprobując pensję zbliżoną do poziomu minimalnego wynagrodzenia.

POLISH STUDENTS OF SELECTED FIELDS OF STUDY AS REPRESENTATIVES OF GENERATION Z IN THE LOCAL LABOUR MARKET

Summary: Article introduces the issues of the labour market in relations to the unconventional group of labour resources, created by students. The contemporary generational changes was raised, focusing on the characteristics of academic youth as representatives of Generation Z, thus a separate demographic cohort of people born in 1995-2012. Particular attention was paid to the attitudes and attributes assigned to the mentioned generation. The objective of the article is identified the professional activity of local students, representing people recognized from the point of view of the current generational framework as representatives of Generation Z in the labour market. The main assumption and detailed hypotheses were verified using the diagnostic survey method, conducted among 426 respondents from an academic centre in the city of Opole. As a result, it was proven to be true that the majority of respondents find employment in areas not related to their field of studies, mainly as periodic work, accepting salaries close to the minimum wage.

Słowa kluczowe: aktywność zawodowa, pokolenie Z, studenci, rynek pracy, zatrudnienie.

Keywords: professional activity, generation Z, students, labour market, employment.

1. WPROWADZENIE

W życiu niemal każdego człowieka objawiają swoją obecność rozmaite wartości osobiste i aspiracje na przyszłość, przy czym rola pracy wynoszona jest na piedestał. Forma aktywności, z którą społeczeństwa stykają się na co dzień, stanowi nierozzerwalny komponent ludzkiego bytowania, który od najmłodszych lat wpajany jest jako cel dążeń przez pryzmat ścieżki kariery oraz potencjalnie zajmowanej pozycji społecznej. Dość ciekawym podmiotem uczestniczącym w procesach mających miejsce na rynku pracy jest młodzież akademicka, która charakteryzuje się tym, że pomimo kontynuowania edukacji wyższej, często pracuje. Praktyka wskazuje, że wielu młodych ludzi w okresie studiów zastanawia się nad podjęciem zatrudnienia, co skłania do refleksji na temat kolosalnych zmian we współczesnej rzeczywistości, oddziałujących na bieżące warunki i trendy.

Celem artykułu jest identyfikacja aktywności zawodowej opolskich studentów, reprezentujących osoby uznawane z punktu widzenia obecnych ram pokoleniowych za przedstawicieli generacji Z na rynku pracy. Wiodącą hipotezą jest twierdzenie, że znaczna część studentów z województwa opolskiego podejmuje aktywność pracowniczą w czasie studiów, w tym także w trakcie ferii zimowych i w przerwach wakacyjnych. Postawiono hipotezę szczegółową mówiącą o tym, że opolscy studenci przeważnie znajdują zatrudnienie w obszarach działalności niepowiązanych z ich kierunkiem kształcenia. Jednocześnie sformułowano założenie, że ankietowani akceptują płacę zbliżoną do poziomu minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w Polsce w 2023 roku oraz że u respondentów dominuje skłonność do obejmowania stanowisk w ramach prac okresowych. Zrealizowano badania metodą sondażu diagnostycznego w gronie aktualnych studentów wybranych kierunków studiów, aby wedle otrzymanych wyników zweryfikować hipotezy.

2. RYNEK PRACY I FUNDAMENTALNE POJĘCIA Z NIM ZWIĄZANE W UJĘCIU TEORETYCZNYM

Jedną z prób zdefiniowania terminu rynku pracy podjął E. Kwiatkowski, według którego jest to miejsce realizacji transakcji wymiany usług siły roboczej pomiędzy pracownikami a pracodawcami przy ściśle ustalonych warunkach konfrontacji, ze szczególnym uwzględnieniem aspektu ceny [Kryńska, Kwiatkowski 2013: 11]. Przyjmuje się, że podobnie jak inne rynki, umownie składa się on z takich samych elementów składowych – sprzedawców (ludzi, pragnących sprzedać swoje usługi pracy za należną kwotę ustaloną odpowiednio wcześniej) oraz nabywców, jedno-

stek zgłaszających zapotrzebowanie na zadeklarowane przez nich świadczenia. Definicja przyjęta na poziomie Unii Europejskiej przez Eurostat stwierdza, że rynek pracy jest realnym bądź wirtualnym miejscem, gdzie w ramach gospodarki rynkowej spotykają się pracownicy oferujący swoją pracę, którzy dobrowolnie mogą osiągnąć konsensus z pracodawcami, czyli osobami skłonnyymi do zakupu czynionej przez nich działalności [Eurostat Statistics Explained]. Mimo zastosowanych uproszczeń należy pamiętać o złożoności zjawisk zachodzących we współczesnej gospodarce. Aby mogła dojść do skutku opisana transakcja, pracodawcy powinni na bieżąco wykazywać popyt na zatrudnienie nowego członka do zespołu, natomiast pracownicy powinni dysponować konkretnymi umiejętnościami oraz kwalifikacjami wymaganymi do skutecznego i wprawnego wykonywania nałożonych obowiązków. Tylko na bazie posiadanego kapitału ludzkiego możliwa staje się efektywna wymiana między pracobiorcami a pracodawcami [Kryńska, Kwiatkowski 2013: 12].

Główny Urząd Statystyczny przedstawia popyt na pracę jako „liczbę miejsc pracy, które oferuje gospodarka w określonych warunkach społeczno-ekonomicznych” [Główny Urząd Statystyczny]. M. Budnik dodaje, że termin równoległe ujmuje się w wymiarze ilościowym – ilość jeszcze niezajętych stanowisk na rynku pracy oraz w wymiarze jakościowym – zgłaszane zapotrzebowanie przedsiębiorstw na wyraźnie sprecyzowane cechy u potencjalnych kandydatów [Budnik 2019: 122]. Innymi słowy, popyt na pracę objaśnia się jako obecnie oferowane posady w organizacjach, uwzględniające potencjał, doświadczenie, kompetencje, predyspozycje i ogólną zdolność do świadczenia pracy przez pracowników. Trzeba pamiętać, że nie każdy niezatrudniony jest zainteresowany poszukiwaniem pracy, część z niezatrudnionych jest osobami biernymi zawodowo, do których między innymi należy część studentów studiów stacjonarnych.

Całościowy obraz rynku pracy tworzy uzupełnienie o podaż pracy, co ekonomiści R. Hall i J. Taylor traktują jako „decyzje indywidualnych pracowników na temat ilości czasu, który chcą przeznaczyć na pracę” [Hall, Taylor 1995: 111]. Chodzi o pewnego rodzaju dobrowolność osób chętnych do podjęcia zatrudnienia w konkretnym momencie, gdzie samodzielnie podejmują świadome decyzje w sprawie wyboru między czasem spożytkowanym na relaks i przyjemności a czasem na rzecz pracy, tak aby jednocześnie móc działać w interesie zaspokajania własnych potrzeb konsumpcyjnych. W. Kozek sygnalizuje, że podaż pracy ulega wpływowi lokalnych tradycji wynikających wprost z kulturowych i społecznych przyzwyczają [Kozek 2014: 18]. Dla przykładu warto podać

choćby różny stosunek do podejmowania pracy przez kobiety i młodocianych, rozbieżne nastawienie względem pobierania transferów socjalnych oraz świadczeń dla bezrobotnych czy odmienne zdanie na temat moralności niektórych zawodów.

Aspekt cenowy na rynku pracy odnosi się do pojęcia płacy, czyli adekwatnej ceny za pracę, która powinna być w pełni obiektywna oraz zgodna z wykazywanymi rzeczywistymi potrzebami [Sekuła 2021: 15]. W rozumieniu przyjętym przez Państwową Inspekcję Pracy „wynagrodzenie za pracę można uznać za obowiązkowe, wypłacane okresowe świadczenie majątkowe, przysługujące za pracę świadczoną w ramach stosunku pracy, odpowiednio do jej rodzaju, ilości i jakości” [Państwowa Inspekcja Pracy]. Pensja pełni rolę odgórnie ustalonej stawki pieniężnej, bazującej na formie zapłaty należnej dla każdej osoby zatrudnionej na określonych warunkach.

W przekonaniu M. Zielińskiego na uwagę zasługuje różne spojrzenie na płacę w zależności od grupy interesów. Z perspektywy pracobiorcy pensja stanowi *de facto* otrzymywany dochód po uwzględnieniu wszystkich potrąceń, co przekłada się na realną siłą nabywczą [Zieliński 2012: 47]. Wynagrodzenia powinny w miarę możliwości uwzględniać aktualnie panującą sytuację gospodarczą w kraju. Z kolei w kontekście pracodawców, istotne jest uwzględnienie całości wydatków na rzecz pracowników i jednocześnie porównywanie kosztów wymiany na rynku pracy w zestawieniu z korzyściami, czyli wartościami dodanymi, jakie zostaną wniesione przez zatrudnionych do organizacji [Zieliński 2012: 47]. W konsekwencji konieczne są negocjacje pomiędzy dwiema stronami, tak aby poziom wynagrodzeń za świadczone usługi pracy równocześnie zadowalał stronę popytową i podaźową.

3. POKOLENIE Z – ISTOTA ORAZ CHARAKTERSTYKA Z WYRÓŻNIKAMI

Odwołując się wprost do specyfiki grupy badawczej, zatem obecnych studentów uchodzących z socjologicznego punktu widzenia za przedstawicieli pokolenia określanego mianem Gen Z, wypada pokrótce nakreślić i scharakteryzować używany termin, kryjący się za tym akronimem. W związku ze zmianami we współczesnej rzeczywistości, zarysowują się rozbieżności między urodzonymi w konkretnych dekadach, w oparciu o co teoretycy dokonują praktycznego pogrupowania osób wraz z nadaniem im nazewnictwa. Podział tworzy się za pośrednictwem rutynowo odnotowywanych cech, prezentowanego nastawienia, przyjmowanych stereotypów i wzorców myślenia oraz wyznawanych poglądów i hierarchii wartości. W dzisiejszej dobie swoją obecność na rynku

pracy dobitnie zarysowują cztery pokolenia – Baby Boomers oraz generacja X, Y i Z. W niedalekiej perspektywie wkroczy również najmłodsza kohorta demograficzna nazwana generacją Alfa [PARP 2023].

Pokolenie Z określa się także pokoleniem C, *connected generation* („generacją połączoną”), *digital generation* („cyfrowymi tubylcami”), *net generation* („generacją sieciową”), *viral generation*, „post-millennialsami”, „zomerami”, „zetskami”, czyli w najprostszym rozumieniu stosunkowo młodą generację urodzoną po 1995 roku, ale jeszcze przed 2012 rokiem [Muster 2020: 132-133]. Zamiennie stosowana nomenklatura, zaczerpnięta z języka angielskiego, dotyczy kluczowych wyróżników, ponieważ młodym ludziom nagminnie przypisuje się walor oswojenia i przyzwyczajenia się do technologii, w odróżnieniu do starszej części społeczeństwa. Wprawdzie występują drobne nieścisłości definicyjne w umownych przedziałach wiekowych, dlatego na porządku dziennym w źródłach naukowych bądź w mediach, interesujących się zagadnieniami z owego obszaru, można spotkać się z nieco różnymi ujęciami. Brak jednomyślności klasyfikacyjnej odnajduje swoje podłoże we wzmożonym zjawisku przenikania się pokoleń, uwidoczniającym się poprzez ewidentne zatarcie się granic, zwłaszcza u skrajnych jednostek z przełomowych roczników [Paczka 2020: 24].

Dla określenia generalnego obrazu Gen Z wskazane jest uzupełnienie pojęcia o umiejętności nabyte w przeciągu dorastania oraz zdolności wrodzone, pośród których naczelnie identyfikuje się intuicyjność w obsłudze urządzeń i aplikacji [EY Polska]. Uwzględniając spostrzeżenia J.M. Twenge można dojść do wniosku, że pokolenie Z prowadzi zdecydowanie więcej interakcji w wymiarze on-line, z wykorzystaniem przestrzeni wirtualnej i portali społecznościowych, aniżeli interakcji w rzeczywistości, określanej przez autorkę jako „meatworld” [Twenge 2023: 346]. Należy też podkreślić, że reprezentanci z zasady opanowali przynajmniej jeden język obcy na poziomie komunikatywnym, a także cechują się atutem wieloaspektowej mobilności w znacznie wyższym stopniu [Muster 2020: 133]. Nadmienioną mobilność da się rozumieć wielorako, bowiem kojarzy się z preferencjami przemieszczania się w obrębie kraju i poza granicę państwa, wiążącego się z zamiarami turystycznymi, zawodowymi, czy nawet mieszkaniowymi. Sytuacja taka sprzyja świadomości i otwartości na bieżące problemy o zasięgu globalnym i lokalnym, czego skutkiem jest jednoczesna znajomość zdarzeń dziejących się w pobliżu oraz informacji z odległych zakątków świata [Szymkowiak i in. 2021: 3]. Specyfika pokolenia dwóch skrajności odnosi się do licznych sprzeczności, szczególnie kontrastu pomiędzy mentalnością indywidualistów i podatnością na naśladownictwo [Grabiwoda 2019: 64].

Pierwsza z predyspozycji powinna być postrzegana przez pryzmat oczekiwania spersonalizowanego podejścia oraz stworzenia przestrzeni na dobrowolność, co pozwoli na nieszablonowe eksperymentowanie i ewentualne uczenie się na własnych błędach. Druga skłonność objawia się w masowym uleganiu dla utartych i kreowanych trendów. Oczywisty jest fakt, że zdarzają się wyjątki od reguły, diametralnie odbiegające od zaakceptowanych norm, jednakże niemal każdy ze wspomnianych atrybutów może być traktowany w środowisku pracowniczym jako szansa i wyzwanie.

4. METODYKA BADAŃ WŁASNYCH I CHARAKTERYSTYKA PRÓBY BADAWCZEJ

Weryfikacja sformułowanych hipotez odbyła się przy pomocy metody sondażu diagnostycznego przeprowadzonego pośród opolskich studentów wybranych kierunków studiów stacjonarnych, a więc przy użyciu metody bezpośrednio związanej z wyciąganiem wniosków na temat relatywnie dużej zbiorowości. Posłużono się narzędziem kwestionariusza ankiety w tradycyjnej formie papierowej, tak zwanej techniki PAPI. Zbieranie materiału empirycznego miało miejsce na przełomie grudnia 2023 roku i stycznia 2024 roku na obszarze opolskiego ośrodka akademickiego.

Finalnie badaniem objęto 426 respondentów, spełniających stawiane wymogi odnośnie studiowania w trybie dziennym na publicznych uczelniach wyższych zlokalizowanych w województwie opolskim oraz zwyczajowego zakwalifikowania do zdefiniowanego pokolenia Z. W gronie ankietowanych znalazło się 275 kobiet i 151 mężczyzn. Badanie objęło 140 studentów z Politechniki Opolskiej oraz 286 studentów z Uniwersytetu Opolskiego.

Tabela 1.

Liczba przebadanych studentów pod względem struktury płci i uczelni

	Politechnika Opolska	Uniwersytet Opolski	Razem
Kobiety	61	214	275 (64,55%)
Mężczyźni	79	72	151 (35,45%)
Razem	140 (32,86%)	286 (67,14%)	426

Źródło: Opracowanie własne.

wództwa łódzkiego – 4,8% i wielkopolskiego – 1,2%. Znikomy odsetek respondentów pochodzi z obszarów takich jak województwo: małopolskie, mazowieckie, podkarpackie i warmińsko-mazurskie.

5. AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA OPOLSKICH STUDENTÓW NA PODSTAWIE BADAŃ WŁASNYCH

Wielokrotnie w opinii publicznej pojawia się teza, że młodzi ludzie wykazują większą skłonność do łączenia czasu poświęcanego nauce i pracy, czyli reprezentanci Gen Z ograniczają do minimum bezczynność na rzecz pozyskiwania przydatnego doświadczenia, uzyskiwania upragnionej samodzielności i wypracowywania w miarę stabilnego źródła dochodu. Dlatego analizę warto rozpocząć od pytania, ilu studentów podejmowało jakąkolwiek pracę zarobkową. Uzyskane dane ujęto w tabeli 2.

Tabela 2.

Aktywność zawodowa studentów w trakcie studiów z uwzględnieniem uczelni

	Politechnika Opolska	Uniwersytet Opolski	Razem
Studenci podejmujący pracę w Opolu	80	127	207 (48,59%)
Studenci zatrudnieni w Polsce (poza Opolem)	38	94	132 (30,99%)
Studenci podejmujący pracę za granicą	17	23	40 (9,39%)
Studenci niepracujący w trakcie studiów	16	73	89 (20,89%)

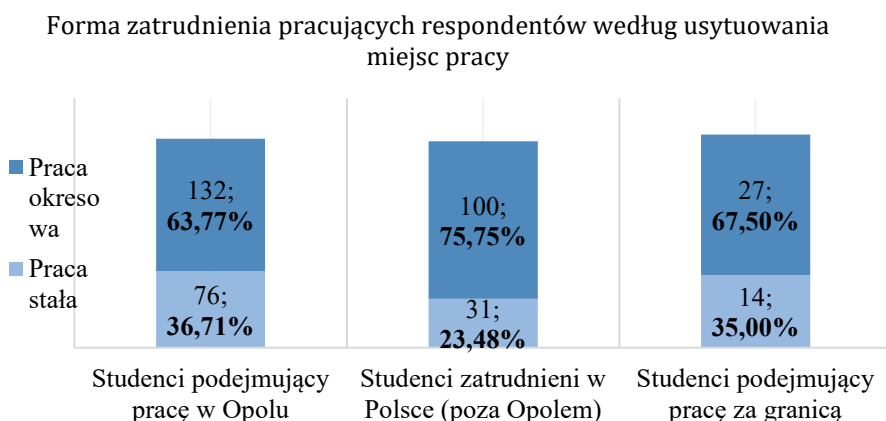
Źródło: Opracowanie własne.

Niespełna połowa studentów deklaruje podejmowanie pracy na terenie miasta Opola w toku studiów, natomiast prawie 31% ankietowanych zgłasza zatrudnienie w kraju, aczkolwiek poza stolicą regionu opolskiego. Najmniej popularną opcją pozostają wyjazdy zarobkowe za granicę – 9,4%, a jedynie co piąty respondent wskazuje, że jest osobą niezatrudnioną. Niemal 79,11% respondentów miało zatem styczność z przynajmniej jedną formą pracy, przy czym trzeba pamiętać, że zsumowane rezultaty przekraczają próg 100%, ponieważ w okresie zdobywania wykształcenia wyższego respondenci mogli próbować swoich sił w wielu formach i miejscach zatrudnienia.

Podjęmowane formy zatrudnienia w odwołaniu do ilości zgłaszanych odpowiedzi obrazuje wykres 1.

W grupie badanych czynnych zawodowo na obszarze miasta Opola dominują podejmujący prace dorywcze (63,77%). Sygnalizuje to, że w trakcie nabywania wiedzy na studiach wyższych osoby łatwiej decydują się na pracę okresową, odbywającą się w nietypowo uregulowanych godzinach, tak aby bezproblemowo łączyć naukę z pełnieniem funkcji zawodowych. Identycznie kształtuje się sytuacja w wariancie zatrudnienia w Polsce oraz za granicą. Można dostrzec predylekcję magistrantów do pracy stałej a u licencjatów lub inżynierów do pracy tymczasowej, w niepełnym wymiarze godzinowym.

Wykres 1.

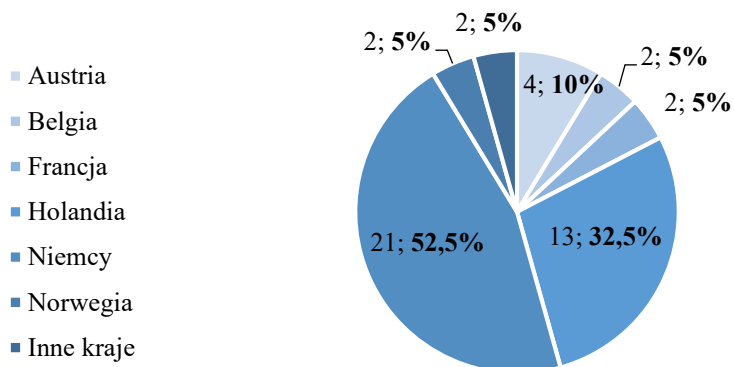


Źródło: Opracowanie własne.

W oparciu o wykres 2 można zauważyć, że najchętniej wybieranym kierunkiem do migracji sezonowych przez opolskich studentów pracujących za granicą są Niemcy (52,5%). Drugi najwyższy udział odnotowuje Holandia (32,5%) oraz Austria, na którą wskazał średnio co dziesiąty respondent zatrudniony poza terytorium Polski. Pozostałe kraje, czyli Belgia, Francja i Norwegia cieszą się podobnym zainteresowaniem. Oprócz tego spośród innych deklarowanych państw wymienić można Ukrainę i Włochy. Nikt nie wymienia Wielkiej Brytanii powszechnie kojarzonej z popularnym kierunkiem emigracji Polaków, co prawdopodobnie ma związek z utrudnieniami, wynikającymi z Brexitu.

Wykres 2.

Ankietowani pracujący za granicą w nawiązaniu do wybieranych krajów



Źródło: Opracowanie własne.

W kwestionariuszu umieszczono pytanie o sektory gospodarki, w których podejmowali pracę studenci (tabela 3), nie zapominając o możliwości zaznaczenia paru obszarów działalności. Przypuszczano, że ankietowani pracowali w branżach niewymagających nadto wysokich kwalifikacji, które z reguły nie są zbieżne z kierunkiem studiów.

Tabela 3.

Respondenci pod kątem branży zatrudnienia w trakcie studiów

Branża	Studenci podejmujący pracę w Opolu		Studenci zatrudnieni w Polsce (poza Opolem)	
	Liczba	Udział %	Liczba	Udział %
Bankowość	5	2,42	4	3,03
Budownictwo	6	2,90	6	4,55
Edukacja	8	3,86	5	3,79
Gastronomia i hotelarstwo	77	37,20	53	40,15
Handel	82	39,61	32	24,24
IT	6	2,90	5	3,79
Media i reklama	5	2,42	1	0,76
Produkcja	26	12,56	19	14,39
Usługi kosmetyczne	10	4,83	13	9,85
Inne branże	20	9,66	12	9,09

Źródło: Opracowanie własne.

W obrębie stolicy aglomeracji opolskiej prawie 40% studentów znajduje pracę związaną z branżą handlową, niewiele mniej (37,2%) pracowało w gastronomii lub hotelarstwie. Łącznie te branże stanowią powyżej 75%, pozostawiając daleko w tyle resztę lokalnych sektorów gospodarki. Trzecią pozycję zajmuje branża produkcyjna. Ankietowani rzadko obejmują posady nawiązujące do wybranych przez nich kierunków studiów. Wprawdzie występują pewne korelacje, które wykazują zależności pomiędzy branżą zatrudnienia a niektórymi profilami kształcenia, tak na przykład zatrudnienie w związku z usługami kosmetycznymi zaznaczyło 4,83% osób, przede wszystkim studiujących dziennie kosmologię. Analogiczny schemat widoczny jest w przypadku branży IT, wybieranej przez studentów informatyki oraz pracy w sferze mediów i reklam deklarowanej głównie przez studentów dziennikarstwa. Poza tym część jednostek czynnych zawodowo piastuje stanowiska w gałęzi bankowości, budownictwa, edukacji, prawa, służb, administracji, sportu i rekreacji.

Zważywszy na zatrudnienie, nie tylko ograniczające się do Opola, da się zaobserwować zbliżone tendencje, gdyż przeważnie respondenci dorabiają w branży gastronomicznej i hotelarstwie, handlu oraz produkcji. Podobnie wygląda sytuacja, jeżeli chodzi o zatrudnienie w profesjach powiązanych z kierunkiem studiów. Na bazie danych można stwierdzić, że przebadana próba podejmuje również karierę w gałęzi usług kosmetycznych, budownictwie, edukacji, IT, bankowości, ochronie zdrowia i utrzymaniu czystości.

W dalszej kolejności zapytano o wymiar czasu pracy w przeliczeniu tygodniowym i godzinowym oraz poruszono aspekt aprobowanej minimalnej płacy. W oparciu o to wyliczono średnią arytmetyczną i medianę, tak aby umożliwić ich w miarę przejrzystą prezentację w tabelach 4 i 5.

Tabela 4.

Minimalne miesięczne wynagrodzenie netto oraz przeciętna liczba tygodni i godzin poświęconych przez studentów w związku ze stosunkiem pracy w Opolu i na terenie Polski

	Liczba tygodni przepracowanych w toku studiów		Liczba godzin przepracowanych tygodniowo w toku studiów		Minimalne miesięczne wynagrodzenie netto akceptowane za pracę	
	Średnia	Mediana	Średnia	Mediana	Średnia	Mediana
Studenci podejmujący pracę w Opolu	64	50	31	25	2600,40 PLN	2500 PLN

Studenci zatrudnieni w Polsce (poza Opolem)	48	31	27	25	2682,52 PLN	2500 PLN
----------------------------------------------------	----	----	----	----	-------------	----------

Źródło: Opracowanie własne.

Na podstawie zgromadzonego materiału stwierdzono, że ankietowani przeznaczają znaczną część czasu wolnego na pracę, średnio przepracowując 64 tygodnie w trakcie studiów. Poza Opolem przeciętnie opolscy studenci pracują krócej o kilka tygodni.

Warto zwrócić uwagę, że respondenci przeznaczają 31 godzin na pracę na lokalnym rynku pracy, z kolei w przypadku zatrudnienia w pozostałych powiatach i regionach wynik ten oscyluje blisko 27 godzin. Na średnią i medianę znaczący wpływ miało 25 respondentów, którzy pracowali na pełny etat. Studenci pracujący w Opolu akceptowali minimalną płacę na poziomie 2600,40 zł netto, natomiast respondenci pracujący poza Opolem oczekiwali średnio kwoty 2682,52 zł.

Tabela 5.

Minimalne miesięczne wynagrodzenie netto oraz przeciętna liczba tygodni przepracowanych przez studentów za granicą w trakcie edukacji wyższej

	Przeciętna liczba tygodni przepracowanych w toku studiów		Minimalne miesięczne wynagrodzenie netto akceptowane za wykonywanie pracy	
	Średnia	Mediana	Średnia	Mediana
Studenci podejmujący pracę za granicą	17	10,5	9005,41 PLN	7250 PLN

Źródło: Opracowanie własne.

Omawiając medianę przepracowanych tygodni przez grupę studentów wyjeżdżających zarobkowo, można dostrzec, że centralna wartość w zbiorze analizowanej zmiennej osiąga 10,5 tygodnia, co skłania do refleksji na temat zatrudnienia ankietowanych głównie w miesiącach letnich, zbieżnych z przerwą międzysemestralną, kiedy studenci mogą w pełni poświęcić się obowiązkowi zawodowemu. Minimalne oczekiwane miesięczne wynagrodzenie netto znacznie różni się od krajowych oczekiwań, bowiem respondenci zaakceptowaliby warunki przy uzyskiwaniu średnich zarobków odpowiadających 9005,41 zł, co wynika z uzyskiwanych ofert pracy za granicą.

6. ZAKOŃCZENIE

Poważne zmiany zachodzące w rzeczywistości uwypuklają fundamentalne różnice pomiędzy przedstawicielami konkretnych generacji. Współczesny wymiar rynku pracy jest naznaczony przemianami pokoleniowymi. Wiele bodźców o charakterze *stricte* ekonomicznym, a także sygnałów pozaekonomicznych potwierdza, że zarówno strona popytowa, jak i strona podażowa ulegają przeobrażeniom, w których niebagatelne znaczenie odgrywa społeczność akademicka.

W artykule za cel przyjęto identyfikację aktywności zawodowej opolskich studentów, reprezentujących osoby uznawane z punktu widzenia obecnych ram pokoleniowych za przedstawicieli generacji Z na rynku pracy. W konkluzji poczyniono ustalenia, że znaczna część studentów z województwa opolskiego podejmuje aktywność pracowniczą w czasie studiów, w tym także w trakcie ferii zimowych i w przerwach wakacyjnych. W przypadku pełnienia obowiązków zawodowych w Polsce studenci zazwyczaj wykazują aktywność zawodową przez niemal cały rok, tymczasem wyjazdy zagraniczne obejmują sezon wakacyjny.

Opolscy studenci przeważnie znajdują zatrudnienie w obszarach działalności niepowiązanych z ich kierunkiem kształcenia. Świadczy o tym ilość osób obejmujących posady w branży gastronomicznej, hotelarskiej i handlowej w relacji do niewielkiej liczby osób pracujących w obszarach zgodnych z kierunkiem studiów. Zdarza się zachowanie spójności z profilem kształcenia, zwłaszcza w zakresie usług kosmetycznych, IT, czy sektora mediów i reklam.

Ankietowani akceptują płacę zbliżoną do poziomu minimalnego. Jest to związane z obejmowaniem stanowisk w ramach prac okresowych. Pełen obraz lokalnego rynku pracy i wpływu na niego pokolenia Z wymaga skorygowania badań o sytuację studentów niestacjonarnych oraz rozszerzenia zasięgu obserwacji poprzez dotarcie do respondentów z pozostałych kierunków studiów.

Literatura

- [1] BUDNIK M.: *Socjologia pracy w zarysie*. Warszawa: Wydawnictwo Difin 2019.
- [2] HALL R., TAYLOR J.: *Makroekonomia: teoria, funkcjonowanie i polityka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 1995.
- [3] GRABIWODA B.: *E-konsumenci jutro. Pokolenie Z i technologie mobilne*. Łódź: Wydawnictwo Nieoczywiste 2019.
- [4] KOZEK W.: *Rynek pracy: perspektywa instytucjonalna*. Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego 2014.

- [5] KRYŃSKA E., KWIATKOWSKI E.: *Podstawy wiedzy o rynku pracy*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego 2013.
- [6] MUSTER R.: *Pokolenie „Z” na współczesnym rynku pracy w opinia pracodawców*. Humanizacja pracy 2020, nr 1.
- [7] PACZKA E.: *Zmiana zachowań rynkowych pokolenia Z*. *Ekonomia – Wrocław Economic Review* 2020, t. 26, nr 1.
- [8] SEKUŁA Z.: *Struktury wynagradzania pracowników*. Warszawa: Wydawnictwo Wolter Kluwers Polska 2021.
- [9] SZYMKOWIAK A., MELOVIĆ B., DABIĆ M., JEGANATHAN K., KUNDI G.: *Information technology and Gen Z: The role of teachers, the internet, and technology in the education of young people*. *Technology in Society* 2021, vol. 65.
- [10] TWENGE J.: *Generations: The Real Differences Between Gen Z, Millennials, Gen X, Boomers, and Silents – and What They Mean for America’s Future*. New York: Atria Books 2023.
- [11] ZIELIŃSKI M.: *Rynek pracy w teoriach ekonomicznych*. Warszawa: Wydawnictwo CeDeWu 2012.

Źródła internetowe

Tarcza Słownik: Rynek pracy, Eurostat Statistics Explained,

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Labour_market/pl [dostęp: 1.07.2024]

Pojęcia stosowane w statystyce publicznej: Popyt na pracę, Główny Urząd Statystyczny, <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/3011,pojecie.html> [dostęp: 1.07.2024]

Prawo pracy: Wynagrodzenie za pracę, Państwowa Inspekcja Pracy, <https://www.pip.gov.pl/dla-pracodawcow/porady-prawne/wynagrodzenie-za-prace> [dostęp: 2.07.2024]

Cztery pokolenia na polskim rynku pracy, PARP, <https://www.parp.gov.pl/component/content/article/83979:cztery-pokolenia-na-polskim-ryнку-pracy> [dostęp: 5.07.2024]

Co to jest pokolenie Z? Charakterystyka nowej generacji pracowników i konsumentów, EY Polska, https://www.ey.com/pl_pl/workforce/pokolenie-z-co-to-jest, [dostęp: 8.07.2024]

Lic. Barbara Kesler

Politechnika Opolska

Wydział Ekonomii i Zarządzania

ul. Luboszycka 7

45-036 Opole

e-mail: basiak2412@wp.pl

Eryk FRANKE

BRANŻA GASTRONOMICZNA A REALIZACJA ZAŁOŻEŃ UCZCIWYCH WARUNKÓW PRACY EUROPEJSKIEGO FILARU PRAW SOCJALNYCH

Streszczenie: W branży gastronomicznej powszechne są nielegalne praktyki związane z zatrudnieniem. Europejski filar praw socjalnych ma chronić wszystkich obywateli Unii Europejskiej na rynku pracy. W tym kontekście artykuł omawia sytuację gospodarczą oraz dane dotyczące zatrudnienia w branży. Podjmuje następnie próbę scharakteryzowania rzeczywistych warunków pracy w gastronomii, które zestawia z wytycznymi dotyczącymi uczciwych warunków pracy. Brak presji na pracodawców, trudna sytuacja na rynku oraz spadający wskaźnik przyszłej ufności konsumenckiej prawdopodobnie uniemożliwią poprawę nieuczciwych warunków pracy w tej branży.

THE CATERING INDUSTRY AND IMPLEMENTING THE FAIR WORKING CONDITIONS PRINCIPLES OF THE EUROPEAN PILLAR OF SOCIAL RIGHTS

Summary: In the catering industry, illegal employment practices are common. The European pillar of social rights aims to protect all citizens of the European Union in the labour market. In this context, the article discusses the economic situation and employment data in the industry. It then attempts to characterize the actual working conditions in catering industry, comparing them with the principles of fair working conditions. The lack of pressure on employers, the difficult market situation, and a declining leading consumer confidence indicator are likely to hinder improvements in unfair working conditions in this industry.

Słowa kluczowe: Unia Europejska, Europejski filar spraw socjalnych, gastronomia, uczciwe warunki pracy.

Keywords: European Union, European pillar of social rights, catering industry, fair working conditions.

1. WSTĘP

Warunki pracy w branży gastronomicznej są często komentowane społecznie i medialnie. W dyskusji naukowej temat ten jest jednak mało popularny, brakuje zatem szczegółowych badań i opracowań oddających specyfikę tej branży. W rzeczywistości gospodarczej obserwuje się działania nielegalne i nieetyczne, a część podmiotów na rynku funkcjonuje w jakimś zakresie w szarej strefie. Aspekty te pojawiają się w nieformalnych dyskusjach, lecz zauważyć można pewną społeczną bierność w tym zakresie. Próba diagnozy skali i zakresu zjawisk dotyczących wa-

runków pracy w branży gastronomicznej w Polsce jest przedmiotem artykułu. Temat podjęto w kontekście implementacji zasad uczciwych warunków pracy Europejskiego filaru praw socjalnych (EFPS).

Jako punkt wyjścia przyjęto wskaźniki ufności konsumenckiej oraz analizę sytuacji gospodarczej podmiotów rynku HoReCa. Dane te stanowią swoiste tło dla opisu sytuacji pracowników w tej branży i umożliwiają nakreślenie przyszłych perspektyw. W dalszej części artykuł omawia funkcjonowanie rynku pracy w tej branży, uwzględniając w sposób szczególny młodych pracowników. Na tym tle prezentuje wyniki badań dotyczące rzeczywistych warunków pracy w gastronomii. Zakończenie zawiera wnioski dotyczące stopnia uczciwości warunków pracy w tej branży w rozumieniu EFPS oraz przewidywania autora dotyczące możliwych zmian w tym zakresie.

EFPS to instrument Unii Europejskiej, który ma chronić prawa obywateli krajów członkowskich, zapewniając im równe szanse i dostęp do zatrudnienia, uczciwe warunki pracy oraz ochronę socjalną i włączenie społeczne. Fundusze unijne wspierają organizacje w tym zakresie we wdrażaniu i ulepszaniu polityki zatrudnienia i polityki społecznej [Ustanowienie EFPS]. Plan działania na rzecz EFPS zakłada, że do 2030 roku co najmniej 78% osób w wieku 20–64 lat powinno mieć zatrudnienie, co najmniej 60% wszystkich dorosłych powinno co najmniej raz w roku uczestniczyć w przynajmniej jednym szkoleniu, a liczba osób zagrożonych wykluczeniem społecznym lub ubóstwem powinna zmniejszyć się o co najmniej 15 mln (w tym minimum 5 mln dzieci) [Plan działania na rzecz realizacji EFPS].

W ramach EFPS określono 20 zasad, na których się on opiera. Podzielono je na kategorie tematyczne odpowiadające wspomnianym wyżej prawom obywateli, które EFPS ma chronić. Niniejsze opracowanie skupia się na uczciwych warunkach pracy, które obejmują 5 zasad [20 zasad EFPS]. Zasady te omówiono w tabeli 1.

Tabela 1.

Zasady EFPS w zakresie uczciwych warunków pracy

Zasada EFPS	Charakterystyka zasady
Bezpieczne i elastyczne zatrudnienie	<ul style="list-style-type: none"> – prawo do sprawiedliwego i równego traktowania (warunki pracy, ochrona socjalna, szkolenia) – wspieranie przechodzenia w kierunku otwartych i innowacyjnych form zatrudnienia – zapewnienie pracodawcom niezbędnej elastyczności przy przestrzeganiu przepisów prawa i postanowień układów zbiorowych

	<ul style="list-style-type: none"> – zachęcanie do przedsiębiorczości i samozatrudnienia – ułatwianie mobilności zawodowej – zapobieganie niepewnym warunkom pracy (w tym zakaz nadużywania nietypowych umów o pracę) – okresy próbne o rozsądnym czasie trwania
Wynagrodzenie	<ul style="list-style-type: none"> – prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia zapewniającego przyzwoity poziom życia – odpowiednie płace minimalne (umożliwiające zaspokojenie potrzeb pracownika i jego rodziny w warunkach ekonomicznych i społecznych kraju) – zapewnienie dostępu do zatrudnienia i motywacji do poszukiwania pracy – ustalanie wynagrodzeń w sposób przejrzysty i przewidywalny (zgodnie z praktyką krajową i poszanowaniem autonomii partnerów społecznych)
Informacje o warunkach zatrudnienia i ochrona w przypadku zwolnień	<ul style="list-style-type: none"> – prawo do otrzymania w momencie nawiązania stosunku pracy pisemnej informacji o prawach i obowiązkach pracowników wynikających ze stosunku pracy, także w okresie próbnym – prawo do uzyskania wcześniej informacji o przyczynach zwolnienia z pracy – prawo do rozsądnego okresu wypowiedzenia – prawo do skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów związanych ze stosunkiem pracy – prawo do dochodzenia roszczeń w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy (w tym prawo do odpowiedniej rekompensaty)
Dialog społeczny i społeczne zaangażowanie pracowników	<ul style="list-style-type: none"> – prowadzenie konsultacji z partnerami społecznymi w sprawie polityki gospodarczej i społecznej oraz polityki zatrudnienia (zgodnie z praktykami krajowymi) – zachęcanie partnerów społecznych do negocjowania i zawierania układów zbiorowych w sprawach, które ich dotyczą (z poszanowaniem ich prawa do podejmowania działań zbiorowych i autonomii) – prawo do uzyskiwania informacji i wyrażania opinii w odpowiednim czasie w kwestiach dotyczących pracowników (w szczególności dotyczących transferów, restrukturyzacji, łączenia przedsiębiorstwa oraz zwolnień grupowych) – wspieranie zwiększonej zdolności partnerów społecznych do propagowania dialogu społecznego

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	<ul style="list-style-type: none"> – prawo do urlopów oraz elastycznej organizacji pracy oraz dostępu do usług w zakresie opieki dla rodziców oraz opiekunów dzieci – równy dostęp kobiet i mężczyzn do specjalnych urlopów służących opiece nad dzieckiem – zachęcanie rodziców do korzystania z tych specjalnych urlopów w racjonalny sposób
Zdrowe, bezpieczne i dobrze dostosowane środowisko pracy oraz ochrona danych	<ul style="list-style-type: none"> – prawo do wysokiego poziomu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy – prawo do dostosowanego do potrzeb zawodowych środowiska pracy, które pozwala przedłużyć okres uczestnictwa pracowników w rynku pracy – prawo do ochrony danych osobowych w kontekście zatrudnienia

Źródło: 20 zasad EFPS.

Postulaty wypływające z wyżej przedstawionych zasad w znacznej części pozostają w gestii ustawodawcy, większość z nich została już wdrożona w polskim prawie pracy. Ważnym zadaniem pracodawców jest zatem zapewnienie zgodności z prawem ich postępowania w ramach procesów rekrutacji, derekrutacji oraz w procesach kadrowych i w procesie pracy [Griffin 2018: 434].

2. SYTUACJA RYNKOWA W GASTRONOMII

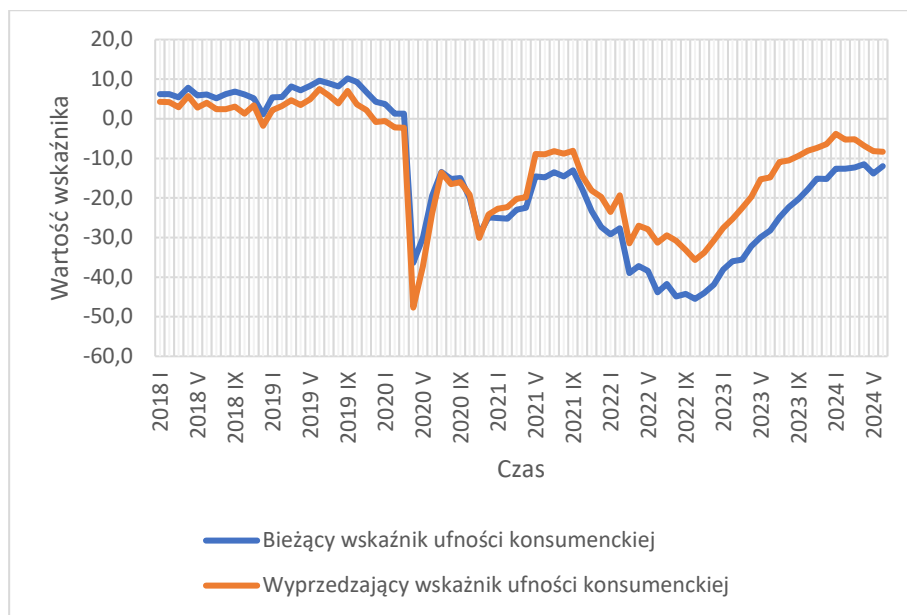
Branża HoReCa (Hotele, Restauracje i Kawiarnie/Catering - *ang. Hotels, restaurants and café/Catering*) obejmuje swoim zakresem działalność związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi [Eurofound 2018: 11]. Poniżej omówiono informacje statystyczne dla tej branży pochodzące z opracowań Głównego Urzędu Statystycznego. Dane pochodzą z okresu od stycznia 2018 roku do czerwca 2024 roku. Analiza skupia się na aktualnej sytuacji w branży, uwzględniając zmiany wywołane pandemią COVID-19 oraz wybuchem wojny w Ukrainie w 2022 roku. Dla obliczeń statystycznych przyjęto poziom ufności na poziomie 95%.

Bieżący wskaźnik ufności konsumenckiej w sposób syntetyczny opisuje obecne tendencje konsumpcji indywidualnej [Koniunktura konsumencka]. Wskaźnik ten wykazuje tendencję wzrostową od trzeciego kwartału 2022 roku, choć nie osiągnął jeszcze poziomu sprzed pandemii COVID-19. W czerwcu 2024 roku wyniósł on 12,0. Zaobserwowano jego wzrost o 16,2 p. proc. rok do roku. Wyrzedzający wskaźnik ufności konsumenckiej w 2024 roku utrzymuje tendencję spadkową. Opisuje on syntetycznie oczekiwane w najbliższych miesiącach tendencje kon-

sumpcji indywidualnej [Koniunktura konsumencka]. Obserwuje się pogorszenie przyszłych nastrojów konsumenckich, które w ubiegłym roku wykazywały podobny trend wzrostowy do bieżącego wskaźnika ufności. Sposób kształtowania się obu tych wskaźników przedstawia wykres 1. Wskazuje to na subiektywną poprawę aktualnych możliwości konsumpcyjnych konsumentów indywidualnych, przy wzrastających wątpliwościach na temat przyszłych możliwości.

Wykres 1.

Wskaźniki koniunktury konsumenckiej wyznaczone na podstawie opinii konsumentów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Koniunktura konsumencka – czerwiec 2024 roku, GUS, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/koniunktura/koniunktura/koniunktura-konsumencka-czerwiec-2024-roku,1,136.html>, [dostęp 06.07.2024].

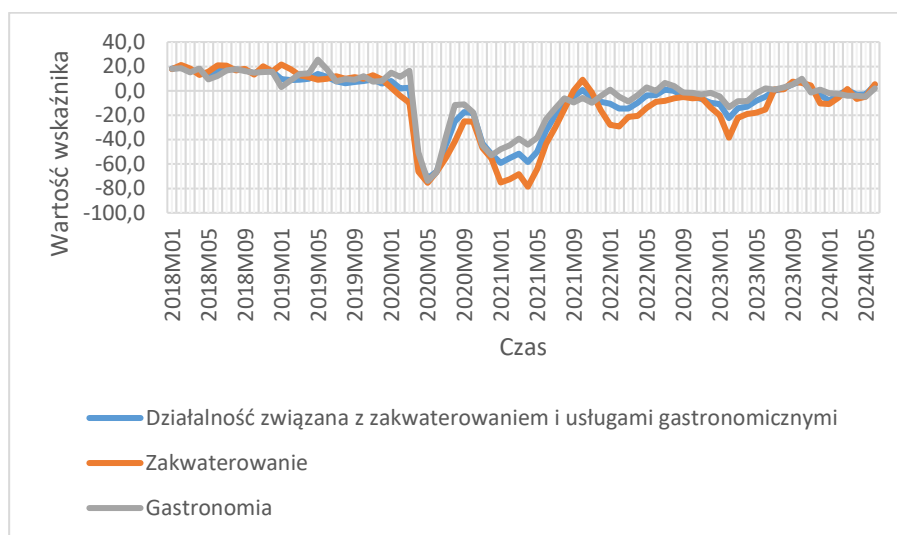
Bieżąca sytuacja finansowa przedsiębiorstw z branży HoReCa oceniana jest pozytywnie, po raz pierwszy od sierpnia 2022 r. Prognozy popytu i sprzedaży są aktualnie optymistyczne, a przewidywania dotyczące sytuacji finansowej ulegają poprawie, należy się spodziewać wzrostu cen. W skali roku o 7 p.p. wzrósł odsetek przedsiębiorców nieodczuwających barier w prowadzeniu działalności gospodarczej w branży – kształtuje się na poziomie 18,2%. Ponad 70% przedsiębiorców w branży zgłasza trudności związane z wysokimi kosztami zatrudnienia, niemal połowa boryka się z niepewnością sytuacji gospodarczej,

a dla 40,5% z nich barierę stanowią wysokie obciążenia na rzecz budżetu [Koniunktura w przetwórstwie]. Obciążenia te to bezzwrotne świadczenia przedsiębiorstwa na rzecz budżetu państwa (różnego rodzaju podatki – w tym: CIT, PIT, VAT, podatek akcyzowy oraz cła [GUS 2023: 18]. Są to trzy aktualnie najczęściej zgłaszane bariery w prowadzeniu działalności gospodarczej w branży HoReCa.

Bieżąca ogólna sytuacja gospodarcza przedsiębiorstw w branży (wykres 2) uległa pogorszeniu już na początku 2019 roku, a więc jeszcze przed pandemią COVID-19. Wyraźnie zauważalna jest sezonowość popytu w okresie letnim, która przekłada się na poprawę sytuacji finansowej przedsiębiorstw w tym okresie. Branża hotelarska w okresie postpandemicznym w większości miesięcy zgłasza trudniejszą sytuację przedsiębiorstwa niż gastronomia.

Wykres 2.

Bieżąca ogólna sytuacja gospodarcza przedsiębiorstwa (wg kodu PKD)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Koniunktura w przetwórstwie...

