

Ekonomia

# Zielone miejsca pracy

Uwarunkowania – identyfikacja  
– oddziaływanie na lokalny  
rynek pracy

Łukasz Jarosław Kozar



# **Zielone miejsca pracy**

Uwarunkowania – identyfikacja  
– oddziaływanie na lokalny  
rynek pracy



WYDAWNICTWO  
UNIWERSYTETU  
ŁÓDZKIEGO

**Ekonomia**

# **Zielone miejsca pracy**

Uwarunkowania – identyfikacja  
– oddziaływanie na lokalny  
rynek pracy

Łukasz Jarosław Kozar

Łukasz Jarosław Kozar – Uniwersytet Łódzki, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny  
Katedra Pracy i Polityki Społecznej, 90-214 Łódź, ul. Rewolucji 1905 r. nr 37

RECENZENT

*Zenon Wiśniewski*

REDAKTOR INICJUJĄCY

*Beata Koźniewska*

REDAKTOR

*Agnieszka Jaśkiewicz*

SKŁAD I ŁAMANIE

*Dorota Jary*

KOREKTA TECHNICZNA

*Anna Sońta*

PROJEKT OKŁADKI

*Agencja Reklamowa efektoro.pl*

Zdjęcie wykorzystane na okładce: © Depositphotos.com/skvoor

Wydrukowano z gotowych materiałów dostarczonych do Wydawnictwa UŁ

© Copyright by Łukasz Jarosław Kozar, Łódź 2019

© Copyright for this edition by Uniwersytet Łódzki, Łódź 2019

Wydane przez Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego

Wydanie I. W.09436.19.0.M

Ark. druk. 16,875

ISBN 978-83-8142-836-1

e-ISBN 978-83-8142-837-8

<https://doi.org/10.18778/8142-836-1>

Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego

90-131 Łódź, ul. Lindleya 8

[www.wydawnictwo.uni.lodz.pl](http://www.wydawnictwo.uni.lodz.pl)

e-mail: [ksiegarnia@uni.lodz.pl](mailto:ksiegarnia@uni.lodz.pl)

tel. (42) 665 58 63

Wszystkim, którzy wspierali mnie w dążeniu do realizacji niniejszego dzieła,  
nie pozwalając poddać się w chwilach zwątpienia.



# SPIS TREŚCI

WSTĘP	11
Rozdział 1. Geneza i rozwój idei zrównoważonego rozwoju	21
1.1. Narodziny idei zrównoważonego rozwoju	21
1.2. Kształtowanie współczesnego znaczenia idei zrównoważonego rozwoju na międzynarodowej arenie	24
1.3. Zrównoważony rozwój jako ład zintegrowany	27
1.4. Zrównoważony rozwój w Unii Europejskiej	29
1.5. Uwarunkowania prawno-instytucjonalne zrównoważonego rozwoju w Polsce	33
Rozdział 2. Koncepcja zielonej gospodarki	39
2.1. Pojęcie zielonej gospodarki i zielonego wzrostu gospodarczego	39
2.2. Zasady, obszary i cele zielonej gospodarki	42
2.3. Zielona gospodarka a brązowa gospodarka – zmiana paradygmatu w rozwoju gospodarczym	47
2.4. Zielona gospodarka w Unii Europejskiej	49
2.5. Uwarunkowania rozwoju zielonej gospodarki w Polsce	50
Rozdział 3. Zielone miejsca pracy jako kluczowy element budowy zielonej gospodarki	57
3.1. Koncepcja zielonego miejsca pracy	57
3.2. Cechy wyróżniające zielone miejsca pracy na rynku pracy	65
3.3. Zielone kompetencje i ich kształtowanie wśród pracowników	71
3.4. Zielone miejsce pracy w przedsiębiorstwie – identyfikacja i ocena	74
3.5. Tworzenie zielonych miejsc pracy w gospodarce	79
Rozdział 4. Lokalny rynek pracy jako obszar realizacji koncepcji zrównoważonego rozwoju	83
4.1. Koncepcja lokalnego rynku pracy	83
4.2. Lokalny rynek pracy wobec idei zrównoważonego rozwoju	85
4.3. Polityka rynku pracy i zatrudnienia w procesie „zazielenienia” gospodarki	86
4.4. Determinanty tworzenia zielonych miejsc pracy na lokalnym rynku pracy	87
4.5. Rola interesariuszy lokalnych w kształtowaniu zielonego rynku pracy	92



Rozdział 5. Szacowanie zatrudnienia w zielonej gospodarce	95
5.1. Bariery w szacowaniu zielonego zatrudnienia	95
5.2. Sektorowe ujęcie zielonej gospodarki	96
5.3. Zielony zawód a zielone miejsce pracy	99
5.4. Podejście procesowe i produktowe do zielonych miejsc pracy	100
Rozdział 6. Analiza zielonej gospodarki w Polsce	105
6.1. Przestrzenne zróżnicowanie sytuacji dotyczącej zrównoważonego rozwoju i jego łańdów składowych w Polsce	105
6.2. Ocena sytuacji na rynku pracy – ujęcie regionalne i lokalne	112
6.3. Potencjał zatrudnienia zielonej gospodarki w Polsce	118
6.4. Zawody deficytowe i nadwyżkowe w zielonej gospodarce	119
Rozdział 7. Podmioty środowiska wsparcia zewnętrznego zielonej gospodarki i związanych z nią zielonych miejsc pracy	125
7.1. Miejsce zielonej gospodarki w rozwoju województwa łódzkiego	125
7.2. Uwarunkowania instytucjonalno-przestrzenne rozwoju zielonych miejsc pracy w powiecie tomaszowskim w województwie łódzkim	129
7.3. Formy wsparcia udzielane przez urzędy pracy przedsiębiorcom tworzącym zielone miejsca pracy	135
7.4. Ocena współdziałania placówek edukacyjnych z przedsiębiorcami w zakresie kształtowania zielonych kompetencji pracowniczych w powiecie tomaszowskim	138
7.5. Istota równowagi powiązań instytucjonalnych dla budowania zielonej gospodarki	141
Rozdział 8. Przekształcenia ilościowe miejsc pracy pod wpływem idei zrównoważonego rozwoju w przedsiębiorstwach	145
8.1. Obszary tworzenia zielonych miejsc pracy w przedsiębiorstwach	145
8.2. Sposoby i kierunki tworzenia zielonych miejsc pracy w przedsiębiorstwach	151
8.3. Zarządzanie ryzykiem środowiskowym a zielone miejsca pracy	156
8.4. Pozyskiwanie przez przedsiębiorstwa pracowników do obsady zielonych miejsc pracy	159
8.5. Zielone miejsca pracy jako szansa wzrostu aktywności zawodowej pracowników	167
Rozdział 9. Zmiany jakościowe na lokalnym rynku pracy pod wpływem wdrażania idei zrównoważonego rozwoju w przedsiębiorstwach	169
9.1. Rozwój kompetencji pracowniczych poprzez pracę na zielonych miejscach pracy	169
9.2. Ocena postaw i zachowań pracowników jako narzędzie ukierunkowanego rozwoju zielonych kompetencji	174
9.3. Motywowanie pracowników zatrudnionych na zielonych miejscach pracy	179

9.4. Rola szkoleń w rozwoju zielonych kompetencji w przedsiębiorstwach dążących do zrównoważonego rozwoju	184
9.5. Znaczenie budowy zaangażowania pracowniczego dla kreowania świadomości ekologicznej pracowników oraz jakości zielonych miejsc pracy	187
ZAKOŃCZENIE	193
Spis literatury	203
Spisy	221
Załączniki	225
Aneksy	247



## WSTĘP

Dążenie do zrównoważonego rozwoju leży u podstaw kreowanej współcześnie polityki społeczno-gospodarczej Unii Europejskiej oraz wielu państw na świecie. Rozwój ten wywodzi się z idei zakładającej, iż rozwój gospodarczy musi być oparty o zasadę zachowania synergii między aspektami społecznymi (spośród których coraz częściej wyodrębnia się te o charakterze instytucjonalno-politycznym), gospodarczymi oraz środowiskowymi. O istotnej roli idei zrównoważonego rozwoju w Unii Europejskiej świadczy to, iż została ona zapisana w Strategii Europa 2020. Już podtytuł tego dokumentu nawiązuje do zrównoważonego rozwoju (*Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*). Jest to więc rozwój ukierunkowany nie tylko na rozwiązywanie współczesnych problemów gospodarczych (zwłaszcza na problematykę dostępności surowców), ale i społecznych (w szczególności na wykluczenie społeczne).

Urzeczywistnieniem wskazanej idei jest koncepcja zielonej gospodarki, która przenosi teoretyczne rozważania związane ze zrównoważonym rozwojem na grunt praktyki gospodarczej. Tak specyficzny sposób gospodarowania jest jednocześnie odpowiedzią na nasilające się problemy środowiskowe, które wynikają z dotychczasowego sposobu gospodarowania (brązowej gospodarki – opartej na węglu) i przyczyniają się do stopniowego ograniczania szans rozwojowych przyszłych pokoleń. Zielona gospodarka stanowi więc istotny element rozwoju, charakteryzującego się zupełnie nową jakością gospodarowania, gdyż zakłada konieczność zwiększenia uwagi na bagatelizowany dotąd wpływ podejmowanych działalności gospodarczych na stan i jakość środowiska naturalnego<sup>1</sup>. W swoich założeniach taki sposób gospodarowania zakłada zmianę dotychczasowego sposobu gospodarowania na bardziej równoważony, czyli w mniejszym stopniu emisyjny, odzyskujący surowce wtórne i ponownie

---

<sup>1</sup> W niniejszej monografii, pomimo znanych autorowi różnic semantycznych pomiędzy pojęciami „środowisko naturalne” i „środowisko przyrodnicze”, zastosowano je synonimicznie. Tym samym autor podziela występujące w literaturze przedmiotu spostrzeżenie, iż obecnie nie sposób mówić o środowisku przyrodniczym w niezmienionej przez człowieka postaci (Rzeńca, 2014: 36–37; Janiszewska, Gabrych, 2017: 41–43). Stąd też dla celów podjętych analiz ilekroć padnie sformułowanie środowisko naturalne bądź też środowisko przyrodnicze, autor ma na myśli otaczającą ludzi przyrodę oraz konieczność podjęcia działań ukierunkowanych na zachowanie jej dotychczasowego stanu dla przyszłych pokoleń (możliwie w najbardziej zbliżonym stanie do naturalnego).

je przetwarzający w procesie produkcyjnym oraz uwzględniający wartości środowiskowe jako istotne elementy dla rozwoju przyszłych pokoleń.

Jednym z kluczowych elementów koncepcji zielonej gospodarki jest jakościowa zmiana charakteru miejsc pracy. W tym kontekście wskazuje się na tworzenie tzw. zielonych miejsc pracy<sup>2</sup> (zwanymi dalej skrótowo ZMP), które mają odzwierciedlać założenia zielonej gospodarki. W niniejszej monografii przyjęto, że to takie miejsca pracy, które powstały w wyniku środowiskowych przemian działalności, podejmowanych przez różnego rodzaju podmioty gospodarcze, których efektem jest bezpośrednio lub pośrednio zmniejszenie ich negatywnego wpływu na lokalne środowisko naturalne. Istotą takich miejsc pracy jest realizacja określonych zadań środowiskowych wynikających z założeń koncepcji zrównoważonego rozwoju.

Transformacja obecnego sposobu gospodarowania na bardziej zrównoważony, czyli na zieloną gospodarkę i powstawanie zielonych miejsc pracy, niesie szanse rozwoju dla lokalnego rynku pracy. Z jednej strony korzyści tych należy upatrywać w powstawaniu jakościowo innych miejsc pracy niż dotychczas wraz z rozwijaniem się zielonej gospodarki. Z drugiej strony może następować wzrost ogólnej liczby miejsc pracy na lokalnym rynku pracy powiązany z oddziaływaniem międzysektorowym. Tym samym wyzwaniem badawczym jest podjęcie badań nad interakcjami między instytucjami publicznymi, a przedsiębiorstwami w zakresie kreowania odpowiednich warunków dla powstawania zielonych miejsc pracy. Na tle tych interakcji ważne staje się wyodrębnienie kluczowych przesłanek hamujących oraz stymulujących rozwój zielonej gospodarki na poziomie lokalnego rynku pracy. Przesłanki te będą warunkować – zdaniem autora – sposób przejścia przedsiębiorstw w kierunku zielonej gospodarki. Jednocześnie będą stanowić kluczowe determinanty przeobrażenia dotychczas istniejących miejsc pracy w kierunku zielonej gospodarki oraz wpływać na tworzenie nowych, zielonych miejsc pracy.

Transformacja systemu gospodarczego w Polsce, do jakiej doszło w sposobie gospodarowania po 1989 r., budzi mieszane odczucia, zarówno wśród badaczy przedmiotu, jak i ogółu społeczeństwa (Byłok, 2005; Woźniak, 2008: 233–248; Siuta-Tokarska, 2011: 44–66; Woźniak, 2014; Organiściak-Krzykowska, Walkowiak, Nyklewicz, 2014: 7). Negatywnym efektem przeobrażeń była wysoka stopa bezrobocia na lokalnych rynkach pracy wynikająca ze zmiany nieefektywnego systemu gospodarowania, opartego na centralnym planowaniu i nieracjonalnym wykorzystaniu zarówno zasobu pracy, jak i surowców (Baron-Wiaterek, 2008: 27–45). Obecny sposób gospodarowania wiąże się również z nieefektywnym wykorzystaniem wskazanych zasobów. Coraz częściej podkreśla się, że skoro środowisko naturalne

---

<sup>2</sup> Autor pragnie podkreślić, iż w literaturze przedmiotu można spotkać się również z zapisem „zielone” miejsca pracy. Niemniej jednak ze względu na zakorzenienie się używanego wyrażenia w literaturze, w pracy będzie stosowany zapis zielone miejsca pracy.

jest dobrem wspólnym, to obciążenia wynikające z dbania o jego odpowiednią jakość powinny być równomiernie rozłożone między wszystkich interesariuszy, a nie tylko być domeną instytucji publicznych. Tym samym przedsiębiorcy powinni być gotowi na zmiany w zakresie przewartościowanie odpowiedzialności za środowisko naturalne.

Województwo łódzkie, jak wykazały przeprowadzone przez autora monografii wielowymiarowe analizy porównawcze oparte na wskaźnikach zrównoważonego rozwoju, charakteryzuje się na tle pozostałych województw przeciętną (o średnim stopniu) sytuacją w zakresie ładu społecznego i gospodarczego oraz złą sytuacją środowiskową oraz instytucjonalno-polityczną. O wskazanej ocenie zdecydowały wartości poszczególnych miar syntetycznych łądów zrównoważonego rozwoju uzyskane w badaniu za pomocą metody wzorca rozwoju Z. Hellwiga oraz metody rang. W związku z realizacją Strategii Europa 2020 i sprzężoną z nią perspektywą finansową Unii Europejskiej na lata 2014–2020 przeprowadzona ocena sytuacji woj. łódzkiego wskazuje, iż jest to obszar wymagający podjęcia różnego rodzaju działań ukierunkowanych na poprawę dotychczasowej sytuacji (zwłaszcza w zakresie środowiskowym), a wymierzonych w rozwój zielonej gospodarki. W woj. łódzkim działania te ukierunkowuje Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020. W dokumencie tym została podkreślona konieczność rozwoju zielonej gospodarki i tworzenia przez przedsiębiorstwa zielonych miejsc pracy jako istotnych elementów w przeciwdziałaniu niekorzystnej sytuacji środowiskowej.

Na obszarze woj. łódzkiego znajdują się 24 powiatowe rynki pracy. Autor ukierunkował badanie do powiatowego rynku pracy, który jest typowy dla województwa łódzkiego oraz jednocześnie charakteryzuje się:

- występowaniem podmiotów gospodarczych przynależących do co najmniej 90% działów gospodarki zidentyfikowanych jako kluczowych dla rozwoju zielonej gospodarki (przesłanka sektorów zielonej gospodarki),
- negatywnym, długoletnim skutkiem oddziaływania sposobów gospodarowania w przedsiębiorstwach na środowisko naturalne w okresie PRL-u i w pierwszych latach transformacji systemowej<sup>3</sup> (przesłanka bagatelizowania przez przedsiębiorstwa roli otoczenia środowiskowego),
- utrzymującą się ponadprzeciętną stopą bezrobocia na tle pozostałych powiatów i całego województwa, wynikającą z upadku przemysłu w efekcie przemian społeczno-gospodarczych w Polsce, jakie zaszły w pierwszych latach transformacji systemowej (przesłanka negatywnego oddziaływania doświadczeń związanych z transformacją).

<sup>3</sup> Przez pierwsze lata transformacji systemowej należy rozumieć lata 90. XX w. W tym okresie w Polsce doszło do istotnych zmian społeczno-gospodarczych, których rezultatem była zmiana sposobu gospodarowania (przejście z gospodarki centralno-planowanej do gospodarki wolnorynkowej), co miało wpływ na strukturę rynku pracy (wzrost liczby osób bezrobotnych, spadek aktywności zawodowej).

Ze względu na wielowymiarowość podejmowanej w monografii tematyki przyjęto następujące trzy główne cele badań:

1. Ocena roli zielonych miejsc pracy w rozwoju lokalnego rynku pracy na przykładzie lokalnego rynku pracy w woj. łódzkim.
2. Identyfikacja korzyści oraz strat dla strony podażowej oraz popytowej rynku pracy wynikających ze zmiany w sposobie gospodarowania na zrównoważony, tj. zmierzający w kierunku zielonej gospodarki.
3. Identyfikacja czynników sprzyjających i ograniczających rozwój zielonych miejsc pracy na lokalnym rynku pracy.

Wskazane cele przyczyniły się do wysnucia podstawowej hipotezy badawczej (H):

H: Podmioty gospodarki narodowej poprzez tworzenie zielonych miejsc pracy przyczyniają się do rozwoju lokalnego rynku pracy.

Dla weryfikacji tak postawionej hipotezy sformułowano dwie hipotezy objaśniające:

H1: Podmioty gospodarki narodowej poprzez tworzenie zielonych miejsc pracy przyczyniają się do pozytywnych zmian ilościowych po stronie popytowej i podażowej na lokalnym rynku pracy.

H2: Podmioty gospodarki narodowej poprzez tworzenie zielonych miejsc pracy przyczyniają się do pozytywnych zmian jakościowych po stronie popytowej i podażowej na lokalnym rynku pracy.

Do hipotez objaśniających zostały sporządzone hipotezy szczegółowe.

Hipotezy szczegółowe do H1:

H1.1: Więcej niż połowa zielonych miejsc pracy powstaje poprzez redefiniowanie dotychczasowych miejsc pracy.

H1.2: Tworzonym zielonym miejscom pracy towarzyszy efekt ciągniony w postaci rozwoju wielosektorowego na lokalnym rynku pracy.

H1.3: Powstanie zielonych miejsc pracy przyczynia się do wzrostu aktywności zawodowej na lokalnym rynku pracy.

Hipotezy szczegółowe do H2:

H2.1: Redefiniowanie dotychczasowych miejsc pracy i w efekcie powstawanie zielonych miejsc pracy przyczynia się do zmian kompetencji pracowniczych wymaganych na stanowisku pracy.

H2.2: Tworzenie zielonych miejsc pracy przyczynia się do rozwoju zasobów ludzkich na lokalnym rynku pracy.

Potwierdzenie bądź też obalenie prawdziwości hipotez szczegółowych będzie miało wpływ na weryfikację hipotez objaśniających, a więc i hipotezy podstawowej.

Dla realizacji założonych celów badawczych oraz weryfikacji powyższych hipotez przeprowadzono badania, które pozwoliły wielowymiarowo spojrzeć na problem badawczy. W pierwszej fazie przeprowadzono szerokie badania literaturowe tematu. Zgłębiono problem zrównoważonego rozwoju, zielonej gospodarki i zielonych miejsc pracy. W tym celu posłużono się opracowaniami wskazującymi na uwarunkowania rozwoju w tym zakresie w Europie i na świecie. Na podstawie takich analiz zdefiniowano rolę zielonej gospodarki i związanych z nią zielonych miejsc pracy w koncepcji zrównoważonego rozwoju. Pozwoliło to na opracowanie definicji zielonych miejsc pracy dla potrzeb badań własnych, która została następnie skonkretyzowana w oparciu o zadania wykonywane przez pracowników na stanowiskach pracy. Podjęto próbę zróżnicowania stopnia „zazielenienia” ZMP w gospodarce oraz ocenę jakościowych różnic między nimi. Zdaniem autora pozwala to uzupełnić istniejącą lukę badawczą w zakresie podejścia do problematyki zielonych miejsc pracy nastawionego głównie na poznanie ilościowe osób pracujących na ZMP i pomijanie aspektu jakościowego. Dzięki wskazanym wywodom przygotowano schemat dalszego postępowania badawczego, który objął badania wśród:

- podmiotów wsparcia zewnętrznego zielonej gospodarki (badania za pomocą kwestionariusza wywiadu swobodnego) – łącznie w badaniu przeprowadzono wywiady z przedstawicielami z 11 instytucji (23 wywiady),
- przedsiębiorców (badania za pomocą kwestionariusza ankietowego) – przeanalizowano dane z 58 przedsiębiorstw,
- pracowników zatrudnionych na zielonych miejscach pracy (badania za pomocą kwestionariusza ankietowego) – przeanalizowano informacje udzielone od 126 pracowników.

Podjęto w monografii próbę rozróżnienia jakościowego miejsc pracy i wnioskowania w zakresie lokalnego rynku pracy. Dotychczas przeprowadzane w Polsce badania marginalizowały lokalny charakter zielonych miejsc pracy i koncentrowały się na ich regionalnym szacowaniu. Ujęcie lokalne determinuje nie tylko rodzaj tworzonych miejsc pracy, ale również intensywność ich tworzenia.

Badania własne zostały przeprowadzone od marca do grudnia 2017 r. Wskazany czas ich trwania wynikał z przyjętego harmonogramu badań. Był on tak skonstruowany, aby na podstawie badań przeprowadzonych w podmiotach wsparcia zewnętrznego zielonej gospodarki móc udoskonalić narzędzie kwestionariusza ankietowego skierowane do przedsiębiorców i pracowników zatrudnionych na zielonych miejscach pracy. Z drugiej strony był podyktowany długim oczekiwaniem na odpowiedzi pozwalające na przeprowadzenie badania w wybranych instytucjach publicznych.

Monografia składa się z dziewięciu rozdziałów. W pierwszych sześciu dokonano krytycznego przeglądu literatury naukowej związanej z poruszaną tematyką. Przedstawiono w nich wielowymiarowość poruszanej problematyki. Wywody



te pozwoliły na zdefiniowanie pojęcia ZMP z jednoczesnym wskazaniem obszarem, gdzie mogą one występować w podmiotach gospodarczych. Dokonano również próby jakościowego zróżnicowania ZMP w oparciu o cechy tych miejsc pracy określone na podstawie literatury przedmiotu. Rozważania w pierwszych sześciu rozdziałach wsparto analizami opartymi na danych statystyki publicznej. Zabieg taki miał na celu pokazanie zarówno dotychczasowego poziomu oraz zakresu badań dotyczącego zielonych miejsc pracy, jak i wykazanie, w jakim stopniu powszechnie dostępne dane mogą pomóc w zgłębieniu ich problematyki. W ostatnich trzech rozdziałach zostały przedstawione wyniki przeprowadzonych badań własnych.

Rozdział pierwszy dotyczy koncepcji zrównoważonego rozwoju. Został w nim opisany proces kształtowania współczesnego znaczenia wspomnianej koncepcji. Podkreślono tutaj wielowymiarowość znaczenia zrównoważonego rozwoju, a także jego miejsce w Unii Europejskiej. Rozdział zamyka omówienie uwarunkowań prawno-instytucjonalnych zrównoważonego rozwoju w Polsce.

W rozdziale drugim omówiono koncepcję zielonej gospodarki. Została tutaj zwrócona uwaga na relacje, jakie zachodzą między koncepcją zrównoważonego rozwoju a zieloną gospodarką. Wskazano również na uwarunkowania rozwoju zielonej gospodarki w Unii Europejskiej i w Polsce. Podkreślono przy tym, iż u podstaw kreowanego w Polsce prawodawstwa ukierunkowanego na budowę zielonej gospodarki leży koncepcja zrównoważonego rozwoju, a co za tym idzie jest ona istotnym elementem życia społeczno-gospodarczego.

W rozdziale trzecim opisano zielone miejsca pracy jako kluczowy element zielonej gospodarki. Poddano ocenie najczęściej przywoływane w literaturze przedmiotu definicje ZMP, zauważając przy tym brak ich operacjonalizacji. Zaobserwowano tutaj, iż w polskiej literaturze przedmiotu pojęcie zielonych miejsc pracy jest poruszane przez nielicznych badaczy, a sporządzane analizy opierają się przede wszystkim na próbie oszacowania ilościowego takich miejsc pracy w oparciu o wybrane sektory gospodarki. Stąd też wywody dotyczące problematyki ZMP zostały oparte przede wszystkim na bogatej w publikacje naukowe zagranicznej literaturze przedmiotu, gdzie coraz częściej odchodzi się od ujęcia ilościowego na rzecz analiz jakościowo-ilościowych. W rozważaniach tych również wskazuje się na konieczność jakościowego rozróżnienia zielonych miejsc pracy. Autor zaproponował dla osiągnięcia założonych celów badawczych własną definicję tych specyficznych miejsc pracy. Umożliwiło to identyfikację ZMP w przedsiębiorstwach poprzez weryfikację realizowanych zadań na danym miejscu pracy. Przedstawiono tutaj również kategoryzację zielonych miejsc pracy ze względu na ich jakość oraz stopień „zazielenienia”<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Pod pojęciem stopnia „zazielenienia” autor rozumie czas pracy poświęcany zadaniom związanym z ideą zrównoważonego rozwoju.

Czwarty rozdział z kolei został poświęcony problematyce związanej z lokalnym rynkiem pracy. Wykazano tutaj, iż obszar lokalnego rynku pracy stanowi kluczowe miejsce dla realizacji koncepcji zrównoważonego rozwoju. W tym zakresie podkreślono rolę interesariuszy w procesie budowania zielonej gospodarki i tworzenia zielonych miejsc pracy. Wśród nich została wyodrębniona kategoria podmiotów wsparcia zewnętrznego zielonej gospodarki (podmiotów publicznych i placówek edukacyjnych). Podmioty te w sposób szczególny przyczyniają się do powstawania ZMP i poprawy ich jakości.

Rozdział piąty poświęcony został problematyce identyfikacji zatrudnienia w zielonej gospodarce. Przedstawiono bariery w szacowaniu liczby osób zatrudnionych na zielonych miejscach pracy. Poruszono tutaj kwestię sektorowego ujęcia zielonej gospodarki, poddając je analizie krytycznej. Istotnym elementem rozdziału jest wskazanie, czy zachodzi zależność między zielonym zawodem, a zielonym miejscem pracy. Przytoczono tutaj również podejście procesowe oraz produktowe i ich znaczenie dla identyfikacji ZMP w gospodarce.

W rozdziale szóstym w oparciu o dane zastane dokonano próby szacowania wielkości zielonego zatrudnienia Polski na tle państw członkowskich Unii Europejskiej. Przeprowadzono wielowymiarowe analizy porównawcze zróżnicowania regionalnych warunków w zakresie sytuacji związanej ze zrównoważonym rozwojem. Analizy te stanowią podstawę wyboru obszaru badawczego (powiat tomaszowski z woj. łódzkiego), pokazując zarazem, jak sytuacja w danym aspekcie zrównoważonego rozwoju może wpływać na decyzje rozwojowe podejmowane przez właścicieli, bądź też osoby zarządzające przedsiębiorstwami. Rozdział kończy analiza zatrudnienia w sektorach związanych z zieloną gospodarką w Polsce (oparta o dane pozyskane w ramach realizowanego projektu badawczego<sup>5</sup>, który był ukierunkowany na poznanie otoczenia przedsiębiorstw działających w sekcjach i działach zielonej gospodarki w Polsce w pierwszych pięciu latach funkcjonowania Strategii Europa 2020).

Siódmy rozdział stanowi podsumowanie wyników badań uzyskanych podczas wywiadów pogłębionych z podmiotami środowiska wsparcia zewnętrznego zielonej gospodarki. Odpowiedzi pozwoliły uzupełnić informacje pozyskane na podstawie analizy źródeł zastanych (stron internetowych urzędów, dokumentów urzędowych powszechnie dostępnych, strategii rozwoju) w zakresie poruszanej w monografii problematyki. Ponadto, zobrazowano rolę wyróżnionych instytucji w procesie budowania zielonej gospodarki. Wskazano przy tym instrumenty, jakimi dysponują poszczególne instytucje, które jednocześnie mogą wpływać na działania przedsiębiorców w zakresie tworzenia ZMP.

---

<sup>5</sup> Projekt badawczy *Rola „zielonych” miejsc pracy w rozwoju lokalnego rynku pracy*, nr B1711200001654.02, finansowany w ramach przyznanych środków na badania własne młodych naukowców i uczestników studiów doktoranckich (12 366 zł), okres realizacji: 30.05.2017 r. do 31.12.2017 r.

W rozdziale ósmym przedstawiono, jakie przekształcenia ilościowe w zakresie miejsc pracy zachodzą pod wpływem idei zrównoważonego rozwoju. Rozważania w tym oraz następnym rozdziale zostały przeprowadzone w oparciu o analizę statystyczną wyników badań ankietowych przeprowadzanych z pracownikami zatrudnionymi na zielonych miejscach pracy oraz przedsiębiorcami działającymi w sekcjach i działach zielonej gospodarki w wyodrębnionym powiecie spełniającym kryteria przeciętnego rynku pracy w woj. łódzkim oraz w Polsce. Przedstawiono tutaj kluczowe sposoby oraz kierunki tworzenia zielonych miejsc pracy w przedsiębiorstwach, a także sposoby, jakie wykorzystują przedsiębiorcy do pozyskiwania pracowników do obsadzenia tak specyficznych miejsc pracy. Rozdział kończą rozważania ukierunkowane na wykazanie czy zielone miejsca pracy stanowią szansę na wzrost aktywności zawodowej pracowników.

Ostatni rozdział monografii posłużył do omówienia zachodzących zmian jakościowych na lokalnym rynku pracy pod wpływem wdrażania idei zrównoważonego rozwoju w przedsiębiorstwach. Została poruszona tutaj kwestia rozwoju kompetencji pracowniczych poprzez pracę na zielonych miejscach pracy. Wskazano również, iż ocena postaw i zachowań pracowników może stanowić narzędzie ukierunkowane na rozwój zielonych kompetencji. Ponadto, poruszono w tym rozdziale problematykę motywowania pracowników zatrudnionych na zielonych miejscach pracy oraz znaczenie szkoleń i budowania zaangażowania pracowniczego dla rozwoju zielonych kompetencji.

Przeprowadzone analizy pozwoliły na dokonanie weryfikacji założonych hipotez badawczych, co zostało ujęte w zakończeniu. Przy końcowych wnioskach autor dokonał również wskazania możliwej przyszłościowej drogi badań nad problematyką zielonych miejsc pracy, przy jednoczesnym wskazaniu co musiałoby ulec poprawie, aby móc tego rodzaju badania przeprowadzać, a ich wyniki uogólniać nie tylko na całe regiony, ale i kraj. Przedstawiono również liczne wnioski oraz rekomendacje skierowane do instytucji z otoczenia przedsiębiorstw tworzących zielone miejsca pracy oraz przedsiębiorstw. Część spośród zaleceń dotyczy wypracowania zupełnie nowych rozwiązań, które promowałyby znaczenie zielonej gospodarki oraz umożliwiłyby przedsiębiorstwom w łatwiejszy sposób niż obecnie weryfikację partnerów biznesowych pod kątem przestrzegania norm środowiskowych, czy też zapoznanie się z trendami na rynku w zakresie pożądaných zielonych kompetencji. Może umożliwić to rozwój zielonej gospodarki, a co za tym idzie tworzenie zielonych miejsc pracy, a w konsekwencji rozwój lokalnych rynków pracy.

Przedstawiona monografia zawiera załączniki, w których zawarte jest poszerzone omówienie części kwestii poruszanych w monografii w postaci tabel pomocniczych przedstawiających przeprowadzone analizy. Z kolei w dwóch aneksach umieszczono treści wyłączone z części zasadniczej monografii, a istotne dla

---

pogłębienia przytoczanej problematyki. W pierwszym aneksie przedstawiono ewolucję programów działań w ochronie środowiska w EWG i UE, które przyczyniły się do intensyfikacji działań prawodawczych w Unii Europejskiej, stanowiących obecnie tło rozwoju zielonej gospodarki. Z kolei w drugim aneksie udostępniono informacje na temat procesu przeprowadzenia wielowymiarowych analiz porównawczych ukierunkowanych na zobrazowanie regionalnego zróżnicowania sytuacji dotyczącej zrównoważonego rozwoju w aspekcie społecznym, gospodarczym, środowiskowym, instytucjonalno-politycznym oraz rynku pracy w Polsce. Ponadto, w aneksie tym przedstawiono analizę porównawczą sytuacji na lokalnych rynkach pracy (powiatach) w Polsce oraz w woj. łódzkim.



## Rozdział I

# GENEZA I ROZWÓJ IDEI ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

### 1.1. Narodziny idei zrównoważonego rozwoju

Koncepcja zrównoważonego rozwoju stanowi współcześnie kluczowy filar polityki licznych państw oraz wspólnot międzynarodowych. Znane definicje tego pojęcia powstały w toku niezakończonych do dziś, a zainicjowanej w drugiej połowie XX wieku, dyskusji na wielu forach międzynarodowych (zwłaszcza na forum Organizacji Narodów Zjednoczonych) nad problemem nierównowagi rozwoju, zarówno w wymiarze społecznym, jak i gospodarczym (Ryszawska, 2013: 50). Dyskurs nad tym, czym jest zrównoważony rozwój przyczynia się z jednej strony do ewolucji tego zagadnienia, z drugiej zaś strony skutkuje powstawaniem licznych, często traktowanych synonimicznie określeń. Z taką sytuacją najczęściej można spotkać się w krajach nieanglojęzycznych, w których zarówno sfery rządowe dla celów prowadzonych przez siebie polityk społeczno-gospodarczych, jak i ludzie nauki dla celów naukowo-badawczych, odmiennie interpretują znaczenie angielskiego pojęcia *sustainable development*. Biorąc pod uwagę polską literaturę przedmiotu, pojęcie zrównoważonego rozwoju jest często zastępowane innymi wyrażeniami określającymi tak specyficzny rozwój, takimi jak rozwój: samopodtrzymujący się, ciągły, sustensywny, stały, czy też trwały (Mazur-Wierzbicka, 2003: 37; Borys, 2015: 14–15; Becla, Czaja, 2016: 3–14); spotkać można się także z ekorozwojem (Konstańczak, 2015: 218–220). W celu uporządkowania dyskusji pojęciowej i zachowania płynności prezentowanego w dalszej części wywodu autor niniejszej monografii postanowił przyjąć za Z. Bukowskim, iż wszystkie wymienione powyżej określenia zrównoważonego rozwoju, z wyłączeniem ekorozwoju, który ma charakter biocentryczny, w sensie prawnym i prawniczym mają to samo znaczenie (Bukowski, 2009: 110). Przyjęcie takiego uproszczenia podyktowane jest ponadto faktem,

iż znacząca liczba koncepcji objaśniających, czym jest zrównoważony rozwój w sensie ekonomicznym oraz społecznym powstała na gruncie wypracowanych i przyjmowanych w prawie międzynarodowym umów, czy też różnego rodzaju dokumentów roboczych.

Prób formułowania znaczenia, czym jest zrównoważony rozwój można dozukiwać się już w początkach XVIII w. Koncepcji tej po raz pierwszy użył Hans Carl von Carlowitz w książce pt. *Sylvicultura Oeconomica*. Usiłował wyjaśnić podstawowe zasady, których przestrzeganie jest niezbędne dla prawidłowego gospodarowania lasem. Autor ten w przytoczonej pozycji sugerował, iż można wycinać tylko tyle drzew, ile urośnie poprzez planowane programy zalesiania. Zalecał więc zrównoważone zużycie lasów (Spindler, 2013: 11). Stwierdził, iż lasów nie da się uratować jedynie poprzez planowane zalesienia, ale dzięki kompleksowym działaniom podejmowanym w całej gospodarce, które mogą zapewnić trwałość i ciągłość użytkowania tych obszarów. Można więc w tym wypadku mówić o pierwszym holistycznym ujęciu zrównoważonego rozwoju obszarów leśnych.

Do dalszego rozwoju idei zrównoważonego rozwoju przyczynił się żyjący na przełomie XVIII i XIX w. George Ludwig Harting, który, tak jak H. C. von Carlowitz przedmiotem swoich zainteresowań uczynił gospodarowanie obszarami leśnymi. *Instructions for the Taxation of Forests* podkreślił, że nie będzie zrównoważonego przemysłu leśnego, jeżeli wycinka lasów nie zostanie oparta na zrównoważonym rozwoju. Ponadto, stwierdził, iż osoby odpowiedzialne za politykę leśną powinny dokonywać odpowiedniej oceny tych obszarów tak, aby przyszłe pokolenia mogły korzystać z surowca drzewnego przynajmniej w takim stopniu jak obecne pokolenia (Grunwald, 2015: 12). Idea ta w swoich założeniach jest bardzo podobna do obecnego brzmienia koncepcji zrównoważonego rozwoju powstałego w drugiej połowie XX w.

Za początek kształtowania się obecnego znaczenia pojęcia zrównoważonego rozwoju uznaje się rok 1972, w którym odbyła się w Sztokholmie konferencja ONZ *Człowiek i jego środowisko*<sup>1</sup> (Burchard-Dziubińska, 2014a: 13). Wynikiem prowadzonych ówczesnie obrad było wprowadzenie do światowego słownictwa pojęcia rozwoju zrównoważonego i trwałego (*sustainable development*) oraz wskazanie, iż dalszy rozwój gospodarczy nie może mieć miejsca bez uwzględnienia kwestii ekologicznych (Ryszawska, 2013: 50–51). Podczas omawianej konferencji sformułowano dwa bardzo istotne dokumenty. Pierwszy z nich to deklaracja znana sztokholmską. Dokument ten, pomimo braku charakteru wiążącego, po dziś dzień uważany jest za kluczowy punkt odniesienia w kształtowaniu stosunków międzynarodowych dotyczących korzystania ze środowiska przyrodniczego (Kenig-Witkowska, 2009: 53–58). Drugim dokumentem był spis zaleceń zebranych w programie działań w zakresie ochrony środowiska. Dla praktycznej realizacji

<sup>1</sup> Dokumentem, który przyczynił się bezpośrednio do zorganizowania międzynarodowej konferencji w Sztokholmie był raport Sithu U'Thanta z 1968 roku (U'Thant, 1969).

wytycznych tego programu, 15 grudnia 1972 r. utworzono nową agendę ONZ – Program Ochrony Środowiska Narodów Zjednoczonych (zwaną dalej w skrócie UNEP).

Nie sposób umniejszyć znaczenia konferencji sztokholmskiej oraz wypracowanych wówczas rozwiązań. Była ona wynikiem zmian gospodarczych i ich konsekwencji, jakie zaszły na świecie po II wojnie światowej. Fakt ten jest często pomijany w opracowaniach dotyczących zrównoważonego rozwoju. Odbudowa ze zniszczeń wojennych przyczyniła się ówczesnie do intensywnego rozwoju gospodarczego wielu państw. Wzrost ten niósł za sobą niedostrzegalne zagrożenie wynikające ze zbyt niskiego przywiązania uwagi bądź też całkowitego bagatelizowania kwestii społecznych i ekologicznych. W wyniku takiego postępowania już w latach 50. i 60. XX w. zaczęto obserwować konsekwencje naruszeń równowagi ekologicznej w postaci rosnącej liczby katastrof ekologicznych wywołanych przez człowieka<sup>2</sup>. Wydarzenia te nie tylko wpływały na kreowanie opinii publicznej w skali lokalnej, ale i w wymiarze międzynarodowym w zakresie konieczności określenia granicy koniecznej ingerencji człowieka w środowisko.

Prace nowo utworzonej agendy ONZ (UNEP) przyczyniły się do sformułowania w 1975 r. szerokiej definicji zaproponowanego w Sztokholmie pojęcia rozwoju trwałego i zrównoważonego. W myśl zapisów UNEP zrównoważony rozwój jest definiowany jako taki przebieg nieuchronnego i pożądanego rozwoju gospodarczego, który nie narusza w sposób istotny i nieodwracalny środowiska życia człowieka, nie doprowadza do degradacji biosfery i nie godzi w prawa przyrody, ekonomii i kultury (Poskrobko, 1998: 75).

Kamieniem milowym dla rozwoju i upowszechnienia idei zrównoważonego rozwoju było powołanie w 1983 r. przez Zgromadzenie Ogólne ONZ Światowej Komisji do spraw Środowiska i Rozwoju. W literaturze przedmiotu Komisja ta dość często występuje pod nazwą Komisji Brundtland<sup>3</sup> (Borowy, 2013: VII). Głównym tematem prac Komisji, przypadających na lata 1984–1987, była próba wypracowania rozwiązań przeciwdziałających ówczesnym problemom związanym ze środowiskiem oraz rozwojem. W wyniku podjętych prac powstał

<sup>2</sup> Do najważniejszych wydarzeń wspomnianego okresu, mających najistotniejsze znaczenie w kreowaniu nowych postaw społeczeństwa w kwestiach ekologicznych zalicza się: smog w Londynie (1952 r.), zatrucie rtęcią rzeki i Zatoki Minamata w Japonii przez ścieki zrzucane z zakładów Chisso Corporation (lata 50. XX w.), zatrucie kadmem pól ryżowych w Japonii na skutek zrzutu wód kopalnianych do rzeki Jinzu w prefekturze Toyama, katastrofa tankowca Torrey Canyon u wybrzeża Kornwalii. Wymienione katastrofy ekologiczne, a zwłaszcza ich negatywne skutki dla zdrowia i życia człowieka oraz środowiska przyczyniły się do podjęcia ze strony ONZ działań mających na celu wypracowanie takiego modelu gospodarczego, który godziłby ze sobą kwestie gospodarcze, społeczne oraz środowiskowe (Vallero, Letcher, 2013: 84, 140–142, 238–240).

<sup>3</sup> Nazwa pochodzi od nazwiska przewodniczącej komisji Gro Harlem Brundtland.



raport<sup>4</sup>, który był nie tylko pewnego rodzaju syntetyczną refleksją o stanie ówczesnego środowiska, ale również próbą pierwszego ujęcia gospodarki i środowiska w sposób zintegrowany i systemowy (Carley, Paulus, 2012: 11–12). Przyszły wzrost w myśl przyjętych założeń przytaczanego raportu musi uwzględniać kwestie środowiskowe oraz społeczne, nie bagatelizując przy tym dążenia do dalszego wzrostu gospodarczego.

Komisja Brundtland sformułowała definicję zrównoważonego rozwoju (*sustainable development*), czyli takiego, który zaspokaja potrzeby obecnych pokoleń bez ograniczania ich zaspokojenia przez przyszłe pokolenia (WCED, 1987). Koncepcja ta dzięki swojej uniwersalności oraz politycznej poprawności jest powszechnie akceptowana we współpracy międzynarodowej. Niemniej jednak nie odzwierciedla w pełni współczesnego znaczenia tej idei dla rozwoju społeczno-gospodarczego poszczególnych krajów.

## 1.2. Kształtowanie współczesnego znaczenia idei zrównoważonego rozwoju na międzynarodowej arenie

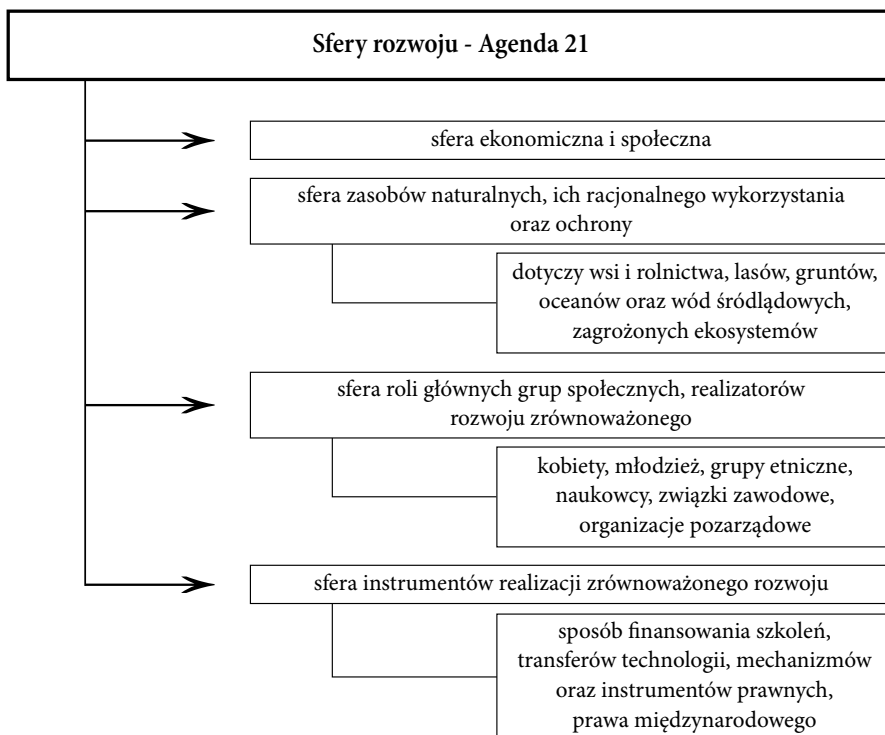
Za początek formułowania się obecnego znaczenia koncepcji zrównoważonego rozwoju należy uznać rok 1992, w którym odbył się Szczyt Ziemi w Rio de Janeiro. Wśród najważniejszych dokumentów nawołujących do praktycznej realizacji zrównoważonego rozwoju przyjętych na wspomnianym Szczycie Ziemi, znalazła się Deklaracja z Rio w sprawie środowiska i rozwoju oraz Globalny program działań Agenda 21 (schemat 1).

Dokumenty te podkreśliły przede wszystkim antropocentryczne podejście do kwestii rozwoju. W szczególności zaakcentowane jest to w Deklaracji z Rio, która określa 27 zasad zrównoważonego rozwoju. Już w pierwszej wymienionej zasadzie wskazane jest, iż istoty ludzkie są podmiotem w procesie zrównoważonego rozwoju. W związku z takim rozumieniem miejsca człowieka w rozwoju ma on prawo do zdrowego i twórczego życia w harmonii z naturą (ONZ, 1992a).

Deklaracja z Rio w sprawie środowiska i rozwoju oraz Globalny program działań Agenda 21 wskazują, jakie kroki powinny podjąć rządy, organizacje międzynarodowe i międzyrządowe oraz społeczeństwa, aby osiągnąć zrównoważony rozwój (Wysokińska, Witkowska, 2004: 14–15). Agenda 21 może stanowić pewnego rodzaju drogowskaz dla tworzenia narodowych, regionalnych oraz lokalnych strategii zrównoważonego rozwoju. Sama struktura Agendy 21 została podzielona

---

<sup>4</sup> Wspominany raport został nazwany *Nasza wspólna przyszłość*. Na podstawie dogłębnej analizy sytuacji ówczesnych gospodarek państw będących na różnym poziomie rozwoju wskazano w tym dokumencie, iż przyczyną wielu problemów zarówno środowiskowych, jak i społecznych jest nierównomierny rozwój.



Schemat 1. Agenda 21 – Program ONZ z 1992 r. i jej części (sfery rozwoju zrównoważonego)  
 Źródło: opracowanie własne na podstawie: Ciechanowicz, 1999: 36.

na cztery części (określone sfery rozwoju) (Ciechanowicz, 1999: 36). Podkreślono ich integralność, zaś zrównoważony rozwój w tym ujęciu jest pewnego rodzaju łańcem zintegrowanym (zagadnienie szerzej omówione w rozdziale 1.3). Kluczem z kolei do osiągnięcia zrównoważonego rozwoju jest wypracowanie stanu równowagi między głównymi ogniskami problemów poruszanych w dokumencie, jakimi są konsumpcja, produkcja, liczba ludności na świecie oraz tzw. „pojemność” środowiska przyrodniczego (ONZ, 1992b).

Istotnym wskazaniem Agendy 21 jest podkreślenie, iż rządy, organizacje międzynarodowe i ich programy powinny tak kreować krajowe strategie rozwoju, aby były ukierunkowane na zmniejszenie negatywnego wpływu działalności gospodarczych na środowisko. Stąd też z jednej strony dokumenty tego rodzaju muszą odnosić się do problemów związanych z wykorzystaniem zasobów przyrody (zmniejszanie roli nieodnawialnych zasobów przyrody w życiu społeczno-gospodarczym przy jednoczesnym wzroście wykorzystania odnawialnych zasobów; racjonalne wykorzystanie przestrzeni). Z drugiej zaś strony w strategiach rozwoju

musi być położony nacisk na odpowiedzialność za zanieczyszczanie środowiska zwłaszcza ze strony przedsiębiorstw, wobec których powinno się kłaść większe niż dotychczas wymogi z zakresu społecznej odpowiedzialności. Działania tego typu mają na celu zmniejszenie obciążenia środowiska przez substancje trudno rozkładalne, a wykorzystywane do produkcji określonych dóbr konsumpcyjnych, aż do całkowitego ich wyeliminowania (Siedlecka, 2014: 10–11). Agenda 21 stanowiła więc pewnego rodzaju apel, by walczyć z kluczowymi problemami obecnych czasów tak gospodarczymi, społecznymi, jak i środowiskowymi.

Kolejnym wydarzeniem podkreślającym wagę zrównoważonego rozwoju dla budowy nowoczesnych gospodarek było przyjęcie w 2000 r. na forum ONZ tzw. Deklaracji Milenijnej. Wskazano w niej, iż zarówno zasady zawarte w Agendzie 21, jak i sama koncepcja zrównoważonego rozwoju pozostają aktualne i wymagają dalszego aktywnego wdrażania w gospodarki krajów na całym świecie w XXI wieku (ONZ, 2000).

Istotną zmianę w rozumieniu pojęcia zrównoważonego rozwoju przyniósł światowy szczyt na temat zrównoważonego rozwoju w Johannesburgu z 2002 r. Podkreślono wówczas jednoznacznie, iż zrównoważony rozwój oparty jest na trzech filarach: gospodarczym, społecznym i środowiskowym. Przyjęty dokument w postaci planu implementacji założeń wypracowanych podczas obrad potwierdził wyraźne przeniesienie akcentu prac nad zrównoważonym rozwojem z kwestii środowiskowych na sprawy społeczne i gospodarcze, takie jak zdrowie, dostęp do oświaty, ubóstwo, czy też problemy związane z bezpieczeństwem sanitarnym i gospodarczym (<http://www.unic.un.org.pl/johannesburg/podsumowanie.php> [dostęp: 12.12.2017]).

Kierunek rozwoju myśli nad zrównoważonym rozwojem społeczno-gospodarczym z Johannesburga został ugruntowany w ramach konferencji Narodów Zjednoczonych Rio+20 (2012 r., Rio de Janeiro). Wytyczono wówczas najważniejsze wyzwania, przed jakimi stoi świat w XXI w. Jednym z takich wyzwań jest dostępność miejsc pracy. Istnieje potrzeba nie tylko kreowania nowych miejsc pracy, ale i lepszych warunków pracy. Obrady konferencyjne podkreśliły, iż nie można w rozważaniach nad rynkiem pracy jedynie mówić o liczbie tworzonych miejsc pracy, ale trzeba wskazywać i podkreślać ich jakość (<http://www.unic.un.org.pl/rio20/praca.php> [dostęp: 12.12.2017]). Jako przykład szczególnie wartościowych miejsc pracy, osadzonych w problematyce środowiska naturalnego są takie, które cechują się odpowiednią jakością, czyli tzw. zielone miejsca pracy (ich znaczenie oraz rola w gospodarce zostanie omówiona w rozdziale 3).

Dla dalszych rozważań poruszanych w niniejszej monografii bardzo istotne znaczenie ma Szczyt Zrównoważonego Rozwoju, który odbył się pod auspicjami ONZ 25–27 września 2015 r. w Nowym Jorku. Podczas tego wydarzenia przyjęto Nową Agendę na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju 2030, gdzie wskazano 17 głównych i 169 szczegółowych celów i zadań, przed jakimi stoi obecnie świat. Ukierunkowane są one na wzrost gospodarczy, rozwój społeczny i ochronę śro-

dowiska w myśl zasad zrównoważonego rozwoju. W szczególności do rozwoju gospodarczego nawiązują cele 8 i 12. Pierwszy z nich nawołuje do promowania trwałego, inkluzyjnego i zrównoważonego wzrostu gospodarczego, pełnego i produktywnego zatrudnienia oraz godnej pracy dla wszystkich ludzi. Z kolei cel 12 wskazuje na zapewnienie zrównoważonej konsumpcji i zrównoważonych wzorców produkcyjnych (ONZ, 2015). Niemniej jednak bez pozostałych wskazanych celów, tych dwóch nie da się w pełni osiągnąć. Stąd też cele zrównoważonego rozwoju zawarte w omawianym dokumencie należy zawsze rozpatrywać w postaci wzajemnie przenikających się wyzwań stojących przed gospodarkami krajów na całym świecie do 2030 roku (Gruchelski, Niemczyk, 2016: 122–126). Tak ściśle powiązanych ze sobą celom, zdaniem autora, sprzyjać może budowanie zielonej gospodarki (rozdział 2).

Przytoczony powyżej rys historyczny rozwoju myśli nad zrównoważonym rozwojem wskazuje, iż pojęcie to wraz z rozwojem konceptualnym swoim zakresem dotyczy coraz to szerszych sfer życia społecznego i gospodarczego ze szczególnym wskazaniem, iż obszary te wzajemnie się przenikają.

### 1.3. Zrównoważony rozwój jako ład zintegrowany

W wyniku podejmowanego wspólnie dyskursu za metodologicznie niepoprawne uznawane jest utożsamianie zrównoważonego rozwoju wyłącznie z działaniami w ochronie środowiska. Jak wynika z rozważań przedstawionych w rozdziale 1.1 oraz 1.2, jest to o wiele szersza koncepcja wskazująca, iż rozwój taki to zarówno rozwój gospodarczy, jak i społeczny z poszanowaniem środowiska, w którym zachodzi wspomniany proces. Stąd też za kluczową cechę omawianej koncepcji należy uznać integrowanie kwestii związanych z ochroną środowiska z problemami gospodarczymi oraz społecznymi i nadawanie całości podejmowanych działań charakteru antropocentrycznego.

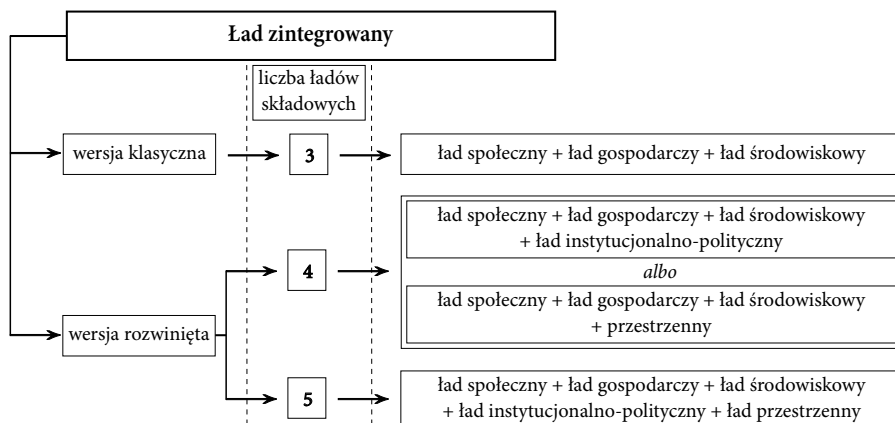
Wskazane kwestie stanowią trzy podstawowe filary zrównoważonego rozwoju. Dla poprawności przebiegu omawianego procesu muszą być realizowane z poszanowaniem zależności zachodzących między nimi. Taki proces integracyjny dla swojej trwałości wymaga budowania odpowiedniej oprawy instytucjonalnej, zarówno na szczeblu międzynarodowym, krajowym, regionalnym, czy też lokalnym (Burchard-Dziubińska, 2014b: 173–174). Ostatnie z nich, czyli poziom regionalny i lokalny, są najważniejsze dla realizacji idei zrównoważonego rozwoju. Na tych poziomach zapadają decyzje, które z jednej strony mogą doprowadzić do lokalnego i regionalnego zrównoważonego rozwoju, z drugiej zaś strony przyczynić się do oddalenia tych społeczności od samej idei.

Zarówno z punktu widzenia praktyki gospodarczej, jak i złożoności koncepcji zrównoważonego rozwoju, należy przedstawiać tę ideę w postaci ładu zintegrowanego (Ślódowa-Helpa, 2013: 43). Ujęcie takie wskazuje na konieczność

łączenia oraz traktowania poszczególnych łańdów zrównoważonego rozwoju jako jednolitej całości powiązanej ze sobą ściśle określonymi zależnościami. Istotą łańdu zintegrowanego jest osiągnięcie stanu docelowego charakteryzującego się łańdzeniem w sposób spójny i niesprzeczny poszczególnych łańdów składowych (Borys, 2011: 77). Tak rozumiany łańdu zintegrowany stanowi więc pewnego rodzaju układ docelowy zrównoważonego rozwoju. Ponadto, przyczynia się do tego, iż koncepcję zrównoważonego rozwoju można wyjaśniać w kategoriach interdyscyplinarności, bez czego wspomniana idea byłaby trudna do zrozumienia. Nie sposób bowiem wyjaśnić podejmowanych celów gospodarczych, środowiskowych, czy też społecznych w kontekście zrównoważonego rozwoju bez zauważenia ich wzajemnej współzależności.

Kluczowym pytaniem wymagającym odpowiedzi ze względu na poruszaną w niniejszej monografii tematykę jest wyraźne stwierdzenie, ile łańdów składowych tworzy łańdu zintegrowany. Odpowiedź na to pytanie pozwoli na sprecyzowanie nie tylko podejmowanego obszaru badawczego, ale również umożliwi głębszą analizę uzyskanych informacji. Według J. Kołodziejskiego, czy też S. Kozłowskiego łańdu zintegrowany składa się z pewnego rodzaju systemu celów strategicznych o charakterze zagospodarowania przestrzennego, ekologicznego oraz rozwoju społeczno-gospodarczego (Kołodziejski, 1994: 27; Kozłowski, 1994). Zbliżone podejście prezentuje B. Zaufala, którego zdaniem zrównoważony rozwój oprócz zapewnienia przyrodniczych podstaw egzystencji człowieka powinien przyczyniać się do łańdu funkcjonalnego, gospodarczego oraz estetycznego (Zaufal, 1987: 27). Biorąc pod uwagę podejście do zagadnienia wskazanych badaczy oraz uwzględniając postanowienia Szczytu Ziemi z 2002 roku z Johannesburga, łańdu zintegrowany tworzyć będzie spójne i jednoczesne tworzenie łańdu gospodarczego (zwanego również inaczej łańdem ekonomicznym), społecznego oraz środowiskowego. Stwierdzenie to jednakże przedstawia najbardziej zawężoną strukturę opisującą to, czym jest łańdu zintegrowany (schemat 2) (Rozkrut, 2016: 15).

Można spotykać się z wyodrębnieniem większej liczby łańdów składowych – czterech bądź też pięciu (schemat 2). Najbardziej rozwinięta forma łańdu zintegrowanego ujmuje pięć łańdów składowych i oprócz już wymienionych składa się z łańdu instytucjonalno-politycznego oraz łańdu przestrzennego (Burchard-Dziubińska, 2014: 23; Borys, 2011: 77). łańdu instytucjonalno-polityczny nazywany również bywa przez badaczy przedmiotu łańdem instytucjonalnym (Borys, 2014: 7, 18; Roszkowska, Filipowicz-Chomko, 2017: 226–244). Został on wyodrębniony z łańdu społecznego i rozumiany jest jako tworzenie odpowiedniego wsparcia politycznego oraz prawnego dla idei zrównoważonego rozwoju. Z kolei łańdu przestrzenny został wyodrębniony z łańdu środowiskowego. łańdu ten jest możliwy do osiągnięcia, dzięki prowadzeniu odpowiedniej polityki przestrzennej.



Schemat 2. Koncepcja ładu zintegrowanego i jego składników

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Borys, 2011: 77; Zbierska, Zydrón, Szczepański, 2015: 190–191; Legutko-Kobus, 2017: 79–82.

W niniejszej monografii autor będzie rozpatrywał idee zrównoważonego rozwoju w wersji rozwiniętej koncepcji czterech ładów (społecznego, gospodarczego, środowiskowego oraz instytucjonalno-politycznego). Tym samym zostanie przyjęte rozumienie ładu zintegrowanego tożsame z prezentowanym przez Główny Urząd Statystyczny (GUS, 2015: 48). W takim ujęciu zostanie przeprowadzona analiza ukierunkowana na zbadanie regionalnego zróżnicowania sytuacji dotyczącej zrównoważonego rozwoju i jego ładów składawych w Polsce (rozdział 6.1). Wskazany wybór podyktowany jest więc względami praktycznymi. Należy przy tym podkreślić, iż koncepcja ta nie odbiega w sposób znaczący od klasycznego rozumienia zrównoważonego rozwoju.

#### 1.4. Zrównoważony rozwój w Unii Europejskiej

Unia Europejska ukierunkowana jest na zrównoważony rozwój, co odzwierciedlają zarówno akty prawa pierwotnego, jak i wtórnego<sup>5</sup>. Umiejscowienie

<sup>5</sup> Zrównoważony rozwój w aktach prawa pierwotnego Wspólnot Europejskich (Traktacie ustanawiającym Wspólnotę Europejską) i Unii Europejskiej (Traktacie o Unii Europejskiej z Maastricht z 1992 r.) początkowo występował w postaci zapisów wskazujących konieczność dążenia do zrównoważonego wzrostu. W 1997 r. za sprawą traktatu amsterdamskiego mającego na celu zmianę oraz uzupełnienie traktatów założycielskich pojawiło się bezpośrednie odwołanie do zrównoważonego rozwoju. Skutkiem umiejscowienia tej idei w aktach prawa pierwotnego jest jej przenikanie do aktów prawa wtórnego, a tym samym szerokie rozpowszechnienie w prawodawstwie krajów członkowskich UE (Mazur-Wierzbicka, 2006: 323; Krajewski, 2015: 101–113).

kwestii zrównoważonego rozwoju w aktach prawa pierwotnego spowodowało, iż z pewnej ogólnej idei poruszanej w zakresie rozwoju społeczno-gospodarczego stał się on jedną z zasad ustrojowych leżących u podstaw funkcjonowania UE. O wadze omawianego zagadnienia świadczy fakt, iż kwestia zrównoważonego rozwoju zawarta jest już w preambule Traktatu o Unii Europejskiej. W myśl jej zapisów postęp gospodarczy oraz społeczny narodów Wspólnoty musi uwzględniać zasady zrównoważonego rozwoju (Dz.U. UE C 202 z 7.06.2016).

Prowadzenie polityki nastawionej na ochronę środowiska przez UE stanowi jej priorytetowy obszar działań od 1 listopada 1993 r., czyli odkąd powstała. Obecnie podejmowane działania w kwestii zrównoważonego rozwoju w UE są kontynuacją polityki gospodarczej zainicjowanej w zakresie ochrony środowiska przez Europejską Wspólnotę Gospodarczą (EWG) w czerwcu 1972 r.<sup>6</sup>

Za początek budowania świadomej oraz wspólnej polityki środowiskowej w EWG, opartej na wieloletnich programach działań, przyjmuje się rok 1973 (tabela 1). Po powstaniu na mocy podpisanego 7 lutego 1992 r. traktatu z Maastricht w Unii Europejskiej programy takich działań są nadal kontynuowane. Ich okres obowiązywania jest różny i zależy od przyjętych założeń przez członków Wspólnoty, które nie są wiążące dla poszczególnych państw członkowskich. Dokumenty te stanowią pewnego rodzaju wskazówki dla kierunków podejmowanych regulacji w zakresie ochrony środowiska w poszczególnych krajach UE (szerzej o programach w aneksie 1).

Pomimo znaczącej zmiany od 1993 r., polegającej na przejściu od podejścia wertykalnego do horyzontalnego w zakresie kreowanej polityki rozwiązywania problemów środowiskowych, nadal żaden z tworzonych programów nie odwoływał się w dostateczny sposób do aspektów społecznych rozwoju. Kluczową przeszkodą dla umiejscowienia w nich szerszych kwestii społecznych stanowił ich cel, czyli to, iż miały być poświęcone kwestiom związanym z ochroną środowiska. Ponadto wskazywano, iż kwestie społeczne wymagają głębszego przedyskutowania wśród państw członkowskich. Wprowadzanie w owe programy wspomnianych elementów również było bezzasadne ze względu na wspomniany już charakter prawny omawianych dokumentów, który nie gwarantowałby osiągnięcia zamierzonych rezultatów.

---

<sup>6</sup> Wówczas podczas szczytu w Paryżu szefowie państw i rządów EWG zlecieli sporządzenie pierwszego programu działań ukierunkowanych na ochronę środowiska. Podstawą zajęcia się ówczesnie takimi działaniami stał się art. 2 Traktatu Rzymskiego, który do podstawowych zadań EWG zaliczał „harmonijny” rozwój działalności gospodarczej (11957E/TXT).

Tabela 1. Programy działań w ochronie środowiska w EWG i UE w latach 1973–2020

Numer programu	Okres obowiązywania	Metoda rozwiązywania problemów środowiskowych/podstawowe cele programów	
I	1973–1975	podejście wertykalne lub sektorowe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sformułowanie podstawowych zasad polityki ochrony środowiska EWG;</li> <li>• sformułowanie zasad podejmowania środków ostrożności i prewencji oraz odpowiedzialności finansowej sprawcy zanieczyszczeń;</li> <li>• zachowanie, ochrona i poprawa stanu środowiska naturalnego ze względu na zdrowie człowieka;</li> <li>• polityka zakazów i nakazów zmierzających do ograniczenia negatywnych skutków działań człowieka (tzw. filozofia końca rury);</li> </ul>
II	1976–1981		<ul style="list-style-type: none"> <li>• redukcja zanieczyszczeń;</li> </ul>
III	1982–1986		<ul style="list-style-type: none"> <li>• zalecanie przy wykorzystaniu zasobów naturalnych przestrzegania zasad ochrony środowiska (zasoby naturalne stanowią podstawę rozwoju gospodarczego);</li> </ul>
IV	1987–1992		<ul style="list-style-type: none"> <li>• położenie szczególnego nacisku na działania zapobiegające zanieczyszczeniu środowiska (odchodzenie od tzw. filozofii końca rury);</li> </ul>
V	1993–1997 – przedłużony do 2000	podejście horyzontalne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dążenie do pogodzenia rozwoju cywilizacyjnego z ochroną środowiska;</li> <li>• osiągnięcie zrównoważonego rozwoju;</li> </ul>
VI	2001–2010 – przedłużony do 2012		<ul style="list-style-type: none"> <li>• przeciwdziałanie zmianom klimatycznym (efektowi cieplarnianemu),</li> <li>• ochrona przyrody i bioróżnorodności (zwiększenie obszarów chronionych, w tym mórz),</li> <li>• dbałość o wpływ środowiska na zdrowie (surowsze normy),</li> <li>• oszczędne wykorzystanie zasobów naturalnych oraz rozsądna gospodarka odpadami (recykling);</li> </ul>
VII	2013–2020	podejście horyzontalne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ochrona, zachowanie i poprawa kapitału naturalnego Unii;</li> <li>• przekształcenie Unii w zasobooszczędną, zieloną i konkurencyjną gospodarkę niskoemisyjną;</li> <li>• ochrona obywateli Unii przed związanymi ze środowiskiem presjami i zagrożeniami dla zdrowia i dobrostanu;</li> <li>• maksymalizacja korzyści z prawodawstwa środowiskowego, doskonalenie wiedzy i bazy dowodowej w zakresie środowiska i ochrony klimatu,</li> <li>• zabezpieczenie inwestycji ekologicznych i wspieranie zrównoważonych miast;</li> <li>• lepsze uwzględnianie w działaniach bardziej spójnej polityki środowiskowej i efektywne podejmowanie wyzwań międzynarodowych, dotyczących środowiska i klimatu.</li> </ul>

Źródło: opracowanie własne na podstawie: <http://ec.europa.eu/environment/action-programme/> [dostęp: 15.12.2016]; Dz.U. UE C 191 z 29.06.2012; Bailey, 2017: 13–17.



Zauważając powyżej wskazane problemy, przywódcy UE uzgodnili pierwszą strategię dotyczącą zrównoważonego rozwoju w Göteborgu w 2001 r. pod nazwą *Zrównoważona Europa dla lepszego świata: strategia zrównoważonego rozwoju Unii Europejskiej* (COM(2001) 264 final z 15.05.2001). Dokument ten stanowił próbę ujęcia wszystkich ładów składowych zrównoważonego rozwoju w ujęciu horyzontalnym. Wskazano wprost w nim, iż należy dążyć do wzrostu zamożności i sprawiedliwości wśród społeczeństw. Działania ukierunkowane na wspomniane aspekty według Komisji Europejskiej mogą przyczynić się do skutecznej walki z problemem ubóstwa i spychaniem na margines społeczeństwa całych grup społecznych (np. samotnych matek).

Opracowanie wspomnianej Strategii wraz z jej późniejszym uaktualnieniem w grudniu 2005 r. należy uznać za jeden z najważniejszych etapów w budowaniu zrównoważonego rozwoju w UE. Od tej pory, polityka UE w omawianym zakresie stała się bardziej skoordynowana, a wszelkie podejmowane programy uwzględniają długoletnie strategie na rzecz zrównoważonego rozwoju.

Obecnie w UE realizowany jest długookresowy program rozwoju społeczno-gospodarczego na lata 2010–2020 pn. *EUROPA 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu* (COM(2010) 2020 final z 3.03.2010). W dokumencie tym wskazano pięć kluczowych celów, przed jakimi stoi w obecnym dziesięcioleciu UE, ze szczególnym podkreśleniem konieczności uwzględnienia aspektów społecznych w planowaniu kierunku dalszego rozwoju gospodarczego (Kryk, 2017a: 87–95). Wspomniane cele dotyczą zatrudnienia, innowacji, edukacji, włączenia społecznego oraz zmian klimatu i gospodarki energetycznej. W każdym z tych obszarów, wzajemnie ze sobą powiązanych, UE wyznaczyła odpowiednie wskaźniki i ich wartości, jakie należy osiągnąć do roku 2020 r. Są nimi:

- wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20–64 lat na poziomie 75%;
- przeznaczanie 3% PKB UE na inwestycje w badania i rozwój;
- zmniejszenie emisji gazów cieplarnianych o 20% (jeżeli pozwolą na to warunki zmniejszenie emisji CO<sub>2</sub> nawet 30%), zwiększenie do 20% udziału energii odnawialnej w ogólnym zużyciu energii oraz zwiększenie efektywności energetycznej o 20%;
- zmniejszenie liczby osób zagrożonych ubóstwem o 20 mln (COM(2010) 2020 final z 3.03.2010).

Przytoczone wytyczne unijne, zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju zawartymi w Deklaracji z Rio, w przypadku wskaźników krajowych są dostosowane do ich możliwości i poziomu rozwoju społecznego, gospodarczego oraz środo-

wiskowego<sup>7</sup>. Duże nadzieje na osiągnięcie wymienionych powyżej celów, a tym samym wejście na ścieżkę zrównoważonego rozwoju upatruje się w budowie tzw. zielonej gospodarki, która zostanie szerzej omówiona w rozdziale 2.

## 1.5. Uwarunkowania prawno-instytucjonalne zrównoważonego rozwoju w Polsce

Tematyka zrównoważonego rozwoju była poruszana podczas obrad Okrągłego Stołu w 1989 r. W wyniku zmian ustrojowych oraz ze względu na wagę problemu Sejm RP przyjął w 1991 r. dokument pt. *Polityka ekologiczna państwa* (M.P. 1991 r. Nr 18, poz. 118). Był to pierwszy, kompleksowy program formułujący podstawowe cele oraz kierunki działań na rzecz poprawy stanu środowiska naturalnego w kraju. Dokument ten w zakresie rozwiązań społeczno-gospodarczych zbliżył Polskę do krajów, które już w tym okresie w swoich politykach gospodarczych za priorytetowy punkt uważały zrównoważony rozwój.

Kolejnym istotnym krokiem, który wpłynął na upowszechnienie idei zrównoważonego rozwoju w Polsce było uczestnictwo kraju w obradach Konferencji Narodów Zjednoczonych pt. *Środowisko i Rozwój*. Strona polska zobowiązała się wówczas do przestrzegania i wprowadzenia w życie zapisów Deklaracji z Rio na temat środowiska i rozwoju, Programu Działań Agenda 21 oraz Deklaracji zasad zrównoważonego zarządzania lasami. Ponadto, Polska stała się stroną dwóch umów międzynarodowych o zasięgu globalnym, jakimi były Konwencja w sprawie zmian klimatu (Dz.U. 1996 r. Nr 53, poz. 238) oraz Konwencja o różnorodności biologicznej (Dz.U. 2002 r. Nr 184, poz. 1532).

Podkreśleniem, iż idea zrównoważonego rozwoju nie jest tylko szczytnym hasłem wynikającym z deklaracji międzynarodowych było wpisanie tej koncepcji do nowo powstającej Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. 1997 r. Nr 78, poz. 483, z późn. zm.). Stąd też od 1997 r. zrównoważony rozwój uznawany jest za zasadę konstytucyjną. Zgodnie z art. 5 Konstytucji RP stwierdza się, iż: „Rzeczpospolita Polska strzeże niepodległości i nienaruszalności swojego terytorium, zapewnia wolność i prawa człowieka i obywatela oraz bezpieczeństwo obywateli, strzeże dziedzictwa narodowego oraz zapewnia ochronę środowiska, kierując się zasadą zrównoważonego rozwoju”. Ponadto, w tej ustawie zasadniczej w art. 74 następuje pośrednie nawiązanie do koncepcji zrównoważonego rozwoju w kontekście zasady sprawiedliwości międzypokoleniowej, ochrony środowiska, a także

<sup>7</sup> W związku ze wskazaną zasadą podziału obciążeń w zakresie wypełnienia postawionych przed UE celów w przypadku Polski, np. wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20–64 lat w 2020 r. powinien być przynajmniej na poziomie 71%, a więc przybiera niższą wartość niż ogólnie wyznaczony dla całego obszaru UE (<https://ec.europa.eu/eurostat/web/europe-2020-indicators/europe-2020-strategy/headline-indicators-scoreboard> [dostęp: 7.07.2018]).

bezpieczeństwa ekologicznego. Zapisy konstytucyjne zobowiązują więc władze publiczne do prowadzenia takiej polityki, która zapewniałaby bezpieczeństwo nie tylko obecnym, ale i przyszłym pokoleniom.

Konstytucyjne umocowanie idei zrównoważonego rozwoju sprzyja pozytywnie zarówno tworzeniu odpowiedniego w tym zakresie prawa krajowego, jak i angażowaniu się w różne inicjatywy wspierające omawianą ideę na arenie międzynarodowej. Na uwagę zasługuje fakt, iż w 2003 r. rząd polski przyjął dokument *Zobowiązania Polski wynikające z postanowień zawartych w „Planie działań” Szczytu Ziemi w Johannesburgu – Program wdrażania*. Strona polska za priorytetowe zobowiązania wynikające ze Szczytu uznała sześć następujących grup działań:

- zmianę wzorca produkcji i konsumpcji,
- racjonalne wykorzystanie zasobów naturalnych oraz zapewnienie różnorodności biologicznej,
- wzrost wykorzystania energii ze źródeł odnawialnych,
- minimalizację niekorzystnego wpływu chemikaliów na zdrowie ludzkie,
- realizację zobowiązań dotyczących pomocy dla państw najuboższych,
- tworzenie instytucjonalnych ram dla zrównoważonego rozwoju ([http://orka.sejm.gov.pl/opinie4.nsf/nazwa/OSZ\\_20030807\\_d4/\\$file/OSZ\\_20030807\\_d4.pdf](http://orka.sejm.gov.pl/opinie4.nsf/nazwa/OSZ_20030807_d4/$file/OSZ_20030807_d4.pdf) [dostęp: 11.12.2016]).

Założenia tego dokumentu stanowią podstawę uzasadniającą tworzenie oraz rozwijanie zielonej gospodarki jako kluczowego elementu dla osiągnięcia zrównoważonego rozwoju w Polsce (szerzej w rozdziale 2.5).

Zasada ustrojowa, jaką jest zrównoważony rozwój, stała się podstawą do kreowania prawodawstwa w Polsce. W związku z czym, w licznych ustawach, czy też rozporządzeniach spotkać można odwołania do tej koncepcji. Spośród nich można wyodrębnić trzy kluczowe akty prawa krajowego, tj. Ustawę Prawo Ochrony Środowiska (Dz.U. 2001 r. Nr 62, poz. 627, z późn. zm.), Ustawę o planowaniu i zagospodarowaniu przestrzennym (Dz.U. 2003 r. Nr 80, poz. 717, z późn. zm.) oraz Ustawę o zasadach prowadzenia polityki rozwoju (Dz.U. 2006 r. Nr 227, poz. 1658, z późn. zm.). W najszerszy sposób zdefiniowano w nich pojęcie zrównoważonego rozwoju oraz określono, jakie działania muszą być podejmowane, aby prowadzić w tym kierunku odpowiednią politykę rozwoju społeczno-gospodarczego.

W przypadku pierwszej z wymienionych ustaw w art. 3 pkt 50 zostaje zdefiniowane, jak w życiu społeczno-gospodarczym w Polsce należy rozumieć zrównoważony rozwój. W myśl zapisów ustawowych koncepcja ta oznacza taki rozwój społeczno-gospodarczy, w którym następuje proces integrowania działań politycznych, gospodarczych i społecznych, z zachowaniem równowagi przyrodniczej oraz trwałości podstawowych procesów przyrodniczych, w celu zagwarantowania możliwości zaspokajania podstawowych potrzeb poszczególnych społeczności lub obywateli, zarówno współczesnego pokolenia, jak i przyszłych pokoleń. Po-

nadto, w art. 8 niniejszej ustawy zostaje wskazane, iż polityki, plany lub programy dotyczące w szczególności przemysłu, energetyki, transportu, telekomunikacji, gospodarki wodnej, gospodarki odpadami, gospodarki przestrzennej, leśnictwa, rolnictwa, rybołówstwa, turystyki i wykorzystywania terenu powinny uwzględniać zasady ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju. Dalej w tym samym akcie prawnym w art. 71 ust. 1 podkreśla się rolę zrównoważonego rozwoju przy kreowaniu odpowiedniej polityki zagospodarowania przestrzennego oraz przy realizacji różnego rodzaju inwestycji. W myśl zapisów tego art. zasady zrównoważonego rozwoju i ochrony środowiska stanowią podstawę do sporządzania i aktualizacji koncepcji przestrzennego zagospodarowania kraju, strategii rozwoju województw, planów zagospodarowania przestrzennego województw, studiów uwarunkowań i kierunków zagospodarowania przestrzennego gmin oraz miejscowych planów zagospodarowania przestrzennego (Dz.U. 2001 r. Nr 62, poz. 627, z późn. zm.).

W ustawie o planowaniu i zagospodarowaniu przestrzennym podkreśla się, iż przy koncepcji przestrzennego zagospodarowania kraju należy uwzględniać zasady zrównoważonego rozwoju w oparciu o przyrodnicze, kulturowe, społeczne i ekonomiczne uwarunkowania (Dz.U. 2003 r. Nr 80, poz. 717, z późn. zm.).

W art. 2 ustawy o zasadach prowadzenia polityki rozwoju wskazano, iż przez politykę rozwoju należy rozumieć zespół wzajemnie powiązanych działań podejmowanych i realizowanych w celu zapewnienia trwałego i zrównoważonego rozwoju kraju, spójności społeczno-gospodarczej, regionalnej i przestrzennej, podnoszenia konkurencyjności gospodarki oraz tworzenia nowych miejsc pracy w skali krajowej, regionalnej lub lokalnej (Dz.U. 2006 r. Nr 227, poz. 1658, z późn. zm.).

Z powyżej przedstawionych zapisów ustawowych wynika, iż zrównoważony rozwój w Polsce, oprócz jednej z kluczowych zasad ustrojowych, stał się podstawowym celem polityki rozwoju. Polityka taka jest prowadzona na szczeblu rządowym oraz samorządowym. W przypadku samorządów polityką rozwoju zajmuje się w skali województwa jego samorząd, z kolei w skali lokalnej – samorządy powiatów i gmin. Organy te poprzez tworzenie strategii rozwoju oraz wspieranie ich przy pomocy odpowiednich programów operacyjnych mają wdrażać na swoich obszarach zrównoważony rozwój.

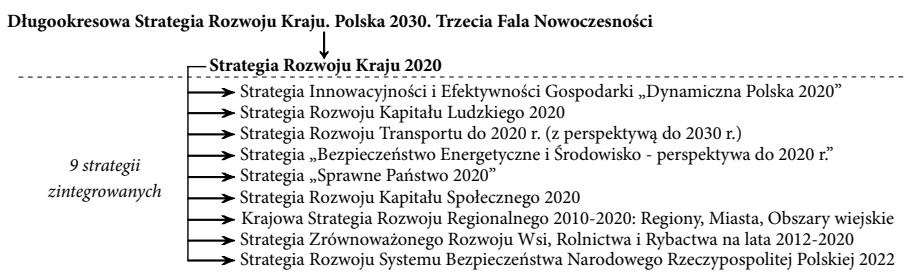
W Polsce zgodnie z art. 9 ustawy z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju, strategiami rozwoju są długookresowa<sup>8</sup> oraz

---

<sup>8</sup> Dokument określa główne cele, wyzwania oraz kierunki rozwoju społeczno-gospodarczego kraju, uwzględniając zasady zrównoważonego rozwoju, przyjmowana jest na okres co najmniej 15 lat.

średniookresowa<sup>9</sup> strategia rozwoju kraju, a także inne strategie rozwojowe<sup>10</sup> (Dz.U. 2006 r. Nr 227, poz. 1658, z późn. zm.). Wprowadzenie wskazanej ustawy przyczyniło się do skoordynowania działań w zakresie kreowanych strategii. Stąd też ten akt prawny należy uznać jako istotny dla prawidłowego procesu kształtowania polityki związanej ze zrównoważonym rozwojem w Polsce.

Jako początek świadomego, zintegrowanego kreowania polityki rozwojowej w Polsce należy uznać sporządzenie raportu pt. *Polska 2030. Wyzwania Rozwojowe* (Boni, 2009). Na podstawie diagnoz i rekomendacji wynikających z tego raportu zostało utworzonych szereg krajowych strategii rozwoju ukierunkowanych na rozwiązywanie zdiagnozowanych problemów społecznych oraz gospodarczych (schemat 3). Dokumenty te zostały ukształtowane w taki sposób, aby zarówno odzwierciedlić zapisy zawarte w Strategii Europa 2020 (w szczególności problematykę zrównoważonego rozwoju), jak i zapewnić możliwość właściwego wykorzystania funduszy europejskich w przypadającej na lata 2013–2020 obecnej perspektywie finansowej UE.



Schemat 3. Układ dokumentów strategicznych obowiązujący w Polsce do 2017 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: M.P. 2013 poz. 121, M.P. 2012 poz. 882, M.P. 2013 poz. 73, M.P. 2013 poz. 640, M.P. 2013 poz. 75, M.P. 2014 poz. 469, M.P. 2013 poz. 136, M.P. 2013 poz. 378, M.P. 2011 nr 36 poz. 423, M.P. 2012 poz. 839, M.P. 2013 poz. 377.

Wskazany na schemacie 3. układ dokumentów strategicznych jest o tyle istotny, iż na ich podstawie zostały sporządzone obecnie obowiązujące, zarówno wojewódzkie, jak i lokalne strategie rozwoju w Polsce. Tymczasem, począwszy od 2017 r. układ ten jest stopniowo przekształcany. Istotnym działaniem w tym kierunku było przyjęcie przez Radę Ministrów 14 lutego 2017 r. Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Roz-

<sup>9</sup> Dokument określa podstawowe uwarunkowania, cele oraz kierunki rozwoju kraju w wymiarze społecznym, gospodarczym, regionalnym i przestrzennymi, obejmuje okres 4–10 lat i jest realizowana przez strategie rozwoju oraz przy pomocy programów z uwzględnieniem okresu programowania UE.

<sup>10</sup> Dokumenty określają podstawowe uwarunkowania, cele i kierunki rozwoju odnoszące się do sektorów, dziedzin, regionów lub rozwoju przestrzennego, w tym obszarów funkcjonalnych.

woju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.) (M.P. 2017 poz. 260), jako aktualizacji średniookresowej strategii rozwoju kraju, tj. Strategii Rozwoju Kraju 2020 (M.P. 2012 poz. 882). W dokumencie tym jednocześnie podkreślono, iż następuje rezygnacja z Długookresowej Strategii Rozwoju Kraju. Polska 2030. Trzecia Fala Nowoczesności (nowy układ dokumentów strategicznych jednakże nadal nie został opracowany, a wskazana strategia długookresowa zgodnie z internetowym systemem aktów prawnych ma charakter obowiązujący<sup>11</sup>).

Jak wynika z przytoczonych powyżej aktów prawa polskiego, tematyka zrównoważonego rozwoju począwszy od zapisów w Konstytucji RP, poprzez ustawy niższej rangi, aż do strategii rozwojowych realizowanych przez samorządy pozostaje w centrum zainteresowania państwa. Wskazywane dokumenty o charakterze strategicznym, co zostanie przytoczone w rozdziale 2.5 stanowią istotne ramy dla kształtowania zielonej gospodarki i tworzenia związanych z nią zielonych miejsc pracy w Polsce. Niemniej jednak już teraz należy wskazać pewien chaos prawny związany ze zbyt gwałtowną zmianą polityki rozwojowej w zakresie obowiązujących strategii rozwoju. O ile sama aktualizacja średniookresowej strategii rozwoju jest właściwym posunięciem, gdyż nowy dokument w szerszym stopniu odzwierciedla problematykę zrównoważonego rozwoju, o tyle zainicjowana i wskazywana w Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.) gruntowna zmiana w zakresie hierarchizacji strategii w trakcie obowiązywania obecnej perspektywy finansowej UE może przyczynić się do negatywnych następstw w zakresie możliwości wykorzystania funduszy unijnych (brak spójności pomiędzy obowiązującymi strategiami).

---

<sup>11</sup> Zweryfikowano – 21.08.2018 r.



## Rozdział II

# KONCEPCJA ZIELONEJ GOSPODARKI

### 2.1. Pojęcie zielonej gospodarki i zielonego wzrostu gospodarczego

Nie ma jednej, powszechnie obowiązującej definicji, która objaśniałaby czym jest zielona gospodarka. Zasadniczy wpływ na taki stan rzeczy ma rosnące zainteresowanie omawianą tematyką, w wyniku którego powstaje wiele opracowań naukowych i dokumentów organizacji międzynarodowych, w których każda ze stron tworzy własną koncepcję.

Pojęcie zielonej gospodarki po raz pierwszy pojawiło się w tytule raportu *Blueprint for a green economy* autorstwa D. Pearce, A. Markandya i E. B. Barbier. Dokument ten został napisany na zlecenie rządu Wielkiej Brytanii w 1989 r. Jego głównym celem miało być wyjaśnienie stronie rządowej, jak wprowadzać koncepcję zrównoważonego rozwoju w procesy gospodarcze i społeczne (Pearce, Markandya, Barbier, 1989). Poza tytułowym wspomnieniem zielonej gospodarki twórcy raportu nie zdefiniowali tego pojęcia. Stąd też można tylko przypuszczać, iż użyty przez nich termin stanowił pewnego rodzaju refleksję nad tym, iż gospodarka powinna wspierać politykę ochrony środowiska naturalnego. Praca ta nie wzbudziła ówczesnie większego zainteresowania, a sam termin zielonej gospodarki był sporadycznie przywoływany przez badaczy przedmiotu, głównie w kontekście podkreślenia roli, jaką może odegrać gospodarka dla intensyfikacji działań zmierzających do ochrony środowiska.

Kluczowym momentem dla szerszego zaistnienia koncepcji zielonej gospodarki okazał się początek XXI w., a uściślając rok 2008. Przyczyn zainteresowania się tą tematyką właśnie w tym okresie upatruje się w prowadzonych ówczesnie debatach na temat stanu gospodarki i zagrożeń związanych z nadchodzącym kryzysem gospodarczym. Wskazywano na wielowymiarowość kryzysu finansowego i gospodarczego, który objawiał się zachwianiem równowagi w systemie powiązań



gospodarka-społeczeństwo-środowisko (Fiedor, 2010: 453–463; Schneider, Kallis, Martinez-Alier, 2010: 511–518). Winy za taki stan rzeczy upatrywano w ekonomii tradycyjnej, która poprzez rynkowy model gospodarowania przyczyniała się do utrwalania negatywnego oddziaływania systemu gospodarczego na środowisko i jego zasoby. Model ten nie był w stanie przeciwdziałać istotnym problemom, do jakich zaliczono degradację środowiska, nieodpowiednią eksploatację zasobów, czy też zmiany klimatyczne (Ryszawska, 2013: 50; Rutkowska-Podołowska, 2016a: 10–20). W dyskusji tej ważną rolę odegrał raport Fundacji Nowej Ekonomii pt. *A Green New Deal*, który również podkreślał wielowymiarowość kryzysu gospodarczego. Jednocześnie wskazywał, iż sytuacja ta jest okazją na wprowadzenie nowego zielonego globalnego ładu. Stan taki można osiągnąć poprzez stymulowanie gospodarki w kierunku rozwoju zielonych sektorów, zielonych miejsc pracy oraz zielonej infrastruktury (Elliot, Hines i in., 2008). Takie oddziaływanie będzie polegało na tzw. „zazielenieniu” gospodarki, czyli procesie przekształcania działalności gospodarczej w taki sposób, aby zwrot z zainwestowanego kapitału (ludzkiego, naturalnego, ekonomicznego) jednocześnie przyczyniał się do redukcji zużycia zasobów, wytwarzania mniejszej ilości odpadów, spadku emisji gazów cieplarnianych oraz redukcji nierówności społecznych (Ryszawska, 2013: 56; Wiśniewski, 2013: 9; Burchard-Dziubińska, 2014c: 148).

Sam zrównoważony rozwój jako pojęcie już w dużej mierze ukształtowane, okazało się w czasie kryzysu ideą zbyt ogólną. Stąd też bezpośredniego przełożenia zasad zrównoważonego rozwoju na grunt praktyki gospodarczej zaczęto doszukiwać się w zielonej gospodarce. W efekcie już w krótkim okresie inicjatywy podejmowane w zakresie zielonej gospodarki zaczęto utożsamiać wprost z dążeniem do zrównoważonego rozwoju. W tak podejmowanych działaniach zaczęto doszukiwać się szansy na zniwelowanie bądź też wręcz przewyżczenie skutków kryzysu gospodarczego. Potwierdzenia tego można doszukiwać się w pracy B. Ryszawskiej, która podkreśla, że zielona gospodarka jest odpowiedzią na słabe strony koncepcji *sustainable development*, wynikające z braku odpowiedniej operacjonalizacji i przeniesienia do realizowanej polityki gospodarczej jasno określonych celów i sposobów na ich osiągnięcie (Ryszawska, 2013: 50). Z kolei M. Burchard-Dziubińska zauważa, iż zieloną gospodarkę można postrzegać jako próbę bardziej pragmatycznego podejścia do realizacji zrównoważonego rozwoju (Burchard-Dziubińska, 2013).

W następstwie kryzysu w licznych opracowaniach międzynarodowych organizacji, takich jak Organizacji ds. Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) czy ONZ przedmiotem dyskusji stał się najpierw zielony wzrost, a następnie zielona gospodarka, w których upatrywano możliwości wyjścia z dotychczasowej trudnej sytuacji gospodarczej (Frérot, 2011: 2). W efekcie pojęcia „zielony wzrost” i „zielona gospodarka” są obecnie coraz częściej używane zamiennie, ze względu na zacierające się między nimi różnice. Tym niemniej OECD zasadniczo oddziela

znaczeniowo od siebie koncepcje zielonego wzrostu i zielonej gospodarki, kreśląc między nimi ścisłą zależność mówiącą, iż zielona gospodarka jest rezultatem zielonego wzrostu (OECD, 2011: 24–26). On sam z kolei jest pewnego rodzaju dążeniem do wzrostu oraz rozwoju gospodarczego przy jednoczesnym zapobieganiu zmniejszeniu bioróżnorodności, niezrównoważonemu wykorzystaniu zasobów naturalnych, degradacji środowiska (OECD, 2010).

Do koncepcji zielonego wzrostu również odwołuje się w swoich dokumentach Bank Światowy. Wskazuje przy tym, iż jest to wzrost charakteryzujący się odpornością na naturalne zagrożenia i efektywnym wykorzystaniem dostępnych surowców, ograniczający degradację oraz zanieczyszczenie środowiska, a także wykorzystujący procesy zarządzania ryzykiem środowiskowym w celu zapobiegania katastrofom (Fay, 2012: 30).

Przechodząc z kolei do definicji pojęcia zielonej gospodarki, należy wskazać, iż według UNEP, gospodarka ta przede wszystkim wpływa na wzrost dobrobytu człowieka (pośrednio na wzrost jakości życia) oraz zapewnia równość społeczną (zmniejsza nierówności, pobudza integrację i sprawiedliwość społeczną). Ponadto, jednocześnie przyczynia się do zmniejszania występowania ryzyka środowiskowego i spadku zużycia zasobów naturalnych, przy jednoczesnym sprawiedliwym dostępie do wytwarzanych dóbr (Sukhdev, Stone, Nuttall, 2010: 5). Dodatkowo, organizacja ta wskazuje, iż wzrost dochodów oraz zatrudnienia w zielonej gospodarce musi być pochodną publicznych i prywatnych inwestycji ukierunkowanych na zmniejszenie emisji CO<sub>2</sub> oraz różnego rodzaju zanieczyszczeń, wzmocnienie dotychczasowej efektywności energetycznej, wzrost poziomu wykorzystania zasobów (ograniczenie odpadów w procesie produkcyjnym), a także zapobieganiu utracie bioróżnorodności biologicznej oraz funkcji ekosystemów (UNEP, 2011: 16). Stąd też przy charakteryzowaniu tak rozumianej gospodarki należy brać pod uwagę trzy aspekty. Pierwszy to emisyjność, drugi to wydajność, zaś trzecim jest inkluzyjność społeczna (poziom włączenia społecznego).

Zdaniem T. Jacksona koncepcję zielonej gospodarki należy wyjaśniać w kategoriach pewnego kierunku transformacji gospodarki w ramach systemu powiązań gospodarka-społeczeństwo-środowisko. Przekształcenie takie musi być odpowiedzialne, etyczne oraz oparte na dokładnych szacunkach strat i korzyści, zarówno dla człowieka, jak i całej planety (Jackson, 2009). Do zbliżonych założeń konceptualnych doszła również grupa ekspertów krajów rozwijających się – The Danish 92. W swoich dokumentach roboczych wskazuje, iż zielona gospodarka to nie stan, ale efekt zachodzącego procesu transformacji we wszystkich dziedzinach gospodarki. Zmiany gospodarcze w myśl tej koncepcji przyczyniają się do przeobrażeń życia społecznego (The Danish 92 Group, 2012: 1–2).

G. Zovanyi i J. Rockström rozwój idei zielonej gospodarki wyjaśniają w kategoriach pewnej koniecznej zmiany cywilizacyjnej. Proces ten jest konieczny ze względu na nadwyrężenie granic planety, a tym samym narażenie ludzkości na nie-

bezpieczeństwo wynikające ze strony zdewastowanego środowiska. Obecny stan środowiska zdaniem J. Rockström systematycznie pogarsza się od 1945 r., głównie za sprawą rozwoju przemysłu i rolnictwa na niespotykaną wcześniej skalę (Rockström, 2009: 472–475). Według G. Zovanyi zielona gospodarka tylko w krótkim czasie może przyczynić się do spadku presji na środowisko naturalne. W dłuższej perspektywie gospodarka taka, dążąc do ciągłego wzrostu, będzie tak samo niezrównoważona, jak tradycyjne systemy gospodarowania (Zovanyi, 2013: 114).

Zielona gospodarka bywa również w niektórych interpretacjach postrzegana pod postacią pewnego elementu towarzyszącego zachodzącemu procesowi zrównoważonego rozwoju. Taką opinię wyraża N. Kosoy, który twierdzi, iż tego typu gospodarka jest pożądana ze względu na to, iż jest pewnego rodzaju obszarem łączącym aspekty ekonomiczne, środowiskowe i społeczne (Kosoy i in., 2012: 74–79). Z kolei u P. Rao zielona gospodarka została określona jako cel bieżącej polityki ekologicznej (Rao P.K., 2010: 17).

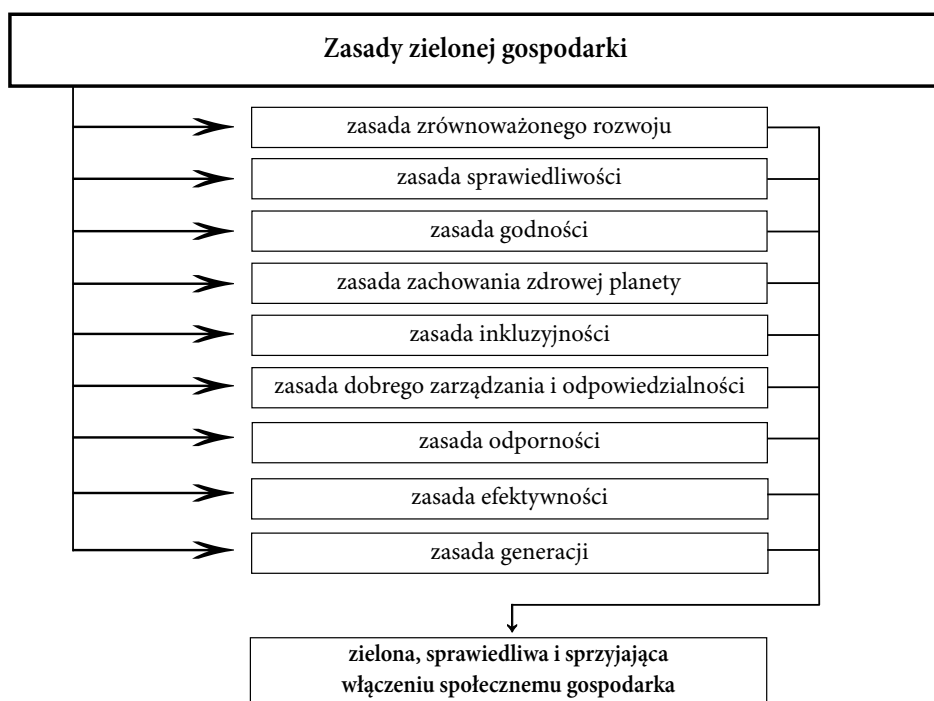
Większość wskazanych powyżej definicji zielonej gospodarki odwołuje się do wszystkich trzech ładów zrównoważonego rozwoju w klasycznym ujęciu, jakimi są ład społeczny, ład gospodarczy oraz ład środowiskowy (rozdział 1.3). Cechą wspólną wymienionych koncepcji jest to, iż zielona gospodarka definiowana jest w dużej mierze przez cele, jakie ma osiągnąć. Niemniej jednak koncepcje te różnią się od siebie poziomem konceptualizacji oraz ustosunkowaniem do stanu systemu gospodarka-społeczeństwo-środowisko. Stąd też niezmiernie ważnym elementem, który może przybliżyć znaczenie zielonej gospodarki dla celów rozwojowych jest poznanie zasad, którymi się kieruje.

## 2.2. Zasady, obszary i cele zielonej gospodarki

Zasady zielonej gospodarki określają najważniejsze wartości, jakimi się ona kieruje. Zostały wypracowane w 2012 r. przez uczestników Rady Zarządzającej UNEP, a następnie poddane międzynarodowym konsultacjom społecznym (Green Economy Coalition, 2012: 54–57). W wyniku podjętych prac zostało wyklarowanych dziewięć zasad zielonej gospodarki (schemat 4). Każdej z nich zostały przypisane objaśnienia uszczegóławiające (załącznik 1). Zasady te podkreślają, iż zielona gospodarka musi kierować się tym, jak powinien wyglądać dalszy rozwój gospodarczy i społeczny ludzkości, aby przyszłe pokolenia miały podobne szanse na rozwój, jak obecne. Niewątpliwie osiągnięcie takiego stanu będzie możliwe tylko wtedy, kiedy zarówno kryteria środowiskowe, jak i społeczne zostaną włączone do wszystkich obszarów i sektorów gospodarki.

Wskazane powyżej zasady zielonej gospodarki w szczególności skupiają się na aspekcie społecznym, który stanowi pewnego rodzaju rdzeń nowego modelu gospodarczego, jakim jest zielona gospodarka. Zapewnienie odpowiedniego rozwoju społecznego sprawia, iż społeczeństwa godzą się na zmianę prowadzonej

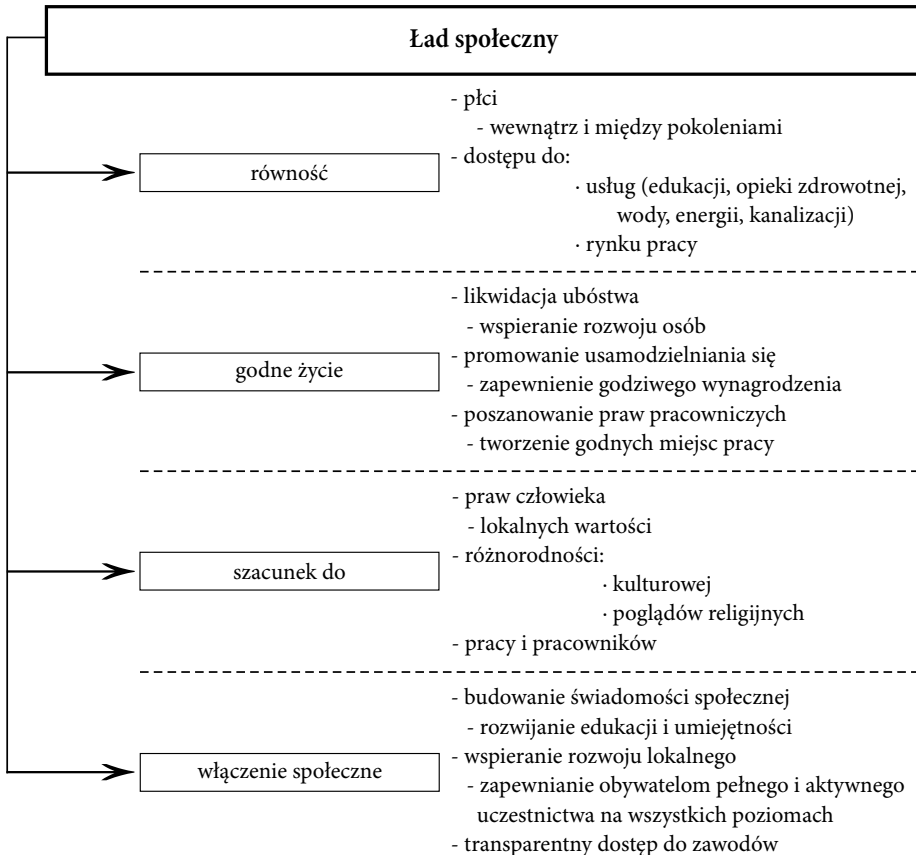
polityki w zakresie ochrony środowiska i ukierunkowanie jej na nowe tory zapewniające zwiększoną ochronę zasobów naturalnych. Wskutek pewnego rodzaju zgody społecznej związanej ze wzrostem świadomości ekologicznej oraz dzięki wypracowanym na drodze konsultacji społecznych bardziej restrykcyjnym zasadom ochrony środowiska następuje trwała zmiana w gospodarce, ukierunkowana na zrównoważony rozwój. Stąd też zielona gospodarka dotyczy wszystkich trzech wymiarów, czyli społecznego, środowiskowego i gospodarczego zrównoważonego rozwoju. W tym ujęciu zielona gospodarka nie jest zamiennikiem zrównoważonego rozwoju, ale narzędziem wspierającym wprowadzanie tej idei w życie społeczne i gospodarcze.



Schemat 4. Zasady zielonej gospodarki wg Green Economy Coalition

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Green Economy Coalition, 2012: 54–57.

Aspekty społeczne zielonej gospodarki odwołują się przede wszystkim do zagadnień równości, szacunku, godności życia oraz włączenia społecznego (schemat 5). Wspólnym mianownikiem, a zarazem odzwierciedleniem spełnienia wymienionych składników ładu społecznego mogą być odpowiednie miejsca pracy, czyli tzw. zielone miejsca pracy (rozdział 3).



Schemat 5. Ład społeczny i jego główne składniki

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Sztumski, 2006, 74–75; Green Economy Coalition, 2012: 54–57.

Jak obrazuje schemat 5, problematyka rynku pracy zajmuje ważne miejsce w zakresie tworzenia ładu społecznego i jest związana nie tylko z dostępem na równych prawach do rynku pracy, ale i tworzeniem odpowiedniej jakości miejsc pracy, czy też poszanowaniem osób pracujących. Istotne jest zauważenie, iż problematyka ta jest ściśle związana z rozwojem osobistym poszczególnych członków społeczeństwa, który to następuje poprzez odpowiedni system edukacyjny.

W literaturze przedmiotu wskazuje się, iż na obecnym poziomie rozwoju cywilizacji, koncepcja zielonej gospodarki związana jest ze ściśle określonymi obszarami zainteresowań, które obejmują:

1. Energetykę – energetykę odnawialną; badania nad efektywnością energetyczną; problematykę oddziaływania pozyskiwania energii na środowisko.

2. Transport – szeroko rozumiana koncepcja mobilności ludności ze szczególnym podkreśleniem roli i znaczenia budowania systemów zrównoważonego transportu.
3. Produkcję – problematyka oddziaływania przemysłu na środowisko; ocena wykorzystania kapitału naturalnego przy produkcji dóbr; ocena cyklu życia produktów.
4. Handel i usługi – problematyka oddziaływania handlu i usług na środowisko; badania zrównoważonej konsumpcji; ocena turystyki.
5. Rolę podmiotów gospodarczych – społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw (CSR); wprowadzanie innowacji prośrodowiskowych (EEA, 2011: 108–109; Kryk, 2017b: 108–117).

Wymienione obszary zainteresowań zielonej gospodarki wskazują, iż jest ona bardzo szeroką ideą ukierunkowaną na zmianę dotychczasowego systemu gospodarowania. Szczególną rolę w upowszechnianiu tej idei należy przypisać państwu, przedsiębiorstwom oraz konsumentom (Ryszawska, 2013: 71). Te trzy grupy interesariuszy, a zwłaszcza wypracowany między nimi konsensus będzie wpływał na rozwój zielonej gospodarki na danym obszarze, czy to lokalnym, regionalnym, czy też krajowym. Podmioty te powinny kierować się podobnymi wartościami odnoszącymi się do postrzegania roli i znaczenia środowiska naturalnego.

Zasadniczą rolę we wprowadzaniu zmian w kierunku zielonej gospodarki odgrywa państwo, którego kluczowym zadaniem jest zapewnienie bezpieczeństwa i ładu w kraju, czyli warunków niezbędnych dla budowania zrównoważonego rozwoju. Stąd też rolę państwa jako monopolisty w zakresie tworzenia powszechnie obowiązującego prawa jest kreowanie w odpowiedzialny sposób takich zmian, aby umożliwiły zaangażowanie się zarówno przedsiębiorców, jak i konsumentów w proces zmian w kierunku zielonej gospodarki. Państwo w zakresie zielonej gospodarki może więc tworzyć odpowiednie warunki prawno-instytucjonalne rozwoju.

Dobrą przestrzeń do przygotowania społeczeństwa do odpowiednich zmian w kierunku zielonej gospodarki może stanowić sfera edukacji. Tutaj również widoczna jest szczególna rola państwa w zakresie prowadzenia polityki edukacyjnej. Poprzez odpowiednie jej ukierunkowanie można tłumaczyć podstawowe cele, jakie ma do spełnienia zielona gospodarka (schemat 6), a tym samym uzmysławiać przedsiębiorstwom oraz konsumentom ich rolę w procesie obecnie zachodzących zmian. Istotne przy tym jest to, aby edukacja taka odbywała się w sposób ciągły oraz była inicjowana na jak najniższym poziomie (Kowolik, 2017: 121–131). Ponadto, należy odpowiednio stymulować wrażliwość ekologiczną społeczeństwa, bez której trudno mówić o powodzeniu realizacji założeń mających na celu zrównoważony rozwój społeczno-gospodarczy.



Schemat 6. Podstawowe cele zielonej gospodarki wg ich wymiarów

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Carfi, Schilirò, 2012: 1215–1216; Bina, 2013: 1023–1025; Loiseau i in., 2016: 361–371; D’Amato i in., 2017: 716–719; Georgeson, Maslin, Poessinouw, 2017: 1–23.

Wskazane na schemacie 6. cele zielonej gospodarki można odczytać z definicji zaprezentowanych w rozdziale 2.1 Są one ze sobą wzajemnie powiązane, a dążenie do ich realizacji będzie wpływało na tworzenie nowych miejsc pracy. Ze względu na ściśle powiązanie z celami zrównoważonego rozwoju wspomniane miejsca pracy będą nazywane mianem zielonych miejsc pracy (szerzej omówione zostaną w rozdziale 2.1). Z jednej strony będą one odzwierciedleniem realizacji założeń zrównoważonego rozwoju na poziomie przedsiębiorstw, zaś z drugiej wskazywać będą na zachodzące zmiany w zakresie kompetencji pracowników. Osoba pracująca na zielonym miejscu pracy będzie musiała się zmienić w stosunku do pracownika wykonującego pracę w tradycyjny, „niezielony” sposób. Od mentalnej zmiany jakościowej pracownika będzie zależało w znacznej mierze to, czy idea zrównoważonego rozwoju w pełny i właściwy sposób zostanie zaimplementowana w życie społeczno-gospodarcze.

### 2.3. Zielona gospodarka a brązowa gospodarka – zmiana paradygmatu w rozwoju gospodarczym

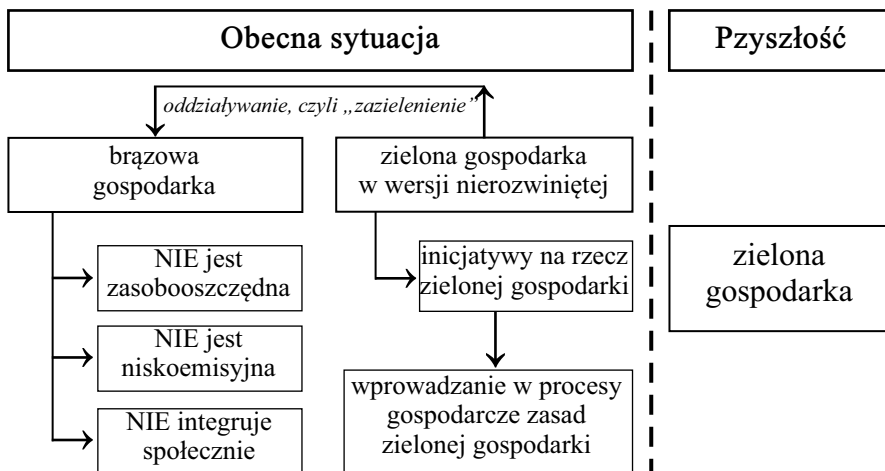
Termin brązowej gospodarki (ang. *brown economy*) w kontekście zrównoważonego rozwoju i zachodzących zmian, w tym przede wszystkim konieczności budowania zielonej gospodarki pojawił się podczas Konferencji Narodów Zjednoczonych w sprawie Zrównoważonego Rozwoju RIO+20. Opisuje on model gospodarczy, w którym działalność gospodarcza oparta jest przede wszystkim na intensywnym wykorzystaniu surowców nieodnawialnych. Takie podejście do zasobów naturalnych ma zapewnić ciągły wzrost PKB, który jest jedynym celem gospodarczym uzasadniającym podejmowanie każdej decyzji gospodarczej. Bagatelizowane przy tym są problemy środowiskowe oraz społeczne będące następstwem takiego sposobu gospodarowania (wzrost emisji gazów cieplarnianych, niszczenie bioróżnorodności, powiększanie nierówności społecznych w wymiarze globalnym) (Dokurno, Fiedor, Scheuer, 2016: 7–8). W konsekwencji dążenie do wzrostu w modelu *brown economy* przyczynia się do nierówności między poszczególnymi krajami świata. I tak z jednej strony, w części z nich zauważalne jest zjawisko nadprodukcji dóbr i ich nadmierna konsumpcja, wywołująca liczne negatywne skutki społeczne i gospodarcze. Z drugiej zaś strony, w innych krajach odnotowuje się niedobór jedzenia oraz wskazuje się na pogłębianie ubóstwa, czy też brak dostępu do edukacji oraz ochrony zdrowia (Ryszawska, 2013: 71). Tym samym dotychczasowy, dominujący model gospodarowania, jakim jest brązowa gospodarka nie przyczynia się do rozwiązania istotnych współczesnych problemów społecznych i gospodarczych (Czech, 2015: 48).

Brązowa gospodarka jest modelem gospodarki mającym na celu przyniesienie korzyści wyłącznie wąskiej grupie interesariuszy. Nie są uwzględniane tutaj wszystkie potrzeby społeczne (zwłaszcza te dotyczące ochrony środowiska), a także marginalizowane są potrzeby rozwojowe przyszłych pokoleń. W konsekwencji dochodzi do sytuacji, iż w modelu tym całe społeczeństwo już w krótkim okresie jest stroną przegraną. Korzyści w takiej perspektywie odnoszą wyłącznie producenci danych dóbr bądź też usług. W modelu *brown economy* dochodzi więc do zachwiania znaczenia dobrobytu społeczeństw, gdy skutek zaburzenia w sposobie produkowania, przetwarzania oraz transportowania dóbr następują niekorzystne skutki środowiskowe, wpływające na jakość życia (przede wszystkim wzrost emisji różnego rodzaju zanieczyszczeń).

Biorąc pod uwagę dłuższy okres, może okazać się, iż obie strony, czyli społeczeństwo i producenci są stronami przegranymi. Do takiej hipotetycznej sytuacji może dojść w wyniku wyeksploatowania kluczowego surowca, na którym była oparta produkcja i braku jego substytutu, który zapewniłby dostarczanie produktu bądź też świadczenie usługi na niezmiennym poziomie. W tak założonej sytuacji nie będzie można dalej produkować danego dobra, zaś społeczeństwo zostanie zarówno bez produktu, jak i ze znacząco zdewastowanym środowiskiem.



Przeciwstawnym modelem do *brown economy*, który wskazują w swoich rozważaniach badacze przedmiotu jako alternatywny do obecnego sposobu gospodarowania, jest już omówiona szerzej we wcześniejszych rozważaniach koncepcja *green economy* (Żak, 2015: 174; Sulich, Zema, 2018: 71–72). Ze względu na społeczne oraz środowiskowe aspekty koncepcja zielonej gospodarki wydaje się dojrzałym rozwiązaniem problemów współczesnego świata. Jednakże należy zauważyć, iż przejście na tego typu gospodarkę wymagać będzie czasu (schemat 7).



Schemat 7. Od brązowej do zielonej gospodