

STUDIA I MONOGRAFIE

z. 268

Kapitał ludzki na Śląsku Opolskim. Przeszłość, terażniejszość, przyszłość

Redakcja naukowa:
Agata Zagórowska



POLITECHNIKA OPOLSKA

Opole 2010

ISSN 1429-6063

POLITECHNIKA OPOLSKA

KOMITET REDAKCYJNY

Andrzej KNAPIK, Jan KUBIK,
Tadeusz ŁAGODA – przewodniczący,
Mariusz MIGAŁA, Iwona MULICKA,
Jan SADECKI, Małgorzata WRÓBLEWSKA

Recenzent:
prof. dr hab. Dorota Kotlorz

Komitet Redakcyjny Wydawnictw Politechniki Opolskiej
ul. S. Mikołajczyka 5

Skład: Oficyna Wydawnicza Politechniki Opolskiej.
Nakład 115+25+10 egz. Ark. wyd. 11,9. Ark. druk. 11,4.
Druk i oprawa: Sekcja Poligrafii Politechniki Opolskiej.

SPIS TREŚCI

Wstęp	5
Wanda MUSIALIK – Obraz powstawania kapitału ludzkiego w okresie przed- i industrialnym (1740–1939). Historyczne granice Śląska Opolskiego	7
Robert RAUZIŃSKI – Rola kapitału ludzkiego w rozwoju Śląska Opolskiego w świetle kryzysu demograficznego.	27
Agata ZAGÓROWSKA – Oblicze demograficzne Śląska Opolskiego.	41
Agata ZAGÓROWSKA – Rynek pracy województwa opolskiego	63
Kornelia POLEK-DURAJ – Warunki pracy determinantą kapitału ludzkiego. Badanie jakości warunków pracy w przemyśle drzewnym Śląska Opolskiego – analiza porównawcza.	85
Leszek KARCZEWSKI – Zaufanie – kultura – organizacja	109
Zbigniew ZAGAŁA – Obywatele realni czy nominalni? Kapitał ludzki w procesie budowy gliwickiego społeczeństwa obywatelskiego	139
Maria KALCZYŃSKA – Wizerunek Polski w Europie w opinii studentów europeistyki Politechniki Opolskiej (koniec pierwszej dekady XXI w.)	155
Sebastian FIKUS – Niebezpieczeństwa politycznych inspiracji na Górnym Śląsku. Carl Ulitzka	169
Streszczenie	179
Summary	180

WSTĘP

Intensywność zmian zachodzących w świecie prowadząca do powstawania różnic w zamożności i poziomie rozwoju poszczególnych krajów czy regionów, rodzi pytania o ich przyczyny. Odpowiedzi na nie koncentrują się coraz bardziej wokół kapitału ludzkiego, co skutkuje rozszerzeniem jego definicji pierwotnej, w której kapitał ludzki wiąże się z posiadaną wiedzą i umiejętnościami do kategorii zawierającej nie tylko zasób wiedzy i umiejętności, ale również zdrowie i energię witalną zawartą w danym społeczeństwie będące efektem szeregu inwestycji w oświatę i wykształcenie, zdrowie, ochronę środowiska i kulturę.

Rola kapitału ludzkiego w każdym wymiarze makro-, mezo- i mikroekonomicznym wynika z jego istoty, jako kapitału rozwojowego. Na poziomie regionu stanowi on zarówno cel, jak i czynnik rozwoju regionu.

Rola kapitału ludzkiego w zarządzaniu organizacjami oraz pomnażaniu wartości rynkowej przedsiębiorstw przejawia się obecnie w strategicznym traktowaniu zasobu ludzkiego w firmie, a tym samym nadaniu mu rangi kluczowego zasobu decydującego o trwaniu, czy przewadze konkurencyjnej.

Niniejsza publikacja prezentuje wachlarz badań nad kapitałem ludzkim Śląska, ze szczególnym uwzględnieniem Śląska Opolskiego, pracowników Katedry Rynku Pracy i Kapitału Ludzkiego Wydziału Zarządzania i Inżynierii Produkcji – Politechniki Opolskiej. Stanowi ona próbę ukazania różnych aspektów i powiązań kapitału ludzkiego z położeniem akcentu na znaczenie kapitału ludzkiego, jako głównego endogenicznego czynnika rozwoju regionu opolskiego ze wskazaniem na te jego komponenty, które stanowią o sile regionu, jak i te, które wymagają inwestycji w celu zbudowania podstaw rozwoju regionu i jego konkurencyjności.

Każdy region ma swoje charakterystyczne czynniki rozwoju wynikające z różnorodnych uwarunkowań, w tym historycznej akumulacji kapitału ludzkiego. Historyczny wątek jego formowania się na Śląsku Opolskim znajduje się w opracowaniu Wandy Musialik.

Syntetyczny obraz słabych i mocnych stron kapitału ludzkiego na Śląsku Opolskim został zaprezentowany przez Roberta Rauzińskiego.

Z uwagi na fakt uwzględniania w modelach wzrostu, ludności jako czynnika endogenicznego analiza uwarunkowań demograficznych nabiera istotnego znaczenia dla zdiagnozowania szans i zagrożeń dla kształtowania się kapitału ludzkiego i jego roli w regionie, czemu został poświęcony rozdział *Oblicze demograficzne Śląska Opolskiego* Agaty Zagórowskiej.

Swoistym weryfikatorem roli jaką odgrywa kapitał ludzki w regionie, zwłaszcza pod kątem jego wykorzystania, a ściślej kształtowania podaży pracy, jest rynek pracy, wykazujący dopasowania lub ich brak w zakresie zapotrzebowania na pracę o określonych kwalifikacjach. Funkcjonowanie rynku województwa opolskiego w różnych uwarunkowaniach ustrojowych przedstawia rozdział III.

Istnienie organizacji i uzyskiwanie przez nie wartości dodanej dzięki ludziom wymaga odpowiedniego ich zmotywowania. Wśród wyznaczników motywacji do pracy, szczególnie ważne miejsce zajmują warunki pracy. Wysoki poziom zagrożeń oraz duża ilość wypadków przy pracy osłabiają kapitał ludzki organizacji, na co wskazują badania Kornelii Polek-Duraj.

Z kapitałem ludzkim ściśle wiąże się kategoria kapitału społecznego, który stanowi rozszerzenie kapitału ludzkiego o elementy kultury zbiorowej, normy, obyczaje, stosunki i wzajemne relacje tworzące podstawę do wspólnych działań. Głównymi składnikami kapitału społecznego są: zaufanie i aktywność obywateli, na które zwraca uwagę Leszek Karczewski, Zbigniew Zagała i Maria Kalczyńska, prezentujący wyniki badań mających odpowiedzieć na pytanie o poziom zaufania i aktywności, które wykazały silne zdeterminowanie kondycji społeczeństwa i jego wizerunku w Europie – jakością kapitału ludzkiego.

Za rozumieniem kapitału ludzkiego jako sumy kapitałów ludzkich przemawia życiorys indywidualności życia politycznego na Górnym Śląsku – C. Ulizki – przedstawiony przez Sebastiana Fikusa.

Zaprezentowane rezultaty badań z jednej strony ukazują złożoność i wielowymiarowość pojęcia kapitał ludzki, z drugiej strony wskazują na konieczność doceniania i traktowania go jako kluczowego czynnika rozwoju i konkurencyjności regionu, co powinno stanowić przesłanki podejmowania decyzji na każdym poziomie decyzyjnym, mających wpływ na kształtowanie i wykorzystanie kapitału ludzkiego.

Agata Zagórowska

Wanda Musialik

OBRAZ POWSTAWANIA KAPITAŁU LUDZKIEGO W OKRESIE PRZED- I INDUSTRIALNYM (1740–1939). HISTORYCZNE GRANICE ŚLĄSKA OPOLSKIEGO

Do dziedzictwa średniowiecznego podziału obszaru dorzecza górnej i środkowej Odry należy zaliczyć wyodrębnienie terytorialne Śląska Opolskiego. Termin, nawiązujący do występowania plemienia Opolan, przyjęty został w tytularze piastowskich książąt, władających obszarem, leżącym na wschód od granicy plemienną ze Słężanami. Książęta owi, podpisywali dokumenty, jako *dux Opoliensis*. Rozróżnienie to znikło w połowie XV w. na rzecz stosowania pojęcia Górnego Śląska¹. Zasadę praktykowano w okresie pozostawania owych ziem w obrębie lenn królów Czech, a także austriackich Habsburgów. Ranga pierwotnej nazwy wzrosła w okresie rządów państwa pruskiego, kiedy to w XIX w., nastąpiło ujednoczenie podziału administracyjnego Śląska z pozostałymi ziemiami owego państwa. W miejsce rozróżnienia na departamenty, czyli kamery wojenno-dominialne, które w poprzednim wieku zastąpiły historyczny podział na księstwa, w 1808 r. wprowadzono rejencje. Jedną z nich nazwano opolską. Początkowo składała się ona z 14 powiatów: bytomskiego, głubczyckiego, niemodlińskiego, nyskiego, oleskiego, opolskiego, prudnickiego, pszczyńskiego, raciborskiego, strzeleckiego i toszecko-gliwickiego. Po dziesięciu latach z części powiatów raciborskiego, pszczyńskiego i toszecko-gliwickiego utworzono powiat rybnicki. W 1820 do rejencji przyłączono powiat kluczborski, a w 1873 r. z powiatu bytomskiego wyodrębniono powiaty katowicki, tarnogórski i zabrzański².

Ranga pojęcie „Śląsk Opolski” wzrosła wraz z podziałem rejencji dokonany po plebiscycie i powstaniach śląskich. Tak zaczęto nazywać zachodnie tereny rejencji opolskiej, które w wyniku rozgraniczenia, przeprowadzonego po plebiscycie

¹ R. Żernik, Nazwa i obszar Śląska. W: Historia Śląska. Red. M. Czaplński, Wrocław 2002, s. 16–18

² M. P. Czaplński, Epidemie cholery w rejencji opolskiej. Dysertacja doktorska napisana pod kierunkiem prof. dr. hab. Włodzimierza Kaczorowskiego, Opole 2007, s. 24–25

i III powstaniu śląskim, pozostały w Republice Weimarskiej. Tereny przyznane II Rzeczypospolitej Polskiej, włączone w skład województwa śląskiego, zwyczajowo zaczęto określać „Górnym Śląskiem”.

W poniższym tekście starano się przedstawić problem kapitału ludzkiego w granicach terenów rejencji opolskiej, wyłączając tereny, które w okresie międzywojennym należały do państwa polskiego.

Potencjał społeczny ludności w wiekach średnich i wczesnonowożytnych

Warunki glebowe podzieliły obszar Śląska Opolskiego na kilka mniejszych części. Mapy z początków XIX w. wykazywały rozmieszczenie terenów lesistych na prawym brzegu Odry, tj. między Małą Panwią a Stobrawą, na grzbiecie Chełmn oraz na lewym brzegu na południowy wschód od Niemodlina. Żyzne obszary bezleśne w górnym odcinku Nysy Kłodzkiej, Płaskowyż Głuchołaski, opolski garb kredowy sprzyjały tworzeniu gospodarstw kmiecych. Średniowieczną lokacją osad objęta była głównie lewobrzeżna część Śląska Opolskiego, tj. Wyżyna Grodkowska i Otmuchowska, Płaskowyż Prudnicko-Głubczycki oraz okolice Brzegu. Na prawym brzegu Odry wsie zakładano sporadycznie; występowały na południowych stokach Grzbietu Chełmu, w okolicy Namysłowa. Tworzeniu osad sprzyjał przebieg traktów handlowych i rozmieszczenie komór celnych. Najważniejszym z nich był tzw. Wysoki Trakt wiodący z Wrocławia do Lwowa poprzez Brzeg, Strzelce Opolskie, Kraków z odnogą na południe do Bramy Morawskiej, a także prowadzący tam szlak podgórski z Nysy przez Głubczyce, Racibórz oraz szlak północny przez Oleśnicę, Namysłów, Kluczbork, Olesno, Lubliniec. Proces zakładania osad został wzmożony w XIV w., kiedy tworzone je w oparciu o tzw. prawo niemieckie. Przystępowano wówczas do karczowania urodzajnych obszarów leśnych Wyżyny Prudnicko-Głubczyckiej, Grzbietu Chełmskiego, Wysoczyzny Kluczborskiej³.

Wojny husyckie spowodowały regresję w osadnictwie. Opuszczane były gospodarstwa założone na słabszych glebach. W związku ze zniszczeniami powstało wiele pustek osadniczych, a wykarczowane pola ponownie zarastały. Nowych osiedli wzmiankowanych w XV w. było zaledwie 72, co stanowiło 8,9% wszystkich osad, występujących na Śląsku Opolskim między XII a XV w. Zagospodarowanie zniszczonych gospodarstw nastąpiło dopiero w kolejnym stuleciu. Wzrosła wówczas liczba folwarków pańszczyźnianych, powstających na ziemiach zniszczonych gospodarstw kmiecych. W tym okresie kształtował się typ osady wiejskiej złożonej z folwarku i osiedla zagrodników, tam pracujących⁴, obok której funkcjonowała wieś kmiecia.

³ H. Szulc, Typy wsi Śląska Opolskiego na początku XIX wieku i ich geneza, „Prace Geograficzne” nr 66, Warszawa 1968, s. 26–28

⁴ H. Szulc, Typy wsi Śląska Opolskiego ..., s. 28

Z lewej strony nurtu Odry, na brunatnych glebach klas najlepszych i średnich, rozwinęły się miasta w linii Nysa–Prudnik–Głupczyce–Racibórz, leżących na przedłużeniu podsudeckiego skupienia ośrodków linii Świdnica–Ząbkowice⁵. W oparciu o surowce naturalne rozwijało się tam rzemiosło, tj. sukiennictwo, płóciennictwo, kowalstwo, piwowarstwo⁶. W wytwórczość włókienniczej zaczęto stosować nowe techniki i organizację pracy opartą o tworzenie manufaktur rozproszonych. W 1768 r. w Białej koło Prudnika w dobrach hrabiego Matuszki sprowadzono znaczną liczbę sukienników i przędzalników. Do swych dóbr hrabia Hochberg pozyskał tkaczy z Saksonii. Wydzierżawił także krosna miejscowym chłopom, a nowo przybyli rzemieślnicy zaznajamiali z dotąd nieznaną umięjętnością⁷.

Współistnienie wytwórczości rzemieślniczej, manufaktur z intensywnym rolnictwem sprzyjało funkcjonowaniu w końcu XVIII w. miast o charakterze handlowo-wytwórczo-administracyjnym. Na Górnym Śląsku istniały też miasta – twierdze. Jednym z nich była Nysa, wraz z garnizonem, licząca ponad 13 000 mieszkańców, w tym 5700 obsady żołnierskiej. Szczególną rolę podobnie, jak w mieście–twierdzy Koźlu (1300 załogi na 1700 ogółu mieszkańców), odgrywały tam usługi na rzecz załogi. Priorytet tych militarnych miast, a także Brzegu, hamował ich znaczenie jako ośrodków kupieckich. Handlowa rola podsudeckich miast górnośląskich spadła natomiast wobec preferowania na rynku pruskim wyrobów manufaktur brandenburskich. Ponadto poprzez wprowadzenie ceł, przerwane zostały międzynarodowe więzy handlowe wytwórców śląskiego sukna i wyrobów płóciennych z krajami monarchii habsburskiej⁸.

Aspiracje mieszczan ograniczyło ustawodawstwo pruskie zakazujące synom mieszczańskim podejmowania studiów uniwersyteckich, zaś potomkom rzemieślników –zdobywania jakiegokolwiek wykształcenia akademickiego. Wzbroniono im też nabywania ziemi, bo takie przedsięwzięcia ograniczało zasoby kapitału obrotowego. Pośrednio mieszkańców miast dotyczył również zakaz, skierowany do szlachty i wyższych urzędników, zawierania związków małżeńskich z kobietami niższego stanu. Wprowadzenie owych ograniczeń pośrednio wiązało się z reglamentacją możliwości lokowania kapitału poza podstawową działalnością kupiecką i rzemieślniczą, które obejmowała pruska polityka podatkowa. Jej kreatorzy przewidywali podnoszenie akcyz zarówno za towary przywożone do miast, jak i w nich wytwarzane. Skutkiem tego mieszkańcy miast uiszczali najwyższy wymiar podatku w stosunku do innych grup społecznych⁹.

⁵ T. Ładogórski, Rozmieszczenie ludności i miast na Śląsku w końcu XVIII w., „Przeszość demograficzna Polski” t. 2: 1968, s. 72

⁶ T. Ładogórski, Rozmieszczenie ludności i miast..., s. 72

⁷ W. Korzeniowska, Ziemiaństwo na Górnym Śląsku w XIX i XX wieku, Opole 1997, s. 5

⁸ T. Ładogórski, Rozmieszczenie ludności i miast..., s. 93; G. Wąs, Śląsk pod panowaniem pruskim. W: Historii Śląska..., s. 214, 225, 226

⁹ G. Wąs, Śląsk pod panowaniem pruskim..., s. 233–234, 237

Plany królewskie zakładały tworzenie nowych osad na Śląsku Opolskim. Proces ten rozpoczął się bezpośrednio po zdobyciu terenu w wojnie z Austrią (1740) i trwał do klęski w zmaganiach z Napoleonem (1806). Przedsięwzięcia podjęte w tym okresie nazwane zostały kolonizacją fryderykańską. W początkowym okresie wsie zakładano w wyniku parcelacji folwarków przez państwo lub z jego inicjatywy przez wielkich właścicieli ziemskich. Kolonie tworzone z zamiarem zagospodarowania obszarów położonych na wschód od Odry. Założono wówczas 228 kolonii, w tym 56 powstało w powiecie opolskim. W ten sposób założono, m.in. Gosławice, Popielów, Nowe Budkowice, Chobie. Poza rolniczymi osadami powstawały również osady rzemieślnicze. Charakterystyczne były kolonie tkackie, w których zamieszkali czescy husyci, spodziewający się korzystania z tolerancji religijnej panującej w państwie pruskim. Na obszarach leśnych, najczęściej wzdłuż Małej Panwi i Stobrawy, tworzone osady leśne drwali i węglarzy, a także flisaków, spławiających pnie drzew¹⁰. Ich funkcjonowanie związane było z istnieniem punktów hutniczych, które wytapiały żelazo z rudy darniowej. Istnienie na owych terenach pierwszych osad hutniczych odnotowano już w poprzednim wieku. I tak w 1640 r. akt kupna dóbr koszęcińskich przez Fridricha von Blacha odnotował istnienie wsi „Drahthammer”, której nazwa pochodziła od „Draht” – drutu¹¹, zapewne głównego produktu miejscowej fryszerki¹². W podobnych procesach korzystano z wytwarzanego na miejscu węgla drzewnego i wody lokalnych rzek. Ich zasoby pozwoliły w połowie XVIII w. na uruchomienie na Śląsku 14 wielkich pieców, opalanych węglem drzewnym i 40 fryszowni¹³.

Modernizacja metod wytwarzania spowodowana rozszerzeniem obszaru zastosowań angielskiej myśli technicznej sprzyjało tworzeniu nowych osad w pobliżu powstających hut. Inicjatorem ich tworzenia było państwo pruskie. Do najkorzystniejszych inwestycji historycy zaliczyli królewskie zakłady żelazne w Małej Panwi, Kluczborku i Jedlicach. Podlegały one Królewskiemu Wyższemu Urzędowi Górniczemu (Königliche Oberbergamt)¹⁴. Urząd ten był także inicjatorem powstania świeżarki w Dębskiej Kuźni, koło Opola. Z jego inicjatywy założono w 1754 r. hutę w Małej Panwi, a zakłady w Krasiejowie i Jedlicach uruchomiono, jako jej filie¹⁵.

¹⁰ H. Szulc, *Typy wsi Śląska Opolskiego...*, s. 29; G. Wąs, *Śląsk pod panowaniem pruskim...*, s. 241–242

¹¹ *Słownik nazw geograficznych Śląska* pod red. S. Rosponda i H. Borka, t. 2, Warszawa–Wrocław 1985, s. 144.

¹² F. Triest, *Topographischer Handbuch von Oberschlesien*, Breslau 1864, s. 453; W. Musialik, *Kronika szkoły ludowej w Drukarni, „Śląsk Opolski”* 1998 nr 2, s. 27

¹³ F. Wallestein, *Historia górnictwa na Górnym Śląsku. Na pamiątkę stuletniego istnienia knapszaftu górnośląskiego pod berłem pruskim*, Bytom 1892, s. 124

¹⁴ Cyt. za M. H. Kania, D. Schreiber-Kurpiers, *Bezpośrednie inwestycje zagraniczne w gospodarce śląska opolskiego w XIX, XX I XXI wieku. W: Programowanie rozwoju regionu. Ład ekonomiczny i środowiskowo-przestrzenny*. Pod redakcją naukową Krystiana Heffnera, Opole 2007, s. 66

¹⁵ J. w.

Tworząc nowe założenia hutnicze, próbowano włączyć obowiązek pracy na ich potrzeby w zakres powinności poddanych gruntowych. Rozwiązanie to ograniczały przepisy państwowe niepozwalające kierownictwu zakładu, prowadzonemu z ramienia państwa, zatrudnić chłopą bez pozwolenia pana¹⁶. Z drugiej strony możliwość pracy poza rolnictwem spotykała się z niechęcią chłopów pańszczyźnianych, którym nie odpowiadał nowy rodzaj zajęcia polegający, np. na transporcie bezdrożami wysokojałkociowej, tarnogórskiej rudy żelaznej do Ozimka. Dlatego do owych przedsięwzięć starano się pozyskać robotników z wolnego najmu. Poszukiwano tak specjalistów, jak też robotników niewykwalifikowanych. Zatrudnienie tych ostatnich umożliwiła niska technika produkcji nie zawsze wymagająca dużej liczby robotników wykwalifikowanych. W pierwszym rządzie rekrutację specjalistów prowadzono w Saksonii, Hesji, czy też Witenbergii, poza nimi pozyskiwano ich z Czech i Śląska austriackiego. A pracowników bez szczególnego wykształcenia z ziem polskich, będących pod zaborem austriackim lub pruskim. Rekrutacja z terenów niemieckich nastroczała problemy z powodu trudności aklimatyzacji przybyłych w miejscach nowego zamieszkania. Zniechęcenie potęgowały warunki mieszkaniowe, problemy aprowizacyjne, a także uczucie obcości na terenie zamieszkałym przez ludność polską¹⁷.

Załamaniem zagranicznego werbunku skłoniło inwestorów do szukania chętnych do zmiany zajęcia wśród ludności miejscowej. Ich pozyskaniu służyły inicjatywy budowy nowych kolonii. W konsekwencji podjętych działań powstały takie osady hutnicze jak Ozimek (powstał w 1754 r.), Zagwizdzie (1755 r.), Krasiejów (1768 r.) Lasy (1767 r.), Antonia (1780). Pozyskaniu miejscowej ludności sprzyjały przywileje związane z podjęciem pracy w hutnictwie, do których należało zwolnienie z powinności gruntowych, od obowiązku służby wojskowej zatrudnionego i jego synów, a także uzyskanie przydziału gruntu pod uprawę, wypas bydła oraz własności do zajmowanego domostwa lub możliwością jego wzniesienia z dostarczonego budulca. Połączenie pracy w zakładzie z uprawą ziemi, mające zapewnić własną żywność robotnikom, nieraz powodowało porzucenie przez nich zasadniczej pracy w okresie sianokosów lub żniw¹⁸.

Tworzenie szeregu osad leśnych powoli wpływać zaczęło na rozmieszczenie ludności na Górnym Śląsku. Zmiany w tym obszarze były konsekwencją zastąpienia w technologii wytopu żelaza węgla drzewnego koksem, spowodowało to wzrost zainteresowania wydobyciem węgla kamiennego. Pokłady owej kopaliny odnalezione zostały we wschodnich rubieżach rejencji opolskiej. Pomiędzy rokiem 1769–1806 powstało tam 50 kopalń, z których 4 należało do mieszczan, 3 – właścicielem było państwo, 39 – szlachta, co do 4 – nie zdołano ustalić właściciela. W pierwszych latach funkcjonowania kopalń przeciętnie na jedną z nich przypadało 6–8 robotni-

¹⁶ I. Nalepa-Orłowska, Fryderykańskie osadnictwo hutnicze na Opolszczyźnie, „*Studia i materiały z dziejów Śląska*”, t. 8: 1968, s. 114

¹⁷ I. Nalepa-Orłowska, Fryderykańskie osadnictwo hutnicze..., s. 105, 113, 158

¹⁸ I. Nalepa-Orłowska, Fryderykańskie osadnictwo hutnicze..., s. 101, 103

ków, pochodzących spośród mieszkańców lokalnych wsi¹⁹. Wiele szybów, przy których znajdowali zajęcie, upadało po krótkim czasie. Wysiłki krajowych inwestorów wsparł rząd pruski, który wprowadził w 1782 r. zakaz importu żelaza szwedzkiego. Jednocześnie podpisywano państwowe umowy na dostawę żelaza²⁰. Z inicjatywy pruskiego ministra na Śląsku Opolskim – w obecnych jego granicach – uruchomiono w 1791 r. kopalnię „Königin Luise” w Zabrze, a także w roku następnym – pole węglowe „Hoym” w Niewiadomiu koło Rybnika²¹. Wraz z tymi przedsięwzięciami rozpoczęto budowę kanałów wodnych. W latach 90. XVIII w. przystąpiono do prac w obrębie założenia Kanału Kłodnickiego, wiodącego z kopalni „Königin Luise” do Gliwic (1792) i połączonej z nim Głównej Kluczowej Sztolni Dziedzicznej (Hauptschlüssel-Erbstollen), prowadzonej od kopalni „König” w Królewskiej Hucie (1799). Projektantami tych przedsięwzięć transportowych był saksończyk, Friedrich Wilhelm von Reden (1752–1815) dyrektor Wyższego Urzędu Górniczego we Wrocławiu i trzydzieści lat od niego młodszy, szkocki inżynier John Baildon (1772–1846). Dzięki pierwszemu z wymienionych wprowadzono wówczas na Górnym Śląsku szereg innowacji technologicznych wzorowanych na zastosowanych w Anglii, a także rozpoczęto wiele inwestycji przemysłowych, głównie w trójkącie Tarnowskie Góry–Gliwice – Królewska Huta. Do jego zasług należało zaproszenie do współpracy dwudziestoletniego wówczas J. Baidona, protegowanego Johna Smeatona, jednego z najwybitniejszych inżynierów swoich czasów. Pierwszą pracą wykonaną przez J. Baidona było zaprojektowanie i nadzorowanie budowy wielkiego pieca hutniczego opalanego koksem. Inwestycja była jedynym wówczas przedsięwzięciem tego rodzaju na europejskim kontynencie. Obaj inżynierowi współpracowali później przy powstaniu odlewni żelaza w Gliwicach. Przy niej z czasem uruchomiono oddział odlewnictwa artystycznego²².

W połowie XVIII w. rozpoczął się okres wzrostu koniunktury dla przedsięwzięć podejmowanych w oparciu o przetwarzanie kopalni. Proces ów wyznaczył horyzonty aktywności mieszkańców terenów późniejszej rejencji opolskiej. Wsparły ją działania wpływające z polityki kameralizmu podjętej przez oświeconego władcę absolutnego Prus.

W okresie wczesnej industrializacji

W pierwszym dziesięcioleciu XIX w. na Śląsku wprowadzono szereg ustaw zmieniających organizację życia gospodarczego. W 1807 r. mieszkańcy wsi zwol-

¹⁹ S. Michalkiewicz, *Ekonomika górnictwa węglowego na Śląsku w latach 1769–1815*, „Studia i materiały z dziejów Śląska” t. 8: 1967, s. 35, 51–52

²⁰ M. P. Czaplński, *Epidemie cholery w rejencji...*, s. 50

²¹ F. Wallestein, *Historia górnictwa na Górnym...*, s. 28; J. Jaros, *Zestawienie kopalń węgla kamiennego...*, „Studia i Materiały z dziejów Śląsk”, t. I: 1957, s. 349, 350, 354, 356, 357–358

²² J. Kalyta, *Piękno sztuki medalierskiej*, *Zeszyty Gliwickie* t. 22: 1993, s. 31, 32

nieni zostali od zależności osobistej, przy jednoczesnym utrzymaniu przymusu pracy pańszczyźnianej²³. Rok później zaczął obowiązywać „ordunek” miast, oddający jego mieszkańcom prawo wybierania władz samorządowych²⁴. W 1810 r. edykt królewski wprowadził „wolność procederu” znoszącą przywileje cechów rzemieślniczych do monopolu handlu w promieniu mili od miasta. Pozwoliło to na stopniowy rozwój wsi, utrzymujących się z jakiejś gałęzi wytwórczości, zastrzeżonej uprzednio dla cechów. I tak, np. krawcy dominowali w Zawadzkiem, a stolarze w Dobrodzieniu²⁵. Od 1811 r. następowało uwłaszczenie gospodarstw chłopskich²⁶. Własność ziemi jej użytkownicy uzyskiwali, oddając część gruntu – w ramach odszkodowania – dotychczasowemu ich właścicielowi, bądź też z tego tytułu spłacając mu przez lata odszkodowanie pieniężne. Chłopi górnośląscy na rzecz dotychczasowych właścicieli ziemi utracili połowę użytkowanego dotąd gruntu, a pozostałą część swojej własności obciążyli długiem do poziomu 86% jego wartości²⁷. Poza tym finansowym zobowiązaniem, nowi właściciele ziemi, obciążeni byli podatkami państwowymi. Wywiązując się ze swych powinności płatniczych, zadłużali nieraz uzyskane gospodarstwa do tego stopnia, że doprowadzani byli aż do ich licytacji. W ten sposób chłopi tracili podstawę materialną swojej wiejskiej egzystencji. W latach 1850–1880 w rejencji opolskiej przestało istnieć 1086 gospodarstw chłopskich o łącznej powierzchni 49 523 ha²⁸.

Uwłaszczenie chłopów, właścicieli majątków ziemskich postawiło przed koniecznością zastąpienia prac wykonywanych w ramach pańszczyzny przez ludzi wynajmowanych do prac polowych i gospodarskich. Ich utrzymanie pogłębiły trwające od początku wojen śląskich trudności finansowe starej szlachty górnośląskiej. Działo się tak, mimo przyznanego przez państwo w 1765 r. trzyletniego moratorium na spłatę długów, a także kas kredytowych udzielających niskooprocentowanych pożyczek. Stąd też wielu dotychczasowych właścicieli ziemskich utraciło swój majątek. Dobra szlacheckie przechodziły w ręce nabywców, pochodzących z różnych krajów niemieckich²⁹. Podobnie też stało się z dobrami kościelnymi po sekularyzacji³⁰. Trwające procesy wzmacniały zasoby wielkiej własności

²³ Pańszczyzna od gospodarstwa kmieckiego wynosiła od 4 do 6 dni w tygodniu. Zob. M. Czaplński, *U źródeł Wiosny Ludów na Śląsku*. W: *Od Wiosny Ludów do powstań śląskich*. Praca zbiorowa pod red. W. Wrzesińskiego, Bytom 1998, s. 10.

²⁴ F. Idzikowski, *Opole. Dzieje miasta do 1863 roku*. Red. S. Baldy, Opole 2002, s. 202

²⁵ M. Czaplński, *Śląsk od wojen napoleońskich i reform pruskich do Wiosny Ludów*. W: *Historia Śląska...*, s. 263, 268

²⁶ F. Idzikowski, *Opole. Dzieje miasta do 1863 roku*. Red. S. Baldy, Opole, 2002, s. M. Czaplński, *Śląsk od wojen napoleońskich...*, s. 257

²⁷ J. Kokot, *Polityka gospodarcza Prus i Niemiec na Śląsku 1740–1945*, Poznań 1948, s. 191

²⁸ M. P. Czaplński, *Epidemie cholery w rejencji opolskiej...*, s. 341

²⁹ W. Korzeniowska, *Ziemiaństwo na Górnym ...*, s. 43

³⁰ M. Czaplński, *U źródeł Wiosny Ludów...*, s. 19

ziemskiej³¹, a także większych obszarowo gospodarstw wiejskich, prowadząc jednocześnie do pauperyzacji części ludności, która nie potrafiła dostosować się do modernizacji gospodarki rolnej.

Zastępowanie pracy pańszczyźnianej przez pracę najemną w folwarkach, zmiana zasadniczej ich produkcji z tradycyjnej na towarową, kształtowała nową strukturę społeczną na wsi. Najzamożniejsza część mieszkańców tzw. gburzy, posiadający gospodarstwa do 25 ha ziemi, stanowili 5% stałych mieszkańców, 30% – to zagrodnicy, posiadający do 10 ha. Podstawową część, bo 60%, ludności wiejskiej stanowili chałupnicy w zasadzie bezrolni lub małorolni, posiadający do 3 ha ziemi, właściciele chałup zamieszkałych przez jedną rodzinę, trudniący się rzemiosłem lub inną pracą zarobkową. Ok. 5% mieszkańców wsi stanowili komornicy, w zasadzie pozostający poza społecznością wiejską, trudniący się wyrobnictwem, parobkowaniem oraz innym przygodnym zajęciem³². Warunki ekonomiczne członków ostatnich dwóch grup skłaniały ich do stopniowej zmiany mentalności z typowej dla chłopów pańszczyźnianych na charakteryzującą robotników najemnych³³. Wsie o przewadze tej ludności występowały zwłaszcza w powiecie opolskim i strzeleckim wokół skupień przemysłu hutniczego i wapienniczego, jak Ozimek, Gogolin czy Turawa–Poliwoda. Chałupnicy, razem z zagrodnikami, a także komornikami, należąc do najuboższych warstw ludności wiejskiej, stanowili rezerwar siły roboczej dla ośrodków wytwórczości przemysłowej³⁴. Zadaniem Stanisława Michalkiewicza „...strach przed nieznaną przeszłością i szereg innych czynników hamowało odpływ zbędnej ludności ze wsi”. Zgodnie z opinią wrocławskiego historyka charakterystyczną rzeczą było, „że w pierwszej połowie XIX w. żadna z warstw chłopskich, nie wyłączając najuboższych, nie zerwała jeszcze zdecydowanie swych związków z rolnictwem. Nadal poważna część chłopów zachowywała pozory niezależności ekonomicznej. Gdyż dysponowali przynajmniej skrawkiem ziemi. Nawet chałupnicy i komornicy na ogół niechętnie rozstawali się z rodzinną wioską, mogli tam bowiem znaleźć zajęcie w folwarkach, bądź w gospodarstwach bogatych chłopów, nie mówiąc już o rzemiośle”³⁵. Ludność tę w większości cechowała immobylność.

³¹ Zmianę technik zarządzania majątkami wielkoobszarowymi ułatwiały doświadczenia prowadzone w Akademii Rolniczej w Prószkowie. Na ziemiach pod Prószkowem prowadzono pierwszy na Śląsku kurs drenażu ziemi (1850), sprzęt zboża za pomocą angielskich żniwiarek (1859). Zob. S. Żyga, Postęp agrotechniczny na Śląsku w drugiej połowie XIX i na początku XX w. W: *Badania z dziejów społecznych i gospodarczych*, Acta Universitatis Wratislaviensis No 801, Historia LI, s. 28, 36, 40.

³² F. Adamiec, *Przemiany społeczno-ekonomiczne na wsi opolskiej w XIX w. i I połowie XX w.*, nadbitka „Wczoraj, Jutro, Dziś” 1970 nr 2, s. 11

³³ J. Rajman, *Rozwój ośrodków przemysłowych nad Małą Panwią. Część pierwsza*, Katowice 1962, s. 74

³⁴ J. w., s. 75

³⁵ S. Michalkiewicz, *Struktura śląskiego proletariatu przemysłowego w latach 1849–1875*, „Studia i materiały z dziejów Śląska” t. 10: 1970, s. 12

Migranci zdeterminowani warunkami ekonomicznymi opuszczali strony rodzinne. Wynosili z nich dziedzictwo przyzwyczajęń życia chłopskiego, opartego na przekazywaniu przez pokolenia umiejętności przydatnych do prowadzenia, opartej o pracę ręczną, samowystarczalnej egzystencji w społecznościach wiejskich, izolowanych od szerszych kontaktów. Wielu z nich miało już możliwość kontaktu z 3-klasową szkołą elementarną, gdyż w krajach należących do państwa pruskiego przymus szkolny został wprowadzony już w 1717 r. W miejscowościach, gdzie istniały szkoły, dzieci liczące od 5 do 12 lat życia, zobowiązane zostały w okresie zimowym do codziennego uczęszczania na naukę, natomiast w lecie – z uwagi na udział w pracach polowych – miały tam stawiać się co najmniej jeden do dwóch razy w tygodniu. Opuszczanie przez nie lekcji groziło obciążeniem rodziców karą pieniężną w wysokości 2/3 tygodniowej opłaty³⁶.

I na tym zasadniczo kończyło się powszechne wykształcenie większości z nich. Dlatego, emigrując ze wsi, dołączali do grona poszukujących zatrudnienia niewykwalifikowanych robotników. Do tej grupy dołączyli też czeladnicy i uczniowie tkactwa lnianego³⁷, zmuszeni do porzucenia swojego zawodu z powodu nowej organizacji wytwarzania wprowadzonej przez manufakturę. W latach 40. XIX w. proces pogłębił import tańszej, niż miejscowa wykonywana ręcznie, angielskiej przędzy maszynowej³⁸. Stąd rekrutacja robotników niewykwalifikowanych do czasów Wiosny Ludów nie stanowiła problemu, przewyższając lokalne potrzeby, zwłaszcza w latach kryzysu³⁹.

W pierwszej połowie XIX w. górnosląska gospodarka cyklicznie przeżywała dekoniunkturę: najpierw w związku z wojnami napoleońskimi, następnie kryzysem w przemyśle cynkowym w końcu lat dwudziestych, a także trudnościami, związanymi z powstaniem listopadowym, które doprowadziły do poważnego spadku wydobycia węgla kamiennego. Nierzadko stagnację i osłabienia rozwoju poprzedzały lub im towarzyszyły klęski nieurodzaju prowadzące do głodu, który stawał się przyczynią epidemii tyfusu i cholery. W okresie pomiędzy 1805 r. i 1830 r. sześciokrotnie doświadczone klęski nieurodzaju, którym trzykrotnie towarzyszyły wzmożone zachorowania⁴⁰.

Na pozycję Górnego Śląska na mapie ekonomicznej Prus wpływ miało rozszerzenie ich terytorium o Nadrenię i Westfalię, bogate w podobne do górnosląskich kopaliny. Pozyskanie tych obszarów zmieniło kierunek głównych nakładów państwa pruskiego, przyczyniając się do opóźnień, w stosunku do zachodnich zagłębi

³⁶ J. Kwiatek, Obowiązek szkolny na Górnym Śląsku w latach 1763–1918, „Studia Śląskie” t. 34: 1978, s. 87, 89

³⁷ S. Michalkiewicz, Struktura śląskiego proletariatu ..., s. 12

³⁸ M. Czaplinski, Śląsk od wojen napoleońskich i reform pruskich do Wiosny Ludów..., s. 273

³⁹ S. Michalkiewicz, Struktura śląskiego proletariatu ..., s. 12–13

⁴⁰ W latach 1805–1807, 1811, 1815–1816, 1825–28, 1830 były klęski głodu, a w 1807 r., 1811 r. i latach 1815–1816 epidemie. Za M. P. Czaplinski, Epidemie cholery w rejencji opolskiej..., s. 58

niemieckich, włączaniu rejencji śląskich w procesy rewolucji technicznej⁴¹. Procesy prowadzące do rozwoju przemysłu na Śląsku Opolskim w wielu wypadkach były kontynuacją wczesnych przedsięwzięć inwestycyjnych. Stąd też w znacznej mierze ominęły lewobrzeżną względem nurtu Odry część, która zachowała swój rolniczy charakter⁴².

Okres industrializacji

Istotnym impulsem dla rozwoju Śląska Opolskiego stała się budowa połączeń kolejowych. Projekt z 1816 r. K.J.B. Karstena, ówczesnego nadzorca hutnictwa na Śląsku, zakładał połączenie Wrocławia poprzez Strzelce Opolskie i Ozimek wzdłuż prawego brzegu Odry do Zabrza. Do realizacji idei przystąpiono pod koniec lat 30. XIX w. Latem 1843 r. rozpoczęły się prace ziemne na odcinku Opole–Gogolin i Kędzierzyn – Rudziniec⁴³. W czasie budowy poszczególnych odcinków zwiększała się liczba zatrudnionych tam robotników, np. w trakcie budowy odcinka opolskiego w mieście mieszkało około 300 robotników zatrudnionych przy tej inwestycji⁴⁴. Słabością podjętych inwestycji było nierównomierne rozmieszczenie pierwszych linii kolejowych, które przyniosło dysproporcje w rozwoju przemysłu w regionie⁴⁵. Podobną dysproporcję zachowano przy budowie dróg bitych, zw. szosami. Początkowo skoncentrowano się na tzw. drogach pocztowych, których w rejencji opolskiej do 1829 r. zbudowano 540 km. Przy ich budowie zatrudniano sporo ludności miejscowej⁴⁶.

Podejmowanie nowych założeń inwestycyjnych sprzyjało przemieszczaniu się, w okolice tworzonych obiektów, osób potencjalnie zamierzających w nich pracować lub usprawniać życie związanej z nimi miejscowej ludności. Zwiększanie liczby osób przebywających na określonej przestrzeni rodziło potrzeby aprowizacyjne i mieszkaniowe, a prowizoryczność początkowych rozwiązań bytowych, także niebezpieczeństwo pojawienia i rozprzestrzeniania się chorób. Wskutek czego przy braku urodzaju w uprawie ziemniaków nastąpiła kolejna klęska głodowa, połączona z epidemią tyfusu i cholery w latach 1847–1849, w rejencji opolskiej liczba mieszkańców bezwzględnie zmniejszyła się o 60–70 tys. osób, a przyrost naturalny kształtował się na poziomie ujemnym⁴⁷.

⁴¹ S. Michalkiewicz, *Struktura śląskiego proletariatu ...*, s. 8–9

⁴² F. Jonderko, *Spoleczne uwarunkowania budownictwa mieszkaniowego na wsi Śląska Opolskiego*, Opole 2007, s. 14

⁴³ S. Koziarski, *Komunikacja na Śląsku*, Opole 2000, s. 59

⁴⁴ F. Idzikowski, *Opole. Dzieje miasta...*, s. 229

⁴⁵ J. Rajman, *Uprzemysłowienie a przemiany ludnościowo-osadnicze województwa opolskiego*, Katowice 1965, s. 17

⁴⁶ M. Czapliński, *U źródeł Wiosny Ludów...*, s. 15.

⁴⁷ M. P. Czapliński, *Epidemie cholery w rejencji opolskiej...*, s. 58

Liczbę zgonów powiększał brak właściwej opieki medycznej większości chorych, wywodzących się z niezamożnych, wręcz ubogich grup społeczeństwa. Permanentność tego zjawiska, a także brak opieki nad osieroconymi dziećmi, pozostającymi bez niej także starcami sprowokował powstanie inicjatyw na rzecz zaspokojenia lokalnych tych potrzeb. Niektóre z nich świadomie oparte o chrześcijańską zasadę niesienia pomocy potrzebującym, przerodziły się zgromadzenia zakonne. Dla jednego z nich kolebką stał się Śląsk Opolski. Z Nysą swoje początki związały Szare Siostry św. Elżbiety, powstałe w 1842 r., a czterdzieści pięć lat później zatwierdzone przez Stolicę Apostolską. Przydatność sióstr zakonnych w zakresie opieki nad chorymi udowodniły też tam przybyłe w 1848 r. członkinie Zgromadzenia Sióstr Miłosierdzia św. Karola Boromeusza⁴⁸. W najbliższym stuleciu w granice regionu Śląska Opolskiego sprowadzono kilkanaście innych żeńskich zgromadzeń zakonnych, m.in. siostry Miłosierdzia św. Wincentego á Paulo, św. Jadwigi, NMP Niepokalanej. Rozwinęły się też liczne domy Sióstr Służebniczek, powołanych przez Edmunda Bojanowskiego w Wielkopolsce, które utworzyły swoje centrum w Leśnicy koło Góry św. Anny⁴⁹. Poza chorymi, zakonnice zajmowały się też opieką nad dziećmi, osobami zniedołężniałymi, a także prowadzeniem dla dziewcząt szkół lub kursów robót ręcznych i gospodarstwa domowego⁵⁰. Ich placówki powstawały z inicjatywy proboszczów parafii, albo też fundatorów prywatnych, wśród których występowali lokalni ziemianie, oraz patronowie tworzonych osiedli robotniczych. Do boromeuszek zwracał się w tej sprawie hrabia Franciszek Ballestrem⁵¹, a hrabia Bernard Brütöl z Kalinowa – do sióstr służebniczek⁵².

Inwestorzy postępowali w ten sposób w duchu dziewiętnastowiecznej idei organizacji życia społecznego. Jedną z nich było rozszerzenie możliwości kształcenia także ludności mniej zamożnej. Od 1817 r. w większych miastach Niemiec zaczęto organizować szkoły dokształcające, później przystąpiono do tworzenia prowincjonalnych szkół zawodowych. Na Śląsku Opolskim inicjatywa wspierana przez towarzystwa przemysłowe napotykała na różne przeszkody. Niedostatek funduszy i opieki władz miejskich, a także niska frekwencja sprawiły, że szkoła zawodowa założona w 1828 r. w Gliwicach, przetrwała zaledwie czternaście lat. Późniejsze inicjatywy, i to mimo deklaracji ministerstwa szkolnictwa pokrycia połowy kosztów utrzymania, także napotykały na ich opory. Władze miejskie

⁴⁸ K. Dola, Maria Franciszka Werner (1817–1885). Współzałożycielka i druga przełożona generalna Zgromadzenia Sióstr św. Elżbiety (CSsE), Opole 2006, s. 13, 30–31.

⁴⁹ J. Kopic, Dzieje Kościoła katolickiego na Śląsku Opolskim, Opole 1991, s. 82, 86.

⁵⁰ Hanbuch des Erzbistums Breslau für das jar 1937, Breslau [1938], s. 141–

⁵¹ W. Korzeniowska, Ziemiaństwo na Górnym..., s. 195–196

⁵² w obrębie swojego majątku wybudował dom, gdzie umieszczono chorych starców, a opiekę nad nimi powierzono siostrze służebniczce. Pismo Zarządu Domu Starców w Kalinowie z 20 XI 1946 r. do Biskupstwa w Opolu, ADOP, ZZ, sygn. 14/28

przychylniejsze ustosunkowywały się natomiast do potrzeb doształcającego rzemieślników szkolnictwa wieczorowego. Zmiana podejścia w zakresie kształcenia fachowców w specjalnościach przemysłowych, budowlanych i kupieckich nastąpiło z chwilą poparcia inicjatywy przez dyrektora Królewskiego Instytutu Przemysłowego w Berlinie, a także dyrektorów miejscowej huty oraz banku⁵³. Wyróżniających się uczniów wspierano stypendiami. Pomyślnie natomiast rozwijała się szkoła zawodowa w Opolu oraz szkoła rzemieślnicza, kursy doskonalenia zawodowego, a także szkoła zawodowa dla dziewcząt mieszczące się w Brzegu⁵⁴.

Od reformy szkolnictwa z 1872 r. autorstwa ministra Adalberta Falka, obowiązywać zaczęły założenia edukowania pod względem praktycznym, także dziewcząt. Na gminy nałożony został obowiązek zatrudnienia nauczycielek prac ręcznych. Do pracy tej zgłaszały się absolwentki żeńskich seminariów nauczycielskich (w Pszczynie, Raciborzu, Bytomiu, Tarnowskich Górach), kształcone m.in. w zakresie tego przedmiotu. Pod wpływem berlińskiego „Związku dla przemysłu domowego” od 1876 r. organizowano kursy pracy ręcznej dla chłopców oraz kursy dla nauczycieli chcących uczyć tego przedmiotu. Organizowano je w wielu miastach niemieckich, także na terenie Śląska Opolskiego, np. w Opolu, Gliwicach. Osobno przygotowywano kursy dla nauczycieli, osobno dla młodzieży – ucząc pracy ręcznej w specjalnych warsztatach, utrzymywanych z reguły, przez różnego typu stowarzyszenia gospodarcze. Inwestując w tego rodzaju zajęcia podkreślano, że uczeń poznający w trakcie zajęć z tego przedmiotu narzędzia, materiały, sposoby obróbki będzie miał ułatwioną naukę zawodu w okresie późniejszym⁵⁵.

Wczesne ukształtowanie pewnych umiejętności przydatnych w dalszej sprawności zawodowej stawało się istotne ze względu na zwiększenie się liczby zakładów opierających wytwórczość na osiągnięciach rewolucji technicznej. Spowodowało to zmniejszenie liczby punktów hutniczych z 194 w 1849 r. do 49 hut w 1875 r. W rejencji opolskiej spadkowi liczby przedsięwzięć towarzyszył wzrost liczby zatrudnionych przy wytopie żelaza z 3571 osób w połowie XIX w. do 13 610 robotników dwadzieścia sześć lat później. W tym czasie trzykrotnie wzrosła liczba pracujących w hutnictwie żelaza, o przeszło 12-krotnie zwiększyła się ich liczba w przemyśle maszynowym, i blisko 44 razy więcej było zatrudnionych w przemyśle

⁵³ J. Schmidt, Szkoła realna stopnia licealnego, „Zeszyty Gliwickie” t. 24: 1995, s. 36, 37

⁵⁴ Oberschlesisches Adress-Handbuch, Breslau 1872, s. 243. Wiedzę humanistyczną na poziomie średnim można było wówczas zdobyć na Śląsku Opolskim w gimnazjach Bytomiu, Brzegu, Gliwicach, Głubczycach, Nysie, Opolu, Paczkowie i Raciborzu; na poziomie protogimnazjum w Strzelcach Opolskich. Tamże, s. 230, 232–235.

⁵⁵ W. Korzeniowski, Od „nauki praktycznych umiejętności” do wychowania technicznego. Kształcenie nauczycieli przedmiotu – na przykładzie Górnego Śląska (wiek XIX i XX – analiza i sugestie na wiek XXI), „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Zawodowej w Płocku. Pedagogika” t. 4 cz. 5, s. 67–68

odlewniczym⁵⁶. Zmianie uległa też struktura zatrudnienia. Chociaż wzrosła liczba osób pracujących w poszczególnych gałęziach przemysłu, to zmniejszył się o 1,9% ogólny wskaźnik zatrudnionych we włókiennictwie, a wzrósł o 2% zatrudnionych poza przemysłem górniczo-hutniczym. Procent osób znajdujących zajęcie w gałęziach przemysłu górniczego i hutniczego uległ nieznacznej korekcie (zmniejszył się o 0,1%), stanowiąc ok. 81% ogółu zatrudnionych w przemyśle⁵⁷.

Zgodnie z urzędowymi danymi w rejencji opolskiej w 1849 r. w górnictwie, hutnictwie, przemyśle maszynowym, ceramicznym, cukrowniczym zatrudnieni byli prawie wyłącznie mężczyźni. Natomiast bliski połowy był udział robotnic w przędzalnictwie lnu (74,1%), bawełny (63,4%), wełny (44,3%), tkactwie lnu (45,3%) oraz bawełny (42,4%), przędzalnictwie maszynowym (48,4%), a także przemyśle tytoniowym (35,9%) i papierniczo-skórzanym (35,9%). Blisko połowa z nich nie miała wówczas ukończonego 14 roku życia⁵⁸.

Dwadzieścia sześć lat później istotnie zwiększyła się liczba zatrudnionych. Przeciętny przyrost zatrudnienia w stosunku do 1849 r. kształtował się na poziomie 3,6%, przy czym w górnictwie węgla sięgał nawet 6,9%. Wśród zatrudnionych wyraźnie zmniejszyła się liczba osób poniżej 14 roku życia, a 98% ogółu zatrudnionych miało ukończony 16 rok życia. W tej grupie zatrudnionych kobiety stanowiły 10,7%. Wśród pracujących zarobkowo, którzy liczyli pomiędzy powyżej 14 a 16 rokiem życia stanowiły one 28,8%.

W zwiększonej liczbie pracujących w przemyśle znacznie wzrosła liczba osób mówiących po polsku, które do potrzeb wykonywanego zajęcia poznawały niemieckie słownictwo techniczne. Stało się tak, gdyż część z nich pochodziła z terenów w większości zamieszkałych przez Polaków, tak w państwie pruskim, jak i

⁵⁶ Liczebność i struktura proletariatu w rejencji opolskiej w latach 1849 i 1875

Lp.	Branża przemysłu	Liczba zakładów		Liczba robotników	
		1849	1875	1849	1875
1	w przemyśle górniczo-hutniczym i maszynowym	527	801	11 283	131 405
	w tym:				
2	hutnictwo żelaza	194	49	3 571	13 610
3	inne wyroby żelazne i stalowe	36	74	612	1 301
4	przem. maszynowy	6	47	140	1 749
5	przem. odlewniczy	1	16	30	1 319
6	przem. hutniczy i maszynowy	288	423	6 916	66 771
7	w przemyśle chemiczno-spożywczym i pozostałych działach produkcji	1 218	7 541	3 847	14 361*
8	Razem 1+7	1 715	1 555	15 130	145 766

* Zatrudniających powyżej 5 pracowników

Opracowanie własne na podstawie S. Michalkiewicz, *Ekonomika górnictwa węglowego na Śląsku w latach 1769-1815*, „Studia i materiały z dziejów Śląska” t. 8: 1967, s. 25-27, 29

⁵⁷ S. Michalkiewicz, *Ekonomika górnictwa węglowego...*, s. 29-36

⁵⁸ Jw., s. 39-39

z pozostałych ziem polskich znajdujących się pod zaborami. Powstawanie skupisk miejskich ludności polskojęzycznej sprzyjało przemieszczaniu się tam Polaków z terenów Wielkopolski. Zgodnie z ustaleniami Elżbiety Borkowskiej statystyki niemieckie dawały podstawę do stwierdzenia, że w 1900 r. na terenie Górnośląskiego Okręgu Przemysłowego, liczącego 608 446 mieszkańców, przebywało 3210 osób urodzonych w sąsiednim Poznaniu; w 1905 r. w całej rejencji opolskiej spośród 1 158 789 Polaków w prowincji poznańskiej urodziło się 2 876 osób⁵⁹. „Najliczniejszy zastęp przybywszy z Wielkopolski stanowili kupcy, rzemieślnicy, drobni wytwórcy oraz inteligencja (lekarze, farmaceuci, drogerzyści, dziennikarze i prawnicy). W okresie od kwietnia 1906 r. do sierpnia 1912 r. przybyło 1169 rzemieślników i drobnych wytwórców, z czego w Katowicach osiedliło się 559, w Bytomiu – 123, w Gliwicach – 95. Szybko rosła liczba polskich lekarzy, aptekarzy, drogistów. [...] O ile w 1885 roku na terenie Górnego Śląska pracowało zaledwie 5 polskich lekarzy, o tyle w 1900 liczba ich wzrosła do 21, w 1903 do 30 i 1905 do 51. W tymże 1905 roku w tej dzielnicy przebywało 55 wielkopolskich drogistów. Znacznie mniejsza była liczba adwokatów: w 1900 roku – 3, w 1903 – tylko – 6. Napływ przybrał na sile na początku XX wieku i miał wówczas charakter masowy: do [pierwszej – W.M.] wybuchu wojny – jak można szacować – na Górny Śląsk przybyło kilka tysięcy przedstawicieli drobnomieszczactwa z Wielkopolski i Pomorza oraz kilkusetosobowa grupa inteligencji. Stanowiło to jeden z głównych czynników formowania się [polskiego – W.M.] stanu średniego na Górnym Śląsku”⁶⁰. Przyczyny tej migracji były natury ekonomicznej, jednak spora grupa osiedliła się też z pobudek politycznych⁶¹, odgrywając w przyszłości znaczącą rolę w kształtowaniu poczucia narodowego polskojęzycznych mieszkańców rejencji opolskiej, zwłaszcza południowo-wschodnich jej obszarów.

Szansa stabilizacji w niewielkiej stosunkowo odległości od stron rodzinnych i to wśród mieszkańców bliskich kulturowo musiały odgrywać istotną rolę, ponieważ obszar rejencji opolskiej w drugiej połowie XIX w. nie był jedynym kierunkiem emigracji zarobkowej ludności zamieszkującej państwo niemieckie. W owych dziesięcioleciach rozwinęło się zjawisko emigracji zarobkowych w obrębie kontynentu europejskiego, z terenów rolniczych w obręb okręgów przemysłowych, a także na kontynenty amerykańskie⁶². Z terenu Śląska Opolskiego zamorska emigracja prowadziła głównie do Stanów Zjednoczonych, m.in. w 1854 r. po nieurodzajach zakończonych epidemią część mieszkańców podopolskich wsi założyli tam osadę Maria Panna.

⁵⁹ E. Borkowska, Wpływ wielkopolskich imigrantów na kształtowanie polskiej świadomości narodowej na Górnym Śląsku na przełomie XIX i XX wieku. W: *Od Wiosny Ludów do powstań śląskich*. Praca zbiorowa pod red. W. Wrzesińskiego, Bytom 1998, s. 121

⁶⁰ Jw., s. 122

⁶¹ Jw., s. 123

⁶² M. Czapliński, *Śląsk w 2. połowie...*, s. 297

Mieszkańcy Śląska Opolskiego, podobnie jak i całej doliny Odry decydowali się wyjechać do rozwijających się w głębi Niemiec i na zachodnich ich rubieżach ośrodków przemysłowych. Wyjeżdżano do Berlina, Zagłębia Ruhry, Westfalii i Nadrenii⁶³. Ośrodki zachodnioniemieckie zachęcały do przyjazdu wyższymi zarobkami, standardami warunków pracy i mieszkania niż te, które oferowano na Górnym Śląsku⁶⁴. Trudno odszukać dane przedstawiające skalę migracji obejmującą dane wyłącznie z terenów określanych dziś Śląskiem Opolskim, ale 1907 r. w przemyśle berlińskim 18% zatrudnionych stanowili robotnicy śląscy, w przemyśle saksońskim było ich aż 27%. Na obszarze Niemiec (bez Śląska) mieszkało wówczas 730 388 osób urodzonych na Śląsku⁶⁵. W latach 1900–1905 z Górnego Śląska emigrowało 25 512, a w kolejnym pięcioleciu 31 070 osób. Proces ten narastał z każdym rokiem⁶⁶.

W miejsce imigrujących Ślązaków do pracy w rolnictwie i przemyśle przyjeżdżali na pobyt czasowy lub stały polscy robotnicy. Z zaboru rosyjskiego zdecydowani na pracę na roli zatrzymywali się w powiatach: brzeskim, kluczborskim, oleśkim, lublinieckim i rybnickim. Pochodzący z Galicji kierowali się do wszystkich rejonów, gdzie występowało zapotrzebowanie na sezonowych robotników rolnych, zwłaszcza zaś z powiatów pszczyńskiego, rybnickiego, opolskiego i raciborskiego. Do ośrodków przemysłowych przyjechała zdecydowanie mniejsza grupa polskich emigrantów. Zamieszkali oni w powiatach katowickim, zabrzkim, tarnogórskim, bytomskim, gliwickim, a także przejściowo w prudnickim i nyskim. Władze niemieckie zabroniły przyjmowania do pracy polskich robotników z terenu Poznańskiego⁶⁷. W stosunku do emigrantów z zaboru rosyjskiego i austriackiego, w latach 1885–1887 przeprowadzono akcję wysiedlania. Z rejencji opolskiej wówczas wysiedlono 5758 osób⁶⁸. W późniejszym okresie w stosunku do emigrantów z ziem polskich wprowadzały czasowe zakazy, tzw. Karenzzeit, pracy na terenie nie tylko rejencji opolskiej, ale i całych Niemiec⁶⁹.

Tzw. „rugi pruskie” przyniosły niedobór robotników w stosunku do potrzeb górnośląskich zakładów pracy i majątków ziemskich. Niemieccy właściciele starali się ograniczyć rządowe decyzje do ludności wywodzącej się z zaboru rosyjskiego⁷⁰. Wprowadzone zakazy legalnego przyjazdu na tereny Górnego Śląska

⁶³ K. Jonca, *Imigracja robotników polskich na Śląsk w końcu XIX i na początku XX wieku*, „*Studia Śląskie*” t. 1, s. 141;

⁶⁴ K. Jonca, *Imigracja robotników polskich ...*, s. 142

⁶⁵ K. Jonca, *Imigracja robotników polskich...*, s. 144

⁶⁶ *Obraz gospodarczy rejencji opolskiej w przededniu wybuchu Drugiej Wojny Światowej*. Oprac. A. Brożek, Wrocław–Warszawa–Kraków 1968, s. 108

⁶⁷ K. Jonca, *Imigracja robotników polskich...*, s. 145, 148–149,

⁶⁸ A. Brożek, *Wysiedlenia Polaków z Górnego Śląska przez Bismarcka (1885–1887)*, Katowice 1963, s. 37

⁶⁹ K. Jonca, *Imigracja robotników polskich...*, s. 150

⁷⁰ A. Brożek, *Wysiedlenia Polaków z Górnego...*, s. 57

wzmogło nielegalne przekraczanie granicy Niemiec. Zdaniem landrata lublinieckiego ponad połowa robotników zagranicznych dotarła w ten sposób na teren znajdujący się pod jego jurysdykcją⁷¹. Ponadto niemieccy właściciele potrzeby kadrowe starali się uzupełnić, pozyskując robotników niepolskiego pochodzenia. W latach 1904–1914 podejmowali np. starania o sprowadzenie na teren przemysłowy Ukraińców. Według stanu z 20 X 1913 r. w przemyśle górnośląskim zatrudniano 10267 robotników ukraińskich, gdy w tym samym czasie liczba robotników zagranicznych (w tym Polaków z Galicji i z zaboru rosyjskiego) zatrudnionych na Górnym Śląsku wynosiła 19 336 osób. I wojna światowa usunęła ich z granic Cesarstwa Niemiec⁷². Wówczas to zatrudniano w górnośląskich przedsiębiorstwach jeńców wojennych. Niepełne dane określone w oparciu o wydane kartki żywnościowe pozwalają ich liczbę w rejencji opolskiej szacować w dniu 31 VIII 1917 r. na 61 934 osób na 109 855 jeńców przebywających wówczas w prowincji śląskiej, a 57 784 osób w dniu 30 XI 1918 r., kiedy jeńców na Śląsku było 11 3201 osób⁷³.

Konsekwencje klęski Niemiec z 1918 r. i utraty na rzecz powstałych państw części terytorium pogłębiła trudności gospodarcze państwa. Decyzje Konferencji Ambasadorów Ligii Narodów z 20 X 1921 r., podjęte po przeprowadzeniu na Górnym Śląsku plebiscytu i powstaniach śląskich, z górnośląskiego obszaru plebiscytowego liczącego 11008 km² Niemcy uzyskały 7794 km², tj. 71%. Z ogólnej liczby 2 112 700 mieszkańców podzielonego terenu pozostało przy nich ok. 1 116 500 osób (ok. 54%). Spośród wielkich monopoli i karteli górniczo-hutniczych 6 przypadło Polakom, 5 – Niemcom, a 11 z nich leżało po obu stronach granicy. Z 67 kopalni węgla kamiennego 14 uzyskali Niemcy. Polsce przypadły wszystkie kopalnie rudy żelaza. Na 15 kopalni rud cynku i ołowiu 5 znalazło się w Niemczech, przy nich zostało też 7 z 18 zakładów koksowniczych, 3 z 10 hut żelaza, 12 z 25 odlewni żelaza i stali, 5 z 13 większych walcowni i stalowni, 26 z 53 większych wykańczalni półfabrykatów z żelaza i stali, a także 2 spośród 7 walcowni cynku. Niemcy utraciły wszystkie 18 hut cynku, ołowiu i srebra oraz wszystkie, tj. 13 prażarnie blendy cynkowej. Pozostała przy Niemczech część rejencji opolskiej skurczyła się do 9714 km², a liczba mieszkańców do ok. 1,3 mln osób⁷⁴.

Podział Górnego Śląska spowodował na jego terenie perturbacje gospodarcze. W pierwszym rzędzie przynosząc wymianę ludności. Obszar niemiecki opuściło

⁷¹ A. Brożek, *Robotnicy spoza zaboru pruskiego w przemyśle na Górnym Śląsku (1870–1914)*, Wrocław–Warszawa–Kraków 1966, s. 54.

⁷² A. Brożek, *Zatrudnienie robotników ukraińskich w przemyśle górnośląskim przed pierwszą wojną światową...*, s. 296, 321.

⁷³ R. Gelles, J. Pabisz, *Materiały do położenia klasy robotniczej na Śląsku w latach 1914–1918*, „*Studia i materiały z dziejów Śląska*” t. 10: 1970, s. 270

⁷⁴ E. Wyglenda, W. Lesiuk, *Podział Górnego Śląska 1922*. W: *Encyklopedia Powstań Śląskich*. Red. F. Hawranek, Opole 1982, s. 409–410

ok. 100 tys. ludności polskiej⁷⁵, zaś ziemie dołączone do państwa polskiego opuściło ponad 55 tys. ludności niemieckiej⁷⁶. Ponadto zmiana przynależności państwowej większości zakładów pracy odbiła się wzrostem bezrobocia w rejencji opolskiej. Stan gospodarki przeżywającej powojenny kryzys spotęgowała prowadzona przez Niemcy wojna celna z Polską. Z uwagi na przygraniczny charakter rejencji opolskiej nie korzystała ona w takim zakresie jak inne obszary Niemiec z podjętych inwestycji. Pogłębiało to lokalne bezrobocie, które mobilizowało ludność do wyjazdu za pracę w głąb państwa, na jego tereny centralne i zachodnie. W publikacjach nie odnaleziono danych dotyczących wyłącznie lat bezpośrednio powojennych, a jedynie połączone z okresem przedwojennym. W latach 1910–1925 z terenów rejencji opolskiej wyjechało 38 075 osób, a w przeciągu następnego ośmiolecia – 37 939 osób. Strata migracyjna przekroczyła poziom przyrostu naturalnego. Przeciętna roczna migracja w latach 1934–1936 wynosiła 21 264 osoby. Na emigrację decydowali się młodzi ‘wyuczeni’ robotnicy oczekując wyższych warunków płacowych oraz standardów mieszkaniowych. W poszukiwaniu wyżej płatnego zajęcia wieś opuszczali też robotnicy rolni, doprowadzając nieraz do konieczności obniżenia pogłowia chowanych stad zwierząt rzeźnych i zmniejszenia areału upraw⁷⁷.

W rejencji opolskiej występowało nieznaną na tę skalę zjawisko pozbywania się ludzi za granicę. Związane było to z polityką antyżydowską i dotyczyło ludności narodowości niemieckiej. Z drugiej strony wynikało z wygaśnięcia polsko-niemieckiej Konwencji Górnośląskiej, określającej warunki funkcjonowania na terenach byłego obszaru plebiscytowego ludności układających się stron, której przepisy do 1937 r. chroniły ludność polskojęzyczną, także mniejszości wyznaniowe⁷⁸. Przymusowe opuszczenie rejencji opolskiej połączone było z ograniczeniem przedstawicieli niektórych gałęzi handlu i rzemiosła zdominowanych przez osoby wyznania mojżeszowego.

Działo się tak wskutek nietworzenia na niemieckim Górnym Śląsku nowych miejsc pracy, a rozwiązywanie problemów bezrobocia poprzez pośrednictwo pracy kierujących chętnych do niej poza tereny zamieszkania. W 1937 roku spadek liczby bezrobotnych był większy niż przyrost zatrudnienia. Dopiero od następnego roku nastąpiły korzystne zmiany, a liczba robotników wzrosła w stosunku do 1938 r. o 3,2%. Przy czym w nieznacznej skali spadła liczba zatrudnionych mężczyzn o 0,07%, kiedy w Rzeszy liczba ta wzrosła o 6,0%⁷⁹. Zmniejszanie bezrobocia przebiegające w Rzeszy w latach 1933–1937, wolniej przebiegało na terenie rejen-

⁷⁵ W. Musialik, Wykorzystanie konwencji genewskiej przez mniejszości narodowe. W: Rok 1918 w Polsce i państwach sąsiednich. Osiemdziesiątlatnicowe zakończenia I wojny światowej z perspektywy śląskiej. Red. L. Kuberski, M. Lis, Uniwersytet Opolski, Opole [2002], s. 191

⁷⁶ Niedola pruskich prowincji wschodnich. Oprac. J. Kokot, Warszawa 1958, s. 78

⁷⁷ Obraz gospodarczy rejencji..., s. 49

⁷⁸ W. Musialik, Wykorzystanie konwencji genewskiej ..., s. 199

⁷⁹ Obraz gospodarczy rejencji..., s. 23, 28,29,

cji opolskiej. Dopiero rok 1938 przyniósł korzystne zmiany, związane z polityką Adolfa Hitlera uczynienia ze Śląska Opolskiego bazy syntetycznego przemysłu chemicznego na potrzeby gospodarki wojennej. Okres wojny pozwolił niedobory siły roboczej zastąpić jeńcami wojennymi, ściągаныmi z całej Europy⁸⁰, oraz przymusowymi robotnikami.

W okresie intensywnego rozwoju przemysłu Śląsk Opolski stał się rezerwuarem siły roboczej dla szybciej rozwijających się przemysłowych okręgów centralnych i zachodnich Niemiec.

LITERATURA

- [1] ADAMIEC F.: Przemiany społeczno-ekonomiczne na wsi opolskiej w XIX w. i I połowie XX w., nadbitka „Wczoraj, Jutro, Dziś” 1970 nr 2
- [2] BORKOWSKA E.: Wpływ wielkopolskich imigrantów na kształtowanie polskiej świadomości narodowej na Górnym Śląsku na przełomie XIX i XX wieku. W: *Od Wiosny Ludów do powstań śląskich*. Praca zbiorowa pod red. W. Wrzesińskiego, Bytom 1998
- [3] BROŻEK A.: *Wysiedlenia Polaków z Górnego Śląska przez Bismarcka (1885–1887)*, Katowice 1963
- [4] BROŻEK A.: *Robotnicy spoza zaboru pruskiego w przemyśle na Górnym Śląsku (1870–1914)*, Wrocław–Warszawa–Kraków 1966
- [5] CZAPLIŃSKI M.: U źródeł Wiosny Ludów na Śląsku. W: *Od Wiosny Ludów do powstań śląskich*. Praca zbiorowa pod red. W. Wrzesińskiego, Bytom 1998
- [6] CZAPLIŃSKI M. P.: *Epidemie cholery w rejencji opolskiej*. Dysertacja doktorska napisana pod kierunkiem prof. dr. hab. Włodzimierza Kaczorowskiego, Opole 2007
- [7] DOLA K.: *Maria Franciszka Werner (1817–1885). Współzałożycielka i druga przełożona generalna Zgromadzenia Sióstr św. Elżbiety (CSSE)*, Opole 2006
- [8] Friedrich Wilhelm von Reden i jego czasy. Red. Z. Kapała, Chorzów 2002
- [9] GELLES R., PABISZ J.: *Materiały do położenia klasy robotniczej na Śląsku w latach 1914–1918*, „*Studia i materiały z dziejów Śląska*” t. 10: 1970
- [10] *Hanbuch des Erzbistums Breslau für das Jar 1937*, Breslau [1938]
- [11] IDZIKOWSKI F.: *Opole. Dzieje miasta do 1863 roku*. Red. S. Baldy, Opole, 2002
- [12] JAROS J.: *Zestawienie kopalń węgla kamiennego...*, „*Studia i materiały z dziejów Śląska*”, t. I: 1957
- [13] JONCA K.: *Imigracja robotników polskich na Śląsk w końcu XIX i na początku XX wieku*, „*Studia Śląskie*” t. 1
- [14] JONDERKO F.: *Společne uwarunkowania budownictwa mieszkaniowego na wsi Śląska Opolskiego*, Opole 2007
- [15] KANIA M. H., SCHREIBER–KURPIERS D.: *Bezpośrednie inwestycje zagraniczne w gospodarce śląska opolskiego w XIX, XX i XXI wieku*. W: *Programowanie rozwoju regionu. Ład ekonomiczny i środowiskowo-przestrzenny*. Pod red. nauk. Krystiana Heffnera, Opole 2007
- [16] KALYTA J.: *Piękno sztuki medalierskiej*, Zeszyty Gliwickie t. 22: 1993
- [17] KOKOT J.: *Polityka gospodarcza Prus i Niemiec na Śląsku 1740–1945*, Poznań 1948
- [18] KOPIEC J.: *Dzieje Kościoła katolickiego na Śląsku Opolskim*, Opole 1991

⁸⁰ Jw., s. 21.

- [19] KORZENIOWSKA W.: Ziemiaństwo na Górnym Śląsku w XIX i XX wieku, Opole 1997
- [20] KORZENIOWSKI W.: Od „nauki praktycznych umiejętności” do wychowania technicznego. Kształcenie nauczycieli przedmiotu – na przykładzie Górnego Śląska (wiek XIX i XX – analiza i sugestie na wiek XXI), „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Zawodowej w Płocku. Pedagogika” T.4 cz. 5
- [21] KOZIARSKI S.: Komunikacja na Śląsku, Opole 2000
- [22] KWIATEK J.: Obowiązek szkolny na Górnym Śląsku w latach 1763–1918, „Studia Śląskie” t. 34: 1978
- [23] ŁADOGÓRSKI T.: Rozmieszczenie ludności i miast na Śląsku w końcu XVIII w., „Przeszłość demograficzna Polski” t. 2: 1968
- [24] MICHALKIEWICZ S.: Ekonomika górnictwa węglowego na Śląsku w latach 1769–1815, „Studia i materiały z dziejów Śląska” t. 8: 1967
- [25] MICHALKIEWICZ S.: Struktura śląskiego proletariatu przemysłowego w latach 1849–1875, „Studia i materiały z dziejów Śląska” t. 10: 1970
- [26] MUSIALIK W.: Kronika szkoły ludowej w drukarni, „Śląsk Opolski” 1998 nr 2
- [27] MUSIALIK W.: Wykorzystanie konwencji genewskiej przez mniejszości narodowe. W: Rok 1918 w Polsce i państwach sąsiednich. Osiemdziesięciolecie zakończenia I wojny światowej z perspektywy śląskiej. Red. L. Kuberski, M. Lis, Uniwersytet Opolski, Opole [2002]
- [28] Nalepa-Orłowska I., Fryderykańskie osadnictwo hutnicze na Opolszczyźnie, „Studia i materiały z dziejów Śląska”, t. 8: 1968
- [29] Niedola pruskich prowincji wschodnich. Oprac. J. Kokot, Warszawa 1958
- [30] OBERSCHLESISCHES ADRESS-HANDBUCH, BRESLAU 1872
- [31] Obraz gospodarczy rejencji opolskiej w przededniu wybuchu Drugiej Wojny Światowej. Oprac. A. Brożek, Wrocław–Warszawa–Kraków 1968
- [32] RAJMAN J.: Rozwój ośrodków przemysłowych nad Małą Panwią. Część pierwsza, Katowice 1962
- [33] RAJMAN J.: Uprzemysłowienie a przemiany ludnościowo-osadnicze województwa opolskiego, Katowice 1965
- [34] SCHMIDT J.: Szkoła realna stopnia licealnego, „Zeszyty Gliwickie” t. 24: 1995
- [35] Słownik nazwy geograficznych Śląska pod red. S. Rosponda i H. Borka, t. 2, Warszawa–Wrocław 1985
- [36] SZULC H.: Typy wsi Śląska Opolskiego na początku XIX wieku i ich geneza, „Prace Geograficzne” nr 66, Warszawa 1968
- [37] TRIEST F.: Topographischer Handbuch von Oberschlesien, Breslau 1864
- [38] WALLESTEIN F.: Historia górnictwa na Górnym Śląsku. Na pamiątkę stuletniego istnienia knapsztu górnośląskiego pod berłem pruskim, Bytom 1892
- [39] WĄS G.: Śląsk pod panowaniem pruskim. W: Historia Śląska. Red. M. Czapliński, Wrocław 2002
- [40] WYGLEND A., LESIUK W.: Podział Górnego Śląska 1922. W: Encyklopedia Powstań Śląskich. Red. F. Hawranek, Opole 1982
- [41] ŻYGA S.: Postęp agrotechniczny na Śląsku w drugiej połowie XIX i na początku XX w. W: badania z dziejów społecznych i gospodarczych, Acta Universitatis Wratislaviensis No 801, Historia LI
- [42] ŻERNIK R.: Nazwa i obszar Śląska. W: Historia Śląska. Red. M. Czapliński, Wrocław 2002

Agata Zagórowska

OBLICZE DEMOGRAFICZNE ŚLĄSKA OPOLSKIEGO

Każdy region, powiat, miasto czy gmina mają swoje charakterystyczne czynniki rozwoju, wynikające z naturalnych uwarunkowań lub historycznej akumulacji zasobów. Zasoby są jednak ograniczone, lecz jeżeli założy się, że w ujęciu dynamicznym są one funkcją nieskończonego rozwoju zasobów wiedzy ludzkiej, to regiony, w których występuje odpowiednia kombinacja ilościowych i jakościowych cech zasobów ludzkich i właściwe ich wykorzystanie, będą szybciej się rozwijały. Zatem wśród czynników odgrywających główną rolę w rozwoju gospodarki na każdym poziomie i w każdej ze skal gospodarowania: makro-, mezo- i mikro-ekonomicznym, znajdują się zasoby ludzkie, a sytuacja demograficzna i jej perspektywne kształtowanie stanowią jeden z warunków określających możliwości rozwojowe danego obszaru.

Charakterystyczne dla formowania się zasobów ludzkich na danym obszarze jest to, że podlegają one wielu długotrwałym procesom, a sytuacja demograficzna jest rezultatem zmian ilościowych i jakościowych, zachodzących w populacji zamieszkującej ten obszar, wywołanych wieloma czynnikami zróżnicowanymi w czasie.

W szczególny sposób przebiegało kształtowanie się zasobów ludzkich na Śląsku Opolskim, należącym do ziem odzyskanych przez Polskę po zakończeniu II wojny światowej, na których zachodziły zjawiska demograficzne, zdeterminowane przez fakty historyczne, jak: destrukcja wywołana wojną, zmiana granic oraz zmiana ustroju społeczno-gospodarczego¹.

Na sytuację demograficzną Śląska Opolskiego istotny wpływ wywierały zjawiska i procesy demograficzne, stanowiące fenomen demograficzny, powodujące długotrwałe skutki społeczno-ekonomiczne dla województwa, formalnie zaistniałego w 1950 r. Składały się na nie:

- zasiedlenie,
- odbudowa biologiczna,

¹ E. Rosset, Bilans reprodukcji ludności na ziemiach zachodnich i północnych. Studia nad zagadnieniami gospodarczymi i społecznymi ziem zachodnich, Instytut Zachodni, Poznań 1970

- transformacja demograficzna,
- transformacja ustrojowa,
- migracje.

Obszar utożsamiany z województwem opolskim, utworzony w wyniku podziału administracyjnego, wprowadzonego w 1950 r. wchodził w skład tzw. ziem odzyskanych po II wojnie światowej, które stały się areną największych ruchów wędrowniczych w Europie tuż po jej zakończeniu. W 1950 r. Opolszczyznę zamieszkiwało 80,05 tys. osób (100,0%), w tym:

- 436,9 tys. ludności rodzimej (54,1%); – 65,4 tys. ludności Polski Centralnej (20,3%);
- 192,8 tys. ludności przesiedlonej (repatriowanej) z byłego ZSRR (23,8%);
- 8,9 tys. osób reemigrowanych z Francji, Niemiec i innych krajów (1,1%);
- 5,5 tys. osób o nie ustalonym miejscu zamieszkania w sierpniu 1939 r. (0,29%).²

W wyniku zasiedlania na Śląsk Opolski w 1950 r. przybyło prawie 200 tys. osób, dzieląc ludność tego obszaru na autochtoniczną i napływową (tabela 1).

Ta pierwsza stanowiła 54,1% ogółu ludności tego terytorium, co oznacza, iż po 1945 r. prawie połowa jego ludności uległa wymianie, czyniąc z mieszkańców Opolszczyzny „mieszankę” etniczną i regionalną, różniących się postawami, poglądami, posługujących się różnymi językami, tradycjami. Miało to wielki wpływ na przebieg procesów demograficznych, które odmiennie przebiegały wśród ludności rodzimej i napływowej. W ich rezultacie ukształtowały się różne typy struktur narodowościowych i demograficznych oraz społecznych, spolaryzowanych przestrzennie w zależności od pochodzenia regionalnego. Wyrazem tych odrębności są różnice w przyroście naturalnym, rozmiary i struktura rodzin, poziom wykształcenia, natężenie procesów migracyjnych, powiązania rodzinne z Niemcami i skłonność do migracji zagranicznych³.

Odbudowa biologiczna ludności Śląska Opolskiego po II wojnie światowej ma bezpośredni związek z występowaniem specyficznej prawidłowości, która w teorii demografii nazywana jest demograficznym prawem wojny, składającym się z trzech faz: destrukcyjnej, kompensacyjnej, echa demograficznego⁴. Po fazie destrukcyjnej, wywołanej wojną, której konsekwencją był ubytek ludności, nastąpiła druga faza, wyrażająca się szczególnie wysokim przyrostem naturalnym, będącym dodatnią różnicą między liczbą urodzeń i zgonów. Szczytowym okresem urodzeń była dekada lat pięćdziesiątych, w której urodziło się prawie 250 tys. dzieci (zob. tab. 2), czyli $\frac{1}{4}$ ogółu ludności aktualnie zamieszkującej ten obszar. Najwięcej urodzeń zanotowano w 1958 r. – 26 426 dzieci.

² Według NSP z 1950 r. J. Balarzyn, Sytuacja demograficzna Opolszczyzny po II wojnie światowej, Instytut Śląski w Opolu, 1975, s. 34

³ R. Rauziński, Społeczeństwo Śląska Opolskiego w latach 1989–2020 (Aspekty demograficzne i społeczne), Wyd. Instytut Śląski Sp. z o.o., Opole 2002

⁴ J. Pietrucha, Polityka regionalna w procesie transformacji ustrojowej, Politechnika Śląska, Gliwice 1996, Skrypt Uczelniany 1930

Tabela 1

Pochodzenie regionalne ludności Śląska Opolskiego w 1950 r.
wg miejsca zamieszkania matki w sierpniu 1939 r.

Miejsce zamieszkania w 1939 r.	Ludność*	
	w tys. osób	w odsetkach
Warszawa	5,1	0,6
Łódź	0,8	0,0
Białostockie	1,5	0,2
Bydgoskie	2,3	0,3
Gdańskie	0,6	0,0
Katowickie	45,0	5,6
Kieleckie	12,5	1,5
Krakowskie**	48,1	6,0
Lubelskie	5,8	0,7
Łódzkie	13,8	1,7
Olsztyńskie	0,3	0,0
Opolskie	436,9	54,1
Poznańskie**	6,9	0,9
Rzeszowskie	17,3	2,1
Szczecińskie	0,1	0,0
Warszawskie	4,4	0,5
Wrocławskie**	4,4	0,5
Zielonogórskie	0,1	0,0
Razem		
– na terenie Polski w obecnych granicach	605,9	75,0
– poza granicami Polski	201,7	25,0
Ogółem	807,6	100,0

* Osoby urodzone po 30.08.1939 r. zaliczono wg zamieszkania matki z sierpnia 1939 r.

** Łącznie z miastem wydzielonym stanowiącym województwo

Źródło: Dane Narodowego Spisu Powszechnego z 1950 r.

Wysoki przyrost naturalny w połączeniu z ruchami migracyjnymi powodował w tamtym czasie wysoki przyrost ludności regionu opolskiego. Do 1965 r. ludność województwa opolskiego zwiększyła się prawie o 25%. Dane z kolejnych lat (zaprezentowane w tabeli 3) wskazują na dużą zmienność liczebności populacji zamieszkującej Śląsk Opolski, spowodowaną dużą amplitudą wahań w zakresie urodzeń i natężenia emigracji.

Głównymi składowymi zmian ludności danego obszaru są urodzenia, zgony, migracje oraz struktura ludności według wieku i płci (ta ostatnia ma znaczenie zwłaszcza w odniesieniu do perspektywnego kształtowania się ludności). Jeżeli jed-

Tabela 2

Urodzenia na Śląsku Opolskim w latach 1951–1960

Rok urodzenia	Liczba urodzeń
1951	23 687
1952	23 960
1953	23 984
1954	23 457
1955	25 337
1956	25 339
1957	26 290
1958	26 426
1959	26 083
1960	25 201

Źródło: Za R. Radziński, Społeczeństwo Śląska Opolskiego w latach 1989–2020 (Aspekty demograficzne i społeczne), Wyd. Instytut Śląski Sp. z. o.o., Opole 2002

Tabela 3

Ludność województwa opolskiego w latach 1950–2008

Lata	Liczba ludności
1950	809,3
1960	934,3
1965	1009,0
1970*	929,2
1975	971,3
1980	975,0
1985	1013,7
1988	1008,0
1990	1018,6
1997	1023,6
1998**	1089,5
2003	1055,7
2008	1033,0

* od 1970 wg podziału administracyjnego z 1.01.1975 r.

** od 1998 wg podziału administracyjno-terytorialnego wprowadzonego od 1.01.1999 r.

Źródło: Dane o liczbie ludności ustalono na podstawie wyników NSP 1950, 1960, 1970 oraz roczników statystycznych województwa opolskiego z 1976, 1981, 1986, 1991, 1996, 1999, 2006, 2009

nak badany obszar zmienia swoje granice to saldo wynikające z różnicy powierzchni wraz z ludnością ją zamieszkującą staje się składnikiem zmian ludnościowych. Na kształtowaniu się liczby ludności województwa opolskiego w latach 1950–2008 odbija się również czynnik, związany ze zmianami podziału administracyjno-terytorialnego Polski przeprowadzonymi w 1975 r. i 1999 r.

Podział Polski na 49 województw obowiązujący od 1975 r. pozbawił województwo opolskie 2 ówczesnych powiatów: oleskiego i raciborskiego, co wraz ze spadkiem liczby urodzeń, który wyniósł w latach 1965–1970 – 2 616 dzieci, migracjami wynoszącymi w tym samym okresie ok. 26 tys. osób, uszczupliło potencjał ludnościowy o ok. 80 tys. mieszkańców w 1970 r.⁵ w stosunku do 1965, tj. o ok. 7%. Wprowadzenie nowego podziału administracyjno-terytorialnego od 1.01.1999 r. przyczyniło się do powiększenia powierzchni Śląska Opolskiego o 10,3%, a liczby ludności o 7% w stosunku do 1995 r. przy utrzymującym się zerowym przyroście naturalnym i ujemnych migracjach.

Po szczytowym okresie urodzeń jaki nastąpił w latach pięćdziesiątych ubiegłego wieku, które w owym czasie najsilniej kształtowały liczbę ludności Opolszczyzny, urodzenia w kolejnych dekadach wykazywały tendencję malejącą. Uwidoczniła się więc charakterystyczna cecha cyklu demograficznego, jaką jest jego falowanie wynikające z naprzemienności wyżów i niżów (ich echa) demograficznych. W województwie opolskim dynamika urodzeń po dekadzie odbudowy biologicznej (lata 50. ubiegłego wieku) zawierała już pierwsze objawy kryzysu demograficznego.

Tabela 4

Urodzenia na Śląsku Opolskim w latach 1961–2008

Rok urodzenia	Liczba urodzeń	Rok urodzenia	Liczba urodzeń	Rok urodzenia	Liczba urodzeń	Rok urodzenia	Liczba urodzeń	Rok urodzenia	Liczba urodzeń
1961	24 425	1971	18 600	1981	18 738	1991	13 964	2001	8 927
1962	23 649	1972	18 475	1982	19 215	1992	12 440	2002	8 452
1963	23 020	1973	17 900	1983	19 901	1993	11 826	2003	8 147
1964	21 595	1974	12 244	1984	15 528	1994	11 578	2004	8 204
1965	21 198	1975	17 885	1985	18 874	1995	10 356	2005	8 496
1966	19 965	1976	18 380	1986	17 895	1996	10 308	2006	8 460
1967	19 287	1977	18 372	1987	16 995	1997	10 506	2007	8 403
1968	18 482	1978	18 096	1988	15 762	1998	10 102	2008	9 177
1969	18 521	1979	19 053	1989	14 822	1999	9 672	Razem	736 663
1970	18 582	1980	18 844	1990	13 973	2000	9 369	1961–2008	

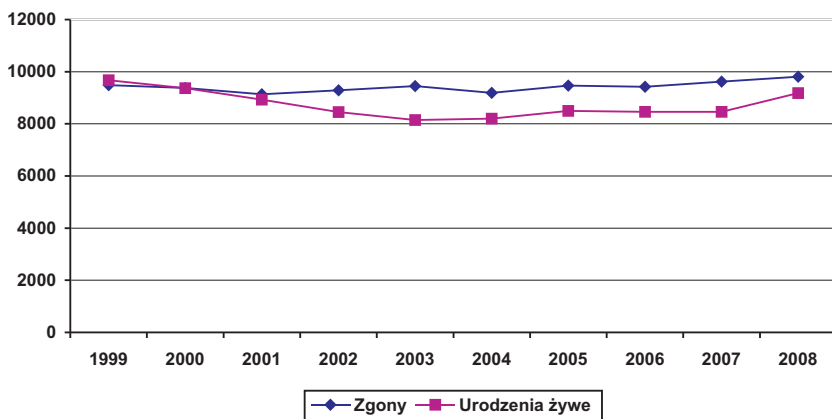
Źródło: Roczniki statystyczne województwa opolskiego za lata 1961–2008

⁵ Dane przeliczone według podziału obowiązującego od 1.01.1975 r.

Niewielka poprawa w zakresie liczby urodzeń wystąpiła w pierwszej połowie lat 80. XX wieku jako słabe echo powojennego wyżu demograficznego, była również skutkiem polityki ludnościowej, która m.in. poprzez wprowadzenie urlopów wychowawczych miała znamiona polityki pronatalistycznej. Społeczeństwo Śląska Opolskiego przechodziło wówczas transformację demograficzną, wyrażającą się w zmianach współczynników rozrodczości i umieralności, które osiągnęły niski i stosunkowo stabilny poziom oraz ukształtowaniu się relacji między nimi, polegającej na niewielkim przewyższeniu urodzeń nad zgonami. Następstwem spadku współczynników dzietności i stabilizacji liczby zgonów były dokonujące się przekształcenia w strukturze demograficznej ludności.

Utrzymywanie się w kolejnych latach współczynnika dzietności na poziomie mniejszym od jedności⁶ oraz wydłużanie się dalszego trwania życia pod koniec ubiegłego wieku zbiegło się z dokonującymi się zmianami ustrojowymi, co radykalnie zmieniło obraz demograficzny regionu opolskiego.

W latach dziewięćdziesiątych spadek urodzeń był tak duży, że liczba urodzeń osiągnęła zaledwie 44% ogółu urodzeń z dekady lat pięćdziesiątych. Sytuacja w zakresie dzietności pogarszała się do 2003 r., w którym liczba urodzeń osiągnęła zaledwie 8 147 dzieci. Przewyższenie liczby zgonów nad liczbą urodzeń pojawiło się w 2001 r. i utrzymuje się w kolejnych latach.



Rys. 1. Urodzenia i zgony w województwie opolskim w latach 1999–2008

Źródło: Dane US w Opolu

Rozmiary zgonów od 1999 r. kształtują się na względnie jednakowym poziomie. Wyraźniejsze odchylenia od trendu zanotowano w dwóch latach 2001 i 2008.

⁶ Dla zapewnienia prostej zastępowalności pokoleń współczynnik dzietności powinien osiągać wartość 2,1

Przy czym rok 2001 zaznaczył się najniższą liczbą zgonów, a w 2008 r. ujawniła się zwyżka zgonów. Urodzenia natomiast stabilizują się dopiero od 2005 r. z niewielką tendencją wzrostową po głębokiej depresji, jaka wystąpiła w 2003 r.

Na obliczu demograficznym Śląska Opolskiego najsilniejszym piętnem odbiła się, za sprawą kumulacji wielu czynników zmieniających przebieg zjawisk i procesów demograficznych, dekada lat dziewięćdziesiątych i przełom wieków. Oprócz takich zjawisk, jak wydłużenie się trwania życia, przesunięcie najwyższej płodności do starszych grup wieku, przesunięcie wieku zawierania małżeństw, wzrost tzw. luźnych związków i związków kohabitacyjnych oraz zmiana modelu rodziny wystąpiły także przeobrażenia polegające na:

- odraczaniu decyzji o wejściu w związek małżeński,
- nasilaniu rozwodów małżeństw,
- zmniejszaniu skłonności do posiadania,
- odraczaniu decyzji o poczęciu dziecka,
- rosnącej liczbie urodzeń pozamałżeńskich.

Wszystkie te zmiany kojarzone przez wielu demografów z tzw. drugim przejściem demograficznym, prowadzą do dezintytucjonalizacji i destabilizacji rodziny. W województwie opolskim miały one szczególnie ostry przebieg, skutkiem czego był permanentny ubytek ludności wywołany zmianami w ruchu naturalnym dodatkowo wzmocniony przez migracje. W wyniku powyższych zjawisk i procesów Śląsk Opolski w 2008 r. jawi się jako obszar depopulacyjny poza dwoma powiatami: brzeskim i namysłowskim, w których zanotowano dodatni przyrost naturalny (mapka 1).

Według K. Heffnera procesy depopulacyjne w regionie opolskim występowały w mniejszym lub większym stopniu w całym okresie powojennym, różniły się jednak nasileniem i zasięgiem przestrzennym.

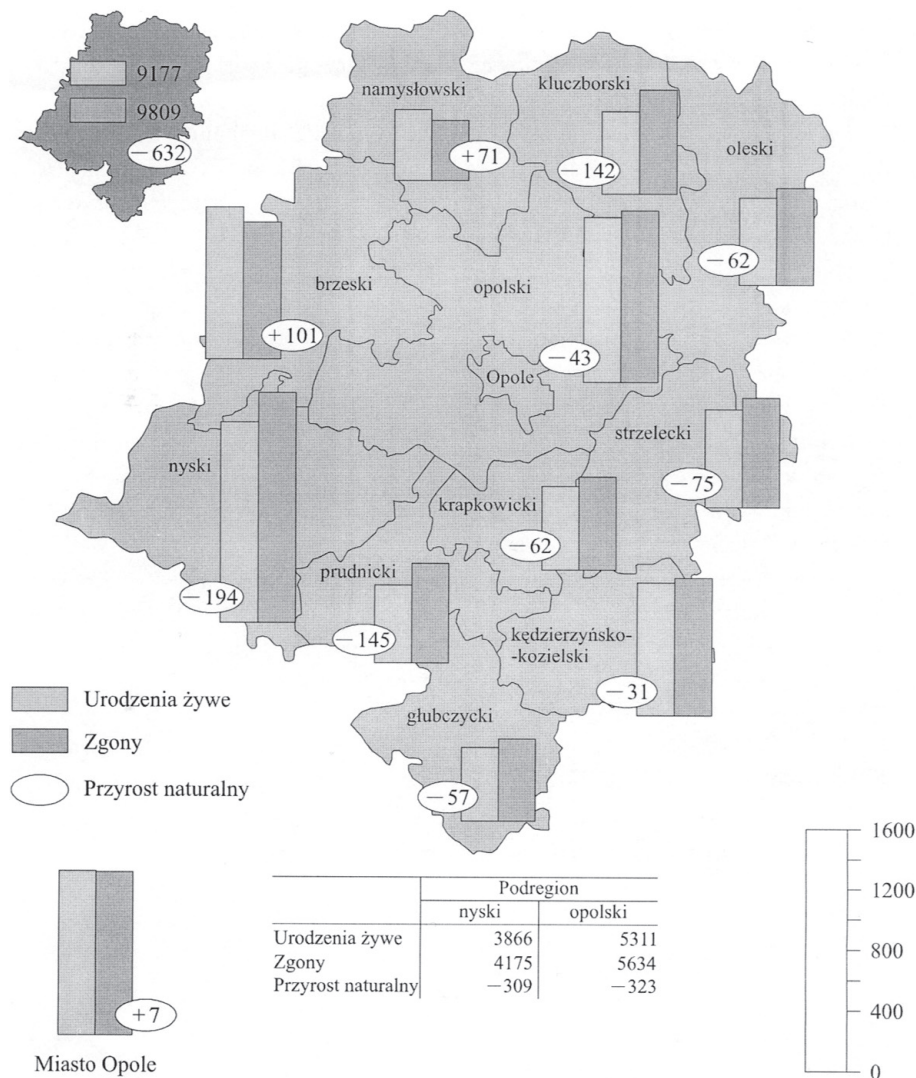
W latach pięćdziesiątych ubiegłego wieku wyludnieniem objęte były wsie z terenów uprzemysłowionych, zamieszkałych przez ludność rodzimą (w ówczesnych powiatach: raciborskim, oleskim, prudnickim i krapkowickim).

W latach sześćdziesiątych obszarem bezwzględnie spadku liczby ludności były: południowo-wschodnia część regionu, teren znajdujący się na północ od Nysy i północno-zachodnia część Opolszczyzny.

W dekadzie lat siedemdziesiątych procesy depopulacyjne wystąpiły w rejonach południowych, częściowo zachodnich i północnych województwa.

Lata osiemdziesiąte charakteryzują się wyraźnym ograniczeniem odpływu ludności ze wsi z równoczesnymi ruchami migracyjnymi na obrzeżach aglomeracji opolskiej (z intensywną emigracją do RFN) oraz utrzymująca się depopulacja południa i północy oraz peryferiach regionu opolskiego⁷.

⁷ K. Heffner, Przebieg procesów depopulacyjnych na Opolszczyźnie, w: Procesy wyludniania się wsi w regionie opolskim. Praca zbiorowa pod red. K. Heffnera, Opole 1990



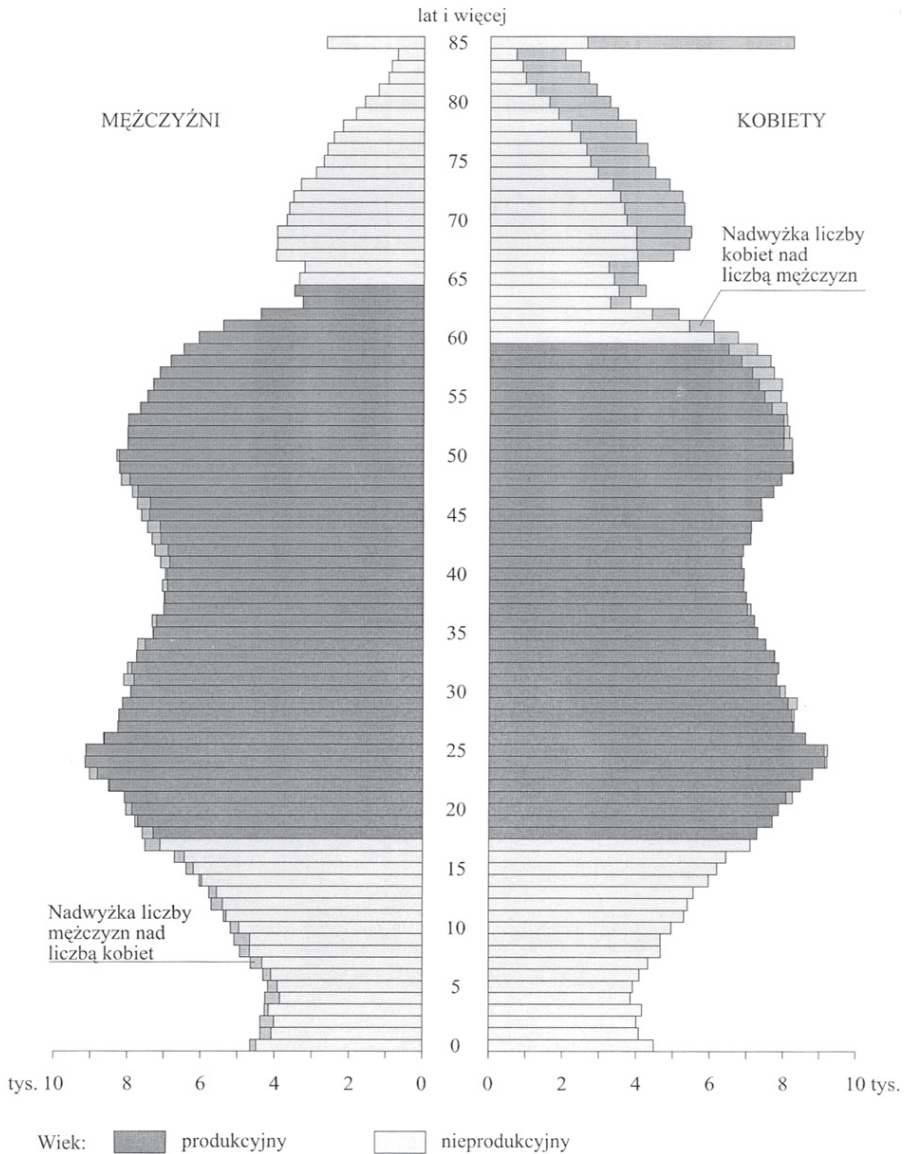
Mapka 1. Urodzenia i zgony według podregionów i powiatów w 2008 r.

Źródło: Ludność, ruch naturalny i migracje w województwie opolskim w 2008 r., „Informacje i opracowania statystyczne”, Urząd Statystyczny w Opolu, czerwiec 2009 r.

Lata dziewięćdziesiąte i pierwsza dekada XXI w. charakteryzują się pogłębieniem procesów wyludniania się regionu opolskiego. Współczesny obraz demograficzny Śląska Opolskiego odzwierciedla procesy depopulacyjne ulegające petryfikacji przez wiele dziesiątków lat.

Ludność Śląska Opolskiego zobrazowana za pomocą tzw. piramidy wieku i płci z 2008 r. (rys. 2) wskazuje, że ma ona charakter zastojowy, mimo lekko

rozszerzonej podstawy, będącej wyrazem kolejnego echa wyżu demograficznego. Prezentują to dane z tabeli 3, z których wynika, iż w 2008 r. pojawiła się najwyższa liczba urodzeń od 2003 r. Cykl demograficzny ludności Śląska Opolskiego składający się z występujących na przemian wyżów i niżów demograficznych,



Rys. 2. Ludność według płci i wieku w 2008 r. (stan w dniu 31.XII.)

Źródło: Ludność, ruch naturalny i migracje w województwie opolskim w 2008 r., „Informacje – opracowania statystyczne”, US w Opolu, czerwiec 2009 r.

można podzielić na sześć faz stanowiących odzwierciedlenie zmian zachodzących w populacji Śląska Opolskiego. Począwszy od widocznej wyrwy w piramidzie wieku i płci spowodowanej wojną (1 faza) poprzez odbudowę biologiczną za lata 50. ub. wieku, tworzącą wypiętrzenie piramidy (faza 2), niż demograficzny z lat sześćdziesiątych XX w. (faza 3), zilustrowany wgłębieniem w piramidzie, kolejne wypiętrzenie jako echo powojennego wyżu wraz z modernizacją społeczeństwa w latach 80. (faza 4), niż demograficzny z lat dziewięćdziesiątych i przełomów XX i XXI w. (faza 5), z wyraźnym wpływem transformacji ustrojowej i demograficznej oraz zarysowujące się od 2004 r. słabe echo wyżowe (faza 6).

Zilustrowane na rys. 4 wahania wolumenu poszczególnych roczników wskazują na strukturalne przeobrażenia ludności, których charakterystyczną cechą staje się proces starzenia. Potwierdzeniem tego procesu od 1988 r., poprzedzającego radykalne zmiany ludnościowe, społeczne i ekonomiczne, jest rosnący udział osób w starszym wieku (poprodukcyjnym 60+/65+) z 10,9% do 16,7% w 2008 r. (tabela 4).

Tabela 5

Ludność według ekonomicznych grup wieku w województwie opolskim w latach 1988, 2002, 2008

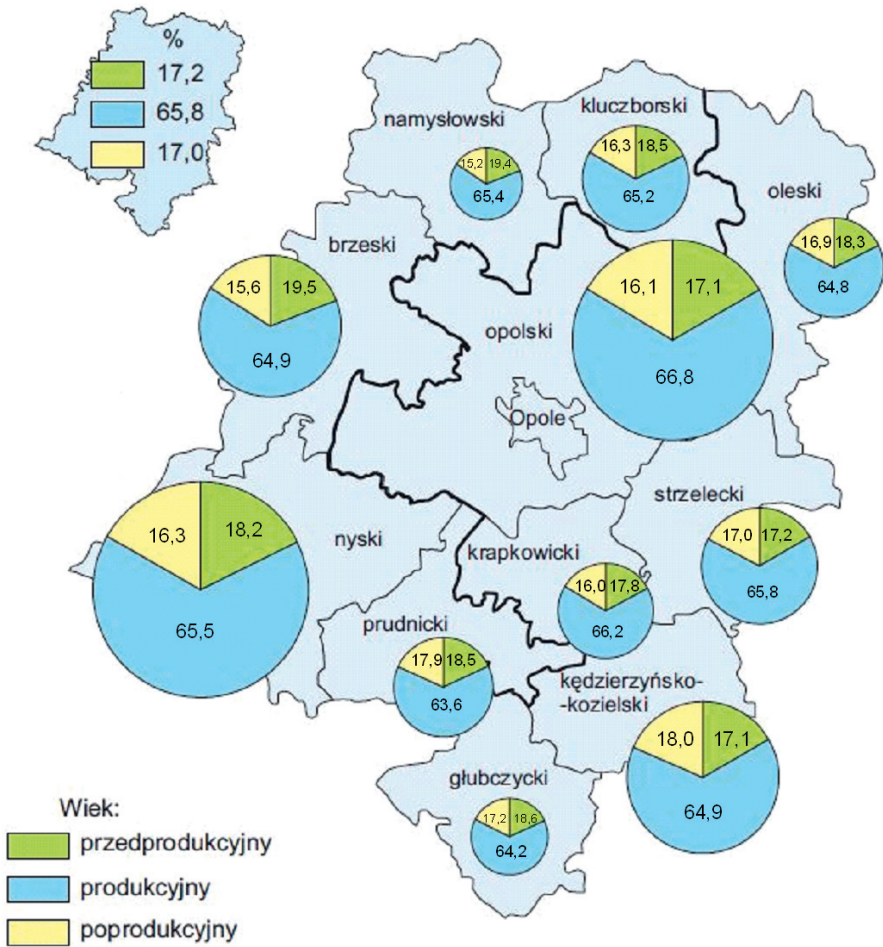
Ogółem	W wieku		
	przedprodukcyjnym	produkcyjnym	poprodukcyjnym
Rok 1988			
100	30,1	59,0	10,9
Rok 2002			
100	22,7	62,3	15,0
Rok 2008			
100	17,7	65,6	16,7

Źródło: NSP ludności i mieszkań z 2002 r., GUS, Warszawa 2004 oraz jak na rys. 4

Obecna struktura wiekowa ludności Śląska Opolskiego, wydłużanie się trwania życia, niska dzietność zdeterminują przyszłe zasoby pracy. Wykazane w tabeli pogarszanie się relacji między liczbą ludności w wieku przed- i poprodukcyjnym jest w związku z tendencją w zakresie urodzeń (niską dzietnością) procesem nieuchronnym. Liczba urodzeń stanowi wynik oddziaływania wielu czynników o charakterze bezpośrednim i pośrednim. Te pierwsze, to liczba kobiet i mężczyzn w wieku prokreacyjnym, intensywność tworzenia par oraz intensywność płodności. Zmiany, jakie zaszły w tym zakresie, powodują, iż odwrócenie negatywnych tendencji nawet przy trwałym zwiększeniu dzietności nie nastąpi w najbliższych latach. Pośrednie czynniki mają natomiast charakter społeczno-ekonomiczny i dotyczą warunków życia, poziomu zamożności, poziomu wykształcenia, kontroli płodności, a te jak dotychczas wpływały hamująco na liczbę urodzeń.

Na głęboki regres demograficzny wskazuje również zmniejszenie się niemal o połowę odsetka ludności w wieku przedprodukcyjnym ogółu populacji Śląska Opolskiego, jako następstwo drastycznego spadku liczby urodzeń w latach dwudziestych XX w. i na przełomie wieków.

Zaawansowanie procesu starzenia na Śląsku Opolskim jest zróżnicowane przestrzennie, na co wskazują odpowiednie wartości znajdujące się na mapie 2. Najstarszą ludnością charakteryzują się powiaty kędzierzyńsko-kozielski, prudnicki i głubczycki, w których odsetek ludności w wieku poprodukcyjnym stanowił w 2008 r. odpowiednio: 18,0%, 17,9% i 17,2% ogółu ludności tych obszarów. Relatywnie „młode” były powiaty: brzeski z odsetkiem ludności w wieku poproduk-



Mapka 2. Ludność według ekonomicznych grup wieku, podregionów i powiatów w 2008 r. (stan w dniu 31 XII)

Źródło: Obliczenia własne

cyjnym na poziomie 15,6% ogółu oraz namysłowski – 15,2% udziałem tej grupy w ogóle ludności.

Urodzenia, zgony, migracje ludności stanowią składowe zmian ludnościowych⁸. Czynnikiem, który nie pozostaje bez znaczenia dla kształtowania się populacji na danym terytorium, jest zmiana jego zasięgu (granic). W przypadku Śląska Opolskiego wpływ ten był szczególnie widoczny przy zmianie granic państwa po zakończeniu II wojny światowej. W 1950 r. na Śląsk Opolski przybyło prawie 200 tys. osób. Późniejsze zmiany jego granic w wyniku zmian podziału administracyjno-terytorialnych z 1975 r. i 1999 r. wpłynęły i na powierzchnię i na liczbę ludności tego regionu.

Według podziału administracyjnego z 1975 r. województwo opolskie utraciło ówczesne powiaty raciborski i oleski z około 80 tys. mieszkańców. Kolejna reforma z 1999 r. przywróciła Śląskowi Opolskiemu powiat oleski, dzięki czemu region zyskał 60 tys. osób⁹.

Silny wpływ na kształtowanie się sytuacji demograficznej w regionie opolskim miały w całym okresie powojennym migracje, które przybrały największe rozmiary i natężenie spośród wszystkich regionów Polski. Stały się one nie tylko ważnym problemem demograficznym ze względu na ich rolę czynnika pogłębiającego negatywne zmiany zachodzące w liczbie i strukturze demograficznej Śląska Opolskiego, zwłaszcza jego ludności rodzimej. Migracje na Śląsku Opolskim pogłębiły niekorzystne tendencje w ruchu naturalnym, przyczyniając się do większego spadku liczby urodzeń przez przenoszenie przyrostu naturalnego za granicę, spowodowały też silniejsze deformacje struktur wieku i płci, przyspieszyły proces starzenia się ludności. Ich konsekwencją są także problemy gospodarcze, społeczne, prawne i moralne¹⁰.

Województwo opolskie ze względu na to, iż w całym okresie powojennym jest obszarem trwałego odpływu szacowanego na ponad 200 tys. osób, może być uznawane za region migracyjny¹¹, stanowiący swoisty wzorzec w kontekście dynamiki rozwoju migracji i jej skutków oraz mechanizmów kształtujących ten proces¹².

Kryzys demograficzny, w jakim od kilku dekad znajduje się Śląsk Opolski, a zwłaszcza jego ludność rodzima ma swoje źródło w permanentnych migracjach stałych i sezonowych, które w latach 1950–2000 objęły ponad 201,5 tys. osób. Mi-

⁸ J. Balicki, E. Frączak, Ch. B. Nam, Przemiany ludnościowe. Fakty – interpretacje – opinie. Mechanizmy przemian ludnościowych. Globalna polityka ludnościowa, Instytut Politologii Uniwersytetu Kardynała S. Wyszyńskiego w Warszawie, Warszawa 2003

⁹ A. Zagórska, Rynek pracy a zmiany demograficzne dawnych województw makroregionu południowego. Dynamika, struktura, aspekty przestrzenne, prognoza, Opole 2001

¹⁰ K. Heffner, R. Rauziński, Region migracyjny w: Wybrane aspekty demograficzne, społeczne i gospodarcze na przykładzie Śląska Opolskiego, Politechnika Opolska, Opole 2003

¹¹ R. Rauziński, Społeczeństwo Śląska Opolskiego...op. cit

¹² K. Heffner, B. Solga, Współczesna mobilność Polaków a regionalny kontekst procesów migracyjnych w: Zmieniająca się rola migracji. Red. nauk. B. Solga, PIN Instytut Śląski, Opole 2009

gracje na Opolszczyźnie stały się procesem trwałym, w którym Robert Rauziński wyróżnił 5 faz migracji¹³.

Tabela 6

Charakterystyka fazy migracji w latach 1950–2000 w poszczególnych dziesięcioleciach

Lata	Liczba osób	Fazy migracji
1951–1960	60578	okres intensywnej emigracji
1961–1970	25252	okres umiarkowanej emigracji
1971–1980	50914	okres intensywnej emigracji
1981–1990	37464	okres umiarkowanej emigracji
1991–2000	27327	okres ograniczonej emigracji

Źródło: Robert Rauziński, Historyczne kształtowanie się procesów migracji zagranicznych (stałych i czasowych) na Śląsku Opolskim w: Uwarunkowania rozwoju regionalnego województwa opolskiego ze szczególnym uwzględnieniem migracji zagranicznych, red. nauk. K. Heffner, Urząd Marszałkowski, Politechnika Opolska, Opole 2002

Tabela 7

Saldo migracji zagranicznych w województwie opolskim w latach 2001–2008

Rok	Ogółem województwo
2001	3 518
2002	3 936
2003	3 695
2004	2 976
2005	2 552
2006	4 798
2007	3 317
2008	2 896
Ogółem	27 688

Źródło: Jak w tabeli 6.

Emigracja ze Śląska Opolskiego przebiegała z różną intensywnością będącą wypadkową działania z różną siłą tzw. czynników wypychających. Według Krystiana Heffnera o procesach migracyjnych decydują ciągłość w czasie, zmienność

¹³ R. Rauziński, Historyczne kształtowanie się procesów migracji zagranicznych (stałych i czasowych) na Śląsku Opolskim w: Uwarunkowania rozwoju regionalnego województwa opolskiego ze szczególnym uwzględnieniem migracji zagranicznych, red. nauk. K. Heffner, Urząd Marszałkowski, Politechnika Opolska, Opole 2002

natężenia oraz monokulturowość. Ta ostatnia należy do najważniejszych cech wyróżniających Śląsk Opolski spośród innych regionów w Polsce, a oznacza, że w przeważającej mierze jedna i ta sama grupa ludności, ludność autochtoniczna, uczestniczy w migracjach zarobkowych, głównie do Niemiec¹⁴. Dlatego też przeszłość Opolszczyzny jest silnie zdefiniowana historycznie.

Do II wojny światowej Śląsk Opolski należał do Rzeszy Niemieckiej, stąd fala migracji rozpoczęła się od wysiedleń ludności niemieckiej przez władze polskie zaraz po zajęciu tych terenów i były to tzw. „dzikie wypędzenia”. Dopiero układ poczdamski dostarczył podstaw prawnych i instrukcji do przesiedleń ludności niemieckiej¹⁵.

Na intensywność emigracji ze Śląska Opolskiego zaciążyła „akcja łączenia rodzin”. W kolejnej dekadzie natężenie migracji spadło z powodu zaostrzenia zasad polityki emigracyjnej władz polskich, której rezultatem były większe trudności z uzyskaniem przez ludność autochtoniczną zezwoleń na wyjazd.

W latach 70. liberalizacja zasad podróżowania za granicę obywateli Polski zintensyfikowała emigrację.

Lata osiemdziesiąte charakteryzował pogłębiający się kryzys: ekonomiczny i polityczny, które uruchomiły emigrację nielegalną oraz liczne wyjazdy zarobkowe na podstawie tzw. podwójnego obywatelstwa.

Dekada lat dziewięćdziesiątych zapisała się w historii Europy jako okres zmian zachodzących w Europie Środkowo-Wschodniej, co w połączeniu ze zmianą polityki Niemiec, dotyczącej pomocy dla mniejszości niemieckiej w Polsce wpłynęło na zmniejszenie skali emigracji.

W pierwszej dekadzie XXI wieku na rozmiarach emigracji ze Śląska Opolskiego zaważył fakt wstąpienia Polski do Unii Europejskiej i dostępność do większości rynków pracy krajów członkowskich.

Akcesja Polski do Unii Europejskiej poszerzyła w skali całego kraju pulę osób, które podejmują mobilność zagraniczną. W województwie opolskim z długotrwałymi migracjami i o dużym ich nasyceniu wśród ludności rodzimej, zjawisko migracji uległo przeobrażeniu, gdyż objęło również ludność napływową. Różnice dotyczą też kierunków migracji i rodzajów migracji. Rdzenna ludność wybiera częściej kierunek Niemcy, z uwagi na powiązania rodzinne. Są to przeważnie migracje stałe, migracje zarobkowe do Irlandii, Wielkiej Brytanii, Holandii i innych krajów, stały się domeną ludności napływowej¹⁶.

Jak wskazują dane z tabeli 7, pierwsze dwa lata członkostwa Polski w UE spowodowały zmniejszenie strumienia migracyjnego. W roku 2006 saldo migracji

¹⁴ K. Heffner, B. Solga, Praca w RFN i migracje polsko-niemieckie a rozwój regionalny Śląska Opolskiego, Instytut Śląski w Opolu, Opole 1999

¹⁵ Ibidem

¹⁶ R. Jończy, Wpływ procesów migracyjnych ludności autochtonicznej na rynek pracy i dysharmonię rozwoju województwa opolskiego, WUP, Opole 2006

osiągnęło największe rozmiary od 1989 r. Lata 2007 i 2008 to uwidaczniający się kryzys finansowo-ekonomiczny, który w pierwszej kolejności dotknął kraje docelowej migracji z regionu opolskiego (i Polski), stąd malejące saldo migracji.

Tabela 8

Urodzenia i zgony w latach 2008–2035 (prognoza)

Rok	Ruch naturalny	
	urodzenia	zgony
2008	9066	10211
2009	9166	10330
2010	9226	10448
2011	9246	10563
2012	9225	10673
2013	9169	10780
2014	9081	10878
2015	8962	10970
2016	8814	11052
2017	8644	11126
2018	8457	11190
2019	8257	11243
2020	8048	11292
2021	7832	11334
2022	7609	11368
2023	7382	11398
2024	7156	11427
2025	6935	11454
2026	6724	11482
2027	6529	11509
2028	6354	11537
2029	6203	11567
2030	6079	11598
2031	5983	11638
2032	5915	11685
2033	5871	11738
2034	5849	11794
2035	5846	11851

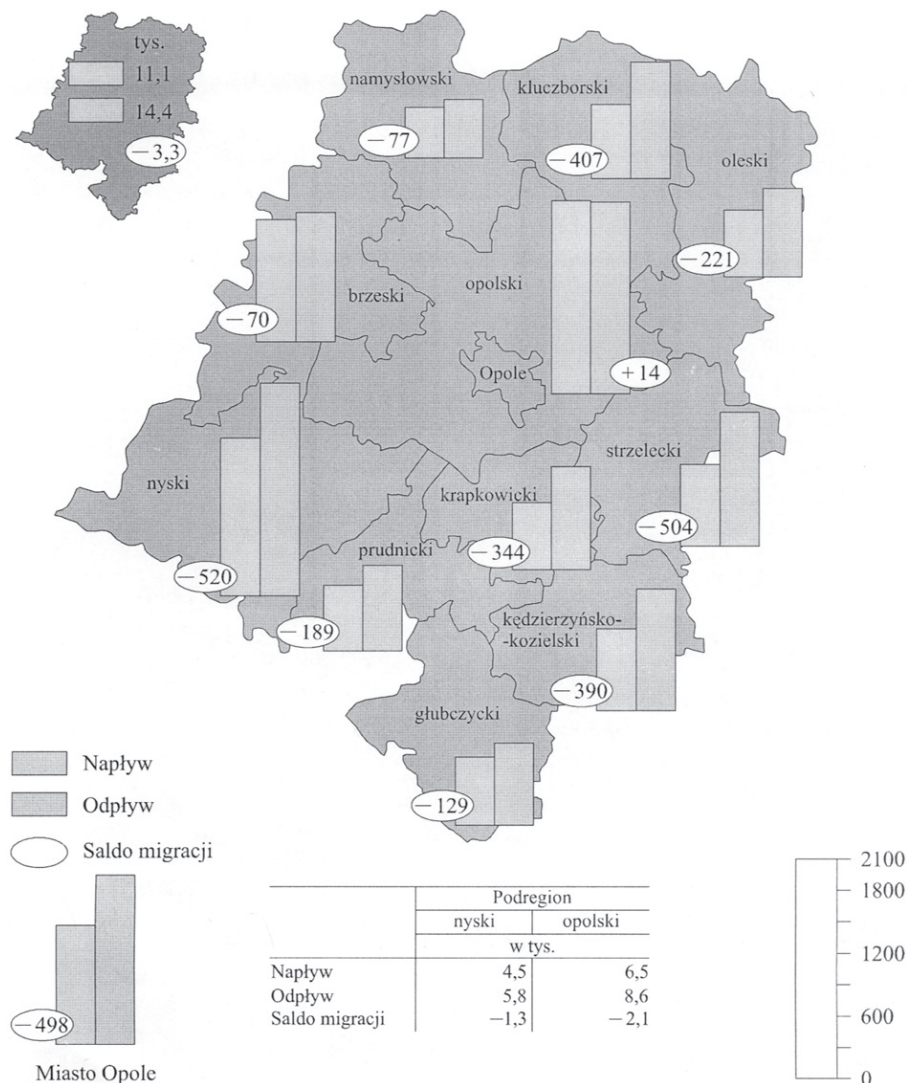
Źródło: Prognoza ludność Polski do 2035 r., GUS, Warszawa 2008

Opolszczyzna od wielu lat stanowi też obszar odpływu ludności do innych regionów kraju, w wyniku czego ogólne saldo migracji ma ujemny znak. Świadczy

to o małej atrakcyjności regionu, co z kolei uruchamia spiralę w postaci wyjazdów, osłabiających atrakcyjność regionu, a ta przyczynia się do wyjazdów i tak dalej.

W 2008 r. tylko powiat opolski wybijał się jako terytorium o dodatnim saldzie migracji (mapka 3). Największa skala odpływu ludności wystąpiła w powiatach: nyskim, strzeleckim i kluczborskim.

Imperatywem współczesnego świata staje się zapewnienie trwałego i zrównoważonego rozwoju społecznego i gospodarczego oraz środowiskowego, który



Mapka 3. Migracje ludności według podregionów i powiatów w 2008 r.

Źródło: Ludność..., op. cit

jest warunkowany procesami ludnościowymi. Znajomość, zwłaszcza procesów demograficznych nabiera szczególnej uwagi w podejmowaniu strategicznych decyzji (budowaniu strategii rozwojowych) na każdym poziomie od globalnego po lokalny. Dlatego też istotnymi stają się zarówno analiza ludności w ujęciu retrospektywnym, jak i jej prospektywne kształtowanie się, czyli prognoza ludności. Ze względu na ostrzegawczy charakter prognoz demograficznych pozwalają one na odpowiednie kształtowanie polityki ludnościowej, która albo przyczyni się do wyhamowania niekorzystnych tendencji demograficznych, albo złagodzi ich skutki. Stanowią one podstawę dla formułowania adekwatnie do zachodzących zmian w liczbie i strukturze ludności i ich potrzebach, polityki społecznej i ekonomicznej.

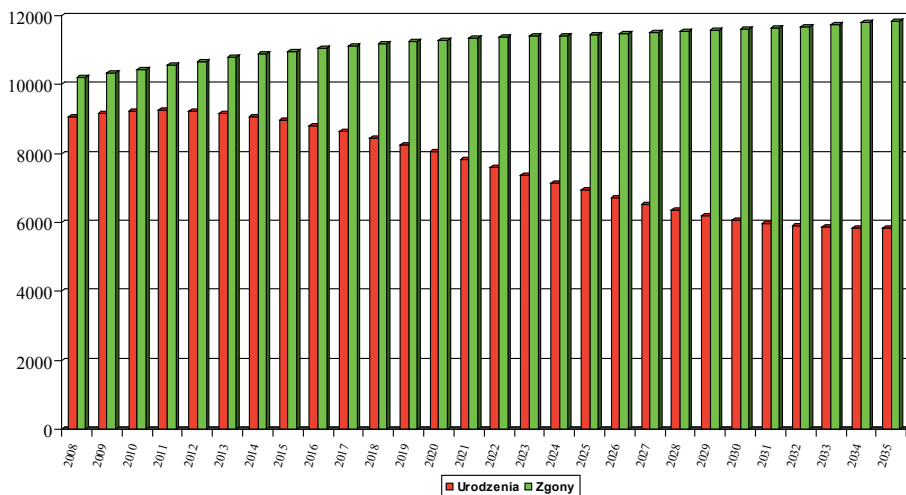
Według prognozy ludności z 2008 r. z horyzontem czasowym do 2035 r., liczba ludności Śląska Opolskiego spadnie o 13,2%.

Ubytek ludności Śląska Opolskiego postępować będzie równomiernie, a w jego następstwie prognozowany stan ludności tego obszaru w 2035 r. wyniesie niepełna 900 tys. osób. Składać się będą nań:

- spadek liczby urodzeń,
- wzrost liczby zgonów,
- ujemne ogólne saldo migracji.

Ujemny przyrost naturalny charakteryzować będzie region opolski przez cały okres objęty prognozą (rys. 3). Krótkotrwały wzrost liczby urodzeń w latach 2009–2011 nie wpłynie na ogólną tendencję permanentnego spadku liczby urodzeń, która wskazuje na coraz mniejszą skłonność do posiadania dzieci.

Starzenie się społeczeństwa Śląska Opolskiego znajdzie odbicie w rosnącej liczbie zgonów. Wyraźne pogorszenie się relacji między liczbą urodzeń a liczbą zgonów zaznaczy się wyraźnie w 2014 r. i od tego momentu będzie wpływać na



Rys. 3. Ludność województwa opolskiego według prognozy do 2035 r.

pogłębianie się ujemnego przyrostu naturalnego, oznaczającego spadek liczby ludności, dodatkowo wzmocniony ujemnym ogólnym saldem migracji ludności tego obszaru. Największy ubytek rzeczywistej liczby ludności wywołany nadwyżką odpływów ludności, zarówno poza region, jak i za granicę, prognozuje się na rok 2013, wówczas to ogólne saldo migracji wyniesie – 3871 osób

Tabela 9

Migracje ludności województwa opolskiego w latach 2008–2035

Migracje wewnętrzne na pobyt stały		Migracje zagraniczne na pobyt stały		Saldo migracji	
Napływ	Odpływ	Imigracja	Emigracja	wewnętrznych	zagranicznych
11906	12750	1077	3573	-849	-2496
12090	12947	1269	3778	-857	-250
12275	13145	1408	4084	-870	-267
12390	13268	1462	4084	-878	-2622
12435	13317	1539	4084	-882	-2545
12205	13071	1639	3778	-866	-3005
11975	12824	1639	3778	-849	-2139
11745	12578	1731	3431	-833	-1799
11515	12330	1816	3431	-815	-1615
11054	11838	2000	3094	-784	-1094
10363	11098	2000	2757	-735	-757
9903	10605	2185	2757	-702	-572
9672	10358	2308	2042	-686	+266
9672	10358	2308	2042	-686	+266
9672	10358	2308	2042	-686	+266
9672	10358	2308	2042	-686	+266
9672	10358	2308	2042	-686	+266
9672	10358	2308	2042	-686	+266
9672	10358	2308	2042	-686	+266
9672	10358	2308	2042	-686	+266
9672	10358	2308	2042	-686	+266
9672	10358	2308	2042	-686	+266
9672	10358	2308	2042	-686	+266
9672	10358	2308	2042	-686	+266
9672	10358	2308	2042	-686	+266
9672	10358	2308	2042	-686	+266
9672	10358	2308	2042	-686	+266
9672	10358	2308	2042	-686	+266
9672	10358	2308	2042	-686	+266
9672	10358	2308	2042	-686	+266
9672	10358	2308	2042	-686	+266
9672	10358	2308	2042	-686	+266
9672	10358	2308	2042	-686	+266
9672	10358	2308	2042	-686	+266

Źródło: Prognoza

Ujemne saldo migracji zagranicznych będzie wyższe od analogicznego w przypadku migracji wewnętrznych. Przełomowym rokiem w migracjach zagranicznych ma być rok 2020, w którym po raz pierwszy od dziesięcioleci imigracja będzie przeważać nad emigracją. Rok ów stanowić będzie równocześnie cezurę oznaczającą stabilizację ruchu wędrownego na Opolszczyźnie.

Istotne zmiany w ruchu naturalnym i wędrownym zawsze pociągają za sobą przekształcenia struktur ludności według wieku wyrażające się w intensywnych przemieszczeniach pomiędzy funkcjonalnymi grupami wieku (tabela 10).

Tabela 10

Ludność według funkcjonalnych grup wieku w latach 2008–2035 (w odsetkach)

Grupy wieku	Lata						
	2008	2010	2015	2020	2025	2030	2035
0–2	2,5	2,7	2,7	2,5	2,7	2,0	2,0
3–6	3,2	3,3	3,7	3,6	3,3	2,9	2,7
7–12	5,8	5,4	5,1	5,6	5,5	5,1	4,6
13–15	3,5	3,2	2,7	2,6	2,9	2,8	2,6
16–18	4,1	3,6	3,0	2,5	2,8	2,9	2,8
19–24	9,8	9,1	7,2	6,0	5,3	5,8	6,1
18–44	40,9	40,6	39,3	37,1	34,0	31,0	29,0
45–59/64	24,8	25,2	24,7	24,2	24,9	27,1	28,4
60+/65+	16,7	17,3	19,9	22,8	25,2	27,0	28,9

Źródło: Dane prognostyczne uwidaczniają zakres przeobrażeń, których skala w najwyższym stopniu dotyczyć będzie grup wieku 18–44, 45–59/64 oraz 60+/65+, przy niewielkich zmianach powiatowych

Szczególne znaczenie dla perspektyw rozwoju danego terytorium ma ekonomiczna struktura wieku jego ludności.

Prospektywne kształtowanie się relacji między ludnością w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym będzie konsekwencją wcześniejszych trendów zaburzających proporcje między nimi a dynamizujących proces starzenia ludności ogółem, w tym zasobów pracy. Zasoby pracy nie tylko ulegną zmniejszeniu, ale występują w ich obrębie znaczne przesunięcia.

Pogłębieniu ulegnie regres ludności, którego ilustracją będzie odwrócona piramida wieku o wąskiej podstawie tworzonej przez mało liczne młode roczniki, rozszerzająca się ku górze za sprawą liczniejszych, ale malejących w czasie roczników w wieku produkcyjnym (z rosnącym udziałem w tej grupie osób, w tzw. niemobilnym wieku produkcyjnym) oraz starszych roczników (w wieku 60+/65+) z wyraźnym wzrostem liczby osób w wieku powyżej 75 lat, co świadczyć będzie o nasilającym się tzw. podwójnym starzeniu.

W ciągu 28 lat – horyzontu prognozy demograficznej będzie obserwowane zmniejszanie i starzenie zasobów pracy, co w rezultacie pogorszy sytuację w zakresie podaży pracy oraz spowoduje wzrost obciążenia ludności w wieku produkcyjnym ludnością w wieku nieprodukcyjnym i poprodukcyjnym, głównie za sprawą dynamicznego wzrostu tej ostatniej, której udział w ogóle ludności w 2035 r. będzie wyższy o 12,2% w porównaniu z 2008 r.

Pogłębi się też proces starzenia, którego przejawem będzie zmiana relacji między ludnością w wieku przedprodukcyjnym i poprodukcyjnym. Udział tej pierwszej w ogółu ludności wyniesie w docelowym roku prognozy 13,7%, ta druga stanowić będzie 28,9%.

Tabela 11

Struktura ludności województwa opolskiego według prognozy do 2035 r. (w %)

Ogółem	Odsetek osób w wieku		
	produkcyjnym	przedprodukcyjnym	poprodukcyjnym
Rok 2008			
100,0	17,7	65,6	16,7
Rok 2010			
100,0	16,9	65,8	17,3
Rok 2015			
100,0	16,10	64,0	19,9
Rok 2020			
100,0	16,0	61,3	22,8
Rok 2025			
100,0	15,9	58,9	25,2
Rok 2030			
100,0	14,9	58,1	27,0
Rok 2035			
100,0	13,7	57,4	28,9

Źródło: Obliczenia własne na podstawie Prognozy ludności do 2035 r.

Powyższe tendencje i zmiany demograficzne przedstawione w ogólnym zarysie wskazują na ogromne wyzwania przed jakimi stoi region słabnący demograficznie, mający powody i przesłanki do dalszego trwania jako odrębny obszar na mapie kraju. Jego przyszłość zależy jednak od tego, czy uczyni się zeń region atrakcyjny i konkurencyjny poprzez odpowiednią politykę społeczno-ekonomiczną wykreowaną na szczeblu regionalnym, która potrafi wykorzystać atut, jakim są zasoby ludzkie Śląska Opolskiego.

BIBLIOGRAFIA

- [1] BALARYN J.: Sytuacja demograficzna Opolszczyzny po II wojnie światowej, Instytut Śląski w Opolu, 1975, s. 34
- [2] BALICKI J., FRĄTCZAK E., NAM CH.B.: Przemiany ludnościowe. Fakty – interpretacje – opinie. Mechanizmy przemian ludnościowych. Globalna polityka ludnościowa, Instytut Politologii Uniwersytetu Kardynała S. Wyszyńskiego w Warszawie, Warszawa 2003
- [3] HEFFNER K.: Przebieg procesów depopulacyjnych na Opolszczyźnie, w: Procesy wyludniania się wsi w regionie opolskim. Praca zbiorowa pod red. K. Heffnera, Opole 1990
- [4] HEFFNER K., RAUZIŃSKI R.: Region migracyjny w: Wybrane aspekty demograficzne, społeczne i gospodarcze na przykładzie Śląska Opolskiego, Politechnika Opolska, Opole 2003
- [5] HEFFNER K., SOLGA B.: Praca w RFN i migracje polsko-niemieckie a rozwój regionalny Śląska Opolskiego, Instytut Śląski w Opolu, Opole 1999
- [6] HEFFNER K., SOLGA B.: Współczesna mobilność Polaków a regionalny kontekst procesów migracyjnych w: Zmieniająca się rola migracji. Red. nauk. B. Solga, PIN Instytut Śląski, Opole 2009
- [7] JOŃCZY R.: Wpływ procesów migracyjnych ludności autochtonicznej na rynek pracy i dysharmonię rozwoju województwa opolskiego, WUP, Opole 2006
- [8] PIETRUCHA J.: Polityka regionalna w procesie transformacji ustrojowej, Politechnika Śląska, Gliwice 1996, Skrypt Uczelniany 1930
- [9] RAUZIŃSKI R.: Historyczne kształtowanie się procesów migracji zagranicznych (stałych i czasowych) na Śląsku Opolskim w: Uwarunkowania rozwoju regionalnego województwa opolskiego ze szczególnym uwzględnieniem migracji zagranicznych, red. nauk. K. Heffner, Urząd Marszałkowski, Politechnika Opolska, Opole 2002
- [10] RAUZIŃSKI R.: Społeczeństwo Śląska Opolskiego w latach 1989–2020 (Aspekty demograficzne i społeczne), Wyd. Instytut Śląski Sp. z o.o., Opole 2002
- [11] ROSSET E.: Bilans reprodukcji ludności na ziemiach zachodnich i północnych. Studia nad zagadnieniami gospodarczymi i społecznymi ziem zachodnich, Instytut Zachodni, Poznań 1970
- [12] ZAGÓROWSKA A.: Rynek pracy a zmiany demograficzne dawnych województw makroregionu południowego. Dynamika, struktura, aspekty przestrzenne, prognoza, Opole 2001

Agata Zagórowska

RYNEK PRACY WOJEWÓDZTWA OPOLSKIEGO

Funkcjonująca przez ponad 40 lat gospodarka centralnie planowana w Polsce z definicji była gospodarką nierynkową, gdyż podstawowe kategorie rynku, jakimi są popyt i podaż były wynikiem działania mechanizmów dyrektywno-dystrybucyjnych (nakazowo-rozdzielczych).

Rynek pracy w tym systemie był zniekształcony przez dwa zjawiska, pierwsze polegające na sprzeczności pomiędzy deficytem siły roboczej a ukrytym bezrobociem, drugie występujące w postaci wadliwej struktury zatrudnienia¹.

Ówczesna praktyka gospodarowania oznaczała, iż punktem wyjścia w planowaniu społeczno-gospodarczym w sferze zatrudnienia była przewidywana podaż pracy, do której dostosowywano odpowiednio liczbę miejsc pracy. Wynikało to z dwóch zasadniczych przesłanek:

1. z realizowanej w polityce zatrudnienia doktryny pełnego zatrudnienia, rozumianej jako uwolnienie gospodarki od groźby bezrobocia, a nie jako pełne i racjonalne wykorzystanie istniejącego w kraju potencjału pracy;
2. z faktu, iż zatrudnienie było najtańszym i najłatwiej dostępnym czynnikiem produkcji². System rynku pracy w centralnie sterowanej gospodarce planowej tworzył potężny popyt na siłę roboczą, powodując stały niedobór podaży pracy ludzkiej przy równoczesnym występowaniu na dużą skalę tzw. bezrobocia ukrytego, nazwanego przez J. Kornaia bezrobociem w miejscu pracy³. Wyrażało się ono znacznymi stratami czasu pracy, niepełnym wykorzystaniem kwalifikacji zatrudnionych pracowników, skutkiem czego był niski poziom średnich płac

¹ A. Zagórowska, Rynek pracy a zmiany demograficzne dawnych województw makroregionu południowego. Dynamika, struktura, aspekty przestrzenne, prognoza, Politechnika Opolska Wydział Zarządzania i Inżynierii Produkcji, Opole 2001

² L. Kozioł, A. Poczowski, Gospodarowanie zasobami pracy, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków 1988

³ J. Kornai, Niedobór a rozwój gospodarczy, PWE, Warszawa 1985

oraz obniżająca się motywacja do pracy, prowadzące do powstania tzw. drugiego obiegu w gospodarce, który zwykle funkcjonuje kosztem pierwszego⁴.

Ekstensywny sposób gospodarowania zasobami pracy (określany jako system wysokiego zatrudnienia i niskich płac) musiał zatem doprowadzić do nierównowagi na rynku pracy.

Swoista dla gospodarki centralnie kierowanej sprzeczność polegająca na współistnieniu bezrobocia ukrytego z niedoborem zatrudnionych oraz towarzysząca jej zniekształcona struktura zatrudnienia znajdowały wyraz w występowaniu bezrobocia ukrytego obejmującego znaczą część zatrudnionych. Szacunki przeprowadzone w odniesieniu do lat osiemdziesiątych wskazują, że sięgało ono nawet jednej trzeciej zatrudnionych w gospodarce⁵.

Zjawisko występowania bezrobocia ukrytego było implikacją nadmiernego gromadzenia zasobów siły roboczej, na które z kolei wpływ miało wiele czynników.

Po pierwsze – w gospodarce centralnie planowanej przedsiębiorstwa państwowe działały w warunkach tzw. miękkiego ograniczenia budżetowego, tzn. mogły liczyć na dotacje z budżetu państwa, gdy ich wydatki przewyższały przychody. W tej sytuacji występowała tendencja do zgłaszania przez przedsiębiorstwa nadmiernego popytu na siłę roboczą.

Po drugie – ważną rolę odegrały istniejące niedobory i „wąskie gardła” w procesie produkcji oraz nierytmiczność dostaw, które sprawiały, że poziom produkcji był ograniczony przez rozmiary deficytowych czynników produkcji, np. materiałów, a sama produkcja ulegała okresowym (nieprzewidywalnym) wahaniom. W takich warunkach przedsiębiorstwa nie były zainteresowane zwalnianiem zbędnych pracowników, gdyż stanowili oni rezerwę „na wypadek” wzmożonych dostaw.

Po trzecie – cena siły roboczej (w gospodarce centralnie planowanej) była niska, a zatem siła ta stanowiła tani czynnik produkcji, co skłaniało przedsiębiorstwa do wyboru tanich technik i technologii wytwarzania, w których głównym czynnikiem produkcji był człowiek.

Po czwarte – istotne znaczenie miała swoista „gra” między przedsiębiorstwami państwowymi a organem centralnym. Z jednej strony przedsiębiorstwa próbowały ukryć posiadane rezerwy produkcyjne, aby otrzymać niższe zadania produkcyjne do wykonania, z drugiej zaś zainteresowane były otrzymaniem od organu centralnego jak największego limitu zatrudnienia, gdyż wówczas łatwiej było wykonać zadania produkcyjne i otrzymać premię.

Nadmierna chłonność gospodarki na siłę roboczą prowadziła do silnej nierównowagi popytu na pracę nad jej podażą, czego ilustracją jest dysproporcja między liczbą wolnych miejsc pracy a liczbą osób poszukujących pracy, która

⁴ M. Kabaj, *Zatrudnienie a rozwój gospodarczy*, IPiSS, Warszawa 1984

⁵ E. Kwiatkowski, *Bezrobocie i zatrudnienie w: Elementarne zagadnienia ekonomii*, pod red. M. Milewskiego, PWN, Warszawa 1994

w 1988 r. wynosiła w Polsce rekordowe rozmiary. Przedsiębiorstwa zgłosiły wówczas 430 tys. wolnych miejsc pracy, co przy liczbie poszukujących pracy = 5,0 tys. oznaczało, że na 1 osobę poszukującą pracy przypadało 86 wolnych miejsc pracy. W II połowie 1989 r. zapowiedź reform rynkowych spowodowała, że ta wysoce anormalna sytuacja na rynku pracy zaczęła się zmieniać.

Nieźródnoważenie rynku pracy występowało we wszystkich jego przekrojach: terytorialnym, w zależności od płci i kwalifikacji.

Województwo opolskie należało do regionów o dużych dysproporcjach na rynku pracy, których główne przyczyny były analogiczne jak w całym kraju, lecz czynnikiem dodatkowo potęgującym nierównowagę na regionalnym rynku pracy Śląska Opolskiego były migracje, które w istotny sposób obniżały podaż pracy.

Opisane w poprzednim rozdziale tendencje w przebiegu procesów ludnościowych regionu opolskiego ujawniły zróżnicowanie przyrostu zasobów pracy w czasie, w miarę oddalania się od początków dekady lat siedemdziesiątych, w której na rynek pracy wchodziły roczniki powojennego wyżu demograficznego.

Tabela 1

Zasoby pracy w województwie opolskim w latach 1975–1989

Woje- wództwo	Zasoby pracy w tys. osób w latach				Przyrost zasobów pracy w % w latach		
	1975	1980	1985	1989	1975–1980	1980–1985	1985–1990
Opolskie	556,2	579,7	603,7	600,8	4,2	4,1	-0,5

Źródło: Roczniki statystyczne 1976, 1981, 1986, 1990 oraz obliczenia własne

Największy przyrost zasobów pracy w pierwszej połowie dekady lat 70. ubiegłego wieku, później słabnąca jego dynamika wynikała z cykliczności procesów demograficznych na opisywanym obszarze.

Wchodzący na rynek pracy wyż demograficzny poprzedzał następujący po nim niż. Na pogłębienie tendencji spadkowej w latach osiemdziesiątych wpłynęły migracje zagraniczne, w wyniku których ze Śląska Opolskiego wyjechało w latach 1981–1988 – 51 tys. osób w wieku produkcyjnym i liczba ta przewyższała o prawie 65% przyrost ludności w tej grupie⁶. Pogarszały one znacznie relacje między wolnymi miejscami pracy a poszukującymi pracy, która w województwie opolskim w latach 1975–1988 kształtowała się następująco: Z perspektywy czasu wydaje się, iż narastanie dysproporcji nieuchronnie prowadziło do zmian systemowych.

Rynek pracy województwa opolskiego do połowy 1989 r. nosił znamiona rynku pracownika z konsekwencjami, o których wzmiankowano powyżej.

Zapoczątkowana w 1990 r. transformacja polskiej gospodarki oznaczająca proces przechodzenia od gospodarki centralnie planowanej do gospodarki ryn-

⁶ A. Zagórska, Rynek pracy..., op. cit.

Tabela 2

Dostępność pracy w województwie opolskim w latach 1975–1989

1975			1980		
Liczba wolnych miejsc pracy (w)	Liczba poszukujących pracy (P)	Stosunek W/P	Liczba wolnych miejsc pracy (w)	Liczba poszukujących pracy (P)	Stosunek W/P
2903	89	33	1698	115	15
1985			1989		
Liczba wolnych miejsc pracy (w)	Liczba poszukujących pracy (P)	Stosunek W/P	Liczba wolnych miejsc pracy (w)	Liczba poszukujących pracy (P)	Stosunek W/P
7287	12	607	10432	27	386

Źródło: A. Zagórska, Rynek pracy a zmiany... op. cit.

kowej, będącej precedensem nie mającym odpowiednika w historii, przyniosła ze sobą nowe zjawiska, w tym m.in. wysoki poziom jawnego bezrobocia. Uwidoczniała również kluczową rolę rynku pracy, stanowiącego swoiste „zwierciadło”, w którym odbijają się procesy zachodzące w mechanizmach i instrumentach gospodarczych, co sprawia, że sytuacja na rynku pracy jest jedną z determinant funkcjonowania gospodarki jako całości⁷.

W modelowym ujęciu rynek pracy składa się z trzech elementów: podaży pracy, popytu na pracę, ceny pracy (płacy) i wyraża relacje między nimi, a ściślej biorąc: między pracownikami i pracodawcami w związku z wymianą pracy na płacę⁸.

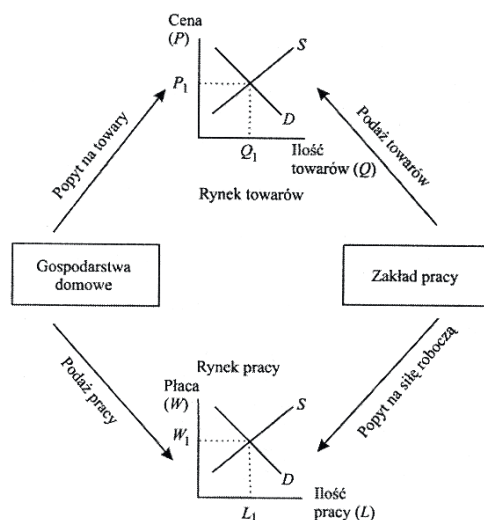
Każda z tych wielkości kształtowana jest pod wpływem wielu czynników: gospodarczych, demograficznych, edukacyjnych, technologicznych, instytucjonalnych, których natężenie jest zmienne (w czasie i zróżnicowane przestrzennie) i ma wpływ na kształtowanie równowagi lub nierównowagi.

W przypadku nierównowagi może ona przybrać postać przewagi popytu na pracę nad jej podażą, co miało miejsce w gospodarce centralnie planowanej albo nadwyżki podaży pracy nad popytem na nią, zwaną bezrobociem.

W teorii gospodarki rynkowej przyjmuje się, iż bezrobocie jest immanentną cechą wolnego rynku, gdyż mechanizm rynkowy wymusza zmiany zmierzające do unowocześnienia struktury gospodarki oraz jej efektywności. Dokonują się one przez upadek nieefektywnych czy przestarzałych przedsiębiorstw, co przy braku elastyczności aparatu wytwórczego z zakresu absorpcji zwalnianych pracowników, powoduje bezrobocie.

⁷ Ekonomia rynku pracy, red. D. Kotlorz, AE im. K. Adamieckiego w Katowicach, Katowice 2007

⁸ Ibidem



Rys. 1. Miejsce rynku pracy w gospodarce rynkowej – model

Źródło: Wymiary polityki społecznej pod red. O. Kowalczyk i S. Kamińskiego. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2009.

Przemiany ustrojowe w Polsce wymusiły radykalną zmianę w zakresie zatrudnienia poprzez jego restrukturyzację i racjonalizację, której kosztem ubocznym stało się bezrobocie występujące w znanych z teorii ekonomii rodzajach: cyklicznym, strukturalnym, frykcyjnym oraz jako tzw. bezrobocie transformacyjne⁹.

Bezrobocie frykcyjne wiąże się z dynamiką rynku pracy w gospodarce rynkowej i wynika z niedopasowań w czasie pomiędzy pewną liczbą wolnych miejsc pracy a pewną liczbą osób poszukujących pracy, także wtedy, gdy popyt na pracę jest równoważony jej podażą¹⁰. U podstaw bezrobocia strukturalnego leżą zmiany w strukturze popytu na pracę i strukturze podaży pracy w przekrojach zawodowym, przestrzennym, gałęziowym. Bezrobocie cykliczne związane jest z okresowym osłabieniem ogólnej aktywności gospodarczej, co może wyrażać się zarówno w niedostatecznym popycie, jak i w zmianach podaży¹¹. W Polsce dodatkowym czynnikiem kreującym bezrobocie stały się zmiany transformacyjne, których rezultatem był nie tylko wzrost liczby osób bez pracy, ale też przesunięcia pomiędzy dwoma sektorami: nierynkowym i rynkowym, głównie prywatnym¹².

Ze względu na to, iż rynek pracy jest terminem wielce złożonym, gdyż występuje w wielu wymiarach zazwyczaj uogólniającym, jako abstrakcja ekonomiczna

⁹ B. Woźniak, *Bezrobocie równowagi i nierównowagi a polityka państwa wobec rynku pracy*, Poznań 2008

¹⁰ E. Kwiatkowski, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Warszawa 2002

¹¹ Ibidem

¹² M. Socha, U. Sztanderska, *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, Warszawa 2000

i konkretyzującym w postaci chęci podjęcia pracy, konfrontacji ofert pracy. Bezrobocie nie jest zjawiskiem homogenicznym¹³.

Generowane przez wiele czynników, może być rozpatrywane przedmiotowo jako niezrealizowana podaż pracy, będącą rezultatem nierównowagi między podażą zasobów ludzkich a popytem na pracę, oraz podmiotowo jako przymusową bezczynnością zawodową osób zdolnych do pracy i zgłaszających gotowość jej podjęcia¹⁴. Może mieć różną trwałość oraz zasięg.

Pomiar bezrobocia nabiera ostatecznego znaczenia z uwagi nie tylko na jego złożoność, ale przede wszystkim rozległe skutki: indywidualne, społeczne, psychologiczne, ekonomiczne, zdrowotne i polityczne.

Zjawisko bezrobocia w Polsce oprócz tego, że nabrało trwałego charakteru zaczęło się też silnie różnicować regionalnie i podlegać zmianom w czasie, w zakresie wolumenu i struktury. Do województw, którego sytuacja na rynku pracy nie należała do najtrudniejszych, ale kształtowała się poniżej wzorca krajowego stopy bezrobocia należało województwo opolskie.

Przed transformacją ustrojową należało ono do grup województw o wysokim poziomie rozwoju gospodarczego, lecz w miarę upływu dekady lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku zaczęło stopniowo tracić swoją pozycję. Modernizacja i restrukturyzacja gospodarki regionu, aczkolwiek przyniosły liczne pozytywne rezultaty, to jednak nie przyczyniły się do wzrostu konkurencyjności regionu, jego atrakcyjności inwestycyjnej oraz jako miejsca pracy i zamieszkania młodych i dobrze wykształconych ludzi¹⁵. Deficyt miejsc pracy, zwłaszcza brak różnorodnych i interesujących miejsc pracy, zmniejsza atrakcyjność każdego obszaru, której miarą jest relacja napływu do odpływu ludności.

Śląsk Opolski ze względu na migracyjny charakter zaprezentowany w poprzednim rozdziale znalazło się w swoistej pętli, gdyż brak miejsc pracy, będący czynnikiem wypychającym, przyczynił się do spadku atrakcyjności regionu, o czym świadczy ogólne saldo migracji, utrzymujące się od dziesiątków lat na ujemnym poziomie.

Sytuacja na rynku pracy determinowana jest wieloma czynnikami ekonomicznymi, społecznymi i demograficznymi. Istotną rolę w jej kształtowaniu należy przypisać zjawiskom i procesom demograficznym, w wyniku których tworzy się struktura demograficzna, która rozpatrywana według ekonomicznych grup wieku określa wolumen i cechy zasobów pracy, czyli podażową stronę pracy.

Istotne znaczenie dla rozwoju rynku pracy w różnym jego zasięgu od lokalnego po globalny ma zdolność do generowania nowych miejsc pracy oraz likwi-

¹³ E. Kryńska, J. Suhecki, B. Suhecka, Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010, Warszawa 1998

¹⁴ Z. Pisz, Zadania społeczne, Wrocław 1999

¹⁵ A. Zagórska, Struktura społeczno-gospodarcza Opolszczyzny, w: Nowa gospodarka społeczna w rozwoju regionalnym i społecznym. Red. Nauk. E. Leś, M. Ołdak „Zeszyty Gospodarki Społecznej”, t. 3, Warszawa 2008

dowanie istniejących, a w zasadzie zachodzące między nimi relacje podlegające zmianom pod wpływem wielu zmieniających się w czasie czynników wpływających na popytową stronę rynku pracy. Udział czynnika demograficznego (zasobów pracy w tworzeniu nierównowagi) na rynku pracy województwa opolskiego przedstawia tabela 3.

Tabela 3

Zasoby pracy oraz pracujący w województwie opolskim w latach 1990–2008

Zasoby pracy w latach			Przyrost (+), spadek (-) zasobów pracy w latach 1999–2008 w tys. osób	Pracujący			Przyrost (+), spadek (-) zasobów pracy w latach 1999–2008 w tys. osób
1990	2002	2008		1990	2000	2008*	
603,6	663,9	677,6	+74,0	4233,1	337,1	203,8	-219,3

* prezentowane dane dotyczące pracujących w jednostkach, w których liczba pracowników przekracza 9 osób oraz jednostkach budżetowych, niezależnie od liczby pracujących.

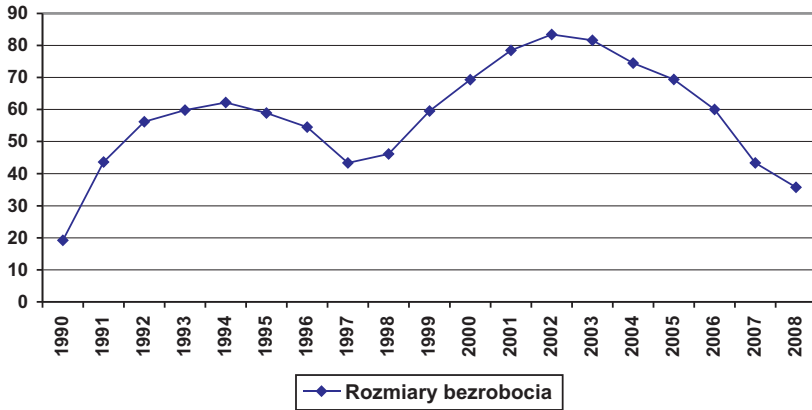
Źródło: Rocznik Statystyczny Województwa Opolskiego, Opole 1991. Raport z wyników spisów powszechnych, Województwo Opolskie 2002. Urząd Statystyczny w Opolu, Opole 2003 (seria „Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań, Powszechny Spis Rolny”) oraz Rynek pracy w województwie opolskim w 2008 r. „Analizy statystyczne”, US w Opolu, wrzesień 2009

Przyrost potencjalnych zasobów pracy w latach 1990–2008 wyniósł 74 tys. osób. W związku z czym wzrastała presja na rynek pracy mimo postępującej dezaktywizacji zawodowej (współczynnik aktywności zawodowej osiągał czasami wartość niższą niż 50%), a w 2008 r. wyniósł zaledwie 51,1%.

Sytuacja lokalnego rynku pracy zdeterminowana jest przez makroekonomiczną politykę gospodarczą, której składowe to m. in.: tempo wzrostu gospodarczego, efektywność gospodarki, koszty zatrudnienia, produktywność społeczna, model wzrostu gospodarczego (pro- lub bezzatrudnieniowy), ranga zatrudnienia wśród makrocelów gospodarczych. Mogą one sprzyjać lub ograniczać zdolność rynku pracy do osiągnięcia równowagi. W przypadku polskiego rynku pracy, na wszystkich jego poziomach ją utrudniały¹⁶, co staje się widoczne po prześledzeniu kształtowania się zjawiska bezrobocia w latach 1990–2008 na przykładzie regionalnego rynku pracy Opolszczyzny oraz kształtowania się zatrudnienia. W latach 2000–2008 w województwie opolskim nastąpił spadek przeciętnego zatrudnienia i wyniósł on aż 19,1 tys. osób tj. o 10,1%.¹⁷ Wahanie koniunktury, zwłaszcza jej spadki powodowały, że w całym opisywanym okresie występowała dychotomia między podażą pracy a popytem na nią, tworząc zjawisko bezrobocia, co ilustruje rys. 1.

¹⁶ D. Kotlorz, Śląski rynek pracy w: Sześćdziesiąt lat polityki społecznej w Polsce. Księga pamiątkowa poświęcona osiemdziesięcioleciu prof. zw. dr hab. Lucyny Frąckiewicz, Pr. zbiorowa pod red. A. Rączaszka, Katowice 2006

¹⁷ Rynek pracy w 2008 r., US Opole 2009



Rys. 2. Rozmiary bezrobocia w województwie opolskim w latach 1990–2009 w tys. osób

Amplituda wahań bezrobocia wskazuje na dużą wrażliwość polskiej gospodarki na czynniki zewnętrzne i brak skutecznych działań ze strony państwa w obszarze rynku pracy. Pojawienie się tzw. efektu unijnego, w postaci radykalnej poprawy sytuacji na krajowym, regionalnych i lokalnych rynkach pracy, dawało nadzieję na długofalowy, pozytywny trend. Jednak światowy kryzys finansowy i gospodarczy dający się odczuć w Polsce już pod koniec 2008 r. odwrócił korzystną tendencję na polskim rynku pracy.

Biorąc pod uwagę różne czynniki i uwarunkowania, lata 1990–2009 można podzielić z punktu widzenia kształtowania się bezrobocia w Polsce, a także w województwie opolskim na 5 okresów.

Pierwszy obejmujący lata 1990–1994 to ujawnienie się bezrobocia i wysokiej jego dynamiki, jako efekt reakcji zatrudnienia na recesję towarzyszącą transformacji oraz usuwanie nadmiernego zatrudnienia.

Drugi okres przypadający na lata 1995–1997, w którym główną rolę w spadku bezrobocia odgrywało ożywienie gospodarcze, lecz jego zmniejszenie było spowodowane również obniżeniem zawodowej aktywności ludności.

Trzeci okres obejmujący lata 1995–2002 charakteryzował się ponownym wzrostem bezrobocia w wyniku „przegrzania” koniunktury, na co nałożył się tzw. kryzys rosyjski i koszty wprowadzonych tzw. wielkich reform: administracyjno-terytorialnej, edukacyjnej, zdrowotnej i emerytalnej oraz wzrost zasobów pracy. Nasilająca się dychotomia między kształtowaniem się zasobów pracy a liczbą pracujących sprawiła, że zasoby pracy w 2003 r. niemal dwukrotnie przewyższyły liczbę pracujących w województwie opolskim.

Czwarty okres trwający od 2003 r. do 2008 r. cechował przyśpieszający wzrost gospodarczy, co wraz z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej i otwarciem wielu rynków pracy, dawało począwszy od 2006 r. dywidendę w postaci radykalnego zmniejszenia bezrobocia.

Piąty okres rozpoczął się w końcu 2008 r. i trwa nadal, cechuje go wzrost bezrobocia wynikający ze słabnącej koniunktury, której następstwem jest spadek popytu na pracę¹⁸.

Na szczególną uwagę zasługuje okres kojarzony z tzw. efektem unijnym, pokazany na tle 2000 r. Akcesja Polski do UE pociągnęła za sobą wiele pozytywnych zmian w gospodarce kraju, ale i poszczególnych regionów. Stymulowanie gospodarki środkami pochodzącymi z funduszy unijnych dało rezultaty widoczne również na rynku pracy. Radykalnie spadło bezrobocie, mierzone stopą bezrobocia (tab. 4) i przekształcała się jego struktura.

Dla województwa opolskiego znamienne jest, iż stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie niższym od krajowego mniej więcej do połowy dekady lat dziewięćdziesiątych, co dawało iluzję, że gospodarka regionu dobrze radzi sobie z transformacją. Kolejne lata pokazują pewną bezradność w zakresie walki z bezrobociem, co przekładało się na wyższą od krajowej wartość stopy bezrobocia.

Tabela 4

Stopa bezrobocia w Polsce i województwie opolskim w latach 1990–2008

Wyszczególnienie	Stopa bezrobocia w %					
	1990	1995	2000	2002	31.04.2004	2008
Polska	6,1	14,9	15,1	18,0	19,9	9,5
Województwo opolskie	3,8	14,0	15,7	19,4	21,0	9,9

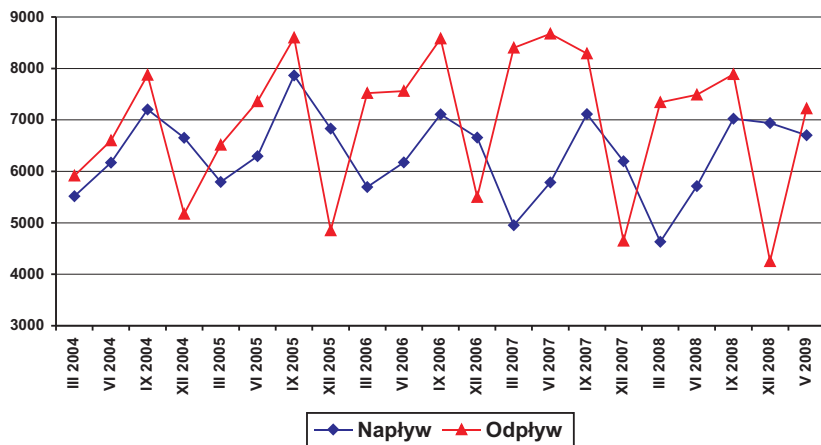
Zródło: Dane WUP w Opolu

Przedstawienie bezrobocia jako zasobu, nie ukazuje jednak wielu ważnych procesów, które zachodzą na rynku pracy. Narzędziem umożliwiającym uzupełnienie informacji o rynku pracy jest analiza od strony strumieni, czyli osób „przepływających” między stanami zatrudnienia, bezrobocia i bierności zawodowej. W przypadku bezrobocia dotyczy ona napływu osób do zasobu bezrobotnych oraz ich odpływu.

Ruch bezrobotnych w województwie opolskim w ciągu pięciu lat członkostwa Polski w UE wykazywał nadwyżkę odpływu (wyłączeń) z bezrobocia nad odpływami (nowymi rejestracjami), co potwierdzało zmniejszanie się zasobu bezrobotnych w regionie. Ilustracja owych strumieni w ujęciu kwartalnym wskazuje na wyraźny ich związek z porami roku – sezonowością niektórych prac, o czym świadczą szczyty odpływów przypadające na miesiąc wrzesień i ich minima występujące w miesiącu grudniu. Pozwala to uchwycić rodzaj bezrobocia, jakim jest

¹⁸ K. Głąbicka, Rynek pracy w jednoczącej się Europie. Wybrane zagadnienia do studiowania. Warszawa 2005. B. Woźniak, Bezrobocie równowagi i nierównowagi a polityka państwa wobec rynku pracy. Wydaw. Akademii Ekonomicznej, Poznań 2008

bezrobocie sezonowe, którego przyczyną jest nierytmiczność pracy w rolnictwie czy budownictwie.



Rys. 3. Ruch bezrobotnych w województwie opolskim w latach 2004–2008

Lata akcesji zmieniły strukturę napływu i odpływu (tabela 2).

Tabela 5

Napływ i odpływ bezrobotnych w województwie opolskim według przyczyn w latach 2004–2009

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Napływ ogółem, w tym	6652	6833	6659	6198	6937	6648
– po raz pierwszy	1008	1045	741	733	960	1561
– do 25 roku życia	2136	2051	1670	1849	1993	2019
– z przyczyn zakładu pracy	104	92	105	64	101	236
– po aktywnych formach**	449	1188	2246	2267	1889	1588
Odpływ z bezrobocia ogółem, w tym:	5172	4851	5499	7522	4251	7377
– podjęcie pracy	2043	2318	2005	1839	1512	2850
– brak potwierdzenia gotowości do pracy	2218	1753	1587	1417	1374	2001
– skierowanie na staż lub szkolenie	298	189	426	457	464	1099
– przygotowanie zawodowe w miejscu pracy	–	–	43	89	53	0
– rezygnacja dobrowolna z usług PUP	201	236	316	209	253	396
– nabycie praw do renty lub emerytury	42	28	33	32	36	21
– skierowanie do prac społecznie użytecznych	–	–	579	299	401	530

* w grudniu danego roku, dla 2009 r. dane na 31 maja

** prace interwencyjne, roboty publiczne, przygotowanie zawodowe, prace społecznie użyteczne

Źródło: Jak w tabeli 1.

Charakterystyczne dla napływu bezrobotnych w badanym okresie jest to, iż utrzymywał się on na zbliżonym poziomie. Odchylenie w stosunku do roku badanego (2004) nie przekraczało 10% i wynosiło 7 punktów procentowych in minus w 2007 r. i in plus 4 punkty procentowe w 2008 r. Większe wahania występowały w odpływie bezrobotnych. Na szczególną uwagę zasługuje rok 2007, w którym odpływ z bezrobocia był najwyższy i wyniósł 7522 osoby, a nadwyżka odpływu nad dopływem osiągnęła najwyższy poziom 1324 osoby. Świadczy to o wysokim popycie na pracowników, który w ewidentnie korzystny sposób wpływał na rynek pracy regionu.

W 2004 r. wśród rejestrowanych kategorii osób bezrobotnych, największy odsetek stanowiły osoby poniżej 25 roku życia – 32,1%, by w 2006 r. spaść do poziomu 25%, co uprawnia do wyciągnięcia wniosku, że ta grupa osób odznaczająca się największą mobilnością, skorzystała z otwarcia wielu europejskich rynków pracy. Analogicznie kształtowała się sytuacja osób rejestrujących się po raz pierwszy. Trend ten uległ odwróceniu już w 2007 r.

Analizując napływ do bezrobocia od strony przyczyn, trzeba też zwrócić uwagę na systematyczny wzrost absolutny i względny osób powracających do bezrobocia po aktywnych formach, o czym przekonuje wielokrotny wzrost wartości odsetka tej grupy zarejestrowanych bezrobotnych w ogólnej ich liczbie z 6,7% w 2004 r. do 36,8% w 2007 r. Skłania to do wyrażenia poglądu, iż nie był to skuteczny instrument walki z bezrobociem.

Analizując ruch bezrobotnych w aspekcie odpływu z bezrobocia wyraźnie widać, że najskuteczniejszą formą walki z bezrobociem jest tworzenie miejsc pracy, chociaż brak potwierdzenia gotowości do pracy wpłynął w zbliżonym stopniu na kształtowanie się tego strumienia. Wzrost osób kierowanych na staż lub szkolenie oraz do prac społecznie użytecznych potwierdza, że jest to nie tylko akceptowana, ale i zdobywająca coraz więcej zwolenników skuteczna forma walki z bezrobociem.

Wzrost popytu na pracę zarówno na wewnętrznym, jak i zewnętrznym: krajowym i europejskim rynku pracy do połowy 2008 r. potwierdzał również spadek liczby bezrobotnych przypadających na jedną ofertę pracy, która w 2004 r. wynosiła 92, a w 2008 r. zaledwie 22 osoby bezrobotne na 1 ofertę pracy. W maju 2009 r. 13 osób przypadało na 1 ofertę. Od początku ujawnienia się bezrobocia w Polsce po 1989 r., ma ono kobiecy charakter. Wśród bezrobotnych przeważają kobiety i one też w przypadku pogarszającej się sytuacji na rynku pracy, w pierwszej kolejności tracą pracę.

W omawianym okresie zmianom w rozmiarach bezrobocia towarzyszyły przeobrażenia jego struktury według: wieku, poziomu wykształcenia, czasu pozostawania bez pracy, stażu pracy.

Analiza poszczególnych struktur skłania do typowania grup osób dla których bezrobocie jest, względnie staje się coraz poważniejszym problemem. Biorąc pod uwagę kryterium wieku (tabela 3) trzy subgrupy (18–24, 25–34, 45–54) wykazywały względną stabilność udziału w ogółu bezrobotnych.

Tabela 6

Liczba i odsetek bezrobotnych według wieku w województwie opolskim w latach 2004–2008

Kategoria wiekowa	lata											
	2000		2004		2005		2006		2007		2008	
	tys.	%	tys.	%	tys.	%	tys.	%	tys.	%	tys.	%
18–24	19797	28,6	16132	21,6	14256	20,5	11811	19,7	8088	18,6	7268	20,4
25–34	18039	26,0	19642	26,3	19837	26,3	15570	25,4	10990	25,4	9323	26,1
35–44	17055	24,6	16860	22,6	14868	21,4	11979	19,9	8149	18,8	6313	17,7
45–54	12773	18,4	18375	24,7	17689	25,5	15812	26,4	11647	26,9	9021	25,3
55–59	1647	2,4	2966	4	3680	5,3	4148	6,9	3707	8,6	3166	8,8
60–64	1647	2,4	578	0,8	666	1	738	1,2	757	1,7	607	1,7

Źródło: Dane WUP w Opolu

Wysoki procent młodych ludzi (18–24), który już na początku dorosłego życia doświadczają bezrobocia jest problemem, o różnorodnych konsekwencjach ze względu na kształtowanie się postaw ekonomicznych, społecznych i politycznych.

W kategorii wiekowej 35–44 lata zauważa się spadek owego odsetka w stosunku do ogółu w 2008 r. o prawie pięć punktów procentowych w porównaniu z 2004 r., stanowiąc tym samym przejaw wzrostu aktywności tej kategorii osób na rynku pracy. Pogarszała się natomiast sytuacja osób w najstarszych grupach wieku, potwierdzając ich dyskryminację przez pracodawców, co nabiera szczególnej wymowy w kontekście zachodzących procesów demograficznych, a zwłaszcza procesu starzenia się ludności i zasobów pracy.

Wpływ kształcenia na sytuację na rynku pracy jest ważnym ogniwem w zależnościach występujących pomiędzy gospodarką, rynkiem pracy a systemem kształcenia mających charakter sprzężeń zwrotnych. System edukacji kształtuje bowiem jakościową stronę zasobów pracy.

Struktura bezrobotnych według poziomu wykształcenia dostarcza zatem ogólnych informacji o skali niedopasowań między systemem kształcenia a zapotrzebowaniem gospodarki na konkretne kwalifikacje, a więc o bezrobociu strukturalnym.

Wzrost odsetka osób z wyższym wykształceniem wśród ogółu bezrobotnych, oznacza prawidłowość wynikającą ze wzrostu ogólnego poziomu wykształcenia i uznać trzeba za niekorzystną tendencję na rynku pracy, której przyczyny tkwią w niedopasowaniach nie tylko czasowych, ale i ofert ze strony edukacji do potrzeb rynku pracy oraz niskiej chłonności gospodarki na kadry z wyższym wykształceniem. Wynika to zarówno z masowości kształcenia na poziomie wyższym, co wraz z negatywnymi jej skutkami w postaci inflacji wykształcenia, a przede wszystkim spadku jego jakości, a także względnego nasycenia kadrami, jak i braku zdolności

Tabela 7

Struktura bezrobotnych według wykształconych w województwie opolskim
w latach 2004–2008 (w %)

Wykształcenie	lata											
	2000		2004		2005		2006		2007		2008	
	tys.	%	tys.	%	tys.	%	tys.	%	tys.	%	tys.	%
ogółem, w tym:	69311	10,0	74553	100	69396	100	60058	100	43338	100	35698	100
wyższe	1741	2,5	3192	4,3	3366	4,9	3218	5,3	2639	6,1	2625	7,4
policealne i średnie zawodowe	13977	20,2	15290	20,5	14121	20,4	12371	20,6	9009	20,8	7342	20,6
średnie ogólnokształcące	4848	7,0	4492	6,0	4598	6,6	4679	7,8	3676	8,5	3389	9,5
zasadnicze zawodowe	25762	37,2	25163	33,8	22720	32,7	18306	30,5	12576	29	10087	28,2
podstawowe i niepełne podstawowe/gimnazjum i niższe*	22983	33,1	26416	35,4	24591	35,4	21484	35,8	15478	35,6	12255	34,3

* Od 2005 kategoria „gimnazjum i niższe” zastąpiła „podstawowe i niepełne podstawowe”.

Źródło: Rocznik Statystyczny Woj. Opolskiego 2001, US Opole 2001

do kreowania odpowiednich miejsc pracy. We wszystkich tych przypadkach mamy do czynienia z niedostrzeganiem lub niedocenianiem roli kapitału ludzkiego jako czynnika rozwoju regionu¹⁹.

Struktura bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy informuje, w jakim stopniu czas degraduje osoby bezrobotne pod względem kwalifikacji, poczucia własnej wartości, samooceny, oceny przez pracodawców. Im większy jest odsetek osób krótko pozostających w stanie bezrobocia, tym mniejszy ubytek kapitału ludzkiego wynikający nie tylko z niewykorzystania, ale i deprecjacji kwalifikacji. W latach 2004–2008 nastąpiło wyraźne skrócenie czasu pozostawania bez pracy.

Dane zawarte w tabeli 5 wskazują na istotny spadek z 32,9% w 2004 r. do 15,9% w 2008 r. odsetka osób pozostających bez pracy powyżej dwóch lat. Dwukrotnie natomiast wzrósł udział osób pozostających bez pracy do jednego miesiąca i razem z grupą osób bezrobotnych do trzech miesięcy, stanowili oni 42,7%. Pozytywne zmiany tej struktury nie mogą jednak przesłonić faktu, iż

¹⁹ R. Rauziński, Kształcenie i zatrudnienie kadr z wyższym wykształceniem na Śląsku Opolskim na tle uwarunkowań demograficznych do 2020 r. W: Regionalna polityka edukacyjna, pod redakcją R. Rauzińskiego, T. Sołdry-Gwiżdż, PIN – Instytut Śląski w Opolu, Komitet Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN, Komisja Regionalna Polityki Społecznej, Politechnika Opolska, Opole 2008_

Tabela 8

Liczba i odsetek bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy
w województwie opolskim w latach 2004–2008 [w %]

Czas pozostawania bez pracy [m-ce]	Lata											
	2000		2004		2005		2006		2007		2008	
	tys.	%	tys.	%	tys.	%	tys.	%	tys.	%	tys.	%
Ogółem bezrobotni, w tym: do 1 miesiąca	16,7	24,1	5576	7,5	5685	8,2	5172	8,6	4770	11,0	5451	15,3
1–3	16,7	24,1	10541	14,1	11204	16,1	9632	16,0	8933	20,6	9814	27,4
3–6	10,0	14,4	9837	13,2	9736	14,1	8136	13,5	6521	15,0	6111	17,1
6–12	17,9	20,1	11343	15,2	9716	14,0	9180	15,3	5702	13,2	4873	13,7
12–24	14,6	21,1	12756	17,1	10230	14,7	9705	16,2	5612	13,0	3781	10,6
powyżej 24	14,1	20,3	24500	32,9	22825	32,9	18233	30,4	11800	27,2	5668	15,9

Źródło: Jak w tabeli 4

prawie ¼ bezrobotnych była bez pracy powyżej 1 roku, co dla tych osób oznacza utrwalenie stanu „bycia bezrobotnym” i uzależnienie od pomocy społecznej, czyli wejście na „ścieżkę” bezrobocia, z której tym trudniej zejść, im dłużej pozostaje się bezrobotnym.

Tabela 9

Liczba i odsetek bezrobotnych według stażu pracy w województwie opolskim w latach 2004–2008

Staż pracy [w latach]	lata									
	2004		2005		2006		2007		2008	
	tys.	%	tys.	%	tys.	%	tys.	%	tys.	%
Bez stażu	14145	19,0	13305	19,2	12008	20,0	8659	20,0	7020	19,7
1 rok i mniej	7948	10,7	7569	10,9	6771	11,3	5070	11,7	4408	12,3
1–5	15606	20,9	14412	20,8	12208	20,3	8752	20,2	7580	21,2
5–10	10547	14,1	9703	14,0	8196	13,6	5704	13,2	4556	12,8
10–20	14048	18,8	12782	18,4	10820	18,0	7597	17,5	5886	16,5
20–30	10622	14,3	9818	14,1	8263	13,8	5951	13,7	4806	13,5
30 i więcej	1637	2,2	1807	2,6	1792	3,0	1605	3,7	1442	4,0

Źródło: jak w tabeli 1.

Cechą charakterystyczną dla struktury bezrobotnych według stażu pracy w badanym okresie był wzrost odsetka osób bez stażu pracy, o stażu krótszym niż 1 rok oraz legitymujących się stażem od 1–5 lat. Łącznie stanowili oni 53,2%

ogółu bezrobotnych. Małe doświadczenie zawodowe lub jego brak zawsze stanowi przeszkodę w znalezieniu pracy, jednakże dla osób z długim stażem pracy jest o wiele trudniejsze, czasami wręcz niemożliwe, ze względu na wiek i posiadane kwalifikacje. Wszelkie przejawy poprawy ich sytuacji, zauważalne na opolskim rynku pracy, można uznać za pozytywny objaw.

Analiza bezrobocia w latach 2004–2008 pokazuje wyraźnie występowanie tzw. Efektu unijnego i jego korzystnego wpływu na kształtowanie się relacji na rynku pracy. Spadek bezrobocia i pozytywne częściowo zmiany jego struktury, które zauważyć można odnosząc się w analizie do 2000 r.

Pomimo wielu korzystnych zmian jakie dokonały się na rynku pracy regionu opolskiego, od 2004 r. nie zaobserwowano zmniejszenia polaryzacji tego zjawiska na lokalnych rynkach pracy. We wszystkich powiatach województwa opolskiego nastąpiła wprawdzie radykalna zmiana sytuacji na lokalnych rynkach pracy, której wyrazem był silny spadek stóp bezrobocia (tabela 7), lecz postęp w ograniczaniu bezrobocia nie dokonywał się jednakowo we wszystkich powiatach. W 2004 r. poniżej stopy bezrobocia średniej dla województwa znajdowało się 7 powiatów, w latach 2005–2007 6 powiatów, a w 2008 r. już tylko 5 powiatów, co wskazuje na

Tabela 10

Zmiany stopy bezrobocia w województwie opolskim w okresie od 31.04.2004 r. do 31.12.2008 r.

Powiat	stopa bezrobocia (%)						spadek – wzrost +
	31.04.2004	2004*	2005	2006	2007	2008	
Brzeg	31,6	29,8	27,5	24,8	20,7	17,2	–20,4
Głubczyce	23,3	22,5	21,3	18,7	14,2	12,6	–10,7
Kędzierzyn- Kozłe	17,1	15,6	15,8	13,7	12,1	8,8	–8,3
Kluczbork	24,6	23,7	21,2	17,2	13,7	11,4	–13,2
Krapkowice	13,6	13,6	13,4	11,4	9,3	8,5	–5,1
Namysłów	29,9	28,9	27,5	24,2	16,6	12,9	–17
Nysa	33,1	31,4	29,9	24,5	16,5	14	–19,1
Olesno	12,5	11,9	11,6	10	6,8	5,8	–6,7
Opole–powiat	20,1	19,2	17	15,5	10,7	8,5	–11,6
Prudnik	19,9	19,3	19,8	20,2	15,9	14,6	–6,3
Strzelce Opolskie	17,6	16,7	16,6	14,8	11,3	9,9	–7,7
Opole–miasto	11	10,1	9	8,5	5,4	4,4	–6,6
Województwo	21	19,9	18,6	16,3	12	9,9	–11,1
Polska	19,9	19,1	17,6	14,9	11,4	9,5	–10,4

* na dzień 31.12

Źródło: Dane WUP w Opolu.

narastające rozpiętości w regionie, oraz na to, iż nie wszystkie powiaty wykorzystały szanse wynikające z ożywienia gospodarczego i z członkostwa w Unii Europejskiej, następstwem czego jest petryfikacja rozkładu przestrzennego bezrobocia i procesów społeczno-gospodarczych dywersyfikujących region. Największe nasilenie bezrobocia od początku transformacji następuje w powiatach: brzeskim, nyskim, namysłowskim, kluczborskim i głubczyckim, natomiast największy sukces w jego ograniczaniu odniosły w ostatnich latach powiaty: nyski, kluczborski i opolski, zmniejszając stopę bezrobocia o ponad połowę.

Na odrębną uwagę zasługuje problem bezrobocia na wsi, które utrzymuje się w całym okresie badawczym na relatywnie stałym poziomie. Wśród ogółu bezrobotnych w 2008 r. bezrobotni zamieszkali na wsi stanowili 44,2% i na przestrzeni lat jego wartość nie uległa większym zmianom. Analogicznie też jak w latach poprzednich dominowały w tej kategorii bezrobotnych osoby w wieku 25–34 lat, stanowiąc 25,2% ogółu, osoby z wykształceniem gimnazjalnym, niższym –36,4% oraz zasadniczym zawodowym –31,1% ze stażem pracy do 5 lat – 34,1%.²⁰

Symptomy światowego kryzysu gospodarczego zaczęły docierać do Polski w końcu 2008 r., co niemalże natychmiast przekładało się na spadek globalnego popytu na pracę, a tym samym wzrost bezrobocia. Regiony o słabszej gospodarce, do których zalicza się województwo opolskie dość szybko zaczęły reagować wzrostem bezrobocia, którego rozmiary w skali kraju zaczęły się powiększać.

Po reakcji szokowej na kryzys, w końcu 2008 r. wyraźnie widać, że pracodawcy zaczęli z rozważą podchodzić do redukcji zatrudnienia. Pomni sytuacji z 2007 r., w którym znalezienie pracowników stanowiło ogromny problem ze względu na ukształtowanie się rynku pracownika, decyzje o zmniejszeniu zatrudnienia odkładają w czasie, sięgając po alternatywne rozwiązania, możliwe do wykorzystania w krótkim czasie. Należą do nich:

- skracanie czasu pracy;
- przymusowe urlopy;
- zmniejszanie wynagrodzeń.

Potwierdzają to badania przeprowadzone przez Pentor Research International w maju 2009 r. wśród firm działających na Opolszczyźnie²¹.

W długim okresie w zależności od zmian otoczenia i strategii przedsiębiorstw brane będą natomiast pod uwagę:

- zmiany organizacyjne;
- zmiany profilu produkcji;
- zmiany struktury asortymentowej;
- wprowadzenie nowych pracooszczędnych technologii tzw. downsizing.

²⁰ Rynek pracy w województwie opolskim w 2008 r., Urząd Statystyczny w Opolu „analizy statystyczne”, Opole, wrzesień 2009

²¹ Pentor Research International. Badanie przedsiębiorstw województwa opolskiego. Raport z badania. Maj 2009.

O ile te pierwsze kategorie działań mają na celu ochronę zatrudnienia – utrzymanie go na niezmiennym poziomie, to w przypadku długofalowych decyzji wystąpią konsekwencje w postaci „odchudzania” przedsiębiorstw, a co za tym idzie zmniejszanie zatrudnienia.

Rok 2008 był dla rynku pracy województwa opolskiego najlepszy w całym okresie głębokich przemian, jakie przechodziła Polska od 1990 r. Bezrobocie w regionie osiągnęło najmniejszy poziom, a wartość stopy bezrobocia była dwukrotnie niższa od najwyższej, jaką zanotowano w pierwszej połowie 2004 roku po akcesji Polski do UE.

Światowy kryzys finansowo-ekonomiczny, którego wyraźne symptomy pojawiły się już pod koniec 2008 r. dowiódł, jak bardzo sytuacja na rynku pracy zależna jest od koniunktury gospodarczej i jak szybko pozytywne zmiany przekształcają się w negatywne zjawiska.

Rynek pracy Śląska Opolskiego, jak w każdym innym regionie, jest rynkiem, którego sytuacja jest wypadkową czynników endogenicznych wynikających z przebiegających w regionie w specyficzny sposób procesów gospodarczych, społecznych i demograficznych oraz czynników makrootoczenia, w którym ten rynek działa. Daje to obraz rynku niestabilnego z dużymi wahaniami rozmiarów bezrobocia, z utrwalającymi się cechami, jak: przestrzenna dywersyfikacja zjawiska, jego trwałość i niezmienna struktura wiekowa, charakter rynku segmentującego się zwłaszcza w wyniku silnej polaryzacji wynagrodzeń, ukazując jego dualne oblicze na które składają się pierwotne miejsca pracy o stabilnym charakterze, dobrze płatne i trudno dostępne oraz wtórne – będące ich przeciwieństwem. Wszystko to składa się na mechanizm wykluczający różne grupy o różnej liczebności z rynku pracy, co pozbawia ich źródła dochodu, prowadząc do ubóstwa wykluczającego społecznie, dlatego stanowi ono tak ważną kwestię ekonomiczną, społeczną i polityczną.

Kluczowe problemy niezwykle istotne z punktu widzenia kształtowania sytuacji na rynku pracy, mające nie mniejszy wpływ na ogólną sytuację społeczną, ekonomiczną zawarte zostały w strategii zatrudnienia dla województwa opolskiego na lata 2007–2015, której celem głównym jest zwiększenie aktywności zawodowej i społecznej z równoczesnym zahamowaniem wyjazdów zarobkowych za granicę. Jego realizacja wymaga podjęcia szeregu działań w zakresie: zwiększenia aktywności zawodowej, integracji społecznej w obszarze rynku pracy, edukacji z wupukleniem kształcenia ustawicznego oraz rozwoju badań i łatwiejszego dostępu do informacji o rynku pracy²².

Prospektywne spojrzenie na rynek pracy, niezależnie od wymiaru w jakim ów rynek jest rozpatrywany, wymaga uwzględnienia powiązanych ze sobą i wzajemnie

²² Dokument dostępny na stronie internetowej o adresie: <http://www.wup.opole.pl/dokumenty/strategia%20zatrudnienia%0na%20lata%202007%20%202015.pdf>

się warunkujących megatrendów, które wpływać będą na relacje zachodzące na tym rynku. Należą do nich:

- I Procesy demograficzne.
- II Postęp techniczny i technologiczny.
- III Globalizacja i integracja.

Procesy demograficzne a rynek pracy

Do projektowania podażowej strony rynku pracy wykorzystuje się prognozy demograficzne. Te jednoznacznie wskazują na niekorzystne tendencje pojawiające się w przebiegu procesów demograficznych na wielu obszarach świata. Dzieląc je generalnie na te o nadmiernej dynamice ludności powodującej przeludnienie i te o zbyt małej, prowadzącej do spadku liczby ludności, zmian struktury wieku ludności z charakterystycznym dla niej starzeniem. W tych pierwszych przyrost ludności znacznie wyprzedza wzrost gospodarczy, tworząc obszary biedy w drugiej grupie krajów.

Spadek liczby ludności wywołany jest w dużym stopniu zmniejszaniem się skłonności do posiadania dzieci, gdyż dziecko traktowane jako inwestycja, staje się przedmiotem wyboru ekonomicznego. Natomiast zmiany struktury wieku, będące następstwem nie tylko spadku urodzeń, ale i wydłużania się trwania życia, zmieniają proporcje w ekonomicznych grupach wieku: nieprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym, co zilustrować można tzw. piramidą wieku o zawężającej się podstawie, a rozszerzającej się ku górze. Wśród ekonomicznych skutków owych procesów należy wymienić:

- ubytek zasobów pracy,
- wzrost, tzw. obciążenia ekonomicznego (coraz mniej ludzi pracujących musi utrzymywać coraz większą grupę osób niepracujących),
- starzenie się zasobów pracy (wzrost udziału osób w tzw. niemobilnym wieku produkcyjnym),
- starzenie się ludności.

Procesy demograficzne będą zatem silnie determinować podaż pracy, na co zwraca uwagę Komisja Europejska, czyniąc z nich kluczowy problem zawarty w tzw. Zielonej Księdze.

Postęp techniczny i technologiczny a rynek pracy

Od czasów wynalezienia maszyny parowej zmiany technik i technologii dokonują się z coraz większą dynamiką i intensywnością, powodując szereg implikacji dla gospodarki, w tym rynku pracy.

Kolejne rewolucje techniczne prowadzą do wzrostu produktywności, lecz efektem ubocznym, a raczej ceną płaconą za postęp, jest występowanie tzw. efektu substytucji pracy żywej pracą uprzedmiotowioną inaczej nazywanym efektem

wypierania siły roboczej z procesu wytwarzania. Radykalnie zmienia się struktura gospodarki. Gospodarki ewoluują w stronę gospodarek „zserwiczowanych” – cechujących się szeroko rozwiniętą sferą usług, absorbującą 80% ogółu pracujących z malejącym udziałem pracujących w przemyśle i śladowym odsetkiem pracujących w rolnictwie²³.

Zmiany strukturalne, ale przede wszystkim ubytek miejsc pracy nie rekompensowany ich odpowiednim przyrostem, przyczynia się do powstania mechanizmu dywersyfikującego przestrzeń gospodarczą, społeczną świata i poszczególnych jego regionów, tworząc i utrwalając bieguny wzrostu i biedy również w poszczególnych krajach.

Globalizacja i integracja a rynek pracy

Przedstawiając oba procesy, które nie tylko nakładają się i wzajemnie oddziałują, z trzech punktów widzenia:

- swobodnego przepływu kapitału,
- konkurencyjności,
- swobodnego przepływu osób

Nie można nie zauważyć ich konsekwencji dla rynku pracy. Dotyczą one i dotyczyć będą również w przyszłości – realokacji kapitału. Tradycyjny podział świata na bieguny wzrostu: biednych – bogatych, przebiegający wzdłuż osi północ – południe i zachód – wschód, przestaje być aktualny, czego dowodzą Chiny, Indie czy Brazylia, wykorzystujące dywidendę demograficzną, integrując liczne roczniki ludzi młodych z rynkiem pracy, osiągając tym samym wymierne, najwyższe na świecie rezultaty w postaci wzrostu gospodarczego i wzrostu konkurencyjności ich gospodarek.

Charakteryzująca konkurencję zasada „zwycięzca bierze wszystko” powoduje zwiększanie dysproporcji w warunkach życia, dochodów na wszystkich poziomach: globalnym, krajowym, regionalnym i lokalnym.

Według J. Rifkina 20% ogółu pracowników zarobiło więcej niż pozostałe 80% populacji razem²⁴. Globalizacja odnosząca się do swobodnego przepływu osób wraz z rosnącą ich mobilnością umacnia ich podział na podróżujących turystycznie i podróżujących „za chlebem”. Dla pierwszych świat staje się bardziej otwarty, dla drugich coraz bardziej ograniczony, sprzyjający ich marginalizacji.

Przeciwwągiem dla globalizacji stała się integracja. Dla polskiej gospodarki, a w szczególności dla polskiego rynku pracy członkostwo w Unii Europejskiej kojarzyło się dotychczas z tzw. efektem unijnym wyrażającym radykalną poprawę

²³ Krajem europejskim z najbardziej rozwiniętym sektorem usług jest Wielka Brytania (80%), którą cechuje również najmniejszy odsetek pracujących w rolnictwie wśród ogółu pracujących (1,4%)

²⁴ J. Ryfkin, Koniec pracy, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2001

sytuacji na rynku pracy obserwowaną przez pięć lat członkostwa, ale też migracją zarobkową Polaków w wyniku uzyskania dostępu do większości europejskich rynków pracy²⁵. Pozytywny trend w postaci spadku bezrobocia został jednak zahamowany przez światowy kryzys finansowo-gospodarczy, który jeszcze raz udowodnił jak bardzo newralgicznym elementem gospodarki jest rynek pracy.

Dlatego coraz szerzej promuje się w krajach Unii Europejskiej ideę flexicurity, łączącą z pozoru sprzeczności w postaci bezpieczeństwa pracy z pomocą socjalną zawartą w koncepcji duńskiej. Dotychczas bezpieczeństwo pracy i pomoc socjalna traktowane były jako działania wykluczające się. Doświadczenie Danii wskazuje, iż przy wsparciu edukacji świadomość uelastycznienia postaw na rynku pracy daje dobre wyniki w ograniczaniu zjawiska bezrobocia²⁶.

BIBLIOGRAFIA

- [1] *Ekonomia rynku pracy*, red. D. Kotlorz, AE im. K. Adamieckiego w Katowicach, Katowice 2007.
- [2] GŁĄBICKA K.: *Rynek pracy w jednoczącej się Europie. Wybrane zagadnienia do studium*, Warszawa 2005.
- [3] KABAJ M.: *Zatrudnienie a rozwój gospodarczy*, IPiSS, Warszawa 1984
- [4] KORNAI J.: *Niedobór a rozwój gospodarczy*, PWE, Warszawa 1985
- [5] KOTLORZ D.: *Śląski rynek pracy w: Sześćdziesiąt lat polityki społecznej w Polsce. Księga pamiątkowa poświęcona osiemdziesięcioleciu prof. zw. dr hab. Lucyny Frąckiewicz*, Praca zbiorowa pod red. A. Rączaszka, Katowice 2006
- [6] KOZIOŁ L., POCZTOWSKI A.: *Gospodarowanie zasobami pracy*, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków
- [7] KRYŃSKA E., SUCHECKI J., SUCHECKA J.B.: *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do 2010 roku*, Warszawa 1998
- [8] KWIATKOWSKI E.: *Bezrobocie i zatrudnienie w: Elementarne zagadnienia ekonomii*, pod red. M. Milewskiego, PWN, Warszawa 1994
- [9] KWIATKOWSKI E.: *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Warszawa 2002
- [10] MADSEN P.K.: *Elastyczność i bezpieczeństwa zatrudnienia (flexicurity) w Danii, Wzór dla reform rynku pracy w Unii Europejskiej? W: Wzrost gospodarczy czy bezpieczeństwo socjalne?*, Redakcja naukowa W. Bienkowski, M. J. Radło, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010
- [11] Pentor Research International. *Badanie przedsiębiorstw województwa opolskiego. Raport z badania*. Maj 2009
- [12] PISZ Z.: *Zadania społeczne*, Wrocław 1999
- [13] *Rynek pracy w województwie opolskim w 2008 r.*, Urząd Statystyczny w Opolu „analizy statystyczne”, Opole, wrzesień 2009
- [14] RYFKIN J.: *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postronkowej*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2001

²⁵ Szacuje się, że nadal za granicą pracuje ponad 2,2 mln Polaków

²⁶ P. K. Madsen, *Elastyczność i bezpieczeństwa zatrudnienia (flexicurity) w Danii, Wzór dla reform rynku pracy w Unii Europejskiej? W: Wzrost gospodarczy czy bezpieczeństwo socjalne?*, Redakcja naukowa W. Bienkowski, M. J. Radło, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010

-
- [15] SOCHA M., SZANDERSKA U.: Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce, Warszawa 2000
- [16] Strategia zatrudnienia, dokument dostępny na stronie internetowej o adresie: <http://www.wup.opole.pl/dokumenty/strategia%20zatrudnienia%0na%20lata%202007%20%202015.pdf>
- [17] WOŹNIAK B.: Bezrobocie równowagi i nierównowagi a polityka państwa wobec rynku pracy, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Poznań 2008
- [18] ZAGÓROWSKA A.: Rynek pracy a zmiany demograficzne dawnych województw makroregionu południowego. Dynamika, struktura, aspekty przestrzenne, prognoza, PO WZiIP, Opole 20001
- [19] ZAGÓROWSKA A.: Struktura społeczno-gospodarcza Opolszczyzny, w: Nowa gospodarka społeczna w rozwoju regionalnym i społecznym, red. Nauk. E. Leś, M. Ołdak „Zeszyty Gospodarki Społecznej”, t. 3, Warszawa 2008

Leszek Karczewski

ZAUFIANIE – KULTURA – ORGANIZACJA

1. Wstęp

Temat zaufania jest tematem ważnym, łączącym się ze wszystkimi „palącymi” problemami jednostki ludzkiej (rozwój, samorealizacja) i zbiorowości ludzkich, a także problemem na poziomie globalnym – biedy i bogactwa, konfliktów militarnych i społecznych, zmian klimatycznych, światowego kryzysu ekonomicznego. Zagadnienie zaufania łączy się także z kryzysem „człowieka w człowieku”, człowieka przez duże C, człowieka jakim mógłby być, gdyby zechciał i lepiej zorganizował życie swoje i życie innych ludzi, co leży w jego realnych technicznych i organizacyjnych możliwościach¹.

Nigdy moc sprawcza człowieka nie była tak wielka jak dziś, a zatem nie mógł on w takim stopniu zaszkodzić sobie, innym ludziom i przyrodzie jak obecnie. Wcześniej zatem problemy zaufania, odpowiedzialności i wolności, które są ze sobą ściśle powiązane, nie miały takiej rangi jak dzisiaj. Obecnie istnieją deficyty odpowiedzialności jednostek i organizacji, deficyty zaufania, które mogą spowodować w konsekwencji deficyt wolności, czy w ogóle mogą zagrozić istnieniu człowieka jako gatunku. Brak odpowiedzialności jednostek czy organizacji skutkuje np. obecnym kryzysem gospodarczym, spadkiem zaufania, co z kolei rzutuje na spadek odpowiedzialności i ograniczanie wolności np. brak odpowiedzialności w świecie biznesu skutkuje ograniczaniem jego wolności, ingerencją polityków, wprowadzaniem różnego rodzaju nadzorów np. corporate governance. Obecny kryzys gospodarczy będący wynikiem braku odpowiedzialności w sferze bankowości i finansów, wynikiem swoistego hazardu w tej sferze, wygórowanymi oczekiwaniami akcjonariuszy i brakiem ich odpowiedzialności², skutkuje spadkiem zaufania społecznego i ograniczaniem wolności tej sfery.

¹ Świat rocznie wydaje ok. 1000 mld dolarów na zbrojenia, na likwidację głodu na Ziemi wystarczy jedna trzecia tej sumy.

² Zob. R. Reich, Kapitalizm niszczy demokrację [w]: J. Żakowski (red.), Zawał. Zrozumieć kryzys, Polityka Spółdzielnia Pracy, Warszawa 2009, s. 95.

Tak jak i w przypadku odpowiedzialności³, istnieją zarówno pułapki nadmiaru jak i niedomiaru zaufania w każdym wymiarze rozpatrywania tego zagadnienia. Nadmierne zaufanie jednostki do samej siebie powodować może przerost jej ambicji, poczucia własnej ważności, pychy, ignorowanie środowiska i w końcu autodestrukcję i destrukcję tego otoczenia. Brak zaufania z kolei, niewiara we własne siły – zewnątrzsterowność i większą podatność na manipulację.

Nadmierne zaufanie w skali społecznej, niemal nabożna wiara w rozum ludzki – projekt epoki oświecenia (niektórzy sądzą niedokończony np. J. Habermas) – rodzi różnego rodzaju katastrofy np. baconowska wiara⁴ w zbawczą rolę techniki – katastrofy ekologiczne; nadmierna wiara w „niewidzialną rękę rynku” i uniwersalne rzekomo prawa ekonomii, w ekonomię w jej głównym nurcie⁵ – rodzi „sidła rynku”, nadmierną moc korporacji (nie sugeruje się jednak popadania w skrajność „spiskowej teorii dziejów”), katastrofy ekonomiczne i społeczne (różnego rodzaju wykluczenia społeczne); nadmierna wiara w polityków, w „widzialną rękę rządu” – dyktatury, względnie ręczne sterowania gospodarką; nieuzasadnione zaufanie w tzw. specjalistów⁶ (ograniczonych w sumie do swej dziedziny, lecz ekstrapolujących swą wiedzę na dziedziny niepokrewne) – rodzi zewnątrz sterowność jednostek i grup, manipulację, biurokrację. Zatem Arystotelesowski „złoty środek” w zaufaniu pomiędzy nadmiarem i niedomiarem na każdym poziomie rozpatrywania, wydaje się być warunkiem rozwoju jednostki, entropii ujemnej organizacji (ich trwania, homeostazy, przeciwdziałania rozkładowi), a na poziomie globalnym – przetrwania człowieka na ziemi i jego dalszego istnienia w warunkach odpowiedzialności, tzn. godności, równowagi różnorodnych wartości⁷.

Celem niniejszego opracowania jest: 1. Po pierwsze – wstępna analiza pojęcia zaufania i jego związku z pojęciem odpowiedzialności, a pośrednio także z pojęciem wolności. 2. Po drugie – analiza problemu zaufania w kontekście kultury narodowej i organizacyjnej. 3. Po trzecie – przedstawienie empirycznych badań własnych autora dotyczących zaufania w organizacjach polskich.

³ Analizując zjawisko odpowiedzialności, wyróżniono „pułapkę wybawcy” i „pułapkę ofiary”. Ta pierwsza polega na tym, iż osoby poczuwające się do odpowiedzialności mogą odczuwać nadmierną odpowiedzialność za inne osoby. Ta druga pułapka to brak odpowiedzialności. Polega ona na tym, iż przyjmuje się postawę bierną, czyniąc z góry założenie, iż nie ma możliwości wpływania na bieg wydarzeń. Zob. K. Mudyń, Pułapki osobistej odpowiedzialności. Perspektywa psychologiczna, „Prakseologia” 142/2002, s. 126.

⁴ Zob. A. Sikora, Filozofowie XVII wieku, KAW, Warszawa 1978, s. 37–40.

⁵ Zob. K. Sosenko, Ekonomia w perspektywie aksjologicznej, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 1997.

⁶ Zob. N. Postman, Technopol. Triumf techniki nad kulturą, PIW, Warszawa 1995, s. 106.

⁷ H. Jonas, Zasada odpowiedzialności. Etyka dla cywilizacji technologicznej, Kraków 1996.

2. Zaufanie – kwestie pojęciowe. Zaufanie a odpowiedzialność i wolność

Na temat zaufania wypowiadało się wiele autorytetów. Według M. Ossowskiej „[...] dla darzenia ludzi zaufaniem potrzebne jest przekonanie, że np. obiecując wykonać coś w terminie, zamierzają istotnie uczynić swoją obietnicę zdaniem prawdziwym”⁸. R. Wiśniewski podaje następujące rodzaje zaufania: elementarne (przedempiryczne) i pozyskane, interpersonalne, instytucjonalno-personalne i interinstytucjonalne⁹.

Według P. Sztompki „[...] zaufanie i nieufność to swoiste zakłady na temat przyszłych, niepewnych działań innych ludzi [...] zaufanie to nie tylko kontemplacyjna nadzieja, ale oparte na tym zaangażowanie, podjęcie jakiejś nie dającej się odwrócić i obciążonej ryzykiem decyzji”¹⁰. W ujęciu uczonego występuje wiele rodzajów zaufania¹¹: osobiste (do konkretnych osób), pozycyjne (do ról społecznych, zawodów, urzędów), komercyjne (do produktów określonej marki, do firm pochodzących z określonego kraju), technologiczne, instytucjonalne (do złożonych bytów organizacyjnych np. banku, giełdy, systemowe – do systemu społecznego, i jego uczestników (ustroju, cywilizacji, gospodarki).

Informacyjne, mniej znane podejście do zaufania, reprezentuje A. Marcisz. Według Marcisza „Zaufanie obiektu A do obiektu B, to warstwa graniczna ego obiektu A, ujawniająca się w trakcie wymiany informacji z obiektem B. Szerokość tej warstwy, obrazująca intensywność przepływu informacji, jest równoznaczna z wielkością zaufania [...] zaufanie jest łatwością utożsamiania się (wymieniania informacji) z innymi obiektami”¹². W przypadku człowieka i jego środowiska strefa graniczna „ego” reprezentowana jest przez wszystkie obiekty w sensie informacyjnym (ludzie, jak i przedmioty fizyczne oraz obiekty niematerialne, jak myśli, idee), które nie są uważane przez człowieka za jego wnętrze (właściwe ego), ale nie są też uważane za obiekty obce. Strefę tę tworzą najbliżsi mu ludzie, przedmioty, miejsca, w których przebywa oraz idee, z którymi się styka. „Ilość tych obiektów nie przekłada się wprost na szerokość strefy, ponieważ chodzi nam o pomiar intensywności przepływu informacji”¹³.

Zaufanie jest zatem proporcjonalne do ilości obiektów oraz intensywności kontaktów człowieka z każdym z nich. „Zwiększone zaufanie człowieka do

⁸ M. Ossowska, Normy moralne. Próba systematyzacji, PWN, Warszawa 1985, s. 113. Według tej autorki normy stojące w obronie potrzeby ufności to takie normy jak: „nie kłam”, „bądź odpowiedzialny za słowo”, „nie kradnij”, „nie oszukuj”, „nie donoś”, „bądź lojalny”.

⁹ Zob. R. Wiśniewski, Transcendentalne uzasadnienie etyki biznesu, „Biuletyn Informacyjny Zespołu Etyki Biznesu TNP” 1996, nr 4.

¹⁰ Zob. P. Sztompka, Socjologia. Analiza Społeczeństwa, Wydawnictwo Znak, Kraków 2002, s. 310.

¹¹ Tamże, s. 312.

¹² A. Marcisz, Istota zaufania i jego pomiar, „Prakseologia” 142/2003, s. 156 -157.

¹³ Tamże, s. 158.

swego otoczenia powiązane jest wprost z łatwością nawiązywania kontaktów z innymi ludźmi, z łatwością otaczania się innymi niż dotychczas przedmiotami, z łatwością zmiany miejsca pobytu, oraz z łatwością zapoznawania się z nowymi ideami. Uogólniając, można powiedzieć, że większe zaufanie charakteryzuje się zmniejszeniem działań rutynowych¹⁴ – konkluduje autor¹⁵.

Szczególnie przydatną z punktu widzenia życia gospodarczego wydaje się być koncepcja zaufania zaproponowana przez F. Fukuyamę, według której „Dobrobyt danego kraju i jego zdolność do rywalizacji są uwarunkowane jedną dominującą cechą kulturową: poziomem zaufania w danym społeczeństwie”¹⁶.

Według uczonego „Zaufanie to mechanizm oparty na założeniu, że innych członków danej społeczności cechuje uczciwe i kooperatywne zachowanie oparte na wspólnie wyznawanych normach”¹⁷. Te wspólnie wyznawane normy, oparte zarówno na świeckich jak i na religijnych systemach etycznych, muszą ponadto prowadzić do wzajemnego zaufania ludzi¹⁸.

Geneza zaufania społecznego lub jego braku, zdaniem cytowanego autora, tkwi m.in. w historycznych zaszczytach, (de)centralizacji władzy państwowej, sposobach dziedziczenia majątku, religii, polityce gospodarczej państwa. We Francji swobody obywatelskie uzyskano na przykład kilkaset lat później niż w Anglii, a monarchia absolutna i państwo francuskie zawsze prowadziło politykę handlu zagranicznego (Colbert). Centralizacja władzy państwowej mogła być czynnikiem osłabiającym inicjatywę obywateli i zmniejszającym zaufanie społeczne.

Zaufanie to zatem jedna z potrzeb człowieka, a z drugiej strony to element założeń kulturowych, które rzutują na jednostkę, kulturę firm i organizacji. Zaufanie jest potrzebą mieszczącą się w grupie potrzeb afiliacyjnych jednostki. Człowiek chce ufać innym, ponieważ jest istotą w głębszej, starszej swej części emocjonalną, poczuwa się do więzi, braterstwa i jedności z innymi. Negatywne doświadczenia wyzwalają mogą równocześnie postawy nieufności. Jako istota racjonalna człowiek bywa również nieufny, myśli, kalkuluje, analizuje, boi się, racjonalizuje. Lecz również jakaś część jego istoty racjonalnej chce ufać autorytetom, ekspertom, gdyż z tym czasami łatwiej się żyje ze względu na szybkie tempo życia, automatyzm działań, brak czasu, energii i chęci na własną refleksję¹⁹. Racjonalność wymusza także ograniczoną racjonalność, drogę „na skróty”, ekonomię energetyczną, mi-

¹⁴ Tamże, s. 158.

¹⁵ Szerzej na ten temat zob. A. Marcisz, *Self-Creating Language*, Victoria BC, Canada, Trafford 2002. Pisze Marcisz „Efekt filtrowania informacji można porównać do pracy rzeźbiarza, który odrzuca część tworzywa, wydobywając kształt z nieforemnej początkowo bryły. Z wielkiej masy docierającej do nas informacji przyjmujemy tylko jej część, którą postrzegamy jako pewien konkretny obraz (s. 52).

¹⁶ F. Fukuyama, *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*, Warszawa 1997, s. 17.

¹⁷ Tamże, s. 38.

¹⁸ Tamże, s. 45.

¹⁹ Zob. R. Cialdini, *Wywieranie wpływu na ludzi. Teoria i praktyka*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 1999, s. 30, 243 – 249.

nimalizacje wysiłku, niechęć do myślenia samodzielnego (ucieczka od wolności – od myślenia i samodzielnego działania).

Zaufanie występuje na różnych poziomach: mikro, mezo i makro. Zaufanie wiąże się z odpowiedzialnością osób, organizacji i państw. Zaufanie wywiera wpływ na rozwój jednostki, na rozwój gospodarczy, organizacyjny, i rozwój całego społeczeństwa. Na zaufaniu bazuje marketing, PR. Podkreśla się, iż zaufanie obniża koszty transakcyjne. Zaufanie na poziomie makro – państwa – skorelowane jest pozytywnie z ilością dużych firm, korporacji, z uczestnictwem społecznym w organizacjach pozarządowych, stowarzyszeniach, na poziomie mezo – organizacji – ze stylem konsultacyjnym zarządzania, z właściwą komunikacją społeczną, z integracją pracowników wokół wartości firmy – misji, credo organizacji.

Zaufanie obok wolności i odpowiedzialności²⁰ jest jednym z ważniejszych pojęć, kategorii współczesnej filozofii, etyki gospodarczej, jest w centrum uwagi psychologii i zarządzania międzykulturowego²¹.

Problem zaufania, istotowy rzecz ujmując, dotyka zatem jednostki, rodziny, organizacji, społeczeństwa w różnych jego dymensjach. Zaufanie to rodzaj myślenia, działania, postawy. Zaufanie to założone ufanie, czyli wiara w coś, poleganie na czymś lub na kimś. Pojawia się tu niemal automatycznie pytanie: czy da się jednak całkowicie polegać na czymkolwiek i na kimkolwiek, skoro człowiekiem kierują, „szarpia” nim podświadome czasem popędy, a również społeczeństwo i inni ludzie wywierają na niego przemożny wpływ?

Jednostka w trakcie rozwoju powinna wypracować w sobie zaufanie do siebie, jednak powinna również nauczyć się „porzucić” siebie, swą arbitralną wiedzę, która powoduje popadnięcie w pułapkę nadmiernego polegania na samym sobie, pułapkę zadufania w sobie.

Również w interakcjach z innymi zaufanie jest drogowskazem ułatwiającym życie, ale stwarza równocześnie pułapkę manipulacji ze strony innych. Nadmierna wiara w coś (zaufanie), to jakby zwalnianie siebie z obowiązku samodzielnego dociekania, badania, korygowania i stałego modyfikowania utartych poglądów²².

Nie należy być jedynie adoratorem cudzej wiedzy bez własnej dogłębnej refleksji i badań empirycznych (stąd powiedzenie „najpierw badaj potem gadaj”), warto uwalniać się od wygodnych, lecz zniekształcających rzeczywistość

²⁰ Zob. J. Filek, O wolności i odpowiedzialności podmiotu gospodarującego, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2002.

²¹ Zob. M. Juchnowicz, Kultura zaufania wyzwaniem współczesnego zarządzania kapitałem ludzkim [w]: M. Juchnowicz (red.), Kulturowe uwarunkowania zarządzania kapitałem ludzkim, Oficyna a Wolter Kluwer business, Kraków 2009, s. 173-182.

²² T. Kotarbiński sądził, iż „Trzeba podważyć wszystko, co się da podważyć, gdyż tylko w ten sposób można wykrzyć to, czego podważyć się nie da”. Cytat zaczerpnięty ze strony Towarzystwa Naukowego Prakseologii: www.tnp.edu.pl z dnia 7.02.2010.

mitów i stereotypów. Można w tym celu skorzystać z sugestii fenomenologów²³, transcendentować stale swą wiedzę, dystansować się względem samego siebie i własnych poglądów, uwalniać od zbłądzeń umysłu jak określał to F. Bacon²⁴, gdyż jak zauważył T. Kotarbiński²⁵, łatwiej jest coś zapamiętać niż potem zapomnieć. Brak umiejętności dystansu powoduje, że ludzki umysł staje się związany własną treścią i zamiast wolności osiąga samozniewolenie i zniewala następnie inne umysły.

Pojęcie zaufania ściśle wiąże się z kategorią odpowiedzialności. Etykę odpowiedzialności zainicjowali i rozwinęli m.in. J.P. Sartre²⁶, G. Picht, R. Ingarden, J. Schwartlander²⁷. W Polsce perspektywę tej etyki rozwija Jacek Filek i Janina Filek²⁸.

Najogólniej rzecz biorąc odpowiedzialność można podzielić na restrykcyjną, negatywną, za działania przeszłe i odpowiedzialność pozytywną za przyszłość. R. Ingarden przedstawił cztery sytuacje odpowiedzialności, cztery ontyczne warunki odpowiedzialności²⁹. Szczególnie przydatnej z punktu

²³ Zob. R.C. Solomon. K.M. Higgins. Krótka historia filozofii, Prószyński i S-ka, Warszawa 2003, s. 291-292; L. Kołakowski, O co nas pytają wielcy filozofowie, Wydawnictwo Znak, Kraków 2008, s. 223-231.

²⁴ Filozof wyróżnił następujące rodzaje iluzji (idoli) umysłu: 1. Złudzenia plemienne – wrodzone dyspozycje umysłu – zakorzenione przekonania, ucieczka od trudności, poszukiwanie nadmiernych uproszczeń dla spraw skomplikowanych, nadmierne pragnienie porządku, organizacja rzeczywistości według własnych zasad, bezkrytyczne ufanie zmysłom, sympatie i antypatie deformujące wyniki poznania 2. Idole jaskini – indywidualna konstytucja indywidualnego umysłu, „pieczara osobista”. 3. Idole rynku – sposób porozumiewania się, mowa (staliśmy się niewolnikami słów). 4. Idole teatru – nadmierna wiara w autorytety. Zob. A. Sikora, op. cit., s. 28-31.

²⁵ „Łatwiejsza jest sztuka pamiętania od sztuki zapominania” – T. Kotarbiński. Cytat zaczerpnięty ze strony www.tnp.edu.pl z w dniu 7.02.2010.

²⁶ Według filozofa człowiek jest odpowiedzialny za świat i za samego siebie, odpowiedzialność logicznie wypływa z naszej wolności i wymaga świadomości podmiotu bycia sprawcą jakiegoś wydarzenia lub przedmiotu – J.P. Sartre: *Wolność i odpowiedzialność* [w]: L. Kołakowski L., K. Pomian (red.): *Filozofia egzystencjalna*, Warszawa 1965, s. 368.

²⁷ Zob. J. Schwartlander, *Odpowiedzialność jako podstawowe pojęcie filozoficzne*, „Znak” 1995 nr 10.

²⁸ J. Filek rozpatruje pojęcie odpowiedzialności w znaczeniu osobowym oraz uniwersalnym (za wydarzenia, za warunki życia godne człowieka, pozytywne i negatywne skutki ludzkich działań) zob. J. Filek, op. cit., s. 5.

²⁹ 1. Ktoś ponosi odpowiedzialność za coś – odpowiedzialność jest czymś przypisanym sprawcy, jest stanem znoszonym przez niego pasywnie. Stajemy się odpowiedzialni za czyn, skorośmy się go podjęli i dokonali. 2. Ktoś podejmuje odpowiedzialność za coś – duży stopień aktywności, świadomości, gotowość sprostania konsekwencjom, pełniejsze zaistnienie jako świadomego podmiotu. Ktoś jest za coś pociągany do odpowiedzialności – czyn lub zaniechanie go uruchamia dany proces, istotność okoliczności spełnienia czynu – bycie wolnym podmiotem. 4. Ktoś działa odpowiedzialnie – działanie poprzedzone jest przyjęciem wartości pozytywnej, przyświecającej działaniu, wybór przewidywalnych działań, odpowiedzialność jako zadanie, któremu świadomy podmiot powinien sprostać. Zob. R. Ingarden, *Ontologizacja odpowiedzialności* [w]: tenże, *Książeczka o człowieku*, s. 80 i n.

widzenia etyki gospodarczej klasyfikacji odpowiedzialności dokonał również W. Gasparski³⁰.

Związki między odpowiedzialnością a zaufaniem są dość oczywiste. Brak odpowiedzialności (zarówno pozytywnej jak i negatywnej) jednostki czy organizacji powoduje zazwyczaj brak zaufania do niej. Kultury odpowiedzialności to kultury zaufania. Pojęcie odpowiedzialności z kolei łączy się ściśle z pojęciem wolności. Związek odpowiedzialności z wolnością jest rozpatrywany przez myślicieli egzystencji mianowicie w taki oto sposób, że istnienie wolności jest warunkiem odpowiedzialności. Działanie pod przymusem zwalnia choćby po części z odpowiedzialności. Zarówno człowiek jako jednostka jak i organizacje jako zbiorowe podmioty odpowiedzialności mają dużą dozę wolności. Nawet organizacje biznesowe nie są całkowicie zdeterminowane przez rynek, zatem oczekuje się od nich odpowiedzialności za różne grupy interesariuszy³¹. Obecnie sądzi się, iż odpowiedzialność jest granicą wolności, że nie może być również wolności np. gospodarczej na dłuższą metę bez odpowiedzialności sfery gospodarowania³². Zatem zaufanie wymaga zarówno określonej wolności jak i odpowiedzialności. Wolność i odpowiedzialność rodzi także zaufanie i vice versa.

3. Kultura narodowa – zaufanie – tworzenie bogactwa

Ze względu na poziom zaufania społecznego kultury dzielą się, według F. Fukuyamy, na kultury o dużym, średnim i małym zaufaniu społecznym.

Kultury o największym poziomie zaufania społecznego to kultury narodowe Stanów Zjednoczonych, Japonii i Niemiec. Występuje w nich duża liczba organizacji pośredniego szczebla pomiędzy instytucjami państwowymi a rodziną: kluby, zrzeszenia, organizacje non-profit, sprawne organizacje samorządowe. Istniejące w tych państwach małe i średnie firmy rodzinne w wyniku instytucjonalizacji dość szybko przekształciły się w duże i trwałe, zarządzane profesjonalnie korporacje.

³⁰ Wyróżnia uczony następujące rodzaje odpowiedzialności: odpowiedzialność moralną, kazuálną, odpowiedzialność w sensie prakseologicznym, odpowiedzialność kwalifikowaną w działalności indywidualnej i zorganizowanej, odpowiedzialność ujętą systemowo – zgodnie z teorią systemów np. system moralny a system gospodarczy. Zob. W. Gasparski, *Forma i treść odpowiedzialności*, „Prakseologia” 142/2002, s. 9-25.

³¹ Dyskusja na temat interesariuszy firm zob. A. Lewicka-Strzałecka, *Etyczne standardy firm i pracowników*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 1998, s. 41 i n.; zob. także *Odpowiedzialność moralna w życiu gospodarczym*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2006, s. 186-197.

³² A. Sen, noblista z dziedziny ekonomii, który otrzymał Nagrodę Nobla m.in. za przywrócenie ekonomii etycznego wymiaru, pisał, iż nie może być odpowiedzialności (i dodajmy zaufania – przyp. L.K.) gdzie nie ma wolności, gdzie nie ma wolności takiej jak dostęp do żywności, do edukacji, do służby zdrowia, gdzie występuje dyskryminacja, praca w półniewolniczych warunkach, gdzie praca jest jedynie sezonowa (i dodajmy na część etatu, na godziny zlecone itp., przyp. L.K.), gdzie występuje jedno ze zniewoleń: polityczne, społeczne, czy ekonomiczne. Zob. A. Sen, *Rozwój i wolność*, Zysk i S-ka, Poznań 2002, s. 23, 301.

Z krajów tych wywodzą się korporacje transnarodowe (KTN). Na 100 największych KNT w 1997 r. 30 pochodziło z Japonii, 25 ze Stanów Zjednoczonych, a 12 z Niemiec³³.

Kultury o małym zaufaniu społecznym: to np. Włochy Południowe czy Chiny kontynentalne. W społeczeństwach tych, zdaniem Fukuyamy, ludzie nie mają zaufania ani do instytucji państwowych, ani do osób spoza wąskiego kręgu rodzinnego (atomistyczny familizm). Nie mając zaufania do instytucji państwowych, obywatele tych krajów oczekują i na swój sposób wierzą jednocześnie, że to właśnie instytucje państwowe są odpowiedzialne za stan gospodarki, są władne dokonać zmian gospodarczych i generować dobrobyt. Biznes traktuje się w tych krajach raczej podejrzliwie sądząc, że jest on genetycznie nieetyczny. Firmy rodzime w tych państwach czy regionach są zazwyczaj małej lub średniej wielkości. Istniejące tam rodzime duże firmy muszą najczęściej korzystać z pomocy państwa. W przypadku Chin kontynentalnych Fukuyama, jak sądzę, w pewnym stopniu się pomylił (jeśli nie w diagnozie, to na pewno w prognozie), powstało bowiem w ostatnim dziesięcioleciu sporo rodzimych dużych konkurencyjnych korporacji chińskich. Na 100 największych korporacji w 2009 r. 21 pochodziło ze Stanów Zjednoczonych, 15 z Niemiec, 10 z Japonii, 7 z Indii, 5 z Chin, a na 500 największych korporacji 140 ze Stanów Zjednoczonych, 68 z Japonii, 37 z Chin, 39 z Niemiec³⁴.

W krajach lub regionach o średnim zaufaniu społecznym tych np. w Hongkongu, Tajwanie, Korei Południowej, Singapurze, w środkowych i północnych Włoszech czy w Indiach, zaufaniem obdarza się nie tylko członków najbliższej rodziny, ale również członków kasty (Indie) czy klanu. Powstają tam sprawnie działające organizacje sieciowe. W społeczeństwach tych mogą istnieć duże trwałe korporacje, lecz inicjatywa ich powstania i rozwoju w fazie początkowej musi należeć do państwa, które udziela tanich kredytów, prowadzi politykę proeksportową.

4. Kultura tworzenia bogactwa a kultura organizacyjna firm

Wymiary kultury narodowej nie przekładają się wprost – mechanistycznie – na kulturę organizacyjną firm. Badania wskazały, że wymiary kultury narodowej są pozytywnie skorelowane z niektórymi wymiarami kultury organizacyjnej³⁵. Z wymiarem dystansu władzy pozytywnie skorelowany jest wymiar organizacji – orientacja na zachowanie procedur (dbałość o środki). Mniejszy dystans władzy sprzyja orientacji na osiągnięcie wyników. Są oczywiście pewne odstępstwa od tej zasady np. w dziedzinach działalności gospodarczej, w których konieczne jest

³³ „Fortune” 1997, ss. F2-3, cyt. za: A. Zorska, *Ku globalizacji? Przemiany w korporacjach transnarodowych i w gospodarce światowej*, PWN, Warszawa 2000, s. 51-55.

³⁴ Zob. www.money.cnn.com/magazine/fortune/global500 z dnia 12.02.2010.

³⁵ G. Hofstede, *op. cit.*, s. 277-282.

skoncentrowanie się na procedurach. Z wymiarem unikania niepewności skorelowany jest wymiar kultury organizacyjnej – otwartość – zamkniętość.

W Polsce w połowie lat dziewięćdziesiątych przeprowadzono polsko-kanadyjskie badania dotyczące polskiej kultury tworzenia bogactwa. Badaniami objęto potencjalnych menedżerów i przedsiębiorców – absolwentów kierunków zarządzania i ekonomii. Wykazały one, że dystans władzy i unikanie niepewności są w Polsce wysokie, przeciętne natomiast indywidualizm i nieco powyżej przeciętnej charakterystyka „męskości”³⁶. Również inne badania porównawcze potwierdziły wyniki badań polsko-kanadyjskich³⁷.

Biorąc pod uwagę wskazane, badania jak i koncepcje Hofstede, można by skonstruować teoretyczny model statystycznej polskiej kultury organizacyjnej. Cechy tego modelu okazałyby się następujące: 1. Są to organizacje zorientowane na procedury – wynikać to może z dużego dystansu władzy. Typowe cechy szeregowych pracowników to: unikanie ryzyka, ograniczone zaangażowanie intelektualne w pracę. Są to zazwyczaj organizacje o słabej (niespójnej) kulturze organizacyjnej. 2. Organizacje, w których troska o pracowników występuje w mniejszej mierze niż troska o produkcję, w których decyzje są podejmowane indywidualnie przez szefów zazwyczaj bez partycypacji pracowników. 3. Organizacje, które dokonując naboru pracowników biorą pod uwagę w większym stopniu pochodzenie (znajomości, powiązania rodzinne) niż kwalifikacje zawodowe. 4. Organizacje zamknięte, co oznacza, że występuje słaba komunikacja i trudność dopasowania się pracownika do organizacji i wtopienia się w nią. 5. Ukryty model organizacji to tzw. piramida, podobnie jak we Włoszech, Hiszpanii, Francji³⁸.

Skonstruowany na podstawie analogii do badań G. Hofstede model polskiej kultury i organizacji, wskazywałby w optymistycznym wariacie na średni poziom ogólnego zaufania w Polsce i średni poziom zaufania na poziomie kultur organizacyjnych.

5. Badania empiryczne

Badania prezentowane w dalszej części opracowania zostały przeprowadzone wśród pracujących studentów studiów niestacjonarnych Wydziału Zarządzania i Inżynierii Produkcji Politechniki Opolskiej w semestrze zimowym w roku akademickim 2009/2010. Respondenci prezentowali różne organizacje z terenu województwa opolskiego. Główny problem badawczy zawierał się w próbie odpowiedzenia na pytanie, przy wykorzystaniu różnych modeli zaufania, o poziom

³⁶ Zob. W. Nasierowski, B. Mikula, Culture dimensions of Polish Managers: Hofstede Indices [w]: Organization Studies, 1998, vol. 19, nr 3, 4995-509 cyt. za: E. Wesołowska, Wartości kulturowe a rozwój przedsiębiorczości, „Master of Business Administration” 2002, nr 6, s. 14-17.

³⁷ Zob. Ł. Sułkowski, Kulturowa zmienność organizacji, PWE, Warszawa. 2002, s. 125-145.

³⁸ Zob. G. Hofstede, op. cit., s. 217.

zaufania w ogóle, w tym intrapersonalnego, zaufania w organizacjach, zaufania do świata biznesu i świata polityki.

Warto poczynić zastrzeżenie, iż podczas analizy odpowiedzi na pytania występujące w ankiecie należy, podobnie jak przy wszelkiego typu badaniach, wziąć poprawkę na różne niedoskonałości wszelkich badań empirycznych, poprawkę na resentyment pracowników, na ich subiektywizm, na ich nadmiernie optymistyczne/pesymistyczne widzenie rzeczywistości organizacyjnej i rzeczywistości w ogóle, wynikające z różnego rodzaju, swoistych dla umysłu ludzkiego, „zblędzeń”, a więc stereotypów, mitów itp.³⁹

Jak widać z tab.1 w badaniach występuje pewna nadreprezentacja organizacji dużych – 21% (w badaniach ogólnopolskich – 43,8%⁴⁰). Jak wskazują inne podobnego rodzaju badania, z firm tych rekrutuje się największa liczba studentów studiów niestacjonarnych, być może dlatego, iż firmy te finansują lub współfinansują dalszą edukację swoich pracowników. W rzeczywistości gospodarczej stanowią one kilka procent całości organizacji. Firmy te jednak są chyba najbardziej stabilne, trwałe, a więc może się w nich wytworzyć określona trwała kultura organizacyjna. Firmy te, choć są w mniejszości, stanowią chyba filary gospodarki. Występuje w badaniach znaczny odsetek ludzi młodszych niż 25 lat – 61,4% (w badaniach ogólnopolskich 35,2%⁴¹), lecz chyba właśnie od postrzegania przez ludzi młodych świata i problemu zaufania zależy zapewne przyszłość nie tylko ich prywatnego „mikrokosmosu”, ale i przyszłość rzeczywistości społecznej.

Tabela 1

Charakterystyki respondentów – wielkość organizacji (N=81), stanowisko (N=85), struktura kapitału (N=86)

Wielkość organizacji	Wskaźniki liczbowo	Wskaźniki %	Stanowisko	Wskaźniki liczbowo	Wskaźniki %	Struktura kapitału	Wskaźniki liczbowo	Wskaźniki %
1-9	16	19,8	właściciel	6	7,06	100% polski	57	66,3
10-49	29	35,8	członek zarządu	2	2,4	domin. zagraniczny	16	18,6
50-250	19	23,5	kierownicze	11	12,9	mały udział zagranicznego	7	8,14
>250	17	20,98	inne	66	77,6	inna	6	6,98

³⁹ Zob. A. Sikora, *Filozofowie XVII wieku*, KAW, Warszawa 1978, s. 37 – 40.

⁴⁰ Zob. M. Juchnowicz, *Wstęp*, [w]: M. Juchnowicz (red.), *Kulturowe uwarunkowania zarządzania kapitałem ludzkim*, Oficyna a Wolter Kluwer business, Kraków 2009, s. 14.

⁴¹ Zob. M. Juchnowicz, *Wstęp*, [w]: *taże*, op. cit., s. 14.

Tabela 2

Charakterystyki respondentów – płeć (N = 83) i wiek (N = 80)

Wiek	Wskazania liczbowo	Wskazania w %	Płeć	Wskazania liczbowo	Wskazania w %
<25	51	61,4	K	37	46,3
25-35	23	27,7	M	43	53,7
36-45	8	9,64			
>45	1	1,2			

Tabela 3

Zaufanie pracowników do przełożonych (N = 87)

Czy masz zaufanie do swojego przełożonego?	Wskazania liczbowo	Wskazania w %
Zdecydowanie tak	14	16,1
Raczej tak	46	52,9
Nie	19	21,8
Zdecydowanie nie	8	9,2

Badania wskazują na to, iż w opinii pracowników w znacznej części firm, tj. 69% (16,1% wskazania „zdecydowanie tak” i 52,9% wskazania „raczej tak”) istnieje zaufanie pracowników do kierownictwa. W badaniach ogólnopolskich (1192 pracowników) wskazania te wynosiły odpowiednio 78%⁴² (29,6 – „zdecydowanie tak” i 48,5% – „raczej tak”).

Ogólnie rzecz ujmując, liczby wskazywać mogą na to, iż pracownicy wierzą lub chcą wierzyć w kompetencje szefów, w to, iż dobrze dbają oni o interes firmy jako całości, że szefowie interesują się ich losem, że wynagrodzą i docenią ich wysiłki, nie zwolnią bez konkretnej przyczyny obiektywnej, nie potraktują ich przedmiotowo, że proces komunikacji przebiega prawidłowo, że nie istnieje zjawisko mobbingu czy molestowania. W pewnej znaczącej części firm -31% (w badaniach ogólnopolskich ok. 22%⁴³) zjawisko zaufania jednak nie występuje, pojawia się z jakiegoś względu syndrom nieufności.

Pracownicy mają względnie duże wzajemne zaufanie (tab. 4). Jest ono nieco większe – ok.75% wskazań (85% w badaniach ogólnopolskich⁴⁴) niż zaufanie do szefów – 69% (ogólnopolskie – 78%) wskazań. W części firm – 25% jednak wzajemne zaufanie pracowników też nie jest wysokie. Trudno określić dlaczego tak się

⁴² Zob. M. Juchnowicz, Kultura zaufania wyzwaniem współczesnego zarządzania kapitałem ludzkim, [w]: taże (red.), op. cit., s. 179.

⁴³ Tamże, s. 178.

⁴⁴ Zob. M. Juchnowicz, Kultura zaufania, op. cit., s. 178.

dzieje – czy jest to efekt zaszczości historycznych, zbyt wielkiej konkurencji między pracownikami, jakiejś specyficznej kultury organizacyjnej realizującej np. model „sita” kapitału ludzkiego⁴⁵, podziału na swoich, czyli ludzi szefa – członków jego rodziny czy znajomych, jakiejś patologii organizacyjnej? Można tu jedynie snuć domysły i być może dalsze badania mogłyby rzucić więcej światła na to zagadnienie.

Tabela 4

Wzajemne zaufanie pracowników w badanych organizacjach

Czy masz zaufanie do swoich współpracowników?	Wskazania liczbowo	Wskazania w %
Zdecydowanie tak	10	10,1
Raczej tak	64	64,6
Nie	20	20,2
Zdecydowanie nie	5	5,1
N=99		

Tabela 5

Opinie respondentów na temat uczciwości i jasności postępowania kierownictwa (N=89)

Czy zasady postępowania kierownictwa są jasne i uczciwe?	Wskazania liczbowo	Wskazania w%
Zdecydowanie tak	8	9,0
Tak	34	38,2
Nie	38	42,
Zdecydowanie nie	9	10,1

Opinie na temat jasności postępowania i uczciwości kierownictwa są wyraźnie spolaryzowane (tab. 5). W ok. 47% firm (w badaniach ogólnopolskich 66,5%⁴⁶) pracownicy wysoko oceniają przełożonych, są zdania, iż przełożeni dotrzymują składanych im obietnic i podejmują działania zgodnie z tym, co deklarują. 53% (w badaniach ogólnopolskich 33,5%) respondentów ma natomiast wątpliwości co do transparentności i etyczności (uczciwości) postępowania kierownictwa swojej organizacji. W tych drugich organizacjach zaufanie do kierownictwa może być niższe niż w tych pierwszych, trudniej będzie w nich o zdobycie większego „ponadprogramowego”, ponadprzeciętnego zaangażowania pracowników w cele organizacji. Zastanawiające jest, czemu przypisywać wyraźnie niższy poziom

⁴⁵ Zob. M. Kostera, Zarządzanie personelem, PWE, Warszawa 2000, s. 25-27.

⁴⁶ Zob. M. Juchnowicz, Kultura zaufania, op. cit., s. 179.

strzegania uczciwości i jasności postępowania przez respondentów województwa opolskiego i respondentów w badaniach ogólnopolskich.

Tabela 6

Opinie pracowników na temat kultury organizacyjnej firmy i kultury osób zatrudnionych (N=73)

Jak oceniasz poziom kultury organizacji i zachowania osób pracujących w Twojej firmie?	Wskazania liczbowo	Wskazania w %
Zdecydowanie dobrze	12	16,4
Raczej dobrze	28	38,4
Raczej źle	22	30,1
Zdecydowanie źle	11	15,1

Po równo mniej więcej rozkładają się odpowiedzi dotyczące wysokiego lub niskiego poziomu kultury organizacji i osób w nich zatrudnionych (tab. 6). Około 55% respondentów (tylko 20% w badaniach ogólnopolskich⁴⁷) uważa, iż poziom kultury zatrudnionych osób i organizacji jako całości jest bardzo wysoki lub wysoki, a zatem, jak można domniemywać, do firmy zatrudnia się ludzi kompetentnych, o wysokich kwalifikacjach profesjonalnych, moralnych, organizacyjnych, ludzi odpowiedzialnych, a więc wzbudzających zaufanie. 45% pracowników (aż 80% w badaniach ogólnopolskich) oceniło jednak z jakiegoś względu poziom kultury organizacyjnej jako niski lub bardzo niski. W tych firmach prawdopodobnie, można snuć takie wstępne domysły, panuje autokratyczny styl zarządzania, rekrutuje się do firmy ludzi po znajomości lub ludzi przygodnych, bez właściwego rozeznania ich kompetencji wielorakich, kierując nieprzemyślanymi, czy nieuświadomianymi do końca kryteriami kwalifikacji.

Wyróżnikiem zaufania jest zapewne postrzeżenie przez pracowników relacji z przełożonymi (tab. 7). Pozytywne relacje niewątpliwie powodują wzrost wzajemnego zaufania, zwiększają prawdopodobieństwo większego zaangażowania pracowników, integracji z celami firmy, brania na siebie większej odpowiedzialności każdego typu – począwszy od moralnej, prakseologicznej, a skończywszy na odpowiedzialności w działalności zorganizowanej. 51,7% respondentów (w badaniach ogólnopolskich 74%⁴⁸) wskazało na wysoki poziom współpracy i otwartości w formułowaniu opinii, 48,3% (26% w badaniach ogólnopolskich) natomiast uważa, iż współpraca jest niewystarczająca i szefowie nie oczekują od pracowników własnej inicjatywy, a zatem panuje paradygmat zarządzania pod hasłem „nie wychylaj się, to nie twoja działka, ja (szef) tu jestem od myślenia, a ty po prostu wypełniaj polecenia” – czyli typowo taylorowsko-fordowski styl zarządzania sprzed stu lat⁴⁹.

⁴⁷ Tamże, s. 180.

⁴⁸ Zob. M. Juchnowicz, *Kultura zaufania*, op. cit., s. 180-181.

⁴⁹ Model X w zarządzaniu zob. R. Griffin, *Podstawy zarządzania organizacjami*, Wydawnictwo PWN, Warszawa 2002, s. 73-75, 80-81.

Tabela 7

Opinie na temat relacji z przełożonymi (N-89)

Czy w Twojej firmie relacje przełożonego z podwładnym to współpraca i otwartość w formułowaniu opinii?	Wskazania liczbowo	Wskazania w %
Zdecydowanie tak	15	16,9
Tak	31	34,8
Nie	32	36,0
Zdecydowanie nie	11	12,3

Trudno określić genezę wyraźnych rozbieżności w badaniach ogólnopolskich i badaniach opolskich. Czy jest to wynik jedynie większego odsetka ludzi młodych („gniewnych”, będących na starcie lub tuż po starcie w życie zawodowe w badaniach opolskich), czy może jakichś czynników specyficznie regionalnych. Wnioski z badań ogólnopolskich na temat kultury zaufania były następujące: „[...] w polskich firmach dominuje kultura zaufania, oparta na wspólnych wartościach, normach, wzorach zachowań i sposobach postępowania. Jest to kultura, w której stosunek kierowników do pracowników cechuje bliska współpraca, nastawienie na bezpośrednie kontakty i otwartość w wyrażaniu poglądów”⁵⁰. Wnioski, wstępne zaznaczymy, z badań opolskich nie napawają równie wielkim optymizmem, choć nie są jednocześnie pesymistyczne – ponad 50% respondentów jest jednak przekonanych, że w ich organizacjach istnieje kultura zaufania.

Informacje nie docierają do pracowników w takim stopniu, w jakim by tego oczekiwali (tab. 8). Około 35% respondentów (52% w badaniach ogólnopolskich⁵¹) jest zadowolonych z przepływu informacji na linii kierownictwo – pracownicy, natomiast 65% (w badaniach ogólnopolskich 48%) jest przeciwnego zdania, sądzi, że niektóre informacje są zatajane. Dzielenie się informacją to po części dzielenie się władzą, a do tego dzielenia się władzą nie zawsze kierownictwo dąży, a czasem się go wręcz obawia. Organizacja bowiem, jak uczy obserwacja rzeczywistości gospodarczej, nie tylko spełnia role czysto utylitarne, związane z generacją zysków krótko- i długoterminowych, czy wzrostem udziału w rynku; rozgrywa się w niej również jakaś walka polityczna na skalę organizacyjną, walka o zdobycie i utrzymanie władzy⁵².

Informacja jest ważnym elementem tej władzy, stąd niechęć do dzielenia się nią, nawet wtedy, gdy podzielenie się informacją mogłoby służyć spójności firmy.

⁵⁰ M. Juchnowicz, *Kultura zaufania*, op. cit., s. 181.

⁵¹ Zob. M. Juchnowicz, *Kultura zaufania*, op. cit., s. 181.

⁵² Zob. Ł. Sułkowski, *Kulturowa zmienność organizacji*, PWE, Warszawa 2002, s. 39; zob. też Em Griffin, *Podstawy komunikacji społecznej*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003, s. 290-300. Już M. Weber pisał także, iż „[...] w szerokim ujęciu politykę można rozumieć jako działalność kierowniczą zarządu banku czy stowarzyszenia”. M. Weber, *Polityka jako zawód i powołanie*, Znak, Kraków 1998, s. 55.

Bywa też, iż pracodawcy i kierownictwo zasłaniają się wysokimi kosztami pracy (które w istocie są w Polsce wysokie), zaciągniętymi kredytami, czy złą kondycją finansową firmy, by nie dać ludziom podwyżek, czy premii. „Ale szef, szefowa i ich dzieci zmieniają samochody jak rękawiczki, pobudowali sobie wille z basenami i zjeździli już cały świat” – wskazywano w nieformalnych rozmowach.

Tabela 8

Informowanie pracowników o sytuacji firmy (N=89)

Czy kadra kierownicza na bieżąco przekazuje pracownikom informacje o sytuacji firmy?	Wskazania liczbowo	Wskazania w%
Zdecydowanie tak	10	11,2
Tak	22	24,7
Nie	42	47,2
Zdecydowanie nie	15	16,9

49% respondentów wskazało (tab. 9), iż w ich organizacji istnieje jakiś zbiór wartości, z którymi się identyfikują, wartości wokół których pracownicy mogą się zintegrować. Ten zbiór ujmowany jest w kodeksach etycznych lub kodeksach postępowania, w credo firmy lub misji organizacji. Kodeksy spełniają potrzebę bezpieczeństwa pracowników, zwiększają poczucie sprawiedliwości, równości i zwiększają poziom wzajemnego zaufania pracowników do siebie i do przełożonych⁵³. W znacznej części organizacji nie istnieją jednak credo czy misje, zwłaszcza współtworzone przez pracowników, nie mówiąc już o kodeksach etycznych czy szkoleniach etycznych. Przyczyna może tu być wieloraka. Paradygmat ekonomii neoklasycznej, chęć upodobnienia ekonomii do nauk ścisłych⁵⁴, choć jest przecież nauką społeczną, mit o „niewidzialne ręce rynku”, mit o genetycznej nieetyczności rynku, brak edukacji etycznej w szkołach na każdym poziomie edukacji, irracjonalna niechęć niektórych wpływowych ekonomistów do koncepcji społecznej odpowiedzialności firm⁵⁵.

Zdecydowana większość respondentów (ok. 74%) uważa, iż w ich organizacji pracownicy chętnie dzielą się swoją wiedzą z innymi, a więc ma do siebie w jakimś stopniu i w jakimś względzie zaufanie (tab. 10). 26% ankietowanych pracuje jednak w firmach, gdzie wiedza stanowi być może element wzajemnej konkurencji,

⁵³ Zob. L. Karczewski, *Etyka biznesu. Kulturowe uwarunkowania*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Opolskiej, s. 157-166.

⁵⁴ Zob. K. Sosenko, *Ekonomia w perspektywie aksjologicznej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 1998. Zob. też J. Filek, *Wolność i odpowiedzialność podmiotu gospodarczego* Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2002.

⁵⁵ Zob. np. M. Friedman, *Kapitalizm i wolność*, Centrum im. A. Smith'a & Rzeczpospolita, Warszawa 1993.

Tabela 9

Istnienie w firmie zbioru wartości (credo, misji), który integruje pracowników (N=89)

Czy w Twojej firmie istnieje określony zbiór wartości (credo, misja), z którym pracownicy się identyfikują?	Wskazania liczbowo	Wskazania w %
Zdecydowanie tak	8	9,0
Tak	41	46,1
Nie	33	37,1
Zdecydowanie nie	7	7,8

Tabela 10

Dzielenie się pracownikami swoją wiedzą zawodową (N=88)

Czy pracownicy chętnie dzielą się swoją wiedzą zawodową?	Wskazania liczbowo	Wskazania w %
Zdecydowanie tak	16	18,2
Tak	49	55,7
Nie	20	22,7
Zdecydowanie nie	3	3,4

rywalizacji o władzę, pieniądze lub jakieś inne gratyfikacje, w związku z czym, nie są oni chętni do dzielenia się swoją wiedzą. W tych organizacjach zaufanie w jakimś sensie jest ograniczone. W organizacjach tych panuje, co dość prawdopodobne, model „sita” kultury organizacyjnej, pracownicy oceniani są na tle innych, zmuszani czy skłaniani są bardziej do wzajemnej rywalizacji, a nie do współpracy, lub też do współpracy na wybranych odcinkach, a do rywalizacji na innych, także istniejące w nich systemy ocen bazują na wzajemnym porównywaniu do siebie zatrudnionych za pomocą różnego rodzaju rankingów, a więc relatywnych, nieraz antagonizujących do siebie pracowników systemów ocen.

„Dobre”, tj. sprawne i etyczne organizacje rozpoznają potrzeby swych pracowników, antycypują je, traktując ich podmiotowo, traktując ich jako najcenniejszy kapitał. Pracownicy są więc postrzegani jako wewnętrzni klienci firmy, w misji firmy podkreśla się nie tylko relacje z klientem zewnętrznym, ale również z pracownikiem. Nie brakuje na świecie takich firm⁵⁶. W Polsce z różnych względów jednak nie stanowią zapewne większości. Zaledwie 22% respondentów wskazuje, iż bada się ich potrzeby i oczekiwania (tab. 11). Za tymi badaniami, jak można

⁵⁶ Zob. R. Semler, Semco. Na przekór stereotypom, Warszawa 1998; T. Chappel, Dusza biznesu. O umiejętności łączenia korzyści własnej z dobrem ogólnym, Studio EMKA, Warszawa 1998. Morita A., Reingold E., Shimomura M., Made in Japan. Akio Morita i Sony, WNT, Warszawa. 1996.

domniemać, idzie częściowa choćby realizacja tych potrzeb, w tym potrzeb ponadprymarnych.

Tabela 11

Prowadzenie w organizacji badań na temat potrzeb i oczekiwań pracowników (N=84)

Czy w firmie bada się potrzeby i oczekiwania pracowników?	Wskazania liczbowo	Wskazania w %
Zdecydowanie tak	5	6,0
Tak	13	15,7
Nie	49	58,3
Zdecydowanie nie	17	20,2

„Złe” firmy, firmy o niskiej kulturze organizacyjnej, podchodzą do ludzi instrumentalnie, traktując ich jako trybik w maszynie, który można w każdej chwili zamienić na inny, bez rzekomego uszczerbku dla organizacji. Dominującą w takim myśleniu jest tu metafora organizacji jako maszyny, a więc taylorizm – fordyzm. Do organizacji należy jednak podchodzić co najmniej jak do organizmu (metafora organizacji jako organizmu), w którym wszystkie części są w jakimś stopniu współzależne⁵⁷. Organizm dąży do przetrwania, do homeostazy, równowagi wewnętrznej i zewnętrznej. Równowaga wewnętrzna wymaga właściwych relacji, współdziałania w większym stopniu niż rywalizacji, konkurencji. 78% respondentów wskazało, że potrzeby pracowników nie są rozpoznawane, a zatem nie tworzy się ścieżek karier zawodowych, system personalny nie stanowi zapewne zwartej całości, gdzie poszczególne jego elementy (np. rekrutacja i selekcja, awans, ocena, szkolenia) zachodzą na siebie i są komplementarne. Prawdopodobnie za brakiem rozpoznawania potrzeb pracowników idzie również brak realizacji potrzeb wyższego rzędu – zakłada się, że pracownik będzie zadowolony, że ma jakąkolwiek pracę i nie będzie niczego więcej oczekiwał. Pracownik taki dąży jedynie do przetrwania.

47% respondentów wysoko lub bardzo wysoko ocenia działalność organizacji pracowniczych, 53% natomiast ocenia ją źle lub bardzo źle (tab. 12). Co wynikać może z takiej oceny? Wysoka ocena oznaczać może wysokie wzajemne zaufanie pracowników, oznaczać może, iż organizacje te realizują potrzeby większości pracowników, potrzeby krótko- i długoterminowe, że komunikacja społeczna przebiega prawidłowo, że organizacje te potrafią integrować pracowników, zatrudnieni wspólnie potrafią stawiać czoła różnym wyzwaniom, realizować swoje postulaty, że istnieje spójność, kohezja społeczna, dominuje współdziałanie i współpraca, a nie partykularyzm, prywata, czy egoizm grupowy.

⁵⁷ Zob. Ł. Sułkowski, op. cit., s. 38.

Tabela 12

Ocena działalności organizacji pracowniczych (N=82)

Jak oceniasz działalność organizacji pracowniczych w firmie?	Wskazania liczbowo	Wskazania w %
Zdecydowanie pozytywnie	4	4,9
Pozytywnie	34	41,5
Negatywnie	35	42,7
Zdecydowanie negatywnie	9	10,9

Pracownicy 73% firm deklarują, iż ich organizacja jest otwarta na zatrudnianie ludzi nie będących członkami rodzin lub znajomymi już zatrudnionych pracowników (tab. 13). Jest to zjawisko pozytywne i wskazywać by mogło na to, iż w przyjmowaniu pracowników decydują kryteria merytoryczne, a pozamerytoryczne są peryferyjne, okazjonalne, nie stanowią zasady, błędu systemowego, metodologicznego. Jednak w 27% firm daje się zaobserwować, co można wywnioskować z ankiety, zjawisko nepotyzmu – zatrudnianie po znajomości. Jest to zrozumiałe w sytuacji wciąż wysokiego bezrobocia i rynku pracodawcy.

Tabela 13

Zatrudnianie osób będących członkami rodzin lub znajomymi pracowników (N=89)

Czy firma jest otwarta na zatrudnianie osób nie będących znajomymi lub członkami rodzin pracowników?	Wskazania liczbowo	Wskazania w %
Zdecydowanie tak	24	27,0
Tak	41	46,0
Nie	16	18,0
Zdecydowanie nie	8	9,0

Trudno jest jednoznacznie ocenić omawiane zjawisko. Zdaniem niektórych badaczy nie zawsze jest ono jednoznacznie negatywne⁵⁸. Istnieje jednak niebezpieczeństwo, że efektem takiego sposobu zatrudniania będzie możliwy podział pracowników na swoich i obcych, spadek wzajemnego zaufania do siebie pracowników, spadek demokracji przemysłowej, partycypacji w zarządzaniu, co może przynieść skutek zmniejszenia odpowiedzialności pracowników, ich zaangażowania, wydajności, satysfakcji z pracy, możliwości samorealizacji.

⁵⁸ Zob. E. Sternberg, *Czysty biznes, Etyka w działaniu*, PWN, Warszawa 1998. R. Semler w cytowanej wcześniej książce nazywa nawet zatrudnianych członków rodzin pracowników „rodowymi srebrami”.

Tabela 14

Stopień formalizacji sposobów komunikowania się, metod działania i wzorów zachowania w organizacji (N=85)

Czy sposoby komunikowania się między pracownikami, metody działania i wzory zachowania są ściśle sformalizowane?	Wskazania liczbowo	Wskazania w %
Zdecydowanie tak	8	9,4
Tak	26	30,6
Nie	44	51,7
Zdecydowanie nie	7	8,2

Formalizacja sposobów komunikacji, wzorów zachowań, metod działania w organizacji wynikać może z wielkości organizacji (sprzyja formalizacji), z różnych trendów i mód w zarządzaniu, ze specyfiki kultury narodowej (mniej lub bardziej „unikającej niepewności”⁵⁹), ze specyfiki wreszcie samej kultury organizacyjnej i osobowości osób zarządzających.

40% respondentów stwierdziło, że sposoby komunikowania się w ich zakładach pracy są ściśle sformalizowane, a 60%, że sformalizowane nie są. Trudno jednoznacznie wykazać, iż ścisła formalizacja wiąże się i jest skorelowana pozytywnie z brakiem zaufania jako wymiarem kultury organizacyjnej, jak można by założyć. Dotyczyłoby to raczej sytuacji małych firm, ewentualnie średnich, gdyż formalizacja w firmach dużych wydaje się być zjawiskiem naturalnym, w sensie niezbędnym.

Tabela 15

Umiejętności pracowników w zakresie komunikacji społecznej (N=89)

Czy w Twojej organizacji pracownicy potrafią się skutecznie komunikować?	Wskazania liczbowo	Wskazania w %
Zdecydowanie tak	13	14,6
Tak	56	62,9
Nie	15	16,9
Zdecydowanie nie	5	5,6

Z wypowiedzi osób ankietowanych wynika, że pracownicy 77% organizacji nie mają problemów ze skuteczną komunikacją, a zatem sytuacja ta sprzyja pogłębieniu wzajemnego zaufania. W pozostałych 23% zakładów pracy komunikacja pozostawia jednak, zdaniem respondentów, wiele do życzenia. Tam zaufanie wzajemne może być mniejsze.

⁵⁹ Zob. G. Hofstede, *Kultury i organizacje*, PWE, Warszawa 200, s. 190-203.

Tabela 16

Styl zarządzania w organizacji (N=88)

Czy styl zarządzania w Twojej firmie jest bardziej zbliżony do konsultacyjnego niż autorytarnego?	Wskazania liczbowo	Wskazania w %
Zdecydowanie tak	10	11,4
Tak	38	43,2
Nie	28	31,8
Zdecydowanie nie	12	13,6

55% respondentów uważa, iż styl zarządzania zbliżony jest w ich organizacjach do konsultacyjnego, 45% ocenia natomiast ten styl jako autorytarny. Styl konsultacyjny sprzyja, jak się wydaje, większemu zaufaniu w firmie niż autorytarny, większej demokracji przemysłowej, partycypacji pracowników w procesie podejmowania mniej i bardziej doniosłych dla przyszłości organizacji decyzji, a więc także większej wolności szeregowych pracowników, a zatem i odpowiedzialności.

Większość ankietowanych osób – 75% (tab. 17) i 93% (tab. 18), 90% (tab. 19) ma zaufanie do samych siebie, wierzy, iż ich działania zakończą się w organizacji i poza nią osiągnięciem skutku zamierzonego jako cel, a więc będą działaniami sprawnymi. Wiara ta, zaufanie to wiąże się zapewne z podejmowaniem przez nich różnych działań, które zakończyły się sukcesem. Częściej kończą się sukcesem działania poza firmą (tab. 18 i 19) niż w jej obrębie (tab. 15). A zatem osoby te nie czują się „jak liść na wietrze”, lecz potrafią one wziąć „swoją los w swoje ręce”. Samo podjęcie przez nich studiów świadczyć może również o takiej postawie. Nadmierne zaufanie do siebie w skrajnej postaci może przerodzić się jednak i wyrodzić w zaufanie w sobie, poczucie własnej ważności i nieomyślności.

Jedna czwarta respondentów (tab. 17) i 7% (tab. 18) i 10% (tab. 19) z jakichś względów nie ma jednak takiego poczucia sprawstwa związanego z projektem własnego życia zarówno organizacyjnego jak i poza nim, a więc raczej czuje się jak gałąź unoszona bezwolnie przez prądy „rzeki życia”. Bądź są urodzonymi czy też urobionymi przez ich otoczenie fatalistami, byli przykro doświadczeni przez życie, bądź nie są dość konsekwentni, uparci w działaniu, nie mają jakichś uzdolnień, kwalifikacji prakseologicznych, intelektualnych, emocjonalnych lub innych. Trudno jednoznacznie określić genezę takiej postawy braku zaufania we własne siły, ten brak stanowi zapewne lukę w kapitale jednostki i organizacji, czy społeczeństwa.

86% ankietowanych ma zaufanie do samego siebie (tab. 20), a 56% respondentów ma zaufanie do losu (tab. 21), do życia w ogóle, w tym, jak można domniemywać, do ludzi i ich dobrej woli, do sił Opatrzności (tak mogły to zinterpretować osoby głęboko wierzące), czy w jakimś stopniu do samego siebie, zaufanie, że się sprawy dobrze ułożą przy wystarczającej wytrwałości, wsparciu innych i pewniej dozie osobistego szczęścia. 44% ankietowanych nie ma jednak aż tak wielkiej wiary

Tabela 17

Wiara pracowników, że podejmowane przez nich działania zakończą się sukcesem (N=89)

Czy wierzysz, że podejmowane przez Ciebie działania w firmie mają dużą szansę zakończenia się sukcesem?	Wskazania liczbowo	Wskazania w %
Zdecydowanie tak	15	16,8
Tak	52	58,4
Nie	21	23,6
Zdecydowanie nie	2	2,2

Tabela 18

Przekonanie pracowników co do możliwości osiągnięcia stawianych przez siebie celów (N=86)

Czy zazwyczaj działasz w przekonaniu, że uda Ci się zrealizować postawione przez siebie zadania?	Wskazania liczbowo	Wskazania w %
Zdecydowanie tak	30	34,9
Tak	50	58,1
Nie	5	5,8
Zdecydowanie nie	1	1,2

Tabela 19

Przekonanie respondentów co do możliwości „zaprojektowania” własnego życia (N= 90)

Czy w Twoim przekonaniu człowiek jest sam kowalem swojego losu?	Wskazania liczbowo	Wskazania w %
Zdecydowanie tak	39	43,2
Tak	42	46,6
Nie	6	6,8
Zdecydowanie nie	3	3,4

Tabela 20

Zaufanie respondentów do samego siebie (N=86)

Czy masz zaufanie do samego siebie?	Wskazania liczbowo	Wskazania w %
Zdecydowanie tak	43	50,0
Tak	31	36,0
Nie	8	9,3
Zdecydowanie nie	4	4,7

Tabela 21

Zaufanie pracowników do losu (N=94)

Czy masz zaufanie do losu?	Wskazania liczbowo	Wskazania w %
Zdecydowanie tak	16	17,0
Tak	37	39,4
Nie	32	34,0
Zdecydowanie nie	9	9,6

Tabela 22

Swoboda komunikacji w firmie pomiędzy pracownikami (N=89)

Czy pracownicy w Twojej organizacji mogą się swobodnie ze sobą komunikować?	Wskazania liczbowo	Wskazania w %
Zdecydowanie tak	30	
Tak	41	
Nie	9	
Zdecydowanie nie	1	

Tabela 23

Częstotliwość kontaktów między pracownikami w organizacji (N=87)

Czy sądzisz, że częstotliwość kontaktów między pracownikami w organizacji jest wystarczająca?	Wskazania liczbowo	Wskazania w %
Zdecydowanie tak	24	27,6
Tak	47	54,0
Nie	15	17,2
Zdecydowanie nie	1	1,2

w „życie”, w sprzyjający los, dobrą wolą innych, czy zainteresowanie Stwórcy ich skromną osobą.

Zaufanie do „losu” jest kapitałem jednostki, może zapewne ułatwiać życie i osiągnięcie założonych celów, nadmierne jednak zaufanie może spowodować czasami brak pracy własnej, brak podejmowania się osobistego wysiłku, może skłaniać do oczekiwania, że „manna sama spadnie z nieba”, bo jestem przecież „w czepku”, czy też „w kuźni” urodzony.

W zdecydowanej większości organizacji (82%) istnieje duża swoboda komunikacji między pracownikami, co może być przejawem kultury zaufania i sprzyja pogłębieniu wolności, odpowiedzialności i wzajemnego zaufania.

W myśl omawianej wcześniej teorii informacyjnej ilość działań pozarutynowych jest pozytywnie skorelowana z zaufaniem do innych⁶⁰. Spora rutynizacja, schematyzacja działań występuje w dużej części organizacji – 54% (tab. 27), co może być przejawem różnych czynników, w tym również spadku założonego ufania ludziom, a zwiększenia zaufania do różnego rodzaju procedur postępowania.

Tabela 24

Rutyna w działaniach organizacyjnych w opinii respondentów (N=89)

Czy sądzisz, że w organizacji istnieje nadmiar działań rutynowych?	Wskazania liczbowo	Wskazania w %
Zdecydowanie tak	17	
Tak	37	
Nie	30	
Zdecydowanie nie	4	

Tabela 25

Zaufanie respondentów do polityków (N=92)

Czy ufasz politykom, że spełnią swoje obietnice wyborcze?	Wskazania liczbowo	Wskazania w %
Zdecydowanie tak	6	6,5
Tak	8	8,6
Nie	33	36,0
Zdecydowanie nie	45	48,9

Politycy, niezależnie od ich teoretycznych, deklarowanych orientacji ideologicznych, nie cieszą się niestety nigdzie, szczególnie w Polsce, dobrą sławą. Orientacja, o którą są (nieraz słusznie) podejrzewani to władza i/lub pieniądze. Sprzyja temu zapewne współczesny paradygmat polityki (walki o zdobycie i utrzymanie władzy⁶¹), jakże odmienny od arystotelesowskiego paradygmatu polityki jako służby społecznej. Zaledwie 15% respondentów ufa zatem politykom, że spełnią oni swe obietnice wyborcze. Aż dziw zatem, w świetle tych wskazań, że frekwencja wyborcza jest jednak większa. Jest to, być może efekt czarnego PR-u partii politycznych skierowanego przeciw kontrkandydatom – straszenie wyborców, co będzie gdy tamta partia dojdzie do władzy.

⁶⁰ Zob. A. Marcisz, Istota zaufania i jego pomiar, „Prakseologia” 142/2003, s. 158.

⁶¹ Zob. L. Sobkowiak [w]: A. Antoszewski, R. Herbut (red.), Leksykon politologii, Wrocław 2004, s. 329.

Brak zaufania do polityków jest także przejawem braku ogólnego zaufania społecznego. Jest to zjawisko niebezpieczne, gdyż rodzi anomie społeczną, apatię, jest „wodą na młyn” różnych dewiacji społecznych, narusza kruchy sam w sobie ład społeczny i generuje nadmierną władzę środowisk biznesu i ich dominujący wpływ na życie społeczne. 69% respondentów (tab. 23) bardziej ufa biznesmenom niż politykom, co stanowi wyraz poparcia dla wolnego rynku, na zasadzie „im mniej państwa w państwie tym lepiej”, „państwo stróżem nocnym”. Za takim przekonaniem czyhają jednakże niebezpieczeństwa dedemokratyzacji państwa, nadmiernego zaufania dla biznesmenów, którzy jednak nie są obierani jak politycy w sposób mniej lub bardziej demokratyczny, a wpływy ich nadmiernie i niebezpiecznie zaczynają obecnie na całym świecie wzrastać⁶².

Tabela 26

Zaufanie respondentów wobec świata biznesu relatywnie do świata polityki (N=90)

Czy zgadzasz się ze stwierdzeniem, że należy bardziej ufać biznesmenom niż politykom?	Wskazania liczbowo	Wskazania w %
Zdecydowanie tak	13	14,6
Tak	49	54,4
Nie	25	27,7
Zdecydowanie nie	3	3,3

Tabela 27

Czułość respondentów wobec względem terminu ważności produktów nabywanych w sklepach (N=89)

Czy robiąc zakupy w sklepie, sprawdzasz termin ważności produktów?	Wskazania liczbowo	Wskazania w %
Zdecydowanie tak	32	36,0
Tak	35	39,3
Nie	18	20,2
Zdecydowanie nie	4	4,5

Dość spora liczba respondentów (75%) jest czujna wobec terminów ważności nabywanych produktów (tab. 24). Z jednej strony może to być skutek spadku zaufania do producentów, z drugiej zaś wynikać może z pewnego wzrostu świadomości praw i obowiązków konsumenckich⁶³.

⁶² Zob. J. Bakan, *Korporacja. Patologiczna pogoń za zyskiem i władzą*, Wydawnictwo Lepsiy Świat, Warszawa 2006, s. 163-195.

⁶³ Na temat konsumeryzmu zob. A. Lewicka-Strzałecka, *Moralność w życiu gospodarczym*, Wydawnictwo IFiS PAN 2006.

Tabela 28

Uczestnictwo respondentów w różnego rodzajach organizacjach i stowarzyszeniach (N=88)

Czy jesteś aktywnym członkiem różnych organizacji lub stowarzyszeń?	Wskazania liczbowo	Wskazania w %
Zdecydowanie tak	7	8,0
Tak	16	18,2
Nie	40	45,4
Zdecydowanie nie	25	28,4

W teorii F. Fukuyamy uczestnictwo w różnego rodzaju stowarzyszeniach jest przejawem dużego zaufania i warunkiem tworzenia dużych korporacji. 26% osób ankietowanych aktywnie uczestniczy w organizacjach i stowarzyszeniach, czyli jest społecznie zaangażowanych, w sferze pozazawodowej (tab. 28). 74% zaś z jakiegoś powodu nie uczestniczy. Wynikać to może zapewne nie tylko z braku jakiejś „gravitacji” społecznej ludzi ku sobie, braku w nich wewnętrznego „kleju społecznego” jakim jest zaufanie, lecz wynikać może w jakiejś mierze także z braku czasu, konieczności „wiązania końca z końcem” – dorabianiem lub po prostu z koniecznością poświęcenia czasu na życie rodzinne.

Trudno jednoznacznie ocenić poziom zaufania na podstawie odpowiedzi na to pytanie, gdyż nie znamy szczegółowych wyników badań empirycznych w innych krajach, które F. Fukuyama oceniał jako kraje o dużym zaufaniu. Badania Fukuyamy nie nosiły też ściśle empirycznego charakteru. Nie wiemy też czy to zaufanie w Polsce wzrosło, czy zmalało, gdyż brak nam podobnych badań wcześniejszych.

6. Podsumowanie

Zaufanie jest ważnym składnikiem zarówno kapitału człowieka jako jednostki, kapitału ludzkiego w organizacji, jak i kapitału w danym społeczeństwie. Zaufanie w skali mikro łączy się ściśle z niezwykle ważnym rysem osobowości i jej osobistego rozwoju; z odpowiedzialnością jednostki za projekt własnego życia, z odpowiedzialnością pozytywną za przyszłość. Im więcej jednostka ma zaufania do samej siebie, tym bardziej ma poczucie sprawstwa, a więc jest bardziej odpowiedzialna. Odpowiedzialność ze swej strony pogłębia zaufanie jednostki do samej siebie, a po części także do innych ludzi (zgodnie z powiedzeniem „sądzę siebie podług siebie”).

Większość respondentów w omawianych badaniach (ok. 90%) wskazuje na zaufanie do samego siebie i do losu (56%), a więc wierzą, iż ich działania zakończą się w organizacji i poza nią osiągnięciem skutku zamierzonego jako cel, a więc będą działaniami sprawnymi. Częściej sądzą jednak, iż zakończą się sukcesem ich działania poza firmą (93%) niż w jej obrębie (75%). Stwarza to nadzieję, że będą

oni wykazywać w życiu postawy aktywistyczne, nie będą biernie oczekiwać, aż ktoś zaprojektuje za nich ich własne życie.

Drugi poziom rozpatrywania zaufania to poziom organizacji. Im bardziej organizacja jest odpowiedzialna wobec wszystkich grup interesariuszy, tym zaufanie do niej klientów, pracowników i innych interesariuszy wzrasta. Kluczowym zatem słowem dla etycznego PR-u (w odróżnieniu od „czarnego” PR-u działającego na zasadzie „oczerniając innych wybielam siebie”) jest zaufanie, zaufanie otoczenia wewnętrznego jak i zewnętrznego do organizacji. Im więcej dobrze rozumianej wolności w organizacji, tym więcej odpowiedzialności pracowników i wzajemnego zaufania. Wolność w organizacji to dobra komunikacja wewnątrz organizacji, transparentność i uczciwość postępowania kierownictwa, styl partycypacyjny w zarządzaniu, istnienie kodeksów i programów etycznych, poczucie sprawiedliwości np. w ocenianiu, wynagradzaniu itp. Także styl zarządzania zbliżony do konsultacyjnego (wskazuje na ten styl 55% respondentów) bardziej sprzyja zaufaniu niż styl autorytarny (45% osób ankietowanych). Prawie w połowie organizacji styl zarządzania pozostawia zatem, z punktu widzenia kapitału społecznego jakim jest zaufanie, wiele do życzenia. Styl autorytarny to jednak nie tylko efekt specyficznej „neurotycznej” osobowości szefów, tkwi on zapewne także w specyfice rynku pracy (rynek pracodawcy) i mentalności samych podwładnych.

W 75% (85% badania ogólnopolskie) organizacji pracownicy mają do siebie wzajemne zaufanie. W 69% firm pracownicy mają także zaufanie do kierownictwa (w badaniach ogólnopolskich 78%), a w ok. 47% firm (w badaniach ogólnopolskich 66,5%) pracownicy wysoko oceniają przełożonych, są zdania, iż przełożeni dotrzymują składanych im obietnic i podejmują działania zgodnie z tym, co deklarują. 53% (w badaniach ogólnopolskich 33,5%) respondentów ma natomiast wątpliwości co do transparentności i uczciwości postępowania kierownictwa. W tych drugich organizacjach zaufanie do kierownictwa może być niższe niż w tych pierwszych, trudniej będzie w nich o zdobycie większego „ponadprogramowego”, ponadprzeciętnego zaangażowania pracowników w cele organizacji.

Zastanawiające jest to, czemu przypisywać wyraźnie niższy poziom wzajemnego zaufania i zaufania do kierownictwa, a także postrzegania jego uczciwości i jasności postępowania przez respondentów województwa opolskiego w porównaniu do respondentów w badaniach ogólnopolskich. Być może jest to kwestia większego udziału w badaniach opolskich ludzi młodych, którzy z dużą dozą niepokoju rozpoczęli dopiero swoją karierę zawodową. Może to być również kwestia jakiejś specyfiki lokalnej kultury i lokalnego rynku pracy. Odpowiedź na to pytanie wymagałaby odrębnych analiz i badań porównawczych, co wykracza poza ramy niniejszego artykułu.

Pracownicy 73% firm deklarują, iż ich organizacja jest otwarta na zatrudnianie ludzi nie będących członkami rodzin lub znajomymi już zatrudnionych pracowników. Jednak w 27% firm występuje zjawisko nepotyzmu. Jest to zrozumiałe w sy-

tuacji wciąż wysokiego bezrobocia i rynku pracodawcy, choć naganne z punktu widzenia zaufania społecznego⁶⁴.

Jeżeli chodzi o przeprowadzone przez autora badania nad zaufaniem można zauważyć, w nawiązaniu do tezy F. Fukuyamy, że aktywny udział respondentów w różnego rodzaju organizacjach jest dość ograniczony (26%). Mała liczba respondentów wskazujących aktywny udział w organizacjach, w sieciach społecznych powiązań, sugerowałaby malejący społeczny kapitał zaufania, podobnie jak to ma miejsce w innych też krajach świata⁶⁵. Aby wyjść poza potoczną intuicję i jednoznacznie móc jednak stwierdzić, że ten kapitał maleje czy rośnie, należałoby jednak porównać i zestawić te badania z jakimiś podobnymi wcześniejszymi badaniami. Jak się wydaje brak uczestnictwa w różnego rodzaju organizacjach wynikać może z dużego zaabsorbowania współczesnego Polaka sprawami bytowymi, egzystencjalnymi, swoistego survivalu, walki o przetrwanie, konkurencji na rynku pracy, konieczności utrzymania rodziny, nierzadko koniecznością „dorabiania” w celu osiągnięcia czy utrzymania oczekiwanego standardu życia.

Zaufanie respondentów do świata biznesu jest wyższe niż do świata polityki. Zaledwie 15% respondentów ufa politykom w tym sensie, że ci spełnią swe obietnice wyborcze. 69% respondentów bardziej ufa biznesmenom niż politykom. W ogólnopolskim badaniu wizerunku przedsiębiorców 15% ankietowanych wskazało, że typowy prywatny przedsiębiorca jest pożyteczny dla społeczeństwa, a 59%, że jest raczej pożyteczny, choć z kolei 34% młodzieży w wieku 15–19 lat sądzi, że przedsiębiorca nie jest pożyteczny⁶⁶.

Jak długo jednak to relatywnie wyższe zaufanie do przedsiębiorców względem zaufania do polityków się utrzyma, trudno przewidzieć. Zależać to będzie zapewne i od samych polityków, i od zdolności do samoregulacji świata biznesu, która poważnie w niektórych krajach zawiodła, powodując kryzys gospodarczy.

Sugeruje się, aby do przedstawionych powyżej badań podejść z należnym dystansem, gdyż wszelkie słowa, pojęcia i liczby są tylko niedoskonałym odbiciem rzeczywistości. Należy wziąć poprawkę na niedoskonałości wszelkich badań literaturowych i empirycznych, poprawkę na resentyment respondentów, na ich subiektywizm, na ich nadmiernie optymistyczne/pesymistyczne widzenie rzeczywistości organizacyjnej i rzeczywistości w ogóle, wynikające z różnego rodzaju uwarunkowań społecznych i swoistego nemezis ludzkiego umysłu, niechęci do

⁶⁴ Zaufanie do drugiego człowieka w Polsce należy do najniższych w krajach europejskich [Czapiński 2009, 27] cyt. za: W. Gasparski, A. Lewicka-Strzałecka, D. Bak, B. Rok, Portret polskiej etyki biznesu: fakty, oceny, propozycje w: Ogólnopolski Kongres Etyki i Społecznej Odpowiedzialności Biznesu, Warszawa, 9-10 grudnia 2009, s. 3 (materiały konferencyjne).

⁶⁵ Zob. R. Putnam, Samotna gra w kręgle. Upadek i odrodzenie wspólnot lokalnych w Stanach Zjednoczonych, WAIp, Warszawa 2008.

⁶⁶ Wizerunek prywatnego przedsiębiorcy, GfK dla „Rzeczpospolitej”. Listopad 2009, cyt. za: W. Gasparski, A. Lewicka-Strzałecka, D. Bak, B. Rok, *ibid*, s. 19.

autorefleksji, skłonności do „zblędzeń”, a więc do uproszczeń, wygodnego konformizmu, do ulegania „autorytetom”, stereotypom i mitom.

LITERATURA

- [1] CIALDINI R.: Wywieranie wpływu na ludzi. Teoria i praktyka, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 1999.
- [2] CHAPPEL T.: Dusza biznesu. O umiejętności łączenia korzyści własnej z dobrem ogólnym, Studio EMKA, Warszawa 1998.
- [3] FRIEDMAN M.: Kapitalizm i wolność, Centrum im. A. Smith'a & Rzeczpospolita, Warszawa 1993.
- [4] FILEK J.: O wolności i odpowiedzialności podmiotu gospodarującego, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2002.
- [5] FUKUYAMA F.: Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu, Warszawa 1997.
- [6] GASPARI W.: Forma i treść odpowiedzialności, „Prakseologia” 142/2002.
- [7] GASPARI W., LEWICKA-STRZAŁECKA A., BAK D., ROK B.: Portret polskiej etyki biznesu: fakty, oceny, propozycje w: Ogólnopolski Kongres Etyki i Społecznej Odpowiedzialności Biznesu, Warszawa, 9-10 grudnia 2009, (materiały konferencyjne).
- [8] GRIFFIN EM: Podstawy komunikacji społecznej, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003.
- [9] GRIFFIN R.: Podstawy zarządzania organizacjami, PWN, Warszawa 2002.
- [10] HOFSTEDE G.: Kultury i organizacje, PWE, Warszawa 2000.
- [11] INGARDEN R.: Ontologizacja odpowiedzialności [w]: tenże, Książeczka o człowieku.
- [12] JONAS H.: Zasada odpowiedzialności. Etyka dla cywilizacji technologicznej, Kraków 1996.
- [13] JUCHNOWICZ M.: Kultura zaufania wyzwaniem współczesnego zarządzania kapitałem ludzkim [w]: M. Juchnowicz (red.), Kulturowe uwarunkowania zarządzania kapitałem ludzkim, Oficyna a Wolter Kluwer business, Kraków 2009.
- [14] KARCZEWSKI L.: Etyka biznesu. Kulturowe uwarunkowania, Oficyna Wydawnicza Politechniki Opolskiej, Opole 2008.
- [15] KOŁAKOWSKI L.: O co nas pytają wielcy filozofowie, Wydawnictwo Znak, Kraków 2008.
- [16] KOSTERA M.: Zarządzanie personelem, PWE, Warszawa 2000.
- [17] LEWICKA-STRZAŁECKA A.: Etyczne standardy firm i pracowników, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 1998.
- [18] LEWICKA-STRZAŁECKA A.: Odpowiedzialność moralna w życiu gospodarczym, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2006.
- [19] MARCISZ A.: Istota zaufania i jego pomiar, „Prakseologia” 142/2003.
- [20] MARCISZ A.: Self-Creating Language, Victoria BC, Canada, Trafford 2002.
- [21] MUDYŃ K.: Pułapki osobistej odpowiedzialności. Perspektywa psychologiczna, „Prakseologia” 142/2002.
- [22] MORITA A., REINGOLD E., SHIMOMURA M.: Made in Japan. Akio Morita i Sony, WNT, Warszawa 1996.
- [23] OSSOWSKA M.: Normy moralne. Próba systematyzacji, PWN, Warszawa 1985.
- [24] POSTMAN N.: Technopol. Triumf techniki nad kulturą, PIW, Warszawa 1995.
- [25] PUTNAM R.: Samotna gra w kręgle. Upadek i odrodzenie wspólnot lokalnych w Stanach Zjednoczonych, WAIp, Warszawa 2008.

-
- [26] REICH R.: Kapitalizm niszczy demokrację [w]: J. Żakowski (red.), Zawał. Zrozumieć kryzys, Polityka Spółdzielnia Pracy, Warszawa 2009.
- [27] SARTRE J.P.: Wolność i odpowiedzialność w: Kołakowski L., Pomian K.(red.): Filozofia egzystencjalna, Warszawa 1965.
- [28] SEMLER R.: Semco. Na przekór stereotypom, Warszawa 1998.
- [29] SEN A.: Rozwój i wolność, Zysk i S-ka, Poznań 2002.
- [30] SIKORA A.: Filozofowie XVII wieku, KAW, Warszawa 1978
- [31] SOBKOWIAK L. [W]: ANTOSZEWSKI A., HERBUT R. (RED.), LEKSYKON POLITOLOGII, WROCŁAW 2004.
- [32] SOLOMON R.C., HIGGINS K.M.: Krótka historia filozofii, Prószyński i S-ka, Warszawa 2003.
- [33] SOSENKO K.: Ekonomia w perspektywie aksjologicznej, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 1997.
- [34] STERNBERG E.: Czysty biznes, Etyka w działaniu, PWN, Warszawa 1998.
- [35] SUŁKOWSKI Ł.: Kulturowa zmienność organizacji, PWE, Warszawa 2002.
- [36] SZTOMPKA P.: Socjologia. Analiza Społeczeństwa, Wydawnictwo Znak, Kraków 2002.
- [37] WEBER M.: Polityka jako zawód i powołanie, Znak, Kraków 1998.
- [38] WESOŁOWSKA E.:Wartości kulturowe a rozwój przedsiębiorczości, „Master of Business Administration” 2002, nr 6.
- [39] WIŚNIEWSKI R.: Transcendentalne uzasadnienie etyki biznesu, „Biuletyn Informacyjny Zespołu Etyki Biznesu TNP” 1996, nr 4.
- [40] ZORSKA A.: Ku globalizacji? Przemiany w korporacjach transnarodowych i w gospodarce światowej, PWN, Warszawa 2000.
- [41] www.tnp.edu.pl z dnia 7.02.2010.
- [42] www.money.cnn.com/magazine/fortune/global500 z dnia 12.02.2010.

Maria Kaczyńska

WIZERUNEK POLSKI W EUROPIE W OPINII STUDENTÓW EUROPEISTYKI POLITECHNIKI OPOLSKIEJ (KONIEC PIERWSZEJ DEKADY XXI W.)

Wydział Zarządzania i Inżynierii Produkcji Politechniki Opolskiej od roku 2004 wprowadził do toku studiów kierunek europeistyka. W roku 2009 wypromowano po raz pierwszy osoby z tytułem magistra tej specjalności. Ogółem na wydziale kształcą się na wszystkich poziomach – ponad tysiąc młodych ludzi. Kierunek, o którym mowa, cieszy się dużym zainteresowaniem studentów, przyszłych pracowników instytucji europejskich i lokalnych – samorządowych.

Od słuchaczy europeistyki na PO wymaga się umiejętności analizowania zagadnień dot. kultury, ekonomii, socjologii, stosunków politycznych i gospodarczych państw europejskich, w tym także Polski¹. Pomocne w przyswajaniu wiedzy są także kontakty młodych Polaków z ich europejskimi rówieśnikami. Studenci chętnie wyjeżdżają za granicę, w celach turystycznych, zarobkowych i na wymianę naukowo-dydaktyczną, możliwą dzięki unijnym dotacjom i programom stypendialnym m.in. – Erasmus. Co na pewno przyczynia się do kompleksowego przygotowania ich do dalszej nauki i późniejszej pracy oraz pozwala szerzej spojrzeć na aktualną sytuację społeczno-polityczną kraju.

Jak wynika z badań CBS-u z 2009 r., postępujące przemiany ustrojowe, oraz wstąpienie Polski w struktury Unii Europejskiej wpłynęły pozytywnie na zainteresowanie rozwojem kapitału ludzkiego oraz postrzeganie kraju także przez samych

¹ Studenci szybko zauważyli więc, że europeistyka to nie tylko nowy, ale przede wszystkim nowoczesny kierunek kształcenia. Nowoczesność kierunku polega na integrowaniu wiedzy teoretycznej z praktycznym wymiarem umiejętności zawodowych, Por. szerzej: Ł. Dymek, Informacja o kierunku europeistyka na Wydziale Zarządzania i Inżynierii Produkcji Politechniki Opolskiej, W: *Ślęzacy w Niemczech po 1945*, r. pod red. M. Kaczyńskiej, S. Fikusa i G. Plocha, Opole 2009, s. 158-160.

Polaków. 75% z nich uważało, że pozycja Polski w świecie wzrosła, wzrosło przy tym także poczucie wartości własnej². Politolog i euroznawca Georg Friedemann, autor książki *Następne 100 lat. Prognoza na XXI wiek* uważa, że Polskę w najbliższym czasie czeka wzrost pozycji na miarę europejskiego mocarstwa, jakim była w XVI w. Uważa przy tym, że do 2050 r. kraj nasz będzie liderem najbardziej dynamicznego gospodarczo i politycznie regionu Europy. Polska gospodarka już dzisiaj zajmuje 8. miejsce w Europie i 18. w świecie³.

Czy sondaże te są porównywalne z odczuciami studentów europeistyki Politechniki Opolskiej?

Autorka w latach 2008-2010 prowadziła na poziomie stacjonarnym i zaocznym wykłady oraz ćwiczenia z przedmiotu Polska w Europie. Po ich zakończeniu przeprowadziła wśród studentów ankietę opisową dotyczącą wpływu transformacji ustrojowej na aktualne postrzeganie Polski przez młodych. Pytała także o rozumienie m.in. pojęć: kultura, tożsamość narodowa, patriotyzm, osiągnięcia Polaków na tle – innych nacji europejskich. Jak również ich wizji przyszłości związane z karierą zawodową i życiem, osobistym. Interesujące dla badań było także i to, że wielu ze studentów WZIIP ma pochodzenie niemieckie oraz podwójne polsko-niemieckie obywatelstwo.

W kolejności zadano następujące pytania:

Czy twoim zdaniem Polska da się lubić?

Czy utożsamiasz się z polską kulturą?

Czy czujesz się Polakiem?

Czy jesteś dumny z osiągnięć Polski?

Jak widzisz swoją przyszłość w Polsce?

Odpowiedzi złożyło ponad 220 studentów II roku europeistyki studiów dziennych (maj-czerwiec 2009 r.) oraz ok. 30 II roku studiów zaocznych (styczeń-luty 2010).

Konstrukcja wywodu oparta o pięć wymienionych powyżej punktów – pytań – ujawniła wielorakie aspekty postrzegania Polski jako kraju i ludzi na tle zjednoczonej Europy.

Analiza opisowa treści

1. Czy twoim zdaniem Polska da się lubić?

Studenci w większości odpowiedzieli pozytywnie na to pytanie. Uznali, że są bardzo silnie związani z Polską, z miejscem gdzie się urodzili, obecnie żyją, dora-

² R. Boguszewski, *Od końca lat 80. do dziś – oceny zmian w różnych wymiarach życia społecznego i politycznego w Polsce*. Komunikaty z badań CBS, Warszawa 2009, s. 2-9.

³ G. Friedemann, *Staniecie się potęgą*. Z G. Friedemannem rozm. M. Nowicki, „Newsweek” 2009, nr 52, s. 18-21.

stają, obcują z ludźmi. Polska to kraj, którego stale doświadczają i czują. Ich Polska to także Region, Ziemia Śląska – tzw. mała ojczyzna.

Pisano: *Ja lubię Polskę na pewno, choć nie wiem do końca za co... może wydaje mi się, że tak trzeba, bo przecież tu się urodziłam, bo moja matka jest Polką, bo ja nią jestem. Moja sympatia do Polski wynika z tego, że tu się wychowałam i znam ten kawałek świata, wiem czego mogę się po nim spodziewać...*⁴.

Inna wypowiedź odnosiła się do geograficzno-turystycznych walorów Polski: *Polska to także miejsca, które przyciągają zagranicznych turystów. Nasz kraj ma liczne zakątki którymi możemy się szczycić: Warszawa, Kraków, Kazimierz nad Wisłą, Wieliczka, Zamość, Toruń, Malbork, Białowieski Park Narodowy, polskie morze i góry...*⁵.

Zdaniem studentów Polska to kraj im najbliższy, także z punktu widzenia oceny wielu wartości. Studenci uważają, że obecnie, choć żyjemy już w państwie demokratycznym, to mamy do czynienia także z negatywnymi skutkami transformacji. Wynika to m.in. z trudności ekonomicznych oraz zapóźnienia gospodarczego, które szczególnie w dobie rozwijającego się kryzysu mają zły wpływ na rozwój kraju. Polska bowiem po wydzwignięciu się z okowów komunizmu i uniezależnienia od gospodarki sterowanej przez państwo, znalazła się w obliczu światowego kryzysu ekonomicznego. Nie wiadomo jest, jak sobie z nim poradzi⁶. Za krytyczne można uznać także obserwacje młodzieży dotyczące tradycji i mentalności Polski oraz wypowiedzi związane z aktualnym zachowaniem rządzących krajem elit.

Polska to naród konserwatywny, zdeterminowany historycznie i mentalnie. Przez co możemy niektórym wydawać się mało europejscy. Jednak w tym tkwi także nasze bogactwo kulturowe...

*Wielu z nas często negatywnie postrzega Polskę, spowodowane to jest aktualnymi wydarzeniami. Wszędzie słyszymy o konfliktach, nieuczciwych procederach polityków. Za te i inne zachowania często wstydzimy się*⁷.

Innym razem podkreślano, że z Polski można być dumnym, bo jako naród posiadamy liczne cechy, które potrafią jednoczyć Polaków: *w trudnych chwilach umiemy sobie pomagać – powódź, pożary, huragany i inne tragedie; umiemy się także jednoczyć – po śmierci JP II czy przy zbiórkach na Orkiestrę Wielkiej Świątecznej Pomocy...*⁸.

Mówiąc o Polsce, studenci pisali, że często ich myśli biegną w stronę historii i tych wydarzeń, które kształtują dumę narodową: *Niewiele krajów było tak cie-*

⁴ Politechnika Opolska, WZIIP, Kierunek europeistyka, studia dzienne, rok. II, Ankieta-esej, *Moja Polska*, maj-czerwiec 2009 r.

⁵ Politechnika Opolska, ... op. cit.

⁶ Na początku 2010 r. okazało się, że gospodarka polska poradziła sobie najlepiej w stosunku do innych gospodarek europejskich.

⁷ Politechnika Opolska, ... op. cit.

⁸ Politechnika Opolska, ... op. cit.

mięzonych jak nasz, jednak nie potrafią zabić w Polakach ducha narodowego, zniszczyć narodowości i kultury, oraz silnie zakorzenionej polskości i miłości do kraju...⁹.

Młodzież jest dumna także z dorobku kulturowego kraju, w gronie zasłużonych dla Polski osób wymienia m.in. pisarzy (J. Kochanowski, J. Słowacki, A. Mickiewicz, Cz. Miłosz, T. Różewicz, H. Sienkiewicz, W. Reymont, W. Szymborska), malarzy (J. Matejko, W. Kossak, J. Chełmoński, R. Opalka), muzyków (F. Chopin, G. Bacewicz), sportowców (A. Małysz, R. Korzeniowski, J. Kowalczyk, R. Kubica, O. Jędrzejczak), naukowców (M. Skłodowska-Curie, M. Kopernik) i bohaterów narodowych (L. Wałęsa, J. Piłsudski).

2. Czy utożsamiasz się z polską kulturą?

Europa to 48 państw, z których każde posiada pewien wyjątkowy i niepowtarzalny dorobek w wielu dziedzinach. Polska, zdaniem studentów, to kraj chrześcijański i bardzo konserwatywny z ponadtysiącletnią tradycją kultury europejskiej. Ważnej także dla tych, którzy dzieje i zwyczaje naszego kraju dopiero poznają.

Kiedyś do gospodarstwa agroturystycznego znajomych z kraju przyjechali goście z Niemiec – pisze jedna ze studentek – Wielki zachwyt wzbudziły w nich polskie potrawy, przy wyjeździe poproszono o przepisy, od barszczu poczynając, na kapuśniaku kończąc¹⁰.

Dla młodych ważną rolę w kulturze odgrywają tradycje rodzinne i świąteczne oraz polski patriotyzm. Pisano: *Dla mnie Polska to także kultura, w której żyje i chcę wychować swoje dzieci. Aby utożsamiać się z kulturą należy pielęgnować tradycje i lokalne zwyczaje, szczególnie także te Śląskie. Mimo, że sama nie jestem z pochodzenia Ślązaczka, staram się przenieść zwyczaje regionalne do swojego domu. Moi rodzice pochodzą z dwóch różnych regionów Polski, mam zatem w domy do czynienia z wielokulturowością i różnorodnością zwyczajów. Od pewnego czasu uważnie je obserwuję, ponieważ zamierzam założyć rodzinę i przekazać swym dzieciom to czego nauczono mnie w moim rodzinnym domu i co obserwuję w Regionie¹¹.*

Jak wiemy, Polska kultura przez wieki czerpała wzory z wielu kultur. Dlatego też obyczaje i zachowania pielęgnowane w Polsce ukształtowały się pod wpływem kultury Zachodu i Wschodu. Studenci zwrócili uwagę na pewną różnorodność i specyfikę m.in. naszej gościnności, oryginalnej kuchni i tradycje biesiadne nie znane w rozmaitościach kulturowych kontynentu.

Podkreślano przy tym ważną rolę regionu jako miejsca, które ma do zaoferowania innym Europejczykom ciekawą kulturową odrębność: stroje, gwara, zwyczaje, potrawy, itp.

⁹ Politechnika Opolska... op. cit.

¹⁰ Politechnika Opolska... op. cit.

¹¹ Politechnika Opolska... op. cit.

Pisano: *Nie pielęgnując tradycji i kultury, nie znając historii nie bylibyśmy Polakami. Polska tradycja opiera się na wielowiekowych doświadczeniach naszych przodków. Tradycja regionalna jest także bardzo ważna, uczy nas szacunku do małej ojczyzny. Pozwala poznać dzieje naszych przodków...*¹².

3. Czy czujesz się Polakiem?

W tej grupie pytań wiele wypowiedzi miało bardzo patriotyczne odniesienia. Pisano wręcz, że *bycie Polakiem to zaszczyt. Nie łatwo być Polakiem, ale tym bardziej warto nim być...*!

Dokonywano także porównań osiągnięć naszego narodu z innymi – opierano się głównie na podstawie doświadczeń własnych, wyniesionych m.in. z wykładów akademickich oraz praktycznych wyjazdów zagranicznych. Obserwacje te często świadczyły o pozytywnych aspektach bycia Polakiem.

Podróżując po Europie nie wstydę się mówić skąd pochodzę, a nie ukrywam, że jest to często temat tabu dla wielu z nas.

*Ja myślę, że nasz naród ma czym się pochwalić, jest wielu Polaków którzy zasłynęli swoją wiedzą, osiągnięciami, osobowością...*¹³.

Znamienne dla podkreślenia rozumienia polskiego patriotyzmu były słowa jednej ze studentek, która napisała: *W mojej rodzinie artykułuje się słowo Ojczyzna, Polska. Słowa te wywołują nawet dreszcz, kiedy siedząc przy rodzinnym stole opowiada się o przodkach, którzy walczyli w obronie ojczyzny. Co ważniejsze rozmowy te nie są wcale sztuczne, nie ma w nich patosu. Jest za to chwila zadumy nad naszym zachowaniem, pojawia się pytanie czy my również bylibyśmy w stanie tak się poświęcać dla ojczyzny.*

*Nasz dzisiejszy patriotyzm jest nieco inny, ale czujemy się na pewno bardzo silnie związani z ojczyzną*¹⁴.

Wielokrotnie podkreślano: *Czuje się Polakiem, jestem żyty, żyta z miejscem mojego urodzenia, z ojczyzną...*

*Czuję się Polką, bo łączą mnie z moim krajem szczególne więzi. Traktuje Polskę jako mój dom, pomimo, że często wyjeżdżam za granice najlepiej czuje się w Polsce...*¹⁵.

Dywagacji odnoszących się do miejsca urodzenia było sporo, pisano o patriotyzmie lokalnym, szacunku do swoich wiosek, miast i miasteczek. Zastanawiano się także: *Czy miejsce urodzenia przesądza o tym kim się jest?*

Wiem, że nie. Równie dobrze mogłabym urodzić się kilkadziesiąt kilometrów dalej, na terytorium jednego z sąsiadujących z Polską krajów i wtedy też byłabym Po-

¹² Politechnika Opolska, WZIIP, kierunek europeistyka, studia zaoczne, rok. III, Ankieta-esej, *Moja Polska*, styczeń-luty 2010 r.

¹³ Politechnika Opolska,.. op. cit.

¹⁴ Politechnika Opolska,.. op. cit.

¹⁵ Politechnika Opolska,.. op. cit.

lką. A dlaczego? Odpowiedź jest prosta. To wychowanie mnie przez moich rodziców, ich nauki, wartości, tradycje jakie w dzieciństwie mi przekazywali, zdecydowało o tym z jakim narodem się identyfikuję. Rodzice stworzyli podstawę, że przez wiele lat wychowywałam się w duchu polskości, byłam świadkiem polskich wydarzeń historycznych, przejmowałam się sukcesami i porażkami Polaków...¹⁶.

W sumie najczęściej szacunku u młodzieży wzbudzały więzi rodzinne oraz zachwyty nad pięknem polskiej przyrody:

Pojęcie Polska oznacza dla mnie dom rodzinny, wszystkich znajomych oraz nieznanym, ogólnie ludzi którzy otaczają mnie na co dzień. Są to także krajobrazy przyrody ojczystej, cały świat ożywiony i nieożywiony...¹⁷.

Tak jak powiedziano na wstępie, młodzież ucząca się na kierunku europeistyka na PO w większości rekrutuje się z rodzin śląskich. Dlatego też Śląsk i jego kultura są bardzo ważne dla wielu z nich.

Tak naprawdę pojęciem silnym dla mnie jest również słowo Śląsk. Uważam się za Ślązaka i w pełni utożsamiam się ze swym regionem – tu się urodziłem i tu żyję na co dzień. Jest mi tu dobrze, rozumiem się z ludźmi, zamieszkującymi te tereny i lubię naszą śląską gwarę, obyczaje...¹⁸.

Studenci powoływali się także bardzo często na słowa Jana Pawła II, w podkreślaniu swoich związków z polsnością. Co jest świadectwem ich przywiązania do tradycji religijnej oraz swoistym rozumieniem słowa patriotyzm. Pisano: *W dzisiejszych czasach nie łatwo być Polakiem, ale tym bardziej warto nim być (JP II). W dobie europeizacji, Polska staje przed wyzwaniem zachowania swojej tożsamości. Poczucie polskości to klucz do zachowania swojej narodowości, przedłużenia własnej historii (JP II)¹⁹.*

Pisząc o poczuciu tożsamości narodowej, odwoływano się także do własnej roli w kształtowaniu wizerunku przyszłości ojczyzny.

Żyjąc tu i teraz wiem skąd idę i dokąd zmierzam, ponieważ mam silnie ukształtowane poczucie tożsamości narodowej. Czesław Miłosz w utworze pt. „Traktat moralny” napisał znamienne słowa: Żyjesz tu i teraz. Masz jedno życie, jeden punkt. (...) A więc pamiętaj –

w trudną porę marzeń masz być ambasadorem”. Jak każdy młody człowiek, mam własne plany, projektuję przyszłość, mam marzenia. Wyznaję zasadę, że czy tego chcemy, czy nie – jesteśmy i wznosimy dla przyszłości, by stworzyć grunt dla kolejnych pokoleń... widzę swoje miejsce w przyszłości, chcę w niej zaistnieć w sposób aktywny, twórczy²⁰.

¹⁶ Politechnika Opolska,.. op. cit.

¹⁷ Politechnika Opolska,.. op. cit.

¹⁸ Politechnika Opolska,.. op. cit.

¹⁹ Politechnika Opolska,.. op. cit.

²⁰ Politechnika Opolska,.. op. cit.

4. Czy jesteś dumny z osiągnięć Polski?

Jak wiemy, Polska wielokrotnie dawała przykłady, jak należy postępować w drodze do wolności i demokracji w Europie. Dlatego też duma Polaka ma swoje korzenie w jego osiągnięciach narodowościowych i wolnościowych: polskiej Solidarności, powstaniach narodowych, polskiej tradycji militarnej (husaria, wojsko polskie itp.).

Polska zrodziła także wielu wybitnych ludzi, wśród których studenci wymieniają przede wszystkim: Jana Pawła II²¹, Lecha Wałęsę, noblistów: Czesław Miłosza, Wisławę Szymborską oraz przedstawicieli literatury: A. Mickiewicza, S. Wyspiańskiego, W. Gombrowicza, H. Sienkiewicza, filmowców: A. Wajdę, K. Zanussiego, R. Polańskiego oraz wielu innych muzyków, malarzy, wynalazców, itd.²².

Uważa się przy tym Polskę za kraj proeuropejski, szybko rozwijający się, gdzie studiuje najwięcej ludzi w Europie, a młodzież traktuje wykształcenie jako najlepszą inwestycję na przyszłość. Z danych państwowych wynika, że w Polsce aż 90% młodzieży w wielu 21-24 lat uczy się, co stawia nas na pierwszym miejscu pod tym względem w Unii Europejskiej¹.

Powody do dumy wynikały także z faktu obecności Polski w organizacjach międzynarodowych, jak Unia Europejska i NATO. Są to zdaniem studentów ważne instytucje decyzyjne dla rozwoju przyszłości naszej ojczyzny.

Pisano: *Jestem Polakiem i mam poczucie dumy z dorobku moich przodków. Jestem dumny z tego, że żyję w demokratycznym państwie prawa, gdzie wolność i poszanowanie praw jednostki to wartości nadrzędne, zagwarantowane w konstytucji*²³.

*Polska to wspaniały kraj, z którego jesteście bardzo dumne, dumne z pięknego języka świata, bogatej historii, wspaniałych krajobrazów, pięknych kobiet, tradycji, dobrej kuchni, znanych Polaków, wielu zabytków wpisanych na listę UNESCO, to wszystko przynosi chlubę naszemu krajowi*²⁴.

Myśl o ojczyźnie jest głęboko zakorzeniona w moim sercu, jestem patriotką.

*Patriotyzm to szacunek dla drugiego człowieka, pamięć o historii i tradycjach*²⁵.

²¹ *Jestem dumna z wielkiego człowieka, którym był JPPII. Przyczynił się on w znaczący sposób do poszerzenia pokoju. Zgody i miłości pomiędzy wieloma narodami i kulturami na całym świecie. Tacy wartościowi ludzie powodują, że Polska i Polacy wśród cudzoziemców są postrzegani nie tylko od tej negatywnej strony. Ludzie ci stanowią wzór do naśladowania dla wielu i sprawiają, że każdy z nas może czuć się dumny z tego, że jest się Polakiem...*

²² Staraniem studentów II roku EURO PO stworzono specjalną bazę internetową polskich wynalazców (inżynierów, techników i podróżników). Znalazło się w niej ponad 300 Polaków zasłużonych dla dziejów wielu dziedzin wiedzy. Baza jest wykorzystywana na ćwiczeniach.

²³ Politechnika Opolska,.. op. cit.

²⁴ Politechnika Opolska,.. op. cit.

²⁵ Politechnika Opolska,.. op. cit.

*Swoim zachowaniem powinniśmy dawać przykład innym, mobilizować innych. Jako jednostka, jestem częścią składową narodu polskiego, choć czasem nie popieram działań naszych polityków, choć czasem pojawia się myśl, że być może w innych krajach żyłoby się nam lepiej, wygodniej i bezpieczniej, to nie wyrzekam się swych polskich korzeni, z których jestem dumna. Kocham Polskę nie za coś, ale pomimo wszystko!*²⁶.

W wypowiedziach studentów znalazły się także wątki wskazujące na liczne negatywy wynikające z postrzegania współczesnej Polski przez pryzmat porównań kraju z innymi narodami czy współczesnymi osiągnięciami Europejczyków.

*Będąc za granicą kiedyś poczułam się zawstydzona – pisze studentka – odrobinę gorsza od mieszkańców innych krajów Europy. Wielu w Europie nie wie gdzie leży Polska, nie wie, że mamy w Polsce komputery, odtwarzacze DVD itp. Dlaczego jesteśmy odbierani w ten sposób? Może dlatego, że za granicą niczym specjalnym się nie wyróżniamy, wtapiamy się w otoczenie...*²⁷.

Inna wypowiedź w podobnym tonie, odnosiła się do braku stabilności w osiągnięciu dostępu do podstawowych potrzeb materialnych przez młodych:

*Życie nie polega na tym, aby żyć od pierwszego do pierwszego, często ledwo wegetować, spłacając kredyty zaciągnięte na podstawowe dobra materialne. Wielu ludziom w Polsce żyje się ciężko. Myślę o normalnym, spokojnym życiu, pozwalającym przeżyć miesiąc, zjeść, zapłacić rachunki, pojechać na weekend pod namiot i to wszystko – tak, aby w portfelu pozostało jeszcze trochę gotówki. To chyba nie tak dużo!*²⁸.

Duża doza negatywnych odczuć wiązała się z wypowiedziami studentów odnoszącymi się do świata polityki.

Nie we wszystkich dziedzinach jestem dumna z Polski. Wstyd mi za polityków. Przez te zawirowania tracimy wiarygodność na arenie międzynarodowej. Brakuje wspólnego stanowiska rząd-prezydent, co nie napawa Polaków zachwytem i dumą. Poza tym biurokracja oraz nietolerancja nie daje dobrych nadziei dla młodych...

Często wstydzę się za nasz kraj, za korupcję, bezrobocie, afery polityczne...

*Ciągle przepychanki polityczne, dziurawe drogi, infrastruktura transportowa w opłakanym stanie, złe prawo, brak pracy dla młodych...*²⁹.

5. Jak widzisz swoją przyszłość po ukończeniu studiów?

Większość studentów nie postrzega optymistycznie swojej przyszłości w Polsce. Choć dumni są z tego, że kształcą się w Polsce, to są pełni obaw o to, co czeka ich po ukończeniu nauki. Chcą emigrować, aby się dorobić, ale jednocześnie uważają, że nie warto wyjeżdżać z Polski za wszelką cenę.

²⁶ Politechnika Opolska,.. op. cit.

²⁷ Politechnika Opolska,.. op. cit.

²⁸ Politechnika Opolska,.. op. cit.

²⁹ Politechnika Opolska,.. op. cit.

Pisano: *Jestem przekonany, że wiele serc bije dla Polski, wiele ludzi byłoby skłonnych oddać życie dla ojczyzny także i teraz, w czasach pokoju. Jednakże trudno jest nam wiązać swoją przyszłość z Polską, kiedy nie mamy tu dobrej pracy i perspektyw na życie... Widok zaniedbanych i brudnych ulic oraz złych dróg zniechęca....*³⁰.

Z wielu wypowiedzi wynikało ponadto, że studenci mają już za sobą doświadczenia emigracyjne. Pracowali już bądź w przerwach semestralnych pracując poza Polską. Ich praca za granicą jest często bardzo ciężka, pracują aby móc potem studiować w Polsce!

*Wielu ludzi szuka przyszłości poza Polską, wielu z tego powodu cierpi, wyjeżdżając tęskni...*³¹.

*Za granicą musimy pracować, aby potem stać było nas na studia w kraju...*³².

Nie ma dla mnie innego miejsca na ziemi równie drogiego jak moja Ojczyzna, moja Polska. Polska to nie muza, ale zdecydowanie daje mi siłę i natchnienie by przeżywać wszystko co dobre i złe.

*Nie wyobrażam sobie życia z dala od ciepła rodzinnego, przyjaciół, wspaniałej polskiej przyrody. Choć często wyjeżdżam do pracy za granicą zawsze wracam...*³³.

Niektórzy studenci zwracali uwagę na tych, którzy z różnych pobudek poddają się presjom społecznym i często opuszczają kraj dla celów ekonomicznych.

*Bardzo kocham mój kraj, ale rozumiem tych, którzy dla poprawy warunków swego bytu wyjeżdżają z Polski. Polska nie potrafi zapewnić nam godziwego startu w dorosłe życie. Każdy z nas chce godnie żyć, a w kraju nie zawsze jest to możliwe...*³⁴.

Młodzi ludzie wydaje się, że są za mało odporni na stresy, boją się zakładać rodziny, bo ich zdaniem ciężko jest obecnie przeżyć z pensji, jaką proponuje się im na starcie w Polsce.

Chciałabym – pisze jedna ze studentek zostać w Polsce na stałe, dlatego że mam tutaj rodzinę, przyjaciół, znajomych. Kocham polską przyrodę, tradycję, zwyczaje, nie wyobrażam sobie życia gdzie indziej. Jednak ta przyszłość nie kuszy zbyt dobrymi perspektywami...

Polska jest dla mnie zawsze moją ukochaną ojczyzną, nie ważne jak daleko poza jej granicami będą się znajdowała, ponieważ w niej się urodziłam. Przecież kraj to nie tylko terytorium, czy ustrój polityczny, ale przede wszystkim ludzie z którymi jestem związana.

³⁰ Politechnika Opolska,.. op. cit.

³¹ Politechnika Opolska,.. op. cit.

³² Politechnika Opolska, WZIIP, kierunek europeistyka, studia dzienne, rok. III, Ankieta-esej, *Moja Polska*, styczeń-luty 2010 r.

³³ Politechnika Opolska,.. op. cit.

³⁴ Politechnika Opolska,.. op. cit.

Polska to kraj, w którym dużo się dzieje, dlatego też żadna z nas się stąd nie ruszy i tylko z tym krajem wiążemy naszą przyszłość. Czujemy się Polkami. Interesują nas sprawy naszego kraju, to co się w nim dzieje i jakie zmiany zachodzą³⁵.

Po wstąpieniu Polski do UE młodzi chętnie wyjeżdżali z Polski, ale dzięki temu Europa i świat może dzisiaj poznać kulturę i obyczaje polskie. W związku z tym studenci piszą: *Jesteśmy ludźmi uczciwymi, sumiennymi i pracowitymi – tym możemy się szczycić na tle innych narodów. Oni nas obserwują oceniają i porównują. Nie mamy się czego wstydzić, nie jesteśmy gorsi od innych. Co najważniejsze jesteśmy wytrwali w dążeniach do celu!*³⁶.

Inni pisali, że kiedy pozostają poza Polską, to dopiero wtedy odradza się w nich szczególna więź ojczyzniana, często okazują dopiero wtedy swoje przywiązanie do Polski, szukają kontaktów z polskością, szukają polskich sklepów, dyskotek, organizacji, chodzą do polskich kościołów.

Swoją przyszłość młodzi chcą widzieć w Polsce. Choć czasami ciężko im jest żyć w kraju, gdzie trzeba długo się dorabiać, znosić wiele niedogodności i pokonywać liczne trudności.

*Moją przyszłość wiążę z Polską. Z krajem z którym łączą mnie wspomnienia, z krajem w którym mam rodzinę, z krajem w kulturze którego żyję i chcę przekazać potem swoim dzieciom. Być może inne kraje są wspanialsze, egzotyczniejsze. Przyszłość moja jest dla mnie nierozdzielnie związana z polską ziemią. Z ziemią gdzie każdy kamień i każde drzewo jest świadkiem naszej historii. Z ziemią gdzie czasem może trudno żyć, ale która jest przecież ziemią moich przodków*³⁷.

*Jestem dumna ze swego kraju i swą przyszłość chce budować właśnie tutaj, zarabiając na życie i pracując nad sobą i wizją mojej ojczyzny*³⁸.

Inni pisali: *Swoją przyszłość uzależniam od znalezienia dobrej pracy. Jeśli ją znajdę to zostanę w Kraju, jeśli nie – będę szukać jej za granicą*³⁹.

*Polska musi dać młodym ludziom szansę na spokojne wejście w samodzielne życie. Jeśli władza i my będziemy robili wszystko by żyło się lepiej to zapewne każdy będzie mógł szczerze powiedzieć to właśnie jest jego / moja Polska*⁴⁰.

Jedna ze studentek dla podkreślenia przywiązania do ojczyzny zacytowała słowa naszej poetki: M. Konopnickiej: „O jeśli kochasz, jeśli chcesz żyć pod tym dachem, chleb jeść zbóż, sercem ojczystych progów strzeż, serce w ojczystych ścianach złóż”⁴¹.

³⁵ Politechnika Opolska,.. op. cit.

³⁶ Politechnika Opolska,.. op. cit.

³⁷ Politechnika Opolska,.. op. cit.

³⁸ Politechnika Opolska,.. op. cit.

³⁹ Politechnika Opolska,.. op. cit.

⁴⁰ Politechnika Opolska,.. op. cit.

⁴¹ Politechnika Opolska,.. op. cit.

Inni podkreślali, że nie sztuką jest wyjeżdżać z kraju, ale sztuką jest zostać: dobrze się uczyć i pracować. Ważna jest także prawda o historii Polski i ludziach, którzy walczyli o jej wolność i demokrację.

*Wszyscy odpowiedzialni jesteśmy za dalsze losy Polski. Każdy kto poczuwa się do tego obowiązku, pragnie aby w Polsce było lepiej. Wierzymy, że przyjdą czasy, w których będziemy żyć szczęśliwie i pogodnie, a w kraju będzie panował ład i porządek. Kraj ten pełen serca i serdeczności jest Polską moich marzeń. Aby to osiągnąć należy odbudować zaufanie społeczne oparte o prawdę. Od tego zależy przyszłość Polski*⁴².

Młodzież z ubolewaniem podkreślała, że często w życiu nie liczy się wykształcenie, a znajomości i układy, co nie wpływa pozytywnie na chęć budowania przez młodych ludzi swojej przyszłości w Polsce.

*Ważny jest także stosunek do ludzi dobrze wykwalifikowanych. Jedną z najbardziej przykrych rzeczy, które mogą nas w życiu spotkać, to konieczność wykonywania czynności, które nie mają sensu, albo są źle płatne. Wielu młodych ludzi nie widząc sensu w działaniach ucieka w narkotyki i alkoholizm. Państwo powinno więcej uwagi przywiązywać do dania akceptacji życiowych młodym. Młodzi wtedy nie będą chcieli wyjechać z Polski*⁴³.

*Polska w świecie globalnym podejmuje nowe wyzwania, stwarza także nowe szanse dla nas. Osoba młoda musi mieć pewność, że Ojczyzna pozwoli jej zaistnieć w tej rzeczywistości, chce mieć spokój na naukę i rozważne decyzje o przyszłości. Chce mieć nadzieję, że po skończonych studiach tak będzie. Tutaj chce zostać, tutaj gdzie wszystko jest bliskie: język, kultura, ludzie. Niemniej jednak, jeżeli kiedyś znajdę się poza Polską, to niczego to we mnie nie zmieni. Urodziłam się Polką, rozwijam w sobie polskość, pielęgnuję narodowe tradycje i dlatego umrę jako Polka – pisała jedna ze studentek, wyraźnie ujawniająca silne więzi ze swoim narodem*⁴⁴.

Inni wśród czynników skłaniających ich do wyjazdu z kraju, podawali przede wszystkim: niskie zarobki, brak gwarancji państwa na pracę po studiach.

Gdy patrzę na rynki pracy i możliwości zarobkowe nie napawa mnie to optymizmem. Zmusza do kombinowania i umiejętności spadania na cztery łapy. Jako student nie mam żadnej gwarancji, że po otrzymaniu dyplomu otrzymam pracę w swoim zawodzie, nie mówiąc już o godziwej pensji, która moim zdaniem należna jest każdemu kto ma odpowiednie kwalifikacje zawodowe. Tu chcę założyć rodzinę i tu jest moje miejsce. Wiem jednak, że to nic nie znaczy, bo państwo nie daje mi gwarancji pracy i stabilizacji. Jeśli nie będzie dobrych perspektyw zawodowych to na pewno wyjadę, podobnie jak wielu innych. Trzeba także myśleć o sobie, wierzę, że do

⁴² Politechnika Opolska,... op. cit.

⁴³ Politechnika Opolska,... op. cit.

⁴⁴ Politechnika Opolska,... op. cit.

*momentu ukończenia studiów sytuacja na rynku pracy zmieni się i będę mógł ułożyć sobie życie na miejscu, w Polsce. Tego życzę wszystkim studentom i uczniom*⁴⁵.

Jak z tych fragmentów wypowiedzi wynika, więzi młodzieży z ojczyzną są bardzo silne, ale nie pozbawione krytycyzmu. Studenci nie wstydzą się okazywać swoich uczuć, śmiało mówią o tym co im leży na sercu. Ujawniają wyraźne symptomy postawy patriotycznej wobec ojczyzny. Tłumaczą swoje decyzje i wskazują na obawy o niedaleką przyszłość. Widzą jednak także pozytywne aspekty wynikające z demokratyzacji życia i urynkowania gospodarczego naszego kraju.

*Dzisiejsza Polska pomimo także negatywnego wizerunku wśród młodych ludzi daje wiele możliwości rozwoju własnej osobowości. Ludzie aktywni nie powinni mieć problemów z dostępem do pogłębiania wiedzy i zdobywania lepszych kwalifikacji, co zwiększa ich szanse na rynku pracy i pozwala robić karierę zawodową. Jeżeli zdarzy się tak, że wyemigruję – pisze dziewczyna – nigdy nie przestane kochać mojej ojczyzny, nigdy o niej nie zapomnę i tylko w Polsce poczuje się jak w domu. Trudno byłoby mi zostawić dom, rodzinę i przyjaciół na dłużej...*⁴⁶.

Na koniec jedna z wypowiedzi bardziej optymistyczna, będąca konkluzją tego co dotychczas powiedziano:

*Polska po przyłączeniu się do Unii Europejskiej otworzyła sobie drzwi do wielkiego świata i stanowi obecnie jeden z ważniejszych, rozwijających się krajów europejskich. Myślę, że w naszym kraju w najbliższej przyszłości może się wiele zmienić, będą to zmiany na lepsze, także dla młodych ludzi*⁴⁷.

W podsumowaniu wyводу można powiedzieć, że młodzież studiująca na Politechnice Opolskiej jest:

1. krytycznie nastawiona do sytuacji społeczno-politycznej, w której przyszło jej żyć. Czuje się często bezbronna wobec kierunków rozwoju politycznego kraju, który to nie sprzyja myślom o godnej przyszłości, raczej nakazuje żyć teraźniejszością;
2. związana z polskością, pomimo często podwójnego obywatelstwa. Dopiero po analizie zadanego przez wykładowcę pytania, uświadomiono sobie, że uczucia narodowe właśnie z Polską wiążą się najsilniej;
3. zdania, że pozycja Polski w świecie wzrosła, wzrosło przy tym także poczucie wartości własnej Polaków;
4. pewna tego, że Polacy nie różnią się od większości krajów europejskich, mają także swoje wady i zalety;
5. świadoma, że Polska jest dla nich dobrem najwyższym, uosabianym z matką i ojczyzną
6. zdania o tym, że polska przyroda, sztuka i kultura jest bogata i różnorodna, zasługuje na upowszechnianie w Europie;

⁴⁵ Politechnika Opolska,.. op. cit.

⁴⁶ Politechnika Opolska,.. op. cit.

⁴⁷ Politechnika Opolska,.. op. cit.

7. przekonana, że regionalizm śląski jest ważnym składnikiem kultury polskiej;
8. niepewna o swoją przyszłość 1/3 deklaruje wyjazd za granicę po ukończeniu nauki;
9. zdania, że Polska po wstąpieniu do UNI otworzyła sobie okno na świat, ale powinna odgrywać większą rolę w Europie;
10. pełna szacunku dla Polski, czuje się patriotami, pielęgnuje tradycje, obyczaje oraz ma poczucie tożsamości narodowej.

* * *

Wydaje się, zatem, że młodzież uosabia się bardzo silnie z Polską, trzeźwo odbiera aktualną sytuację społeczno-ekonomiczną kraju. Rozumie i zna swoje potrzeby i współczesne potrzeby Kraju.

W mniemaniu pokolenia XXI w. myślenie o Polsce, jako ojczyźnie w duchu patriotycznym to nie tylko tradycyjny szacunek i tzw. miłość ojczyzniana, ale także krytyczna analiza teraźniejszości⁴⁸. Opinia ta powinna cieszyć, bowiem od młodych wymagać się będzie obiektywnego podejścia do życia i umiejętności podejmowania rozmaitych wyzwań, także w objawianiu postaw obywatelskich⁴⁹.

Martwić jednak musi, że zbyt mało jest w młodych ludziach wiary, że to oni będą niebawem budować i odpowiadać za przyszłość nas wszystkich, że to oni przejmą stery władzy oraz odpowiedzialność także za rzeczywistość lokalną. Ich krytycyzm wydaje się trochę mało konstruktywny; młodzi wola wyjechać lub czekać, aż ktoś im coś zaoferuje.

Obserwowalny jest także brak swoistych więzi obywatelsko-instytucjonalnych w środowisku młodych. Brak przekonania, że wspólnie można osiągnąć więcej i szybciej, a instrumenty demokracji mogą temu sprzyjać.

LITERATURA

- [1] BOGUSZEWSKI R.: *Od końca lat 80. do dziś – oceny zmian w różnych wymiarach życia społecznego i politycznego w Polsce*. Komunikaty z badań CBS, Warszawa 2009, s. 2-9.
- [2] FRIEDEMANN G.: *Staniecie się potęgą*. Z G. Friedemannem rozm. M. Nowicki, „Newsweek” 2009, nr 52, s. 18-21.
- [3] KRÓL M.: *Patriotyzm przyszłości*, Warszawa 2004.
- [4] PIETRASIK Z.: *Orzeł i reszta*, „Polityka” 2010, nr 45, s. 3-6,8.
- [5] Politechnika Opolska, WZiIP, Kierunek europeistyka. Studia dzienne, Rok. II, Ankieta-esej, *Moja Polska*, maj-czerwiec 2009 r.
- [6] Politechnika Opolska, WZiIP, Kierunek europeistyka. Studia zaoczne, Rok. III, Ankieta-esej, *Moja Polska*, styczeń-luty 2010 r.
- [7] *Ślązacy w Niemczech po 1945. r. pod red. M. Kalczyńskiej, S. Fikusa i G. Plocha*, Opole 2009.

⁴⁸ Por. także: Z. Pietrasik, *Orzeł i reszta*, „Polityka” 2010, nr 45, s. 3-6,8.

⁴⁹ Por.: M. Król, *Patriotyzm przyszłości*, Warszawa 2004.

KAPITAŁ LUDZKI NA ŚLĄSKU OPOLSKIM. PRZESZŁOŚĆ, TERAŻNIEJSZOŚĆ, PRZYSZŁOŚĆ

Streszczenie

Każdy region ma swoje charakterystyczne czynniki rozwojowe wynikające z różnorodnych uwarunkowań demograficznych, społecznych, gospodarczych i historycznych oraz wynikających z akumulacji kapitału ludzkiego. Kapitał ludzki i społeczny jest jednak podstawowym czynnikiem rozwoju każdego obszaru kraju. Kapitał ludzki i społeczny obejmuje nie tylko stan zasobów ludzkich, ale również sieci powiązań i więzi między tymi zasobami.

Przedstawiony zbiór rozpraw jest próbą wielostronnego podejścia do kwestii roli kapitału ludzkiego i społecznego na Śląsku Opolskim. Podjęta problematyka stanowi nie tylko zagadnienie teoretyczne, ale ma duże znaczenie praktyczne w podejściu do strategii rozwoju regionalnego Śląska Opolskiego do 2035 r., którego rozwój w świetle przeprowadzonych badań powinien być oparty o model kapitału ludzkiego.

Rola kapitału ludzkiego w każdym wymiarze mikro-, mezo- i makroekonomicznym wynika z jego istoty jako kapitału rozwojowego. Na poziomie regionu stanowi on cel, jak i czynnik rozwoju.

Na treść publikacji pracowników Katedry Rynku Pracy i Kapitału Ludzkiego Wydziału Zarządzania i Inżynierii Produkcji Politechniki Opolskiej składają się problemy związane z historycznymi wątkami formowania się kapitału ludzkiego na Śląsku Opolskim (Wanda Musialik), oceną mocnych i słabych stron kapitału ludzkiego (Robert Rauziński), demograficznych aspektów kapitału ludzkiego (Agata Zagórska), warunków pracy (Kornelia Polek-Duraj), społecznych składników kapitału ludzkiego (Leszek Karczewski, Zbigniew Zagała i Maria Kalczyńska). Sebastian Fikus przedstawił zyciorys polityczny C. Ulitzki.

Autorzy udowadniają tezę, że kapitał ludzki i społeczny jest najbardziej wartościowym czynnikiem rozwoju Śląska Opolskiego i jego przedsiębiorstw, przyczyniając się do rozwoju konkurencyjności.

W tym świetle rola edukacyjna kapitału ludzkiego stanowi węzłową kwestię rozwoju regionu opolskiego.

HUMAN CAPITAL IN OPOLE SILESIA. PAST, PRESENT, FUTURE

Summary

Every region has its characteristic development features resulting from various demographic, social, economic and historical conditions as well as accumulation of human resources. Human and social capital is, however, the basic factor of development of any country. Human and social capital cover not only the state of human resources but also a network of relations and connections between those resources.

The presented collection of papers is an attempt of multilateral approach to the question about the role of human and social capital in the Opole Silesia. The problems discussed are not only a theoretical issue but also are of great importance in practical approach towards the regional development of Opole Silesia to year 2035 of which the development, in the light of the performed research works, should be based on the model of human capital.

The role of the human capital in all the aspects whether micro, mezzo or macroeconomic, results from its heart of the matter as the development capital. At the level of the region it is both the aim and development factor.

The contents of the papers by the scientists of Institute of Labour Market and Human Capital of the Management and Engineering Production Department of the Technical University of Opole consists of the issues associated with historical elements of forming up the human capital in the Opole Silesia (Wanda Musialik), evaluation of strong and weak points of human capital (Robert Rauziński), demographic aspects of human capital (Agata Zagórowska), work conditions (Kornelia Polek-Duraj), social elements of human capital (Leszek Karczewski. Zbigniew Zagała and Maria Kalczyńska) Sebastian Fikus presented a political biography of C.Ulitzka.

The authors are giving the proofs that the human and social capital is the most valuable factor of development of the Opole Silesia and its companies, contributing to the development of competitiveness.

In the light of it the educational role of the human capital is an important issue of the development of the Opole Region.