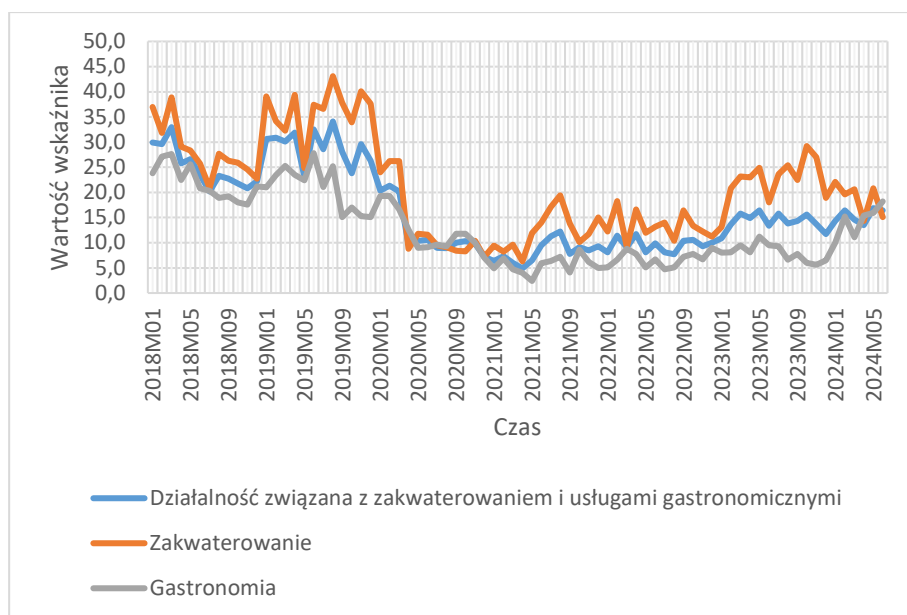
Pomiędzy ogólną bieżącą sytuacją gospodarczą przedsiębiorstw, a wskaźnikami koniunktury konsumenckiej występuje zależność liniowa. Współczynnik korelacji Pearsona dla bieżącego wskaźnika ufności konsumenckiej oraz bieżącej ogólnej sytuacji gospodarczej przedsiębiorstwa wynosi 0,5199. Korelacja ta dla wyprzedzającego wskaźnika ufności konsumenckiej wynosi 0,6503. Sytuacja gospodarcza przedsiębiorstw w tej branży zależy od nastrojów konsumenckim w umiarkowanym stopniu, a zależność ta jest silniejsza w odniesieniu do przy-

szłych oczekiwań konsumenckich. Zmiana wyprzedzającego wskaźnika ufności wyjaśnia zmianę wskaźnika ogólnej sytuacji gospodarczej przedsiębiorstw gastronomicznych w 40% (współczynnik determinacji równy 0,3958).

Zbyt duża konkurencja firm krajowych i zagranicznych na rynku HoReCa (wykres 3) jest znacznie mniej odczuwalna, niż przed pandemią COVID-19. W większości okresów stanowi większe wyzwanie dla przedsiębiorstw świadczących usługi związane z zakwaterowaniem niż gastronomią, choć w 2024 roku miał miejsce znaczący wzrost tego wskaźnika w przypadku gastronomii.

Wykres 3.

Bariery działalności - zbyt duża konkurencja firm krajowych i zagranicznych (wg kodu PKD)

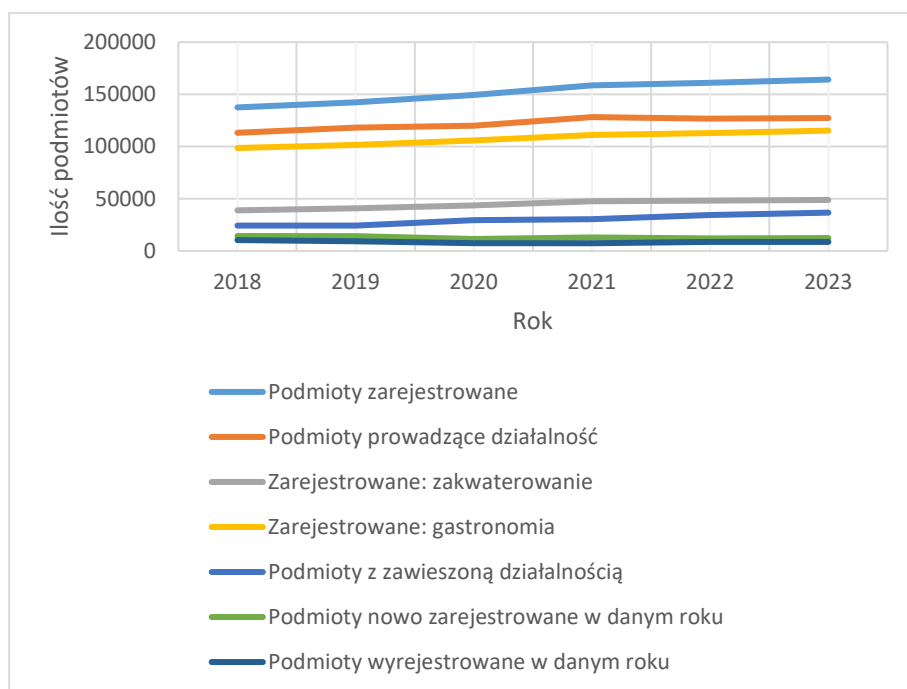


Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Koniunktura w przetwórstwie...

Tendencja ta nie wynika z liczby podmiotów prowadzących działalność gospodarczą w branży HoReCa. W latach 2018–2023 zaobserwowano wzrost ilości podmiotów działających w tej branży (wykres 4), który wystąpił nawet w okresie najniższej koniunktury konsumenckiej. Pomimo rosnącej liczby podmiotów z zawieszoną działalnością gospodarczą miał miejsce wzrost ilości przedsiębiorstw faktycznie prowadzących działalność. Mniejsza konkurencja nie wynikała zatem z mniejszej liczby podmiotów gospodarczych na rynku. Prawdopodobnie miało miejsce ograniczenie działalności przez podmioty już na nim obecne.

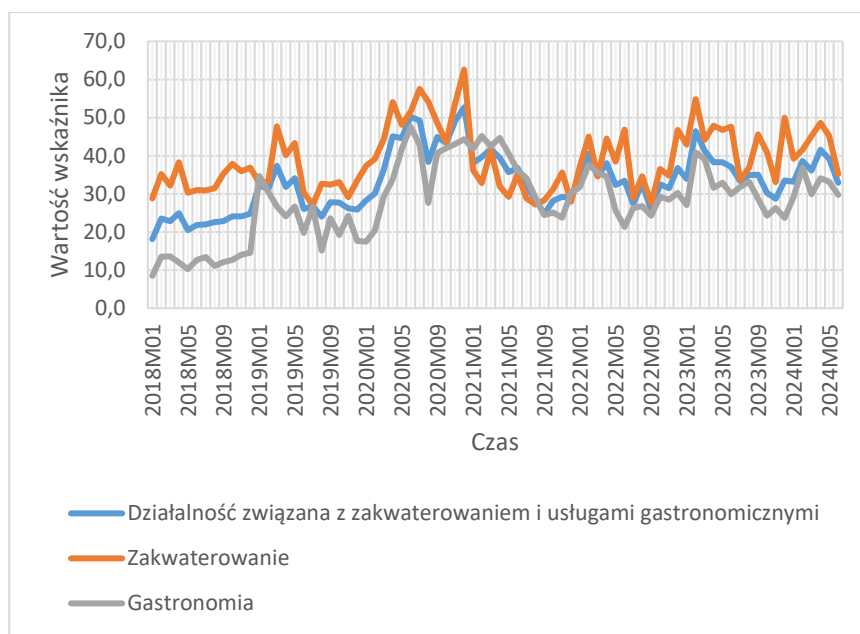
Wykres 4.

Zmiany strukturalne podmiotów gospodarczych w branży HoReCa



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON. 2018; 2019; 2020; 2021; 2022; 2023; 2024. GUS, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow>, [dostęp 06.07.2024].

Niedostateczny popyt na usługi świadczone przez branżę HoReCa (wykres 5) stanowi większą barierę obecnie, niż na początku 2018 roku. Aktualnie zmierza do osiągnięcia wartości zbliżonych do tych z początku 2019 roku, wydaje się zatem, że następuje stabilizacja popytu.

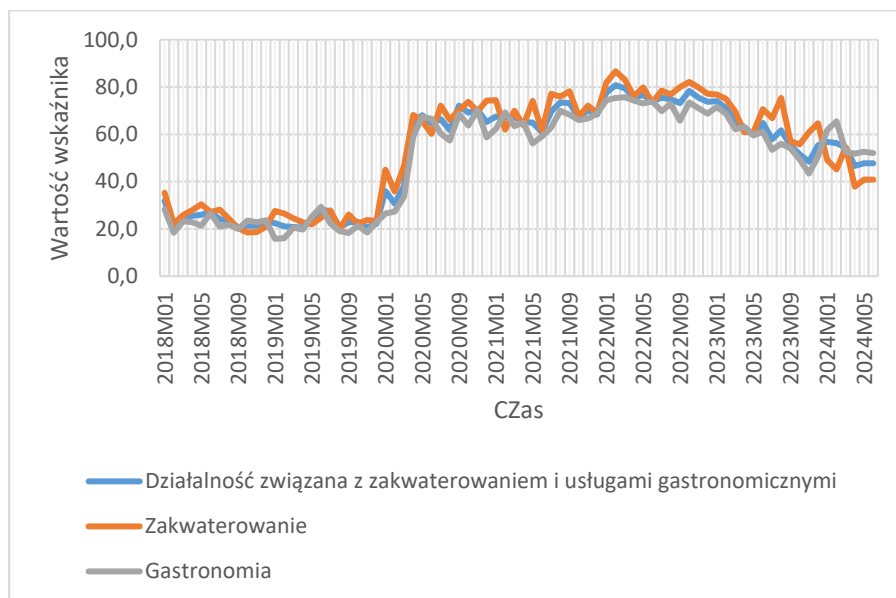
Wykres 5.**Bariery działalności – niedostateczny popyt (wg kodu PKD)**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Koniunktura w przetwórstwie...

Niepewność ogólnej działalności gospodarczej (wykres 6) wzrosła skokowo na początku pandemii COVID-19 i w 2024 roku utrzymuje się na znacząco wyższym poziomie, niż w 2018. Ponad 90% przedsiębiorstw z branży HoReCa deklaruje w kwietniu 2024 roku brak lub niewielkie negatywne skutki wojny w Ukrainie odczuwane w ich firmie, co oznacza zmianę o 44,1 p.p. w porównaniu z analogicznym miesiącem w roku 2022, kiedy 39% deklarowało poważne i zagrażające funkcjonowaniu firmy skutki wojny. W 2024 roku deklaruje to 9% przedsiębiorstw [Koniunktura w przetwórstwie].

Wykres 6.

Barierzy działalności – niepewność ogólnej sytuacji gospodarczej (wg kodu PKD)

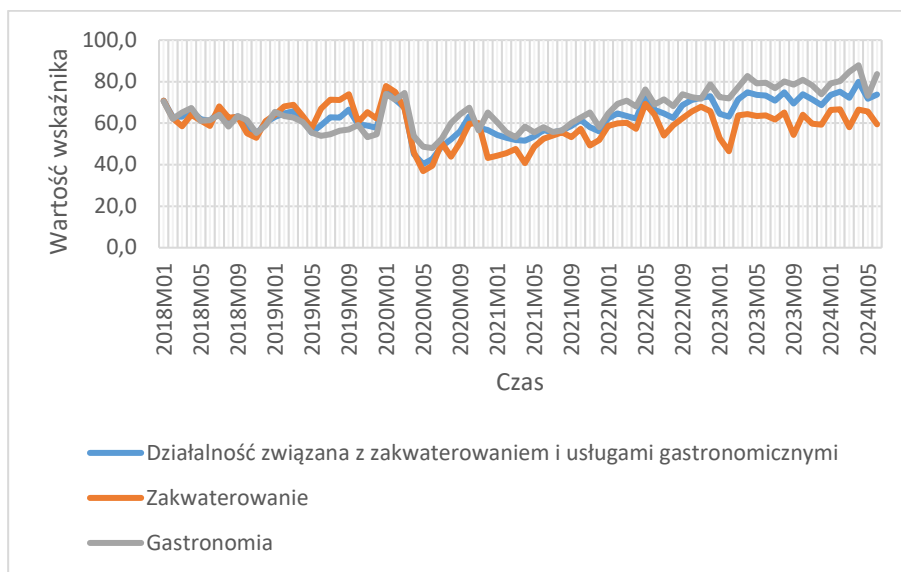


Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Koniunktura w przetwórstwie...

Wzrost kosztów zatrudnienia jest szczególnie zauważalny w przypadku przedsiębiorstw gastronomicznych (wykres 7). Stanowią one istotną barierę funkcjonowania dla ponad 80% przedsiębiorstw gastronomicznych.

Wykres 7.

Bariery działalności – koszty zatrudnienia (wg kodu PKD)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Koniunktura w przetwórstwie...

3. RYNEK PRACY W BRANŻY HORECA

Wysoka sezonowość popytu w branży przekłada się na tendencję wzrostową przewidywanego zatrudnienia, która występuje cyklicznie przed rozpoczęciem wakacji (wykres 8). Wskaźnik ten jest aktualnie na niższym poziomie niż przed pandemią, a jego zmiany są większe. Wskazuje to na tendencję do zatrudniania dużych ilości pracowników do pracy w sezonie, a następnie zmniejszania zatrudnienia do znacząco niższego poziomu w porównaniu z zatrudnieniem sprzed pandemii. Zatrudnienie jest więc w jeszcze większym stopniu sezonowe niż przed pandemią COVID-19. Można przypuszczać, że przedsiębiorstwa z branży HoReCa nie utrzymują tak licznego stałego zespołu pracowników, jak przed pandemią.

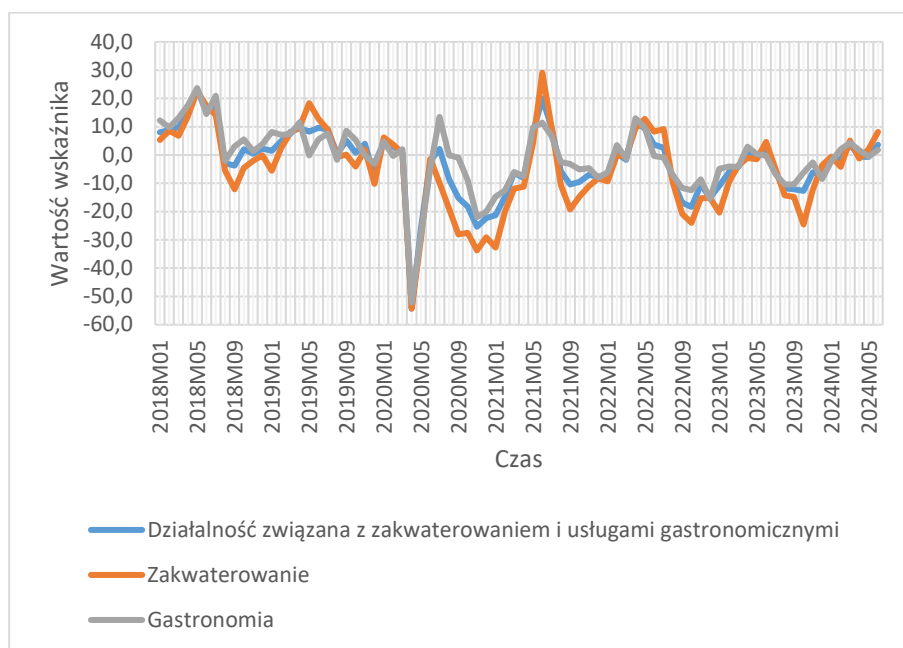
W okresie po wybuchu wojny w Ukrainie zauważalna jest progresywna tendencja do utrzymywania personelu, zarówno relatywnie łatwego do zastąpienia (wykres 9), a także pracowników relatywnie trudnych do zastąpienia (wykres 10). Zatrudnienie większej ilości nowych pracowników przed sezonem 2024 roku oraz tendencja do utrzymywania personelu przekraczająca 90% wydają się mieć związek z wzrostem poczucia konkurencji w tym okresie oraz wzrostem koniunktury kon-

sumenckiej. W kwietniu 2024 roku 86,1% przedsiębiorstw z branży nie zaobserwowało napływu ani odpływu pracowników z Ukrainy. W 11,4% przedsiębiorstw zauważono napływ takich pracowników, a w 3,4% zaobserwowano ich odpływ [Koniunktura w przetwórstwie], co jest zbieżne z obecnymi tendencjami przedsiębiorstw do utrzymania zasobów ludzkich.

Analiza korelacji liniowej przewidywanego zatrudnienia w branży HoReCa (wykres 8) oraz wyprzedzającego wskaźnika ufności konsumenckiej (wykres 1) wykazała, że istnieje umiarkowana zależność dodatnia między tymi zmiennymi (współczynnik korelacji Pearsona równy 0,6576).

Wykres 8.

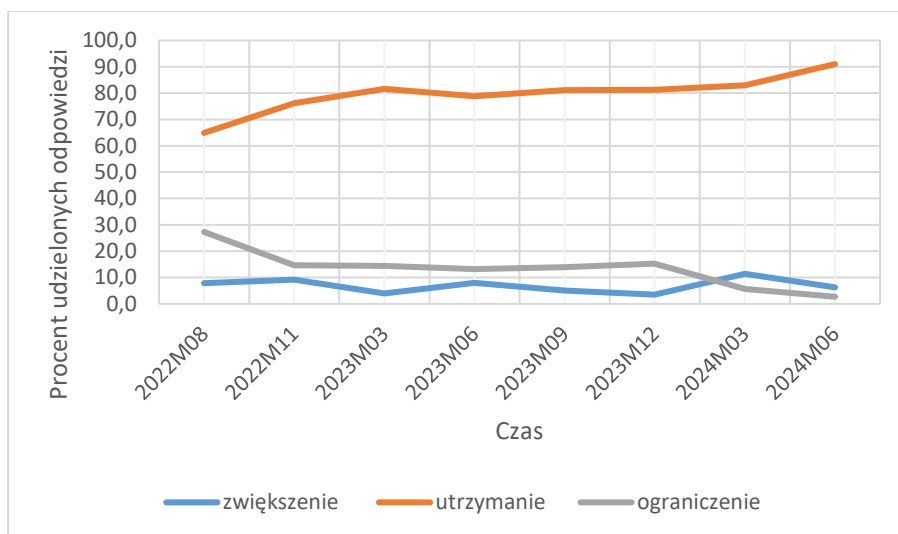
Przewidywane zatrudnienie (wg kodu PKD)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Koniunktura w przetwórstwie...

Wykres 9.

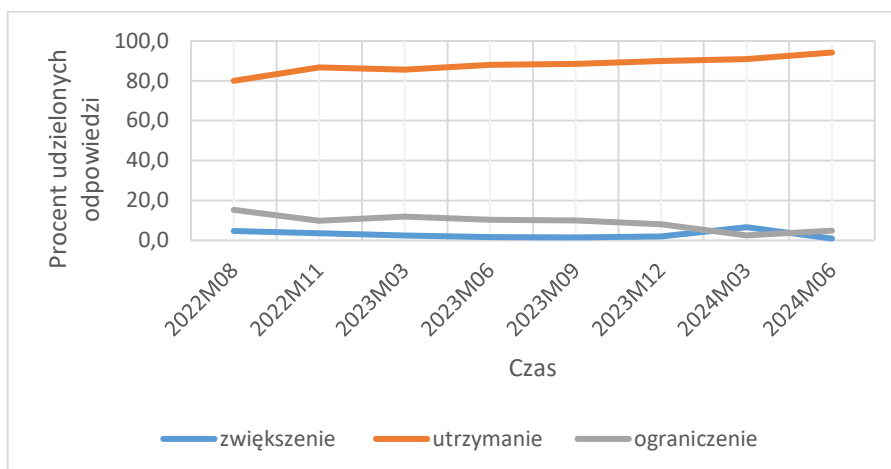
Zmiana zatrudnienia pracowników relatywnie łatwych do zastąpienia w najbliższych trzech miesiącach w branży HoReCa



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Koniunktura w przetwórstwie...

Wykres 10.

Zmiana zatrudnienia pracowników relatywnie trudnych do zastąpienia w najbliższych trzech miesiącach w branży HoReCa

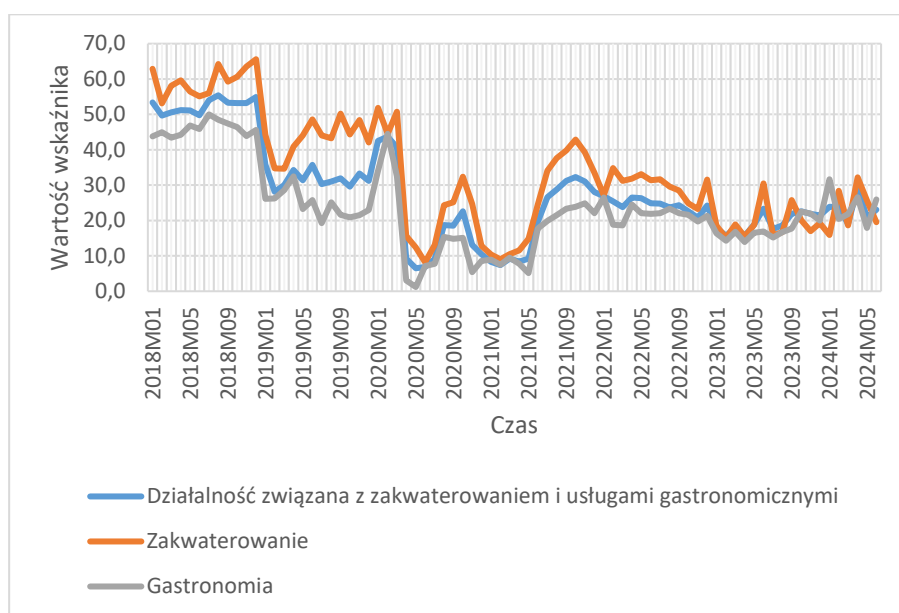


Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Koniunktura w przetwórstwie...

Niedobór wykwalifikowanych pracowników także charakteryzuje znaczna sezonowość (wykres 11). Utrzymuje się on na znacząco niższym poziomie niż przed pandemią COVID-19. Wykazuje umiarkowaną zależność liniową względem zbyt dużej konkurencji firm krajowych i zagranicznych (wykres 3). Współczynnik korelacji Pearsona dla tych zmiennych wynosi 0,6767. Zmiana zbyt dużej konkurencji firm krajowych i zagranicznych wyjaśnia w 46% zmianę niedoboru wykwalifikowanych pracowników (współczynnik determinacji równy 0,4579).

Wykres 11.

Bariery działalności – niedobór wykwalifikowanych pracowników
(wg kodu PKD)



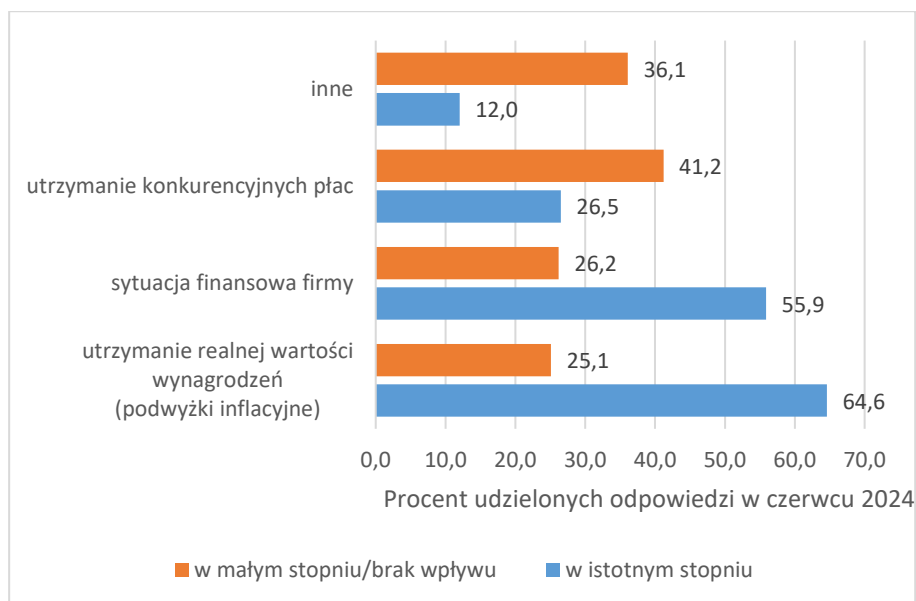
Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Koniunktura w przetwórstwie...

Jak wynika z szacunków przedsiębiorstw z branży HoReCa (wykres 12), na poziom wynagrodzeń aktualnie najbardziej będą wpływać podwyżki inflacyjne związane z utrzymaniem siły nabywczej wynagrodzeń personelu (zdaniem 65% przedsiębiorstw), co jednak dla co czwartego przedsiębiorstwa będzie miało mały wpływ lub nie będzie go miało wcale. Podobnie sytuacja kształtuje się w przypadku sytuacji finansowej firmy, jako czynnika wpływającego na wynagrodzenia, który w istotnym stopniu będzie je kształtował zdaniem ponad połowy przedsiębiorstw. Najmniej istotnymi spośród nazwanych czynników jest utrzymanie konkurencyjnego poziomu wynagrodzeń, który jest identyfikowany jako

istotny czynnik przez niewiele częściej, niż co czwarte przedsiębiorstwo, a dla ponad 40% z nich jego wpływ jest nieistotny lub mało istotny.

Wykres 12.

Czynniki wpływające na poziom wynagrodzenia w najbliższych trzech miesiącach w branży HoReCa



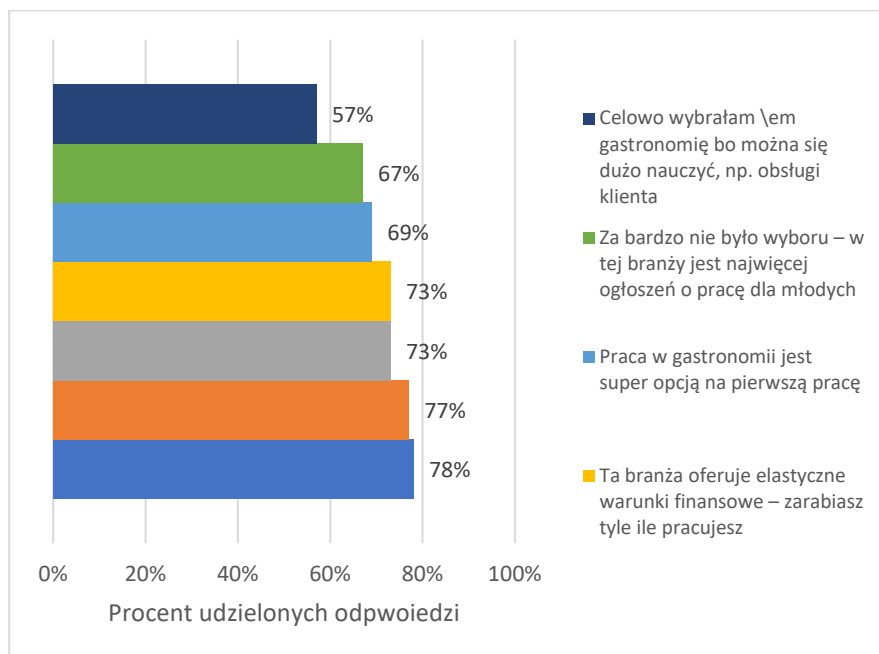
Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Koniunktura w przetwórstwie...

Branża HoReCa zatrudnia duży odsetek młodych ludzi, dzięki czemu wielu z nich właśnie w tej branży zdobywa pierwsze doświadczenia zawodowe, co podkreśla Komisja Europejska [Eurofound 2018: 11]. Jarczewska-Gerc przeprowadziła w 2023 roku badania dla McDonald's Polska, w ramach których badała oczekiwania, satysfakcję z pracy i plany zawodowe młodych pracowników przedsiębiorstw gastronomicznych. Badanie przeprowadzono na próbie 400 osób w wieku 18–30 lat zatrudnionych w różnych typach placówek gastronomicznych [Młodzi w gastronomii]. Wyniki badania potwierdzają, że ponad 3/4 młodych ludzi zdecydowało się na podjęcie pracy w gastronomii (wykres 13) właśnie ze względu na to, że w ich przypadku najłatwiej ją znaleźć w tej branży, a 2/3 podziela przekonanie, że nie mieli dużego wyboru podczas poszukiwania pracy, gdyż to w gastronomii jest najwięcej ofert pracy dla ludzi w ich wieku. 69% młodych osób pracujących w gastronomii jest zdania, że ta branża jest dobrym wyborem pierwszej pracy. Ponad połowa z nich wybrała natomiast gastronomię celowo, gdyż pracując w tej bran-

ży można się wiele nauczyć. Młodzi ludzie powodowali się także elastycznymi warunkami finansowymi, elastycznymi godzinami pracy (po 73%) oraz możliwością poznania ciekawych ludzi (77%).

Wykres 13.

Powody podjęcia pracy w gastronomii przez młodych ludzi

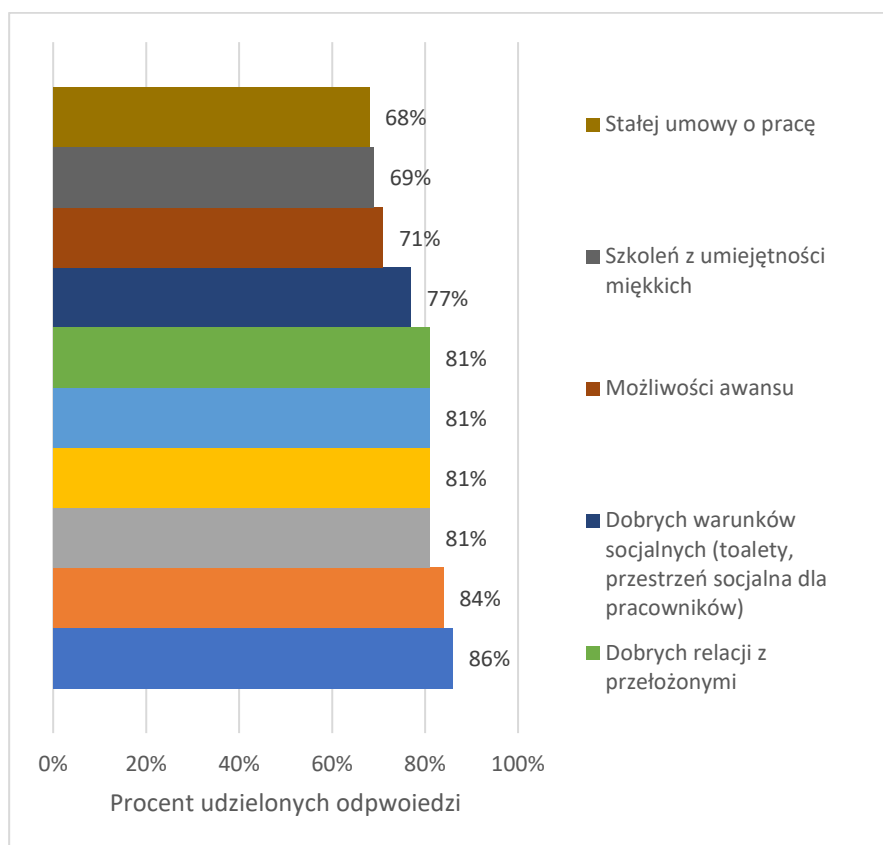


Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Młodzi w gastronomii.

Powody podjęcia pracy w gastronomii przez młodych ludzi mają swoje odzwierciedlenie w ich potrzebach związanych z pracą (wykres 14). Dwie najczęściej wskazywane dotyczą relacji oraz atmosfery w pracy, związane są zatem z dobrostanem społecznym. Młodzi ludzie na równi stawiają poczucie bezpieczeństwa, godziny pracy, pewność zarobków oraz dobre relacje z przełożonymi, a nieco mniej ważne są dla nich warunki socjalne w miejscu pracy – przestrzeń socjalna dla pracowników oraz toalety. Wszystkie wymienione wyżej potrzeby podziela ponad 3/4 młodych ludzi. Około 70% z nich wyraża natomiast potrzebę możliwości awansu oraz szkoleń z umiejętności miękkich.

Wykres 14.

Potrzeby młodych ludzi pracujących w gastronomii związane z pracą



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Młodzi w gastronomii.

Młodzi ludzie nie oceniają pracy w gastronomii negatywnie – 76% młodych ludzi jest zadowolonych z pracy w gastronomii i tyle samo z elastycznych godzin pracy, 67% poleciłoby pracę w swojej firmie innym, 36% z nich chce dalej pracować w gastronomii, a 35% chce otworzyć własną kawiarnię lub restaurację. Angażują się oni także w swoje obowiązki zawodowe – 83% młodych ludzi pracujących w gastronomii wykonując swoje zadania myśli o tym, żeby zrobić to jak najlepiej [Młodzi w gastronomii].

Z punktu widzenia założeń uczciwych warunków pracy EFPS należy jednak zwrócić uwagę także na inne mniej optymistyczne informacje z przytoczonego badania. Wykazało ono, że wśród młodych ludzi pracujących w gastronomii [Młodzi w gastronomii]:

- 40% najchętniej w ogóle by nie pracowało,
- 43% stresuje ilość obowiązków,
- 46% chce wyjechać za granicę,
- 52% będąc w pracy czeka tylko, aż skończy się dzień roboczy i będą mogli wrócić do domu,
- 53% doświadcza wysokiego stresu w pracy.

4. UCZCIWE WARUNKI PRACY A REALIA BRANŻY GASTRONOMICZNEJ

Branża HoReCa została uznana przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy za jeden z sektorów gospodarki, w których odnotowuje się nielegalną pracę oraz wykorzystywanie pracowników, wysoki procentowy udział pracy tymczasowej i niskie wynagrodzenia. Wysoka sezonowość popytu w tej branży prowadzi do wyższego wskaźnika umów tymczasowych niż w innych sektorach gospodarki [Eurofound 2018: 11].

W kontekście bezpiecznego i elastycznego zatrudnienia jednym z kluczowych postulatów EFPS jest zapobieganie niepewnym warunkom pracy. Kładzie się tutaj nacisk na zakazanie nadużywania nietypowych umów o pracę [20 zasad EFPS]. Lipiec w swoim przytaczanym niżej studium socjologiczno-prawnym skupia się na faktycznej sytuacji w branży gastronomicznej. Badanie socjologiczne zostało przeprowadzone metodą wywiadów półstrukturyzowanych pogłębionych (SSI) w 2021 roku we Wrocławiu, Katowicach oraz Krakowie. Zastosowano w nim dobór celowy próby badając pracowników z ponad 15-letnim doświadczeniem pracy w tej branży [Lipiec 2022: 26]. Badanie nie jest więc reprezentatywne dla całej branży, jednak daje głęboki wgląd w jej funkcjonowanie w postrzeganiu profesjonalistów.

W Polsce ponad 2/3 młodych ludzi pracujących w gastronomii chciałoby stałej umowy o pracę (wykres 14), a 48% z nich nie wykazuje zadowolenia z umowy, na podstawie której świadczą pracę [Młodzi w gastronomii], co jest w sprzeczności z najpopularniejszymi praktykami w branży. W większości punktów gastronomicznych mniej niż 25% personelu zatrudniona jest na umowę o pracę. Ponad połowa zatrudniona jest najczęściej na podstawie umów cywilno-prawnych (zlecenie oraz samozatrudnienie). W lokalach sezonowych zdarza się, że nawet 100% personelu zatrudniane jest na umowę zlecenie lub w szarej strefie [Lipiec 2022: 53]. Ponad połowę pracowników w barach i restauracjach stanowią studenci. Duża pozostała część to pracownicy sezonowi. Przedsiębiorcy dążą do minimalizacji kosztów pracy, a pracownicy ko-

rzystają z ulg w zakresie opłacania składek ZUS. Panuje więc szeroki konsensus, w ramach którego wiążą się oni tymczasowymi, tanimi i elastycznymi umowami cywilno-prawnymi lub operują w szarej strefie. Konflikty w tym zakresie pomiędzy przedsiębiorstwem a personelem są więc rzadkie [Lipiec 2022: 42] i nie wydaje się, żeby sytuacja miała się zmienić w najbliższym czasie bez znacznej ingerencji ustawodawcy [Lipiec 2022: 55]. Nawet jeśli część wynagrodzenia wypłacana jest w ramach zawartych umów, to powszechnie pozostała część wypłacana jest „pod stołem” w szarej strefie [Lipiec 2022: 58]. Przedsiębiorcy w tej branży przestrzegają przepisów prawa wybiórczo, spełniając zawsze tylko te widoczne na zewnątrz. Zasadniczo przestrzegają prawa dotyczącego danin publicznych (oczywiście nie dotyczy to ich działalności w szarej strefie), lecz często nie dopełniają obowiązków wobec pracowników [Lipiec 2022: 183].

Nagminnie nieprzestrzegane są zasady prawa pracy. W sposób nielegalny dochodzi do zawierania umów zlecenie w miejsce umów o pracę. Świadczona wówczas praca nosi wszystkie znamiona stosunku pracy (definiowane w art. 22. Kodeksu Pracy), domniemywa się więc jego istnienie. Pracownicy mogą dochodzić roszczeń w tym zakresie na drodze sądowej [Lipiec 2022: 39]. Z obiektywnego punktu widzenia zdecydowana większość personelu zatrudnionego w gastronomii (poza pracą dorywczą) realizuje stosunek pracy bez względu na to jaką umowę zawarto pomiędzy przedsiębiorstwem a pracownikiem [Lipiec 2022: 42]. Ograniczony nadzór sądów pracy, Państwowej Inspekcji Pracy, brak związków zawodowych oraz brak presji ze strony personelu powodują, że zawieranie umów o pracę jest postrzegane jako zbędne i problematyczne. Powszechnie praktykowane jest tylko w dużych podmiotach gospodarczych [Lipiec 2022: 42]. Przedsiębiorstwa gastronomiczne zaczynają jednak dostrzegać, że koszty fluktuacji kadr są zbyt wysokie i zawierają coraz częściej umowy o pracę, gdyż chcą zatrzymać odpływ najlepszych pracowników, czego przykładem są sieciowe lokale typu fast-food [Lipiec 2022: 54].

Nielegalne praktyki promowane są w profesjonalnych publikacjach. Panuje powszechne przekonanie kierownictwa restauracji, że tzw. dzień próbny najlepiej obrazuje przyszłą pracę kandydata (choć jego faktyczna wartość informacyjna jest znikoma) [Franke 2023: 61]. Pawłowski i Siwiec otrzymanie obowiązującego wynagrodzenia minimalnego za dzień próbny nazywają „miłym gestem” (uznając, że może on być bezpłatny) [Pawłowski, Siwiec 2017: 29–30], natomiast Mołoniewicz zgadza się z nimi i uzasadnia wypłatę połowy stawki minimalnej za dzień próbny [Mołoniewicz 2017: cz. 2: 108–109]. Są to popularne praktyki

w polskich restauracjach, jednak są one nieetyczne, a nieodpłatny i wynagradzany poniżej minimalnej stawki dzień próbny jest sprzeczny z prawem [Franke 2023: 62]. Już pierwszego dnia pracy pracownik powinien zostać objęty umową. Bez niej nie powinien świadczyć żadnej pracy.

Z badań Jarczewskiej-Gerc wynika, że 48% młodych ludzi pracujących w gastronomii nie wykazuje zadowolenia możliwościami awansu, 51% z nich pracodawca nie zaoferował udziału w żadnym szkoleniu, 33% nie ma poczucia, że mają takie same szanse na rozwój jak inni oraz taki sam procent z nich nie ma poczucia, że są szanowani przez swoich przełożonych [Młodzi w gastronomii]. W 2024 roku inwestycje w szkolenia pracowników planuje tylko 15,6% przedsiębiorstw z branży HoReCa [Koniunktura w przetwórstwie]. Wskazuje to na duże braki w branży w zakresie prawa do sprawiedliwego i równego traktowania oraz dostępu do szkoleń.

Lipiec zauważa, że obowiązki pracodawcy dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi nie są przestrzegane w branży gastronomicznej. Z jego badań wynika, że w każdym zakładzie gastronomicznym, w którym pracowali badani dochodzi do mobbingu i dyskryminacji – zjawiska te dotyczą szczególnie kobiet oraz pracowników tymczasowych. Wśród badanych przez niego osób podzielane jest przekonanie, że kobiety chcąc pracować w tej branży muszą się na te zjawiska godzić, gdyż „jest to normalne” [Lipiec 2022: 186]. Dyskryminacja na tle seksualnym nie jest wyłącznie domeną praktyki. Mołoniewicz w swojej książce postuluje dobieranie płci rekrutowanego personelu obsługi pod preferencje docelowej grupy klientów [Mołoniewicz 2017: cz. 1: 186], co w procesie rekrutacji jest w sposób oczywisty sprzeczne z prawem [Franke 2023: 34].

W literaturze branżowej także odnajduje się postulaty niezgodne z prawem w zakresie dyskryminacji na tle religijnym [Franke 2023: 35]. Mołoniewicz wnioskuje zakazanie noszenia jakichkolwiek symboli religijnych przez pracowników obsługi [Mołoniewicz 2017: cz. 1: 187]. Zakaz wprowadzenia widocznych symboli religijnych, jest możliwy tylko w przypadku udowodnienia przez pracodawcę szkodliwości takich symboli, obowiązuje on wtedy w ściśle określonym zakresie dotyczącym tylko personelu mającego kontakt z gośćmi [TSUE 2021] lub w ramach polityki neutralności, która musi zostać wdrożona w całej organizacji i dotyczyć wszystkich jej pracowników i wszystkich form wyrażania światopoglądu (poza niewidocznymi symbolami religijnymi) [TSUE 2022].

W kontekście informacji o warunkach zatrudnienia i ochrony w przypadku zwolnień w branży dochodzi do licznych nadużyć. Pracodawcy w branży gastronomicznej przeważnie nie prowadzą wcale dokumentacji pracowniczej lub ma ona charakter szczątkowy, w związku z czym ich dane osobowe nie są przetwarzane w sposób zgodny z prawem. Niedopełniane są także obowiązki informacyjne pracodawców. Pracownicy na ogół nie są zaznajamiani z zasadami BHP oraz swoimi uprawnieniami [Lipiec 2022: 184]. Najczęściej pracodawcy w branży HoReCa mają znikomą wiedzę na temat przepisów prawa pracy. Często nie dopełniają swoich obowiązków, a nawet unikają ich spełnienia. W przypadku zakończenia stosunku pracy pracownik często porzuca pracę lub pracodawca go od niej odsuwa „wyrzucając” w atmosferze konfliktu, nierzadko bezzasadnie. Sytuacje te nie mają przeważnie żadnego odzwierciedlenia w dokumentacji pracowniczej. Najczęściej jednak obie strony dążą do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Pracodawcy zależy na unikaniu okresów wypowiedzenia oraz wypłaty odpraw. Pracownicy nie mają wystarczającej wiedzy lub nie chcą generować konfliktu. W branży nierzadko powodem zakończenia współpracy przez pracownika jest wykorzystywanie go przez pracodawcę, rażące naruszenia przepisów BHP lub nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń, mógłby zatem dochodzić swoich praw w tym zakresie [Lipiec 2022: 90–91].

16% młodych pracowników w gastronomii nie wykazuje zadowolenia terminowością otrzymywania wynagrodzeń, 28% z nich nie ma zupełnie wpływu na swoje zarobki w pracy lub ma na nie mały wpływ, a 36% nie wykazuje zadowolenia poziomem swoich zarobków [Młodzi w gastronomii]. Pracownicy otrzymują najczęściej niskie wynagrodzenia, równe płacom minimalnym. Wyższe wynagrodzenia dotyczą pracowników kuchni i kierownictwa. Duża płynność płac umożliwia przekupienie pracowników, aby godzili się oni na niezgodny z prawem czas pracy lub naruszenia zasad BHP [Lipiec 2022: 110].

Często wysokości wynagrodzeń nie są dokładnie ustalone, a nowe osoby zaczynając pracę bez żadnych dokumentów nie wiedzą, ile zarobią i na jakich warunkach. Powszechne są sytuacje, kiedy dochody wynikające z zawartych umów są bardzo niskie, a duża część wynagrodzenia wypłacana jest „pod stołem”. Tylko niewielki odsetek pracowników otrzymuje całość wynagrodzenia w sposób legalny (duże sieci lokali typu fast-food, znani szefowie kuchni oraz prestiżowe restauracje) [Lipiec 2022: 113]. W związku z tym pracownicy nie odprowadzają wystarczających składek ZUS, a więc nie mogą liczyć na zasiłek chorobowy oraz emeryturę czy rentę adekwatne do realnych zarobków.

Powszechnie wynagrodzenia składają się wyłącznie z płacy zasadniczej. Jedynym wyjątkiem, z którym zetknęli się badani jest udzielanie premii w przypadku dużego utargu, są one jednak do niego nieproporcjonalne. W odizolowanych przypadkach dochodzi do wypłaty nagród jubileuszowych lub z powodu urodzenia dziecka [Lipiec 2024: 125]. W ramach nieoficjalnej części wynagrodzenia spotyka się wśród kierownictwa oraz doświadczonych kucharzy premię prowizyjną [Lipiec 2022: 126]. Nagminnie niewypłacane są dodatki za pracę w godzinach nocnych, godzinach nadliczbowych, czy wynagrodzenie urlopowe. Żaden z uczestników badania przeprowadzonego przez Lipca nie otrzymał w ciągu kilkunastu lat pracy w różnych przedsiębiorstwach gastronomicznych żadnego z tych dodatków. Pracodawcy manipulują czasem pracy w taki sposób, aby nie musieli wypłacać dodatków do wynagrodzeń. Często wychodzą także z założenia, że jeśli pracownik zostaje po godzinach w pracy, to nie należy mu się za to żadne wynagrodzenie, gdyż robi to z własnej woli [Lipiec 2022: 124].

W badanych zakładach gastronomicznych odpoczynek pracowników jest zjawiskiem rzadko spotykanym, ma miejsce dopiero w momencie, gdy siły fizyczne pracowników nie pozwalają im na dalszą pracę. Pracownicy, którzy wnioskuje o urlopy są postrzegani jako problematyczni [Lipiec 2022: 168]. W swoich badaniach Lipiec spotkał się tylko z jednym przypadkiem udzielenia urlopu ojcowskiego pracownikowi. W swoich ponad 15-letnich doświadczeniach badani nie spotkali się z innymi przypadkami udzielania dni wolnych innego rodzaju (np. z tytułu oddania krwi, urlopów macierzyńskich lub wychowawczych) ani nie pracowali z kobietami ciężarnymi [Lipiec 2022: 170]. Zdarzały się nierzadko sytuacje, kiedy w myśl zasady nie pracujesz – nie zarabiasz, etatowi pracownicy nie otrzymują wynagrodzeń za okresy choroby lub urlopu. Taki stan rzeczy jest sprzeczny z prawem pracy, lecz częsty w małych zakładach gastronomicznych [Lipiec 2022: 112]. W badanych miejscach czas pracy pracowników kształtowany jest wyłącznie przez potrzeby organizacyjne pracodawcy i normy czasu pracy wynikające z Kodeksu Pracy nie mają najczęściej do niego zastosowania [Lipiec 2022: 142].

25% młodych ludzi pracujących w gastronomii nie wykazuje zadowolenia warunkami socjalnymi w miejscu pracy takimi jak toalety i przestrzeń socjalna dla pracowników, a 30% z nich nie wykazuje zadowolenia poczuciem bezpieczeństwa [Młodzi w gastronomii]. W badanych zakładach gastronomicznych nie funkcjonują w sposób prawidłowy zasady dotyczące ochrony życia i zdrowia pracowników oraz ich potrzeb socjalnych. Dopełniane są wyłącznie obowiązki, które weryfikują

je Inspekcja Sanitarna podczas regularnych kontroli. Pracodawcy ci nie dążą do zapewnienia bezpieczeństwa pracy przy maszynach ani pomieszczeń socjalnych [Lipiec 2022: 186].

5. PODSUMOWANIE

W żadnym razie nie można uznać, że warunki pracy w branży gastronomicznej w Polsce są uczciwe. Żadna z pięciu zasad EFPS w tym zakresie nie ma zastosowania. Przytoczone badania wskazują, że za normę w branży uznawane są nielegalne praktyki, w tym operowanie w szarej strefie. Wynagrodzenia personelu są niskie, zawierane wbrew regulacjom prawnym umowy nie gwarantują żadnej ochrony pracowników, a pracodawcy nie wypełniają swoich podstawowych obowiązków. Procesy derekrutacji przebiegają w sposób niezgodny z wymaganiami prawa, a więc pracownicy nie mają możliwości korzystania z ochrony prawnej w przypadku zwolnień. Potrzeby socjalne i fizjologiczne pracowników nie są respektowane przez pracodawców, co uniemożliwia zachowanie równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym. Pracownicy nie mogą korzystać ze swoich uprawnień rodzicielskich, urlopowych oraz zdrowotnych, a normy BHP nie są stosowane. W branży gastronomicznej w Polsce za normę uchodzi dyskryminacja i mobbing w przypadku kobiet i pracowników tymczasowych oraz na tle religijnym. Pracownicy są nagminnie wykorzystywani, zwłaszcza na początku swojego zatrudnienia (świadcząc pracę za darmo), nie mają ustawowych przerw oraz czasu odpoczynku, powszechnie nie otrzymują dodatków za godziny nocne oraz nadliczbowe, czy wynagrodzeń za czas urlopu i choroby. Zdarzają się także przypadki nieterminowego wypłacania wynagrodzeń.

Nie wydaje się także, aby sytuacja w najbliższym czasie miała ulec poprawie. Nie istnieją związki zawodowe, w zasadzie nie występuje presja ze strony pracowników ani organów państwowych. Sytuacja gospodarcza przedsiębiorstw gastronomicznych jest trudna, popyt jest niedostateczny, konkurencja wzrasta, a przyszłe nastroje konsumenckie ulegają pogorszeniu, co wynika z analizy danych Głównego Urzędu Statystycznego. Wydaje się zatem, że pracodawcy będą dążyli do minimalizacji kosztów pracowniczych.

Nie należy się spodziewać, że warunki pracy w tej branży ulegną poprawie w sposób samoistny. Do realizacji zasad EFPS w tej branży konieczna jest poprawa jakości zarządzania zasobami ludzkimi, poprawa warunków zatrudnienia oraz wdrożenie zasad ergonomii. Nie wydaje się to możliwe bez zwiększenia świadomości pracowników na temat ich praw oraz nacisku prawnego. Ustawodawca powinien uwzględnić zni-

komą wiedzę pracodawców w tej branży na temat prawa pracy, co wymaga się działań informacyjno-edukacyjnych oraz kontrolnych.

Literatura:

- [1] EUROFOUND: *Industrial relations. Representativeness of the European social partner organisations: Hotels, restaurants and café (HORECA) sector*. Dublin: Eurofound 2018.
- [2] FRANKE, E.: *Zarządzanie jakością obsługi gości w restauracjach fine dining*. Praca licencjacka. Opole: Politechnika Opolska 2023.
- [3] GRIFFIN, R.W.: *Podstawy zarządzania organizacjami*. Warszawa: PWN 2018.
- [4] GUS: *Zeszyt metodologiczny - Badanie koniunktury gospodarczej*. Warszawa: GUS 2023.
- [5] Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych. COM/2021/102, 04.03.2021r.
- [6] Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Ustanowienie Europejskiego filaru praw socjalnych. COM/2017/0250, 26.04.2017r.
- [7] LIPIEC, S.: *Gastronomia. Praca i prekariat. Studium socjologiczno-prawne*. Poznań: Wydawnictwo Rys 2022.
- [8] MOŁONIEWICZ, J.: *Menedżer gastronomii. Jak otworzyć i z sukcesem prowadzić lokal gastronomiczny*. Warszawa: Moja Consulting 2017.
- [9] Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD). Dz.U. 2007 nr 251 poz. 1885.
- [10] SIWIEC, P., PAWŁOWSKI, A.: *Gościnność. Sztuka dobrej obsługi w gastronomii*, Warszawa: TAKE EAT EASY 2018.
- [11] Wyrok TSUE z dnia z dnia 13 października 2022 r. w sprawie C-344/20.
- [12] Wyrok TSUE z dnia z dnia z dnia 15 lipca 2021 r. w sprawach połączonych C-804/18 i C-341/19.

Źródła internetowe

20 zasad Europejskiego filaru praw socjalnych,

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=pl>, [dostęp: 07.07.2024]

Koniunktura konsumencka - czerwiec 2024 roku, GUS,

<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/koniunktura/koniunktura/koniunktura-konsumencka-czerwiec-2024-roku,1,136.html>, [dostęp 06.07.2024]

Koniunktura w przetwórstwie przemysłowym, budownictwie, handlu i usługach 2000-2024 (czerwiec 2024), GUS, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/koniunktura/koniunktura/koniunktura-w-przetworstwie>

przemyslowym-budownictwie-handlu-i-uslugach-2000-2024-czerwiec-2024,4,86.html, [dostęp 06.07.2024]

Młodzi w gastronomii. Raport z badania motywacji, oczekiwań, satysfakcji z pracy i planów zawodowych młodych pracowników gastronomii 2023.

Dr Ewa Jarczewska-Gerc dla McDonald's Polska, <https://mcdonalds.pl/o-mcdonalds/biuro-prasowe/267865-czego-mlodzi-oczekuja-od-pracy-w-gastronomii>, [dostęp 06.07.2024]

Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON. 2018; 2019; 2020; 2021; 2022; 2023; 2024. GUS,

<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow>, [dostęp 06.07.2024]

Lic. Eryk Franke

Politechnika Opolska

Wydział Ekonomii i Zarządzania

ul. Luboszycka 7

45-036 Opole

e-mail: eryk.franke@student.po.edu.pl

Natalia LICHOWICZ

MOTYWACJA PRACOWNIKÓW W ZDALNYM MODELU PRACY

Steszczenie: Celem artykułu jest uzyskanie odpowiedzi na pytanie, co wpływa na motywację w zdalnym modelu pracy? W badaniach skupiono uwagę na różnorodnych czynnikach decydujących o motywacji pracownika zdalnego. Wykorzystując metodę sondażu, przeprowadzono anonimową ankietę internetową. Wzięło w niej udział 80 osób. W wyniku przeprowadzonych badań ustalono, że wśród licznych czynników motywacyjnych istotną rolę odgrywa elastyczny czas pracy oraz możliwość utrzymania równowagi między pracą a życiem osobistym. Wykorzystanie zachęt motywacyjnych przyczynia się do zwiększenia zaangażowania pracowników zdalnych niezależnie od stażu pracy i płci. Systematyczne monitorowanie i udzielanie informacji zwrotnej dotyczącej wyników pracy są wspierające dla motywacji pracowników zdalnych. Uzyskane wyniki stanowią informację głównie dla działów zarządzania zasobami ludzkimi w zakresie przygotowania skutecznych strategii motywacyjnych dla osób pracujących w formie zdalnej.

EMPLOYEE MOTIVATION IN A REMOTE WORK MODEL

Summary: The aim of this article is to answer the question of what affects motivation in the remote work model? The research focused on a variety of factors determining the motivation of a remote worker. Using the survey method, an anonymous internet questionnaire was conducted with 80 participants. Research has found that flexible working hours and the ability to maintain a work-life balance play an important role among many motivational factors. The use of incentives helps to increase the involvement of teleworkers regardless of their seniority and gender. Systematic monitoring and feedback on performance support the motivation of remote workers. The results obtained provide information primarily for human resources management departments in the preparation of effective motivational strategies for people working remotely.

Słowa kluczowe: motywacja, praca zdalna, czynniki motywacyjne, pracownik, zarządzanie.

Keywords: motivation, remote work, motivational factors, management.

1. WPROWADZENIE

Badanie motywacji do pracy było już tematem wielu rozważań naukowych. Jednak autorzy skupiali uwagę na analizie czynników motywujących do wykonywania pracy w sposób tradycyjny, a obecnie zauważa się zmianę formy świadczenia pracy na bardziej elastyczną. Związane jest to przede wszystkim z rozwojem technologicznym, powszechną

cyfryzacją i komputeryzacją, które sprawiły, że nastąpiły zmiany w różnych sferach życia, także w tej zawodowej.

Szybki rozwój infrastruktury telekomunikacyjnej i powstawanie nowych, coraz doskonalszych mobilnych urządzeń sprawiły, że praca zdalna znajduje coraz szersze zastosowanie także w Polsce, a wirtualizacja pracy w istotny sposób wpływa na poziom satysfakcji zawodowej [Makowiec, Bober 2008: 146]. Rewolucja cyfrowa i związana z nią zmiana stylu życia oraz systemów wartości społeczeństw sprawiły, że praca zdalna już na długo przed pandemią COVID-19 była popularna, a światowy trend popularności tej formy pracy ma charakter rosnący [Mierzejewska, Chomicki 2020: 34].

Biorąc pod uwagę, że coraz więcej pracobiorców świadczy pracę w formie zdalnej, warto zastanowić się nad motywacją właśnie w tym obszarze. Poznanie samej motywacji oraz czynników ją kształtujących jest niezbędne, gdyż warunkuje podejmowanie świadomych i skutecznych działań, doprowadzających do zwiększenia znaczenia samej motywacji i efektywności pracy [Borkowska 1985: 9–10]. Motywacja pracowników ma kluczowe znaczenie dla sukcesu każdej organizacji. Zmotywowani pracownicy pomagają zwiększyć produktywność, satysfakcję z pracy i utrzymanie pracowników, stąd w podjętych badaniach szukano odpowiedzi na pytania dotyczące różnorodnych czynników, wpływających na motywację do pracy zdalnej.

Pozyskane wyniki stanowią informację przede wszystkim dla działów zarządzania zasobami ludzkimi w celu przygotowania strategii motywowania osób pracujących w formie zdalnej oraz opracowania działań w zakresie zwiększenia zaangażowania pracowników.

2. ISTOTA MOTYWACJI

Motywacja jest siłą motoryczną zachowań i działań jednostki, jednym z istotnych czynników wpływających na wzrost efektywności pracy [Borkowska 1985: 9–10], ważnym elementem funkcjonowania każdego przedsiębiorstwa, polegającym na indywidualnym podejściu kierownika do pracownika, zastanowieniu się nad jego potrzebami oraz oczekiwaniami, zapewnieniu mu korzystnych warunków pracy [Miszcza, Walaśek 2015: 52].

Dzięki odpowiedniej motywacji jednostka odczuwa potrzebę aktywności zawodowej, która w efekcie może przełożyć się na wydajność załogi, a w konsekwencji wpłynąć na osiągnięcie celów organizacji. Odpowiednio zmotywowany pracownik jest gotowy do wielu aktywności zawodowych oraz działań z zakresu rozwoju zawodowego. Stosowanie bodźców motywacyjnych o charakterze pozytywnym ułatwia realizację

celów pracownika, a także firmy. Bodźce ujemne wpływają negatywnie na pracownika. Zaznaczyć warto, że zazwyczaj jedne z narzędzi motywacyjnych są odbierane przez pracowników bardziej pozytywnie, a drugie mniej [Marjański i in. 2018: 16].

Można mówić o motywacji wewnętrznej, czyli bodźcach pojawiających się samoczynnie i powodujących, że ludzie poruszają się w określonym kierunku lub zachowują się w określony sposób. Bodźce takie to między innymi: odpowiedzialność, swoboda działania, możliwość wykorzystania i rozwoju umiejętności czy możliwość awansu. Innym rodzajem motywacji jest motywacja zewnętrzna, czyli kary (krytyka, działania dyscyplinarne, wstrzymanie płacy) oraz nagrody (np. awans, pochwała, podwyżka pensji) [Armstrong 2001: 109]. Motywacja wewnętrzna jest korzystniejszym rozwiązaniem dla organizacji niż motywacja zewnętrzna, co spowodowane jest tym, że pracownik czerpie przyjemność ze swojej pracy, chętnie działa i pragnie doskonalenia się. Z kolei motywacja zewnętrzna zachęca do działania, mimo to może również osłabiać wpływ motywów wewnętrznych. Osoby posiadające dużą motywację wewnętrzną należy namawiać do pracy poprzez odpowiednie warunki pracy, możliwości rozwoju, działając w taki sposób, aby czuli się doceniani [Miszcza, Walasek 2015: 55].

Im motywacja jest silniejsza, tym większa chęć działania prowadząca do jasno określonego celu, co wpływa, że jednostka jest w stanie samodzielnie się motywować. Jednak większość osób potrzebuje motywacji z zewnątrz, dzięki stworzeniu przez daną organizację warunków sprzyjających osiągnięciu wysokiego poziomu motywacji, np. poprzez takie czynniki, jak: możliwość rozwoju, awansu lub wynagrodzenie. Menedżer wykorzystując własne umiejętności motywacyjne i procesy motywacyjne, powinien zachęcać pracowników do efektywnej pracy. Stosowne jest zatem poszukiwanie coraz lepszych sposobów oraz form motywowania z uwzględnieniem sytuacji zawodowych i życiowych pracowników [Miszcza, Walasek 2015: 56].

Z perspektywy psychologicznej, motywację postrzega się jako system czynników zachęcających ludzi do podejmowania konkretnych działań. W przypadku pracy ważne są czynniki zachęcające pracownika do efektywnego wykonywania swoich obowiązków [Wołpiuk-Ochocińska 2015: 73–74]. Czynnikiem pobudzającym jednostki do działania, są potrzeby oraz chęć ich zaspokojenia. Człowiek jest motywowany, kiedy spodziewa się, że jego sposób postępowania doprowadzi do osiągnięcia celu i nagrody, zaspokajającej jego potrzeby [Juchnowicz 2000]. W praktyce gospodarczej przedsiębiorstwa i menedżerowie powinni dążyć do pobudzania motywacji czynnikami dodatnimi, ponieważ wyzwala to

w pracownikach chęć do działania, entuzjazm, dążenie do osiągnięcia celu, powoduje, że pracownik czując się dowartościowany, chętniej wykonuje swoje obowiązki i identyfikuje się z firmą [Chabowska-Litka, Werner 2020: 19].

3. CHARAKTERYSTYKA PRACY ZDALNEJ

Praca zdalna to zjawisko określane w literaturze jako „praca realizowana poza siedzibą pracodawcy, w zależności od formy: w miejscu zamieszkania pracownika lub w innym miejscu, czasem w ruchu” [Jeran 2016: 50]. Jej najbardziej charakterystyczną cechą jest czas i przestrzeń, gdyż oba te elementy są niedookreślone [Sęczkowska 2019: 10]. Pojęcie „telepraca” znalazło się również w Kodeksie pracy, w którym czytamy, że „telepraca to praca wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną. Telepracownikiem jest natomiast pracownik, który wykonuje pracę w warunkach telepracy i przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej” [Kodeks pracy, Dz.U. 2020, poz. 1320, art. 67 § 1–2].

Aktualnie zmiany technologiczne w zakresie rozpowszechnienia użycia komputerów i urządzeń mobilnych, sieci Internet, łączy cyfrowych, aplikacji mobilnych, usług technologii cyfrowych (IT) oraz oprzyrządowania pozwalają na rozwój nowych form pracy, w których pracownicy posługują się technologią cyfrową i urządzeniami mobilnymi [Unterchütz 2021: 15]. Zauważyć można, że powstanie i rozwój telepracy są nierozłącznie związane z rozwojem technologii telekomunikacyjnych, ale również nowych form zarządzania personelem, korzystania z elastycznych form zatrudnienia, zwłaszcza pracy zdecentralizowanej i rozproszonej [Unterchütz 2021: 13].

Warto podkreślić, że przedsiębiorstwo wprowadzające zdalny model pracy jest postrzegane jako nowocześniejsze i przyszłościowe, a to przekłada się na lepszą pozycję na rynku i pozytywny odbiór przez organizacje działające w zakresie ochrony środowiska [Stroińska 2014: 108]. Zastosowanie zdalnego modelu pracy jako alternatywnej metody zatrudnienia jest uzależnione od wielu czynników, między innymi takich, jak: rynek pracy, jakość, wielkość i sposób wykorzystania techniki teleinformatycznej, organizacja pracy, pomysłowość ludzi zainteresowanych wdrażaniem telepracy w szerokim zakresie [Stroińska 2014: 79]. Wiąże się to głównie z rozwojem gospodarczym państw, globalizacją i dynamicznymi zmianami w zakresie Internetu oraz kwestii infor-

matycznych, powstaniem nowych stanowisk pracy i zawodów (np. programista, grafik komputerowy) [Sęczkowska 2019: 12].

W Polsce praca zdalna stała się popularna w dobie pandemii SARS-CoV-2, gdy trzeba było dostosować do sytuacji nie tylko sferę prywatną, ale i zawodową. Taka forma pracy stała się dla wielu pracodawców i pracowników nową rzeczywistością, w której należało nauczyć się funkcjonować [Prasołek, Kiełbratowska 2020: XI]. Wiele przedsiębiorstw musiało zmierzyć się z koniecznością utrzymania ciągłości prowadzonej działalności przy jednoczesnym zabezpieczeniu zdrowia i życia pracowników. Współczesne rozwiązania technologiczne pozwoliły na realizację tych dwóch wymogów poprzez świadczenie pracy w formie zdalnej [Mierzejewska, Chomiccki 2020: 32].

Praca zdalna niesie ze sobą wiele korzyści, ale charakteryzuje się również wieloma potencjalnymi zagrożeniami dla realizowania poprzez pracę funkcji ekonomicznych, społecznych i rozwojowych [Jeran 2016: 49]. W raporcie Eurofoundu [2020: 11] zwrócono uwagę na szanse i ryzyka, związane z pracą zdalną. Przedstawiono takie korzyści, jak: udział na rynkach pracy sprzyjających włączeniu społecznemu, rozwiązanie problemu (regionalnych) niedoborów siły roboczej, tworzenie i utrzymanie miejsc pracy, elastyczność i autonomia, lepsza równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, lepsza komunikacja i współpraca, rozwój umiejętności (zastosowania techniczne). Z kolei przedstawione zagrożenia to: potencjalne wykluczenie niektórych grup z rynku pracy (np. pracowników o niskich kwalifikacjach, osoby starsze, zawody związane z określonym miejscem pracy), zwiększona intensywność pracy i stres, potencjalnie spodziewana dostępność 24/7, długie godziny pracy, ograniczony czas odpoczynku, nachodzące na siebie sfery pracy i życia prywatnego, przeciążenie informacyjne, konflikty spowodowane brakiem koordynacji, czy też z izolacją społeczną i zawodową, wysokimi wymaganiami dotyczącymi samodzielnego zarządzania i samoorganizacji, outsourcingiem obowiązków pracodawcy (sprzęt, BHP, ochrona danych).

4. CZYNNIKI MOTYWUJĄCE PRACOWNIKÓW DO PRACY ZDALNEJ

Wykorzystane w niniejszym artykule badania zostały przeprowadzone na potrzeby pracy magisterskiej pt. „Motywacja pracowników w zdalnym modelu pracy”. Przedmiotem podjętych badań stała się motywacja pracowników do świadczenia pracy w formie zdalnej jako jedna z kategorii w organizacji, wpływających na to, że odpowiednio zmotywowany pracownik będzie pracował chętniej i lepiej. Odczuwanie satysfakcji z wykonywanej pracy przełoży się natomiast na podniesienie jej

efektywności, a także zadowolenie z życia osobistego. W związku z tym za cele badań przyjęto:

- analizę czynników mających wpływ na motywację pracowników w modelu pracy zdalnej,
- przedstawienie praktycznych wskazówek dla organizacji w celu zwiększenia motywacji pracowników zdalnych.

U podstaw badania motywacji pracowników w zdalnym modelu pracy przyjęto następujące hipotezy badawcze:

1. Elastyczność czasu pracy jest kluczowym czynnikiem motywacyjnym dla pracowników w modelu pracy zdalnej.
2. Utrzymanie równowagi między pracą a życiem osobistym i rodzinnym jest istotne dla długoterminowej motywacji w pracy zdalnej zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn.
3. Wykorzystanie nagród i zachęt motywacyjnych przyczynia się do zwiększenia zaangażowania pracowników zdalnych niezależnie od stażu pracy i płci.
4. Systematyczne monitorowanie i udzielanie informacji zwrotnej dotyczącej wyników pracy są wspierające dla motywacji pracowników zdalnych.

Określono problemy badawcze takie, jak:

- Czynniki wpływające na zwiększenie motywacji w zdalnym modelu pracy.
- Czynniki obniżające motywację do pracy zdalnej.
- Płacowe formy nagradzania pracownika zwiększające motywację do pracy zdalnej.
- Pozapłacowe formy nagradzania zwiększające zaangażowanie pracownika świadczącego pracę zdalną.

W badaniu zastosowano metodę sondażu w oparciu o ankietę. Narzędziem badawczym był opracowany samodzielnie kwestionariusz anonimowej ankiety internetowej skierowany za pomocą mediów społecznościowych do grupy losowo wybranych osób, które mogły wykonywać lub wykonują pracę w formie zdalnej. Grupa badawcza objęła nauczycieli, przedstawicieli handlowych, urzędników administracji publicznej, informatyków.

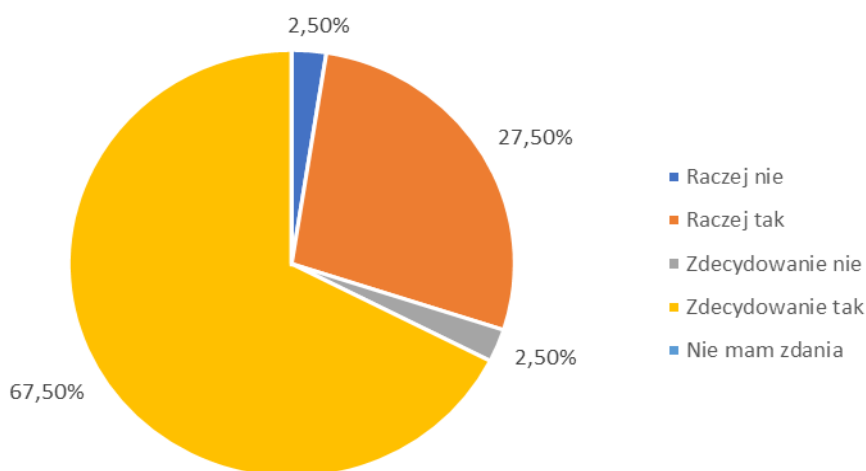
W ciągu trzech tygodni otrzymano 80 ankiet. Następnie przeprowadzono analizy statystyczne, a uzyskane wyniki pozwoliły na opracowanie wniosków dotyczących badanego zagadnienia motywacji do pracy zdalnej. W celu uzyskania odpowiedzi na temat czynników mających wpływ na motywację pracowników w modelu pracy zdalnej zadano ankietowanym pytania o skuteczność wskazanego czynnika motywacyj-

nego. Pierwsza grupa pytań dotyczyła czynników zwiększających motywację do pracy zdalnej, kolejna wpływających na obniżenie motywacji.

Analizując pierwszy z czynników wpływających na podniesienie motywacji do pracy zdalnej, zwrócono uwagę na dane przedstawione na wykresie 1. Na ich podstawie można zauważyć, że większość badanych uznała elastyczność czasu pracy zdalnej jako istotny czynnik motywujący.

Wykres 1.

Czynniki motywujące do pracy zdalnej – elastyczność czasu pracy

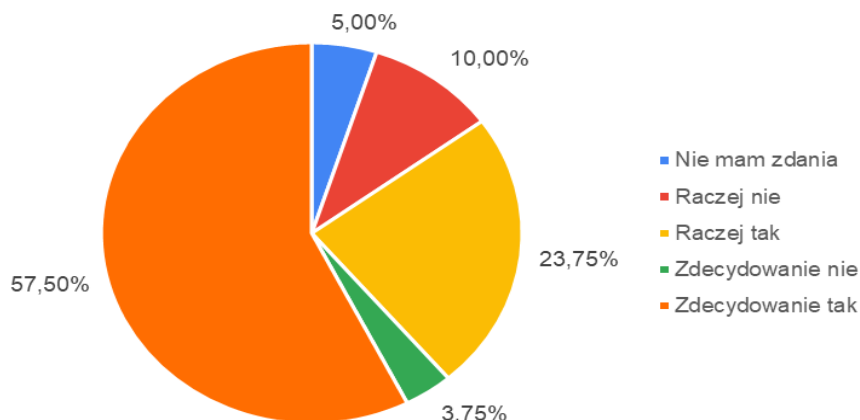


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Kolejnym ważnym czynnikiem motywującym do pracy zdalnej jest zdaniem większości badanych równowaga między pracą a życiem osobistym, co widać na wykresie 2.

Wykres 2.

Czynniki motywujące do pracy zdalnej – równowaga między pracą a życiem osobistym

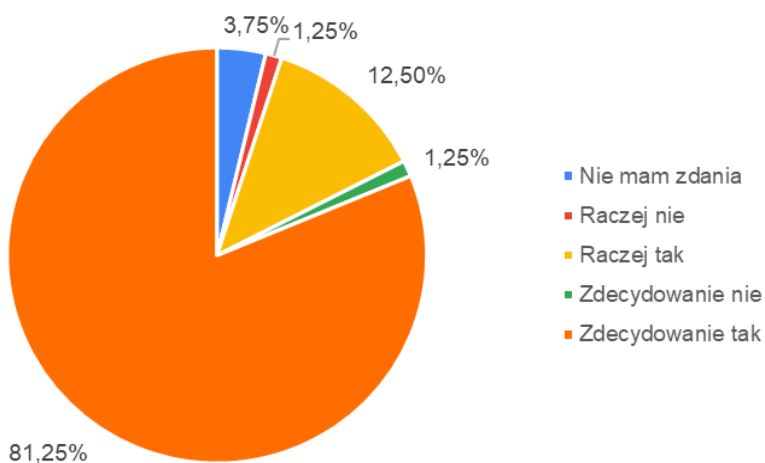


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Według ponad 80% ankieterowanych oszczędność czasu, np. na dojazdach do miejsca pracy, jest kolejnym czynnikiem motywującym do pracy zdalnej (wykres 3).

Wykres 3.

Czynniki motywujące do pracy zdalnej – oszczędność czasu

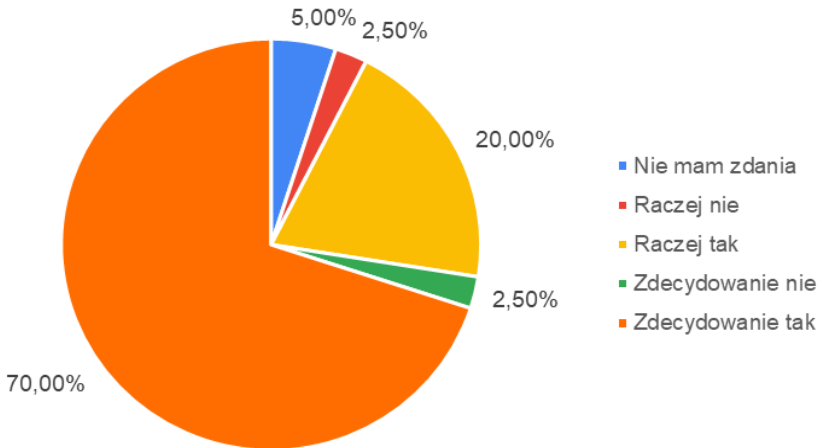


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Podobnie oszczędność pieniędzy, np. na dojazdach, odgrywa ważną rolę w motywacji pracowników zdalnych, co przedstawia wykres 4.

Wykres 4.

Czynniki motywujące do pracy zdalnej – oszczędność pieniędzy

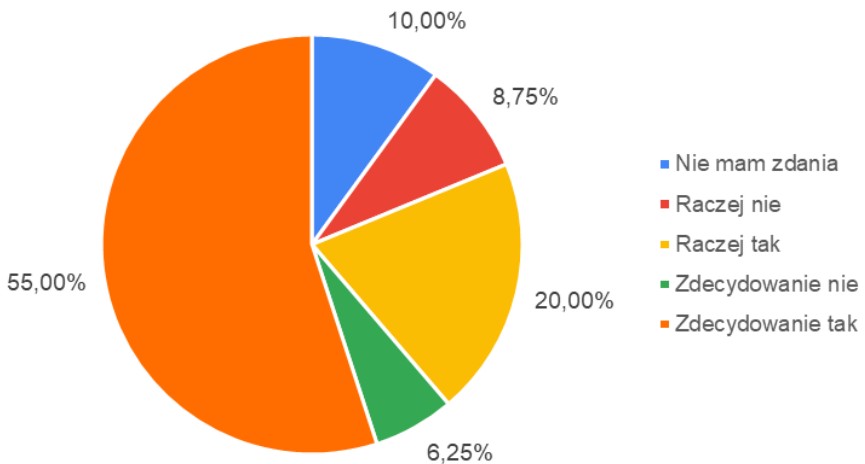


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Następnym czynnikiem motywującym do pracy zdalnej jest większa możliwość spędzenia czasu z bliskimi, do czego przyczynia się forma pracy zdalnej, co widać na wykresie 5.

Wykres 5.

Czynniki motywujące do pracy zdalnej – więcej czasu spędzonego z bliskimi

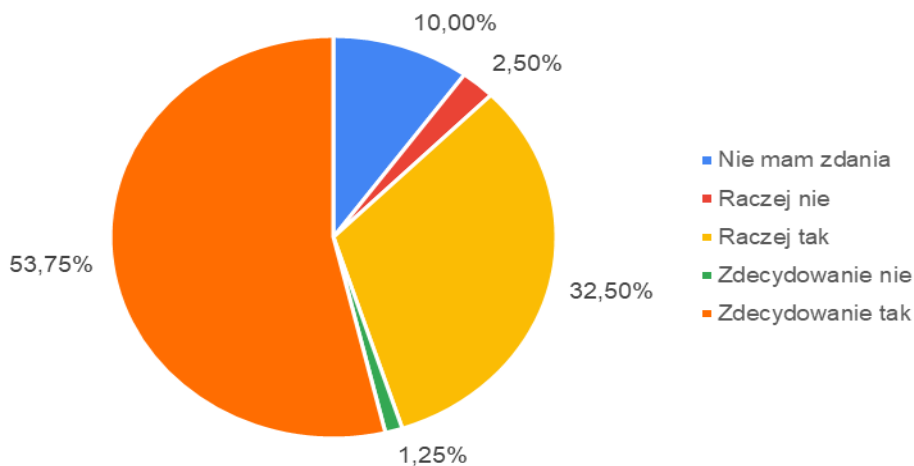


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Dla znaczącej grupy ankietowanych czynnikiem motywującym jest także możliwość wykonywania pracy z dowolnego miejsca, co przedstawia wykres 6.

Wykres 6.

Czynniki motywujące do pracy zdalnej – możliwość pracy z dowolnego miejsca

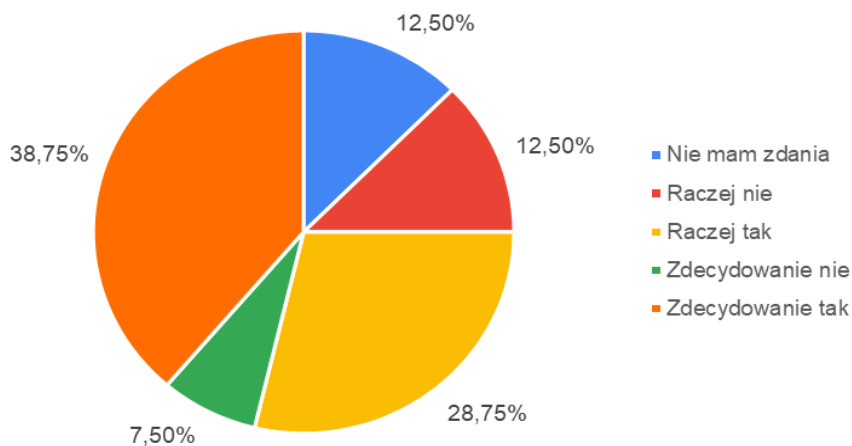


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Zdaniem niemal 70% respondentów świadczenie pracy zdalnej pozwala na zachowanie większej koncentracji i produktywności.

Wykres 7.

Czynniki motywujące do pracy zdalnej – zwiększona koncentracja/produktywność



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Zdaniem większości ankietowanych praca zdalna przyczynia się do mniejszego odczuwania stresu. Dla 25% praca w takiej formie nie jest czynnikiem motywującym – wykres 8.

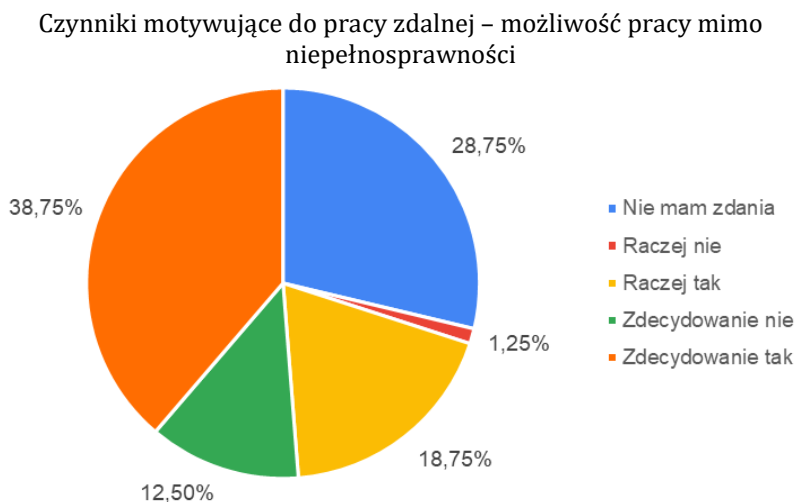
Wykres 8.



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Możliwość pracy mimo niepełnosprawności jako czynnik motywujący uznało około 60% ankietowanych (wykres 9).

Wykres 9.

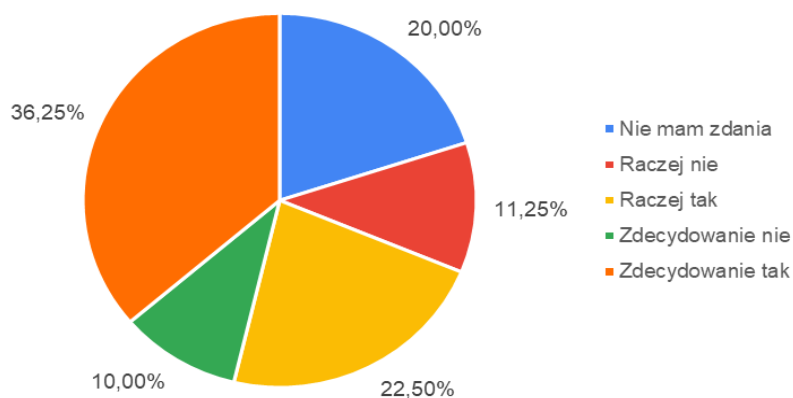


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Około 60% respondentów za czynnik motywujący do pracy zdalnej uważa również brak konieczności lub zmniejszony czas noszenia dress code, choć ponad 20% jest innego zdania, co widać na wykresie 10.

Wykres 10.

Czynniki motywujące do pracy zdalnej – brak konieczności/zmniejszony czas noszenia dress code

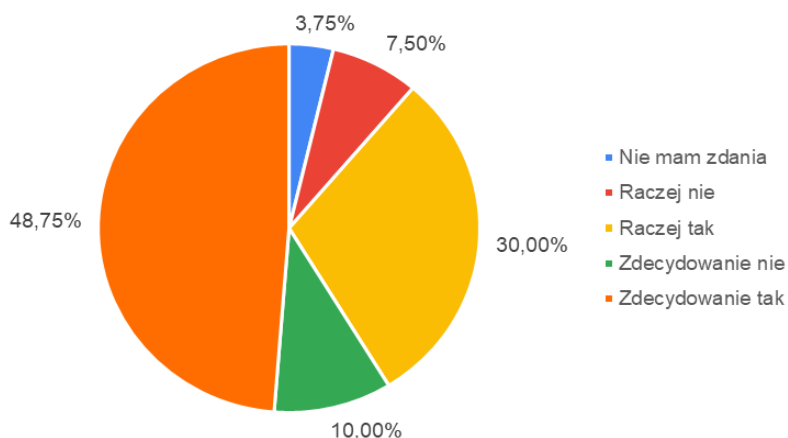


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Zdaniem większości badanych świadczenie pracy zdalnej wpływa na zmniejszenie ryzyka zachorowań, np. w okresie pandemii czy w sezonach chorobowych (wykres 11).

Wykres 11.

Czynniki motywujące do pracy zdalnej – mniejsze ryzyko zachorowania w okresach pandemii/sezonach chorobowych

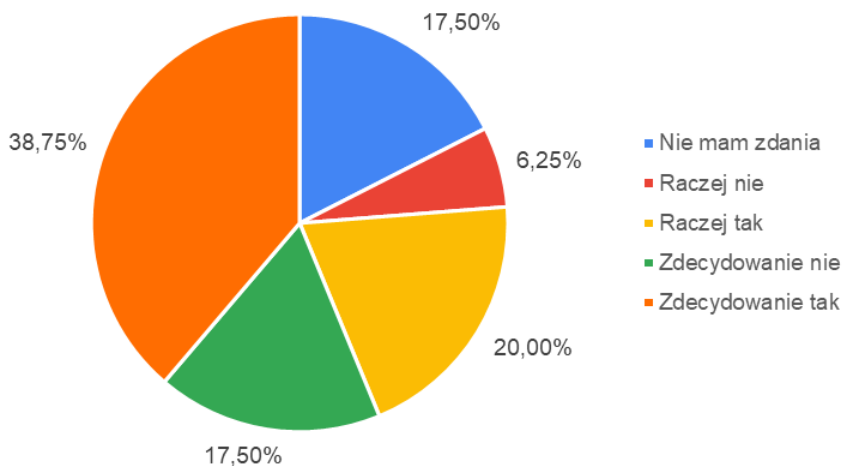


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Praca wykonywana zdalnie wpływa również na mniejsze zanieczyszczenie środowiska, np. poprzez mniejszą emisję spalin lub produkcję odpadów. Tak uważa około 60% ankietowanych. Inaczej sądzi ponad 20% badanych, co można stwierdzić na podstawie wykresu 12.

Wykres 2.

Czynniki motywujące do pracy zdalnej – mniejsze zanieczyszczenie środowiska (np. mniejsza emisja spalin lub produkcja odpadów)

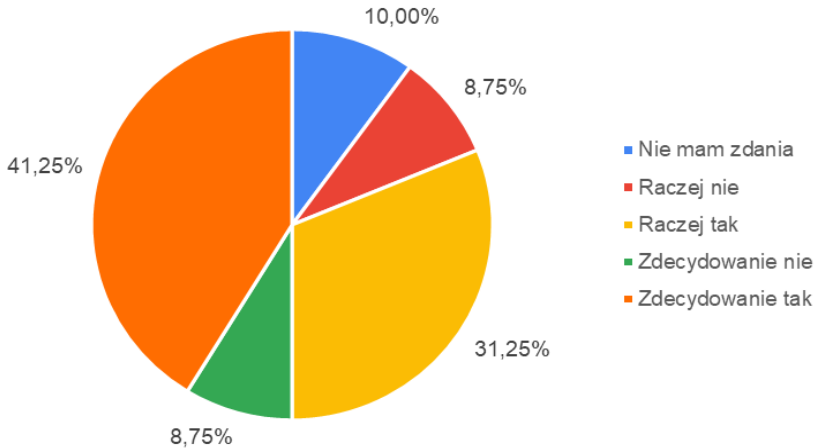


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Zdaniem ponad 70% respondentów za czynnik motywujący można uznać także większą możliwość dostosowania otoczenia do świadczenia pracy w formie zdalnej. Inaczej twierdzi około 20% badanych (wykres 13).

Wykres 133.

Czynniki motywujące do pracy zdalnej – większa możliwość dostosowania otoczenia pracy

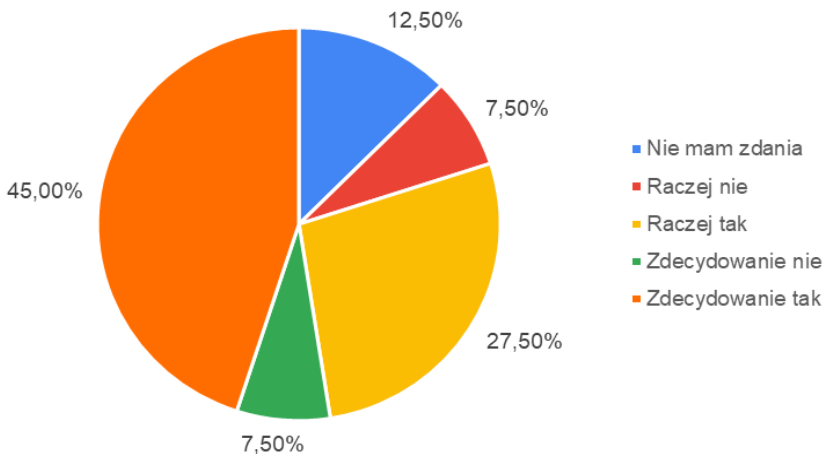


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Praca zdalna zdaniem niemal 70% ankietowanych wpływa na możliwość dostosowania rytmu pracy do indywidualnego rytmu biologicznego, co zwiększa motywację. 15% osób jest innego zdania, co widać na wykresie 14.

Wykres 14.

Czynniki motywujące do pracy zdalnej – możliwość dostosowania rytmu pracy do indywidualnego rytmu biologicznego

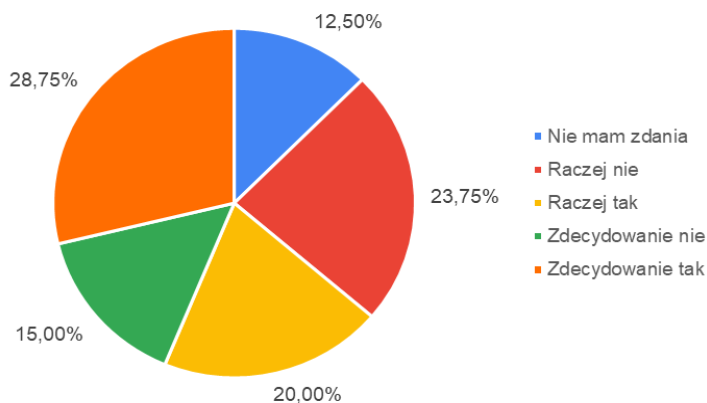


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Ponad połowa ankietowanych uważa, że świadczenie pracy w formie zdalnej przyczynia się do zmniejszenia konfliktów między pracownikami. Około 40% stwierdza inaczej, co można zauważyć, analizując dane z wykresu 15.

Wykres 15.

Czynniki motywujące do pracy zdalnej – mniejsze ryzyko konfliktów z pracownikami

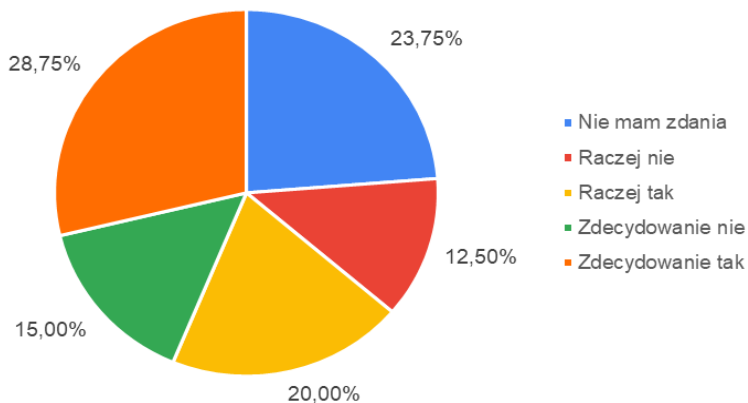


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Prawie połowa respondentów jako czynnik motywujący uznało też udostępnienie przez pracodawcę sprzętu, umożliwiającego wykonywanie pracy zdalnej. Około 30% nie uznaje tego czynnika jako motywującego do pracy zdalnej (wykres 16).

Wykres 16.

Czynniki motywujące do pracy zdalnej – udostępnianie sprzętu do wykonywania pracy

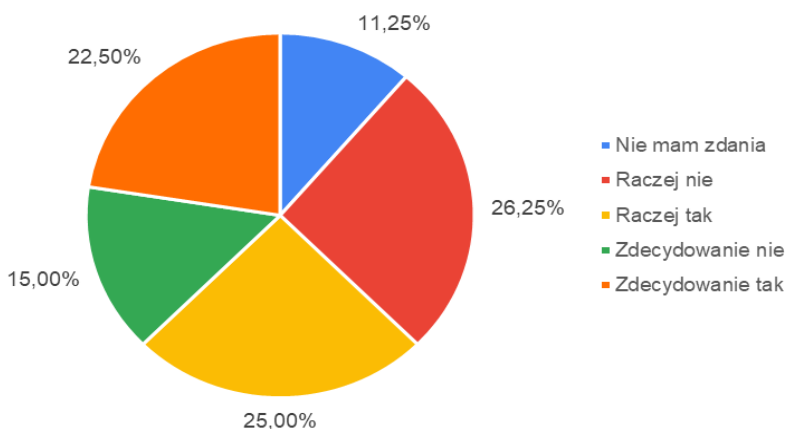


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Analizując czynniki obniżające motywację do świadczenia pracy zdalnej warto zwrócić uwagę na to, że poczucie izolacji za taki czynnik uznało prawie 50% respondentów. Ponad 40% ma inne zdanie, co widać na wykresie 17.

Wykres 17.

Czynniki obniżające motywację do pracy zdalnej – poczucie izolacji

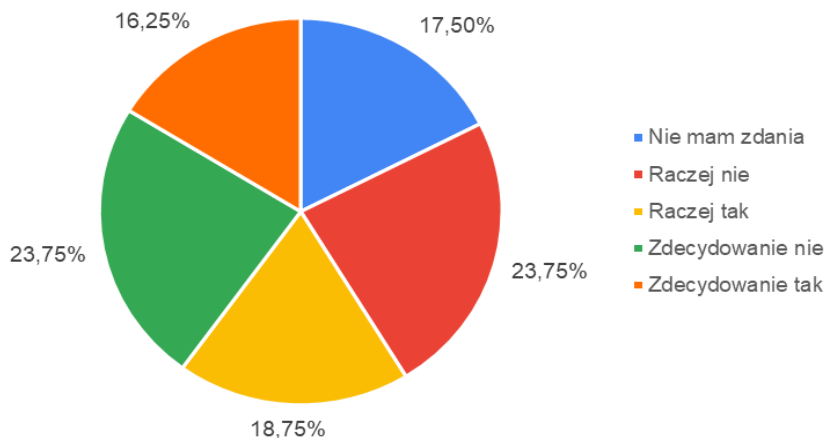


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Dla ponad 30% badanych brak równowagi między pracą a życiem rodzinnym jest czynnikiem obniżającym motywację do pracy zdalnej. Jednak prawie połowa respondentów twierdzi inaczej, co przedstawia wykres 18.

Wykres 18.

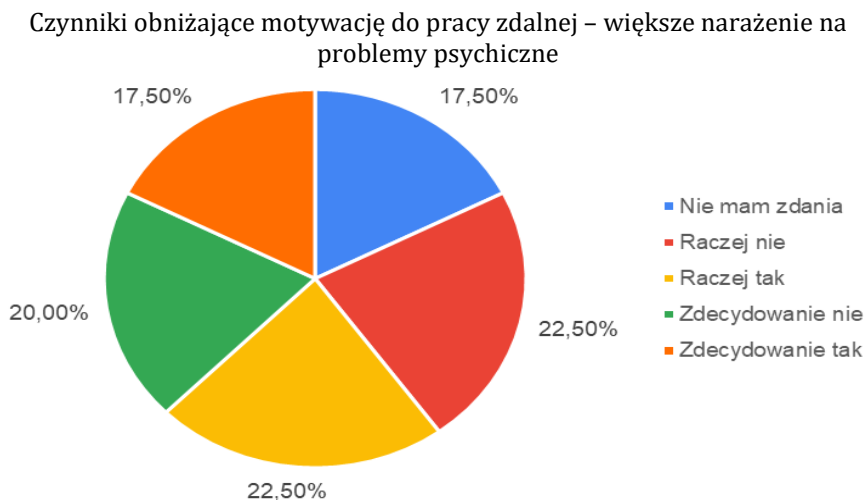
Czynniki obniżające motywację do pracy zdalnej – brak równowagi między pracą a życiem rodzinnym



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

40% badanych wskazało na większe narażenia na problemy psychiczne podczas pracy zdalnej jako czynnik demotywujący, ale podobna grupa była innego zdania (wykres 19).

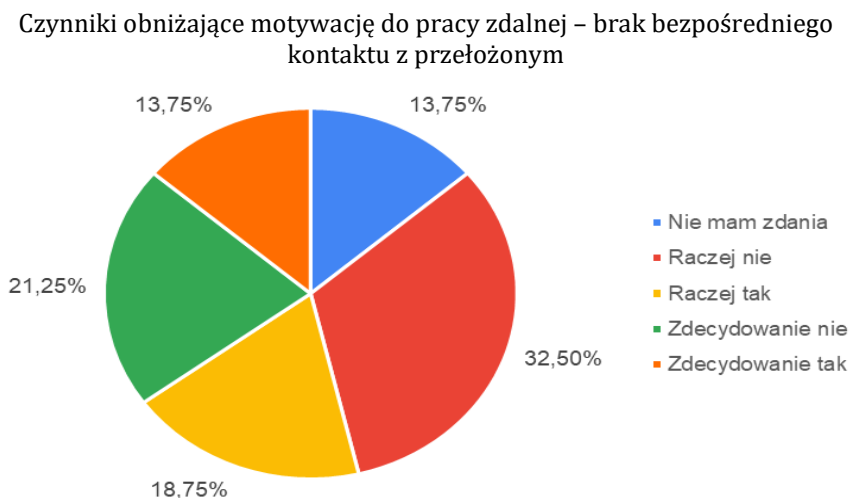
Wykres 4.



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Z kolei na brak bezpośredniego kontaktu z przełożonym wskazało ponad 30% ankietowanych, ale ponad połowa ankietowanych nie uznała tego czynnika jako obniżającego motywację do pracy zdalnej, co można zauważyć na wykresie 20.

Wykres 5.

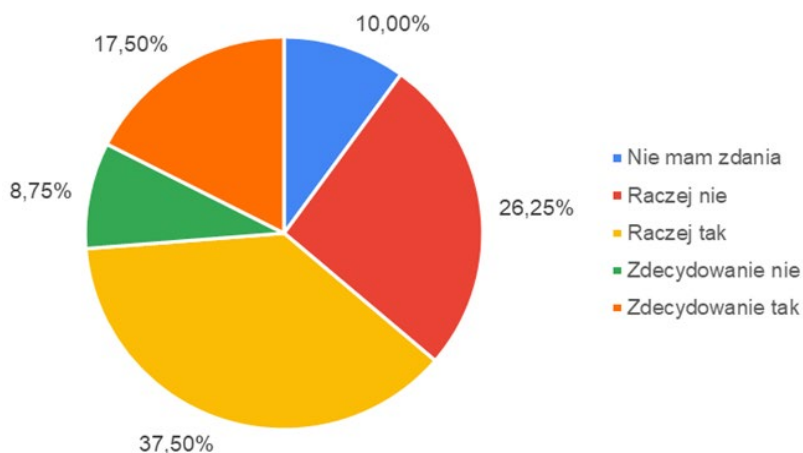


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Ponad połowa respondentów uznała brak bezpośredniego kontaktu ze współpracownikami jako czynnik obniżający motywację do pracy zdalnej, a ponad 30% odpowiedziało przeciwnie, co przedstawia wykres 21.

Wykres 6.

Czynniki obniżające motywację do pracy zdalnej – brak bezpośredniego kontaktu ze współpracownikami

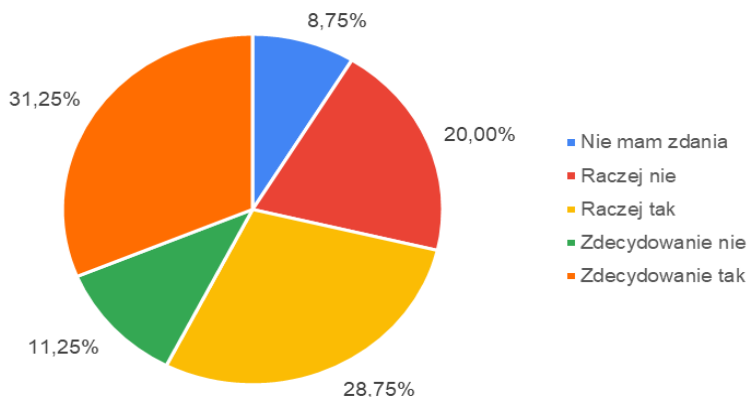


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Większość ankietowanych wskazała także na ograniczoną możliwość budowania relacji i nawiązywania kontaktów zawodowych podczas pracy zdalnej. Ponad 30% ma odmienne zdanie (wykres 22).

Wykres 7.

Czynniki obniżające motywację do pracy zdalnej – ograniczona możliwość budowania relacji i nawiązywania kontaktów zawodowych

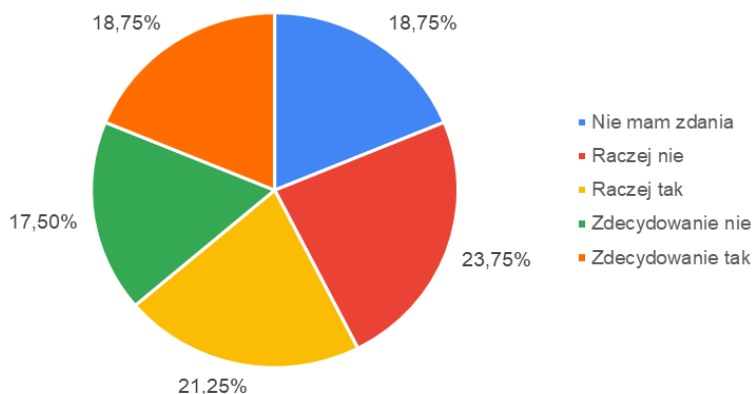


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Za kolejny czynnik demotywujący do pracy zdalnej 40% respondentów wskazało zwiększone koszty, np. za prąd, Internet czy dostosowanie stanowiska pracy. 41% odpowiedziało inaczej, co widać na wykresie 23.

Wykres 8.

Czynniki obniżające motywację do pracy zdalnej – zwiększone koszty (np. opłaty za prąd, Internet, dostosowanie stanowiska pracy)

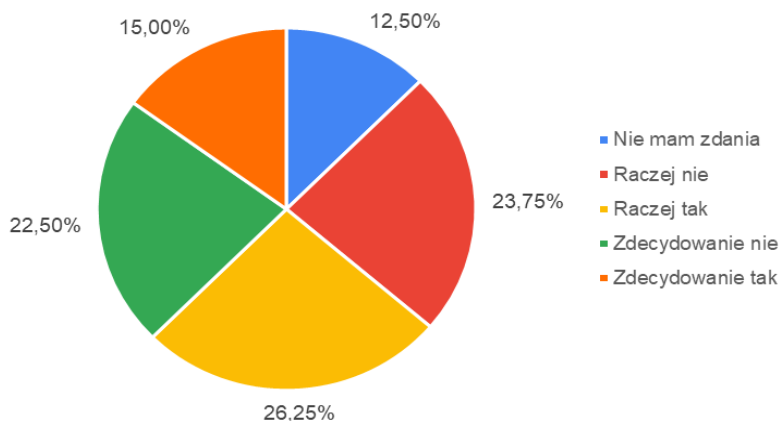


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Zdaniem ponad 40% ankieterów czynnikiem obniżającym motywację jest także brak lub ograniczony dostęp do specjalistycznego sprzętu czy oprogramowania niezbędnego do wykonywania pracy zdalnej. Podobna grupa ma inne zdanie w tej kwestii (wykres 24).

Wykres 9.

Czynniki obniżające motywację do pracy zdalnej – brak dostępu/ograniczony dostęp do specjalistycznego sprzętu lub oprogramowania

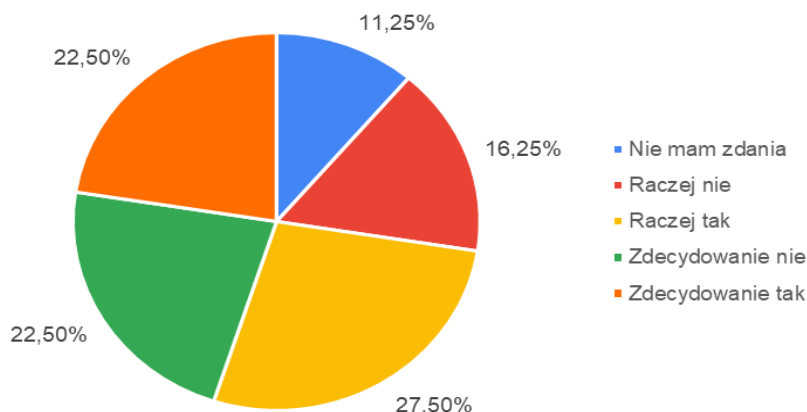


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Ponad połowa badanych wskazała na problemy techniczne podczas świadczenia pracy zdalnej jako czynnik obniżający motywację w tej formie zatrudnienia. Około 40% nie uważa tych problemów za czynnik motywacyjny, co przedstawia wykres 25.

Wykres 10.

Czynniki obniżające motywację do pracy zdalnej – problemy techniczne

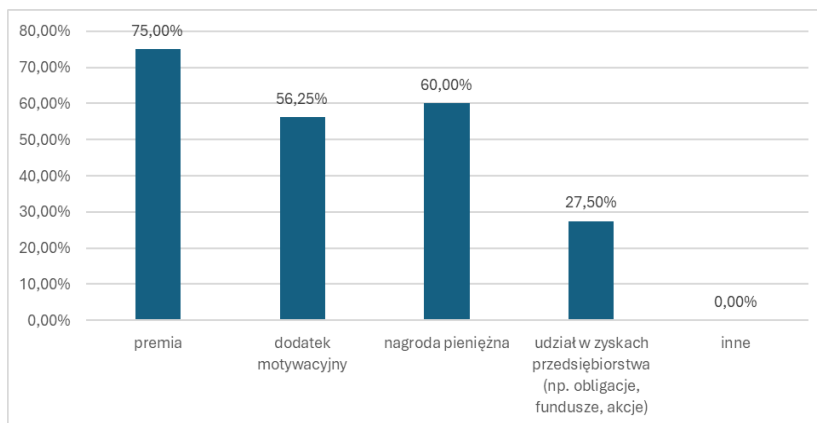


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wśród czynników zwiększających zaangażowanie pracowników w pracę zdalną anketowani wskazali na płacowe i pozapłacowe formy nagradzania. Z płacowych czynników największą rolę w zwiększeniu motywacji zdaniem anketowanych odgrywają: premia, nagroda pieniężna czy też dodatek motywacyjny, co widać na wykresie 26.

Wykres 11.

Płacowe formy nagradzania zwiększające zaangażowanie w pracę zdalną

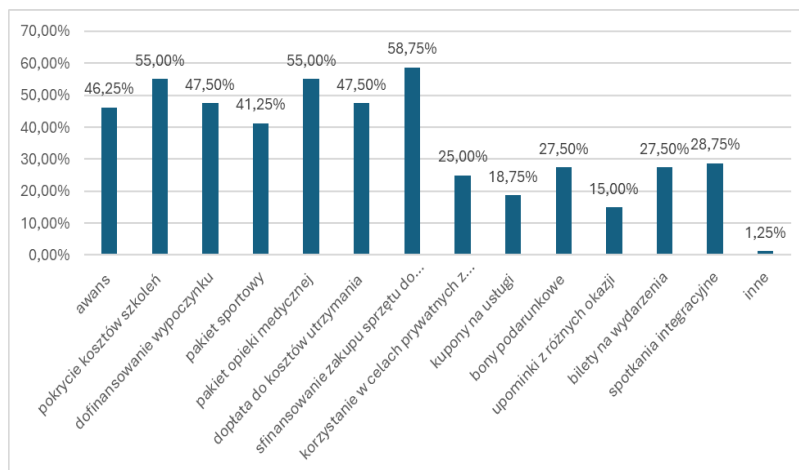


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Analizując wykres 27, można stwierdzić, że z pozapłatcowych form nagradzania jako czynników zwiększających zaangażowanie do pracy zdalnej, respondenci wskazali przede wszystkim: sfinansowanie zakupu sprzętu do pracy, pakiet opieki medycznej, pokrycie kosztów szkoleń, dofinansowanie do wypoczynku, dopłatę do kosztów utrzymania, awans czy także pakiet sportowy.

Wykres 27.

Pozapłatcowe formy nagradzania zwiększające zaangażowanie w pracę zdalną

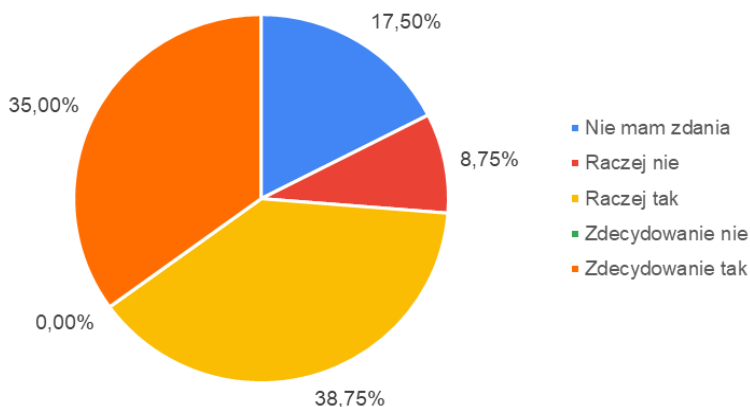


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Systematyczny feedback ankietowani w większości uznali ten czynnik za skuteczny w świadczeniu pracy zdalnej (wykres 28).

Wykres 28.

Skuteczność regularnego feedbacku (informacji zwrotnej) w pracy zdalnej



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Na podstawie przeprowadzonego badania można stwierdzić, że na motywację pracowników w zdalnym modelu pracy wpływa wiele czynników. Wśród nich istotną rolę odgrywa elastyczny czas pracy, co potwierdza hipotezę badawczą nr 1. Jest to ważny czynnik, ponieważ wzmacnia motywację i osiągałone wyniki. Elastyczne formy organizacji czasu pracy mogą się cieszyć szczególnym zainteresowaniem wśród pracowników, którzy chcą pogodzić pracę zawodową z wychowywaniem dzieci czy dalszym kształceniem, ale pod warunkiem, że wprowadzone formy lub rozwiązania będą uwzględniały potrzeby nie tylko przedsiębiorstwa, ale i samych zatrudnionych [Kopeć, Piwowarczyk 2008: 87].

Motywację do pracy zdalnej wzmacnia możliwość utrzymania równowagi między życiem osobistym i rodzinnym, co jest istotne dla długoterminowej motywacji zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn, co potwierdza hipotezę badawczą nr 2. Zgodnie z hipotezą badawczą nr 3 wykorzystanie zachęt motywacyjnych przyczynia się do zwiększenia zaangażowania pracowników zdalnych niezależnie od stażu pracy i płci. Mogą to być płacowe formy nagradzania pracownika świadczącego pracę zdalną takie, jak: premia, dodatek motywacyjny czy nagroda pieniężna.

Dla skutecznego motywowania za pomocą płac konieczne jest nie tylko stworzenie takiego rozwiązania płacowego, które będzie miało właściwie dobrane składniki wynagrodzenia, ale też odpowiednie kształtowanie tych składników, dobór stosownych form wynagradzania oraz prowadzenie właściwej polityki płacowej. Ważne jest także znalezienie odpowiednich zasad wynagradzania dla pracowników, których rola w firmie jest określana jako szczególna [Kopeć, Piwowarczyk 2008: 87].

Również liczne formy pozapłacowe mają wartość motywacyjną. Wśród nich ankietowani zwrócili szczególną uwagę na: sfinansowanie zakupu sprzętu do pracy, pakiet opieki medycznej, pokrycie kosztów szkoleń, dofinansowanie do wypoczynku, dopłatę do kosztów utrzymania, awans, pakiet sportowy. Systematyczne monitorowanie i udzielanie informacji zwrotnej dotyczącej wyników pracy także wspierają motywację pracowników zdalnych, co potwierdza hipotezę badawczą nr 4. Szczególnie na tę formę motywacji zwrócili uwagę pracownicy z najniższym stażem pracy.

Ważne są także czynniki związane z wykonywaniem pracy, np. dojazd do pracy. Pracując zdalnie, pracownik ma możliwość zaoszczędzenia pieniędzy na pokrycie kosztów dojazdów, ale i czasu związanego z dotarciem do firmy. Analizując wyniki badania, można zauważyć, że respondenci doceniają również czynniki dotyczące odpowiednich wa-

runków pracy między innymi takie, jak: możliwość pracy z dowolnego miejsca, udostępnienie sprzętu do pracy, brak konieczności lub zmniejszony czas obowiązywania dress code, dostosowanie otoczenia do indywidualnych potrzeb, rytmu pracy do rytmu biologicznego, mniejsze ryzyko konfliktów z pracownikami, zwiększona koncentracja i produktywność pracowników.

Dla dużej grupy respondentów ma znaczenie to, że praca zdalna pozwala spędzić więcej czasu z bliskimi. Jest dobrym rozwiązaniem szczególnie w okresie pandemii czy w sezonach chorobowych. Daje możliwość pracy mimo niepełnosprawności. Dodatkowo wpływa na ograniczenie zanieczyszczenia środowiska, np. poprzez mniejszą emisję spalin lub produkcję odpadów. Ankietowani wskazali też czynniki obniżające ich motywację do pracy zdalnej takie, jak: problemy techniczne podczas świadczenia pracy zdalnej, brak dostępu do specjalistycznego sprzętu, brak bezpośredniego kontaktu ze współpracownikami, ograniczona możliwość budowania relacji i nawiązywania kontaktów zawodowych.

5. PODSUMOWANIE

Wyniki przedstawionych badań pozwalają na poznanie czynników mających wpływ na motywację pracowników zdalnych. Można zauważyć, że elastyczność czasu pracy jest oczekiwanym czynnikiem motywującym pracowników, szczególnie w sytuacji łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Istotne dla motywacji kobiet i mężczyzn pracujących zdalnie jest również utrzymanie równowagi między pracą a życiem osobistym i rodzinnym. Kluczowe dla zwiększenia motywacji osób wykonujących pracę zdalną jest stosowanie nagród oraz zachęt motywacyjnych materialnych i pozamaterialnych. Wspieraniu motywacji służy także systematyczne monitorowanie i udzielanie informacji zwrotnej dotyczącej wyników pracy świadczonej zdalnie.

Warto podkreślić, że nie ma jednego skutecznego sposobu motywowania dla wszystkich pracowników zdalnych ze względu na różnorodność oczekiwań i potrzeb, dlatego firmy muszą skoncentrować się na zindywidualizowanym podejściu do motywacji, opracowaniu odpowiednich strategii motywacyjnych w odniesieniu do oczekiwań i potrzeb pracowników, swoich celów i możliwości. Każda organizacja staje przed koniecznością wyboru odpowiednich narzędzi w odniesieniu do potrzeb pracowników, swoich celów i możliwości.

Uwarunkowana różnymi potrzebami motywacja pracownika, zwłaszcza do pracy zdalnej, wskazuje na konieczność prowadzenia dalszych badań, skupionych na wciąż zmieniających się czynnikach motywujących pracownika do pracy wykonywanej w formie zdalnej. Wraz

z intensywnym rozwojem narzędzi teleinformatycznych w najbliższej przyszłości praca zdalna będzie stanowiła alternatywę dla pracy bezpośredniej. Jej oferta będzie coraz szersza, a pracownicy będą mogli wybierać spośród propozycji różnych firm oraz rodzajów pracy. Zatem pracodawcy, aby zatrzymać pracownika w swojej firmie, powinni skoncentrować się na opracowaniu skutecznych strategii motywowania pracowników do pracy zdalnej.

Literatura

- [1] ARMSTRONG, M.: *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2001.
- [2] BORKOWSKA, S.: *System motywowania w przedsiębiorstwie*. Warszawa: PWN 1985.
- [3] BRZOZOWSKI, M.: *Społeczne konsekwencje wirtualizacji pracy*, [w:] K. Zimniewicz (red.), *Społeczne problemy zarządzania. Studia i przyczynki na jubileuszu Prof. Kazimierza Dobrzańskiego*. Poznań: Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Poznaniu 2004, nr 48.
- [4] CHABOWSKA-LITKA, A., WERNER, J.: *Motywacja jako forma zarządzania kapitałem ludzkim w nowoczesnej organizacji*. Zarządzanie Innowacyjne w Gospodarce i Biznesie 2020, nr 2(31).
- [5] Eurofound, 2020. *New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- [6] JERAN, A.: *Praca zdalna jako źródło problemów realizacji funkcji pracy*, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. *Opuscula Sociologica* 2016, nr 2.
- [7] *Kodeks pracy*, Dz. U. 2020, poz. 1320, art. 67 § 1–2.
- [8] KOPEĆ, J., PIWOWARCZYK, J.: *Wybrane instrumenty rozwoju personelu*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie 2008.
- [9] MAKOWIEC, M., BOBER, T.: *Wpływ pracy na człowieka zatrudnionego na zasadach telepracy*, [w:] A. Chodyński (red.), *Zarządzanie rozwojem przedsiębiorstw i regionów. Wybrane aspekty ekologiczne i społeczne*. Kraków: Oficyna Wydawnicza AFM 2008.
- [10] MARJAŃSKI, A., CHRZĄSZCZ, A., CIEKANOWSKI, Z., *Wykorzystanie motywowania pracowników w procesie zarządzania zasobami ludzkimi*, *Przedsiębiorczość i Zarządzanie* 2018, t. XIX, z. t. 11, cz. 2.
- [11] ŁUKASIEWICZ, G.: *Kapitał ludzki organizacji. Pomiar i sprawozdawczość*. Warszawa: PWN 2009.
- [12] McCONNELL, C.R., BRUE, S.L.: *Contemporary Labor Economics*. New York/St. Louis: McGraw-Hill 1986.
- [13] NAWROCKI, T.L.: *Kapitał ludzki i jego efektywność w przedsiębiorstwie. Analiza porównawcza w ujęciu międzysektorowym*. *Przegląd Nauk Stosowanych* 2016, nr 11.
- [14] PEREIRA, S.: *Immigrant workers' (im)mobilities and their re-emigration strategies*. *Employee Relations* 2012, No. 6

- [15] RUTKOWSKI, J.: *Labor market developments during economic transition*. World Bank, Washington 2006.
- [16] SHORTLAND, S.: *Gender diversity in expatriation: evaluating theoretical perspectives*, *Gender in Management*. An International Journal 2009, No. 5.
- [17] ZIELIŃSKI, M.: *Effect of economic situation on employment and its structure in the Central and Eastern European countries*. *Ekonomia i Prawo* 2018, nr 7.

Mgr Natalia Lichowicz
Politechnika Opolska
Wydział Ekonomii i Zarządzania
ul. Luboszycka 7
45-036 Opole
lichowicznatalia@gmail.com

Paulina DUDZICZ

RÓŻNICE W STUDENCKICH BUDŻETACH GOSPODARSTW DOMOWYCH W ZALEŻNOŚCI OD STATUSU NA RYNKU PRACY

Steszczenie: Studenci różnią się od siebie pod wieloma względami, jedni chętnie imprezują w dużym gronie znajomych, inni preferują samotnie spędzane wieczory, część prowadzi zdrowy tryb życia uczęszczając na siłownię i licząc kalorie, podczas gdy inni nie dbają o to co zjedzą albo czy zrobili dziś wystarczającą ilość kroków. Znaczące różnice dostrzec można w przeanalizowanych budżetach studenckich gospodarstw domowych. Celem badań było zaobserwowanie różnic w budżetach studentów, którzy nie podejmują pracy zarobkowej, oraz takich, którzy taką pracę podejmują, w oparciu o analizę ich dochodów i wydatków. Na potrzebę badań opracowany został kwestionariusz umożliwiający zebranie danych wśród studentów dwóch opolskich uczelni wyższych – Politechniki Opolskiej i Uniwersytetu Opolskiego. Odpowiedzi udzieliło 428 studentów. Analiza wyników badań potwierdziła zakładane hipotezy i udowodniła, że po pierwsze budżety studentów pracujących różnią się od budżetów studentów niepodejmujących pracy i po drugie wykazała, iż głównym źródłem utrzymania studentów niepodejmujących pracy jest pomoc finansowa rodziny, natomiast studenci pracujący w głównej mierze utrzymują się z otrzymywanej płacy.

DIFFERENCES IN STUDENT HOUSEHOLD BUDGETS DEPENDING ON THE STATUS ON THE LABOUR MARKET

Summary: Students differ from each other in many ways, some like to party with a large group of friends, others prefer to spend evenings alone, some lead a healthy lifestyle by attending the gym and counting calories, while others do not care what they eat or whether they have taken enough steps today. Significant differences can be seen in the analysed budgets of student households. The aim of the study was to observe differences in the budgets of students who do not work and those who work, based on an analysis of their income and expenses. For the purposes of the research, a questionnaire was developed, which made it possible to collect data among students of two Opole universities – the Opole University of Technology and the University of Opole. 428 students responded. The analysis of the results of the study confirmed the assumed hypotheses and proved that, firstly, the budgets of working students differ from the budgets of students who do not take up employment, and secondly, it showed that the main source of income for students who do not take up work is financial assistance from the family, while working students mainly live on their salaries.

Słowa kluczowe: gospodarstwo domowe, budżet, student, dochody, wydatki.

Keywords: household, budget, student, income, expenses.

1. WSTĘP

Dochody i wydatki ludzi zmieniają się wraz z wiekiem. Wyjątkowo interesujące dla autorki artykułu jako studentki, są dochody i wydatki studentów, które są składowymi budżetów studenckich gospodarstw domowych. Często można usłyszeć od starszych pokoleń, że młody człowiek ma łatwo w życiu. Postrzega się czas studiowania jako najlepszy okres życia, wypełniony zabawą i imprezami, pozbawiony trosk. Opinie tego typu były inspiracją do przeprowadzenia badań dotyczących budżetów studenckich. Bowiem jednym z niewielu ograniczeń ekscytującego czasu studiowania jest właśnie budżet. Narzędziem badawczym wykorzystanym na potrzeby niniejszego artykułu był kwestionariusz ankiety. Przebadano zróżnicowanie budżetów studenckich gospodarstw domowych o różnym statusie na rynku pracy, poprzez wyodrębnienie dochodów i wydatków studentów podejmujących pracę zarobkową oraz tych, którzy w czasie studiów nie pracują. Badania umożliwiły poznanie źródeł finansowania życia studenckiego oraz przeznaczenia pozyskiwanych przez studentów środków pieniężnych.

Przedmiotem artykułu są budżety studenckich gospodarstw domowych o różnym statusie na rynku pracy. W artykule sformułowano dwie główne hipotezy badawcze. Pierwsza z nich zakłada, że budżet studenta pracującego różni się od budżetu studenta, który nie podejmuje pracy, a druga zakłada zróżnicowanie dochodów i wydatków studentów niepodejmujących i podejmujących pracę zarobkową.

Artykuł składa się z wstępu, czterech części głównych i zakończenia wraz z wnioskami. Główna część skupia się na omówieniu istotnych dla poruszanej tematyki pojęć teoretycznych oraz opisanie i porównaniu uzyskanych wyników badań. W części empirycznej wyróżniono podział na dochody studenckie oraz wydatki studenckie, w zależności od statusu na rynku pracy. Artykuł bazuje na danych pozyskanych samodzielnie, ale także na ekonomicznej literaturze naukowej.

2. ZNACZENIE GOSPODARSTWA DOMOWEGO

Definiując pojęcie gospodarstwa domowego zacząć należy od genezy dyscypliny naukowej – ekonomii. Prekursorem określenia słowa ekonomia był Ksenofont z Aten, grecki filozof. W języku greckim ekonomia (*oikonomia*) jest połączeniem słów dom (*oikos*) lub rodzina (*oikojeneja*) ze słowem prawo, ustawa (*nomos*). W związku z tym ekonomia rozumiana była wówczas jako nauka o gospodarstwie domowym [Laertios 1984: 109; Piszczek 1983: 393].

Definicji gospodarstwa domowego w dostępnej literaturze naukowej jest wiele. Dostrzec można jednak, że właściwe różnice między definicjami konkretnych autorów dotyczą tylko poziomu szczegółowości opisywanego pojęcia oraz dobranych w tym celu słów. Najtrafniejszą (zdaniem autorki) definicję gospodarstwa domowego odnaleźć można w publikacjach C. Bywalca. Określa on gospodarstwo domowe jako zbiorowość ludzi posiadających wspólny majątek i budżet. Zaznacza, że osoby te wspólnie nimi gospodarują. Głównym celem omawianej zbiorowości jest zaspokojenie własnych potrzeb, zarówno w rozumieniu potrzeb całego gospodarstwa domowego, ale również potrzeb pojedynczych jednostek wchodzących w jego skład. Istotność gospodarstwa domowego dla istnienia ekonomii naukowiec argumentuje tym, że dostarcza ono czynnika wytwórczego, którym jest praca, ale wytwarza i ocenia dobra ekonomiczne. Zgodnie z definicją C. Bywalca konkretną grupę osób uznać można za gospodarstwo domowe, kiedy spełnione są dwa warunki, jednostki te posiadają wspólny majątek i budżet. Dodatkowym czynnikiem brany pod uwagę przez część naukowców podczas uznawania konkretnej grupy za gospodarstwo domowe jest wspólne miejsce zamieszkania. Jednak w związku z współczesnym rozwojem demograficznym i zmianami kulturowymi naukowcy nie są jednomyślni co do tej kwestii. Rośnie bowiem liczba ludzi, którzy mieszkają osobno, ale wciąż tworzą wspólne gospodarstwo domowe. Jest tak w przypadku, gdy młody człowiek wyprowadza się z domu do innego miasta, przykładowo, aby studiować na uczelni poza rodzinnym miastem. Student taki nieziemiennie posiada wspólny majątek i budżet z rodziną. Nie mieszkając z rodziną, tworzy z nimi wspólne gospodarstwo domowe [Bywalec 2012: 13–17].

Gospodarstwo domowe to także najdrobniejsza komórka społeczna, której najważniejszym zadaniem jest zaspokojenie potrzeb jej członków, takich jak poczucie bezpieczeństwa, potrzeby fizjologiczne, relacje międzyludzkie i inne. Możliwe jest to dzięki uzyskiwaniu przez gospodarstwo domowe dochodu, który kolejno przeznaczony na konsumpcję zaspokoi potrzeby jego członków [Wołoszyn 2020: 34].

B. Świecka przedstawiła kilka definicji gospodarstwa domowego. Jedna z nich określa je jako grupę ludzi wspólnie: mieszkających, utrzymujących się i podejmujących decyzje finansowe. Co najmniej jedna osoba w gospodarstwie musi zarabiać, a członkowie powinni być zróżnicowani pod względem cech demograficznych, społecznych i zawodowych w stosunku do osób należących do innych gospodarstw domowych. Kolejna definicja, którą odnaleźć można w publikacjach B. Świeckiej określa gospodarstwo domowe jako *homo oeconomicus*, a więc zbiór

jednostek, które nieustannie analizują, co z ekonomicznego punktu widzenia, będzie dla nich najkorzystniejsze. Jest to więc jedno- bądź wieloosobowy zbiór jednostek chcących maksymalizować swój zysk i minimalizować straty, a decyzje podejmujących ze względu na ich wartość ekonomiczną [Świecka 2009: 21–22].

Gospodarstwo domowe jest również niezależnym podmiotem, będącym podstawą istnienia ludzkiego. Działa ono w taki sposób, aby zaspokoić potrzeby indywidualnych członków, ale również całego gospodarstwa domowego. Aby było to możliwe ludzie konsumują, czyli nabywają dobra materialne i usługi [Janoś-Kresło 2012: 29]. Prosto o gospodarstwie domowym mówi się jako o grupie ludzi, którzy razem mieszkają, wspólnie jedzą posiłki i wśród których co najmniej jedna osoba generuje dochód [Beaman, Dillon 2012: 131].

Na potrzeby niniejszego artykułu przyjęto definicje gospodarstwa domowego jako zbiorowości ludzi mieszkających razem, dysponujących wspólnym majątkiem i posiadających wspólny budżet. Członkowie zaspokajają swoje wspólne i indywidualne potrzeby. Studenckie gospodarstwo domowe rozumiane jest jako takie, którego co najmniej jeden członek jest studentem.

3. POJĘCIE BUDŻETU

Ogólna definicja budżetu określa go jako zestawienie wpływów i wydatków pieniężnych konkretnego człowieka, samorządu, państwa lub przedsiębiorstwa. Opisywany budżet dotyczy konkretnego czasu i podlega uszczegółowieniu etapowemu [Begg i in. 2007:117]. Uszczegóławiając, budżet gospodarstwa domowego jest usystematyzowanym zestawieniem przychodów i rozchodów pieniężnych, ale także o charakterze niepieniężnym, w określonym czasie [www1]. Zgodnie z literaturą ekonomiczną budżet gospodarstwa domowego jest swoistym planem, którego składowe uwzględniono w tabeli 1.

Tabela 3.

Składowe budżetu gospodarstwa domowego

Składowa budżetu gospodarstwa domowego	Charakterystyka
Plan dochodów	Ta część budżetu przez większość gospodarstw domowych sporządzana jest bezproblemowo, ze względu na ograniczoną ilość źródeł dochodu.
Plan wydatków	Sporządzanie budżetu staje się bardziej skomplikowane, jeżeli chodzi o określe-

	<p>nie planu wydatków. Ułatwieniem okazuje się podział tego elementu budżetu gospodarstwa domowego na trzy grupy. Pierwsza dotyczy wydatków niezbędnych do funkcjonowania i utrzymania konkretnego gospodarstwa, np. wydatki na żywność czy rata kredytu. Druga, to wydatki istotne, ale uwzględniane dopiero wówczas gdy wydatki z pierwszej grupy na to pozwalają, np. ubezpieczenie domu czy zabawki dla dzieci. Trzecia grupa to pozostałe wydatki niezwiązane z utrzymaniem podstawowego funkcjonowania gospodarstwa domowego, analogicznie w tej grupie wydatki mogą zostać ulokowane dopiero po zrealizowaniu wydatków z dwóch poprzednich grup, np. przyjemności i rozrywki czy pomoc innym.</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Dorosz 2023: 91-94].

Budżet domowy to plan, realizowanie i kontrola dochodów i wydatków, ale także panowanie nad bieżącym majątkiem osobistym. Kontrola finansów osobistych danego gospodarstwa domowego jest uproszczona, kiedy prowadzi ono swój budżet, ponieważ dyscyplinuje członków i ich podejście do wydatkowanych funduszy, wprowadzając klarowny obraz pieniędzy posiadanych i wydawanych [Lipiński, 2008]. Budżet gospodarstwa domowego na potrzebę niniejszego artykułu rozumiany jest jako plan finansowy sporządzany przez gospodarstwo domowe na czas jednego miesiąca. Uwzględnia się w nim uporządkowane według indywidualnych dla każdego gospodarstwa domowego kategorii dochody i wydatki, zarówno pieniężne jak i niepieniężne. Celem sporządzania budżetu jest świadomość źródeł dochodu i rozumienie na co w danym gospodarstwie przeznaczane są fundusze. Ułatwia to świadomą konsumpcję i poprawę efektywności gospodarowania zasobami pieniężnymi.

4. PORÓWNANIE BUDŻETÓW STUDENCKICH GOSPODARSTW DOMOWYCH O RÓŻNYM STATUSIE NA RYNKU PRACY

Analiza budżetów studenckich gospodarstw domowych możliwa była dzięki badaniom, w których wyodrębniono dwie kluczowe dla tematyki niniejszego artykułu grupy respondentów. Pierwsza wyodrębniona grupa to studenci nie podejmujący pracy w trakcie studiów, a druga to stu-

denci pracujący. Jednym z pytań zaproponowanym ankietowanym studentom było pytanie o źródło uzyskiwanych dochodów. Respondenci zapisali poprzez wartość procentową udział pozyskiwanych środków finansowych z poszczególnych źródeł. Średni wynik wszystkich przebadanych zaprezentowany został w tabeli 2.

Tabela 2.

Porównanie dochodów studenckich gospodarstw domowych

Struktura dochodów			
Źródła dochodów	Wszyscy studenci	Studenci niepracujący	Studenci pracujący
Rodzice, rodzina	44,60%	82,39%	35,27%
Stypendium	9,83%	13,10%	9,12%
Dochody z pracy w Opolu	26,70%	0%	33,07%
Dochody z pracy poza Opolem	13,01%	0%	16,30%
Dochody z pracy w wakacje za granicą	3,69%	0%	4,62%
Kredyt, pożyczka	0,16%	0%	0,21%
Inne	2,01%	4,51%	1,41%

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Dostrzec można, że największym wsparciem finansowym studentów niepodjęających pracy są środki finansowe przekazywane im przez rodziców i rodzinę. Stanowią one prawie $\frac{3}{4}$ całości dochodów tej grupy studentów. Na pierwszy rzut oka to źródło dochodów stanowi także największy procent dochodu studentów pracujących (35%). Jednak zsumowana wartość dochodów uzyskiwanych z pracy tej grupy, bez względu na to czy praca ta świadczona była w Opolu, poza miastem czy nawet za granicą, okazuje się, że udział ten to prawie 55%. Zatem ponad połowa dochodu pracujących studentów to wynagrodzenie z pracy, będące głównym źródłem utrzymania tej części społeczności studenckiej.

Interesującym wynikiem jest kategoria dochodów, którą są stypendia. Okazuje się, że udział dochodów z tytułu stypendiów w całości dochodów studentów pracujących jest mniejszy aniżeli udział tych samych dochodów wśród studentów niepracujących. Nasuwa się pytanie czym spowodowana jest wskazana dysproporcja? Jedną z możliwości jest wyższy dochód studentów pracujących z pozostałych źródeł, który

zmniejsza udział stypendiów w całości dochodu. Inną przyczyną mniejszego udziału stypendiów w całości dochodu wśród studentów pracujących w porównaniu do studentów niepracujących może być mniejsza kwota otrzymywanych przez nich stypendiów. Powodem niższych kwot stypendiów otrzymywanych przez pracujących studentów może być brak wystarczającej ilości czasu na naukę i skupianiu się na pracy zarobkowej. Kosztem alternatywnym pracy jest w tym przypadku czas wolny lub czas, który ta grupa studentów mogłaby poświęcić na naukę. Jednakże hipotezy te wymagałyby głębszej analizy popartej dodatkowymi badaniami.

Budżet studentów w pełni zrozumieć można analizując zarówno dochody jak i wydatki. Jedno z pytań zadanych w kwestionariuszu dotyczyło wydatków studentów. Aby ułatwić i zawęzić wielość odpowiedzi zaproponowano ankietowanym kafeterię odpowiedzi. Jednak, aby nie zamykać się na inne możliwości wydatkowe dodano również opcję „inne”, w której odpowiadający na pytanie sam mógł napisać na co wydatkuje swoje pieniądze. Porównanie wydatków studentów niepodjęających pracy i pracujących ujęte zostały w tabeli 3.

Tabela 4.

Porównanie wydatków studenckich gospodarstw domowych

Wydatki studentów		
Rodzaj wydatku	Studenci niepracujący	Studenci pracujący
Mieszkanie, pokój, akademik	337,38	531,71
Zakupy żywnościowe i napoje	294,05	448,99
Alkohol	23,33	57,79
Posiłki w barach, restauracjach, stołówkach	115,60	142,03
Kino	12,74	15,84
Teatr	2,20	3,85
Imprezy w pubach, lokalach	46,55	49,76
Pozostała rozrywka (bilard, kręgle, itp.)	12,41	13,28
Wydatki na ksero	7,44	4,47
Bilety komunikacja	82,94	51,71
Taksówki	8,21	12,67

Wynajem hulajnóg	6,61	3,20
Utrzymanie samochodu	87,74	127,53
Fitness, siłownia	18,88	38,22
Odzież, obuwie	91,67	138,16
Kosmetyki	55,71	71,41
Usługi fryzjerskie, kosmetyczne	22,83	45,53
Lekarstwa	27,50	24,98
Elektronika	24,17	20,26
Inne kwota	0,60	13,34
Streaming	19,14	25,09
Abonamenty	13,18	18,56

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Z badań wynika, że bez względu na to czy student podejmuje pracę zarobkową czy też nie, najczęściej przeznaczają na dwie grupy wydatków. Wszyscy studenci średniomiesięcznie najczęściej wydają na opłaty związane z mieszkaniem, pokojem i akademikiem. Studenci niepodjmujących pracy na ten cel przeznaczają około 340 zł, a studenci pracujący prawie 200 zł więcej (530 zł). Prawdopodobnie związane jest to z większą niezależnością finansową osób pracujących i ich częstszym mieszkaniem samodzielnie. Drugą najczęstszą dla wszystkich studentów kategorią wydatkową są koszty zakupów żywnościowych i napojów, w tym alkoholu. Student nie podejmujący pracy wydaje na ten cel około 300 zł, a student pracujący o 150 zł więcej (450 zł). Co ciekawe, podczas gdy respondenci niepracujący na alkohol wydają około 23 zł, to respondenci pracujący na alkohol przeznaczają ponad dwa razy więcej (58 zł).

Trzy kolejne kategorie wydatków, pod względem ilości przeznaczanych na nie funduszy, również w obu grupach studentów pokrywają się. Na trzecim miejscu, jeśli chodzi o wydatki studenckie są wydatki na posiłki w barach, restauracjach i stołówkach. Student pracujący przeznaczają na ten cel około 140 zł, a niepracujący 115 zł. Na kolejnych dwóch miejscach znajdują się wydatki na odzież i obuwie (140 zł studenci pracujący i 90 zł niepracujący) oraz koszty utrzymania samochodu (130 zł studenci pracujący i 90 zł niepracujący).

Studenci pracujący wydają więcej na większość kategorii wydatkowych. Wyjątkiem są wydatki na dobra substytucyjne, którymi są koszty utrzymania samochodu oraz wydatki na komunikację i wynajem hulajnóg. W tym przypadku studenci pracujący wydają więcej na utrzymanie samochodu, a mniej na komunikację i wynajmowanie hulajnóg. Nato-

miast studenci nie podejmujący pracy na odwrót. Powiązane jest to z niższymi dochodami studentów nie pracujących w trakcie studiów i co za tym idzie, koniecznością poszukiwania alternatywnych środków transportu niż samochód.

Średniomiesięcznie studenci nie podejmujący pracy wydatkują o 500 zł mniej od studentów pracujących w trakcie studiów. Średnia suma wydatków studentów niepodjemujących pracy wyniosła około 1290 zł, natomiast w przypadku studentów pracujących kwota ta wyniosła 1800 zł. Należy pamiętać, iż wydatki studentów nie stanowią całości ich dochodu. Z badania wynika, że studenci część swojego dochodu oszczędzają. Studenci niepracujący konsumują 73% swojego dochodu, a 27% oszczędzają, natomiast studenci pracujący konsumują 67%, a 33% oszczędzają.

5. ZAKOŃCZENIE I WNIOSKI

Studia, zdaniem wielu ludzi to najpiękniejszy czas życia. Przekonanie to ma związek z tym, że jest to czas dorosłości, ale także bez troski. Czas, otwierającej wiele do tej pory zamkniętych drzwi, upragnionej pełnoletności. Młodzi ludzie opuszczają rodzinne domy, osiedlając się „na własnym”. Najczęściej jednak w finansowanie studiów zaangażowani są rodzice. Nie zmienia to jednak faktu, iż wtedy młoda osoba po raz pierwszy czuje się prawdziwie wolna. Samodzielne życie i związane z tym wydatki ogranicza jednak budżet, którym dysponuje każdy student. Przeprowadzone badanie pozwoliło ustalić, na co badani studenci przeznaczają swoje dochody, a także czy prawdą jest, że student nie oszczędza.

W badaniach wzięło udział 428 studentów. Cel artykułu został osiągnięty, ponieważ dostrzeżono konkretne różnice w budżetach studenckich gospodarstw domowych o różnym statusie na rynku pracy. Badania umożliwiły potwierdzenie hipotezy głównej zgodnie, z którą głównym źródłem finansowania wydatków studentów niepodjemujących pracy jest pomoc finansowa rodziców i rodziny, która stanowiła ponad 80% dochodów tej grupy respondentów. Studenci podejmujący pracę utrzymują się głównie dzięki środkom pieniężnym pochodzącym z wynagrodzeń, które stanowiły 54% ich całości dochodu. Dostrzec można, iż społeczność studencka w znacznym stopniu finansowana jest ze środków rodziców i rodziny poszczególnych studentów (średnio 45% dochodu studentów pochodzi od rodziny danego studenta).

Wyniki badania wskazały, że bez względu na status na rynku pracy, studenci najwięcej wydają na opłacenie mieszkania, pokoju lub akademika (średnio 530 zł student pracujący i 340 zł student niepracujący)

oraz na zakupy żywnościowe (średnio 450 zł student pracujący i 300 zł student niepracujący). Dostrzeżono, iż student pracujący w sumie wydatkuje średniomiesięcznie więcej od studenta niepodjemującego pracy. Dodatkową prawidłowością niezwiązaną bezpośrednio z celem badań okazała się informacja, że studenci część swojego dochodu oszczędzają. Średni stosunek oszczędności do konsumpcji wśród studentów wynosi 1 do 2. Oznacza to, iż średnio 30% swoich dochodów studenci przeznaczają na oszczędzanie, natomiast 70% swojego dochodu konsumują. Zważywszy na to, iż badani studenci uzyskiwali średni dochód w wysokości 2000-2500 zł, średnio odkładali miesięcznie od 600 do 750 zł.

Literatura:

- [1] BEAMAN, L. I DILLON, A.: *Do household definitions matter in survey design? Results from a randomized survey experiment in Mali*. Journal of Development Economics 2012, vol. 98, Is. 1.
- [2] BEGG, D., FISCHER, S. DORNBUSCH, R.: *Mikroekonomia*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne 2007.
- [3] BYWALEC, C.: *Ekonomika i Finanse Gospodarstw Domowych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 2012.
- [4] DOROSZ, A.: *Finanse Osobiste*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, 2023.
- [5] JANOŚ-KREŚŁO, M.: *Gospodarstwa Domowe w XXI w.: Konsumpcja, Jakość życia*. Warszawa: Szkoła Główna Handlowa 2012.
- [6] LAERTIOS, D.: *Żywoty i poglądy słynnych filozofów*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 1984.
- [7] LIPIŃSKI, M.: *Finanse osobiste - Świadome zarządzanie własnym portfelem*. Gliwice: Wydawnictwo HELION 2008.
- [8] PISZCZEK, Z.: *Mała encyklopedia kultury antycznej: A-Z*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 1983.
- [9] SMEEDING, T.M. I WEINBERG, D.H.: *Toward a Uniform Definition of Household Income*. Review of Income and Wealth 2001, vol. 47, Is. 1.
- [10] ŚWIECKA, B.: *Niewypłacalność Gospodarstw Domowych: Przyczyny, Skutki, Przeciwdziałanie*. Warszawa: Difin, 2009.
- [11] WOŁOSZYN, A.: *Nierówności dochodowe gospodarstw domowych w Polsce: i ich uwarunkowania społeczno-ekonomiczne*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 2020.

Źródła internetowe

Główny Urząd Statystyczny <https://stat.gov.pl/metainformacje/sownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/28,pojecie.html>, [dostęp 11.08.2023]

Lic. Paulina Dudzicz

Politechnika Opolska

Wydział Ekonomii i Zarządzania

ul. Luboszycka 7

45-036 Opole

Paulina.dudzicz@student.po.edu.pl



POLITECHNIKA
OPOLSKA

ISSN 2353-8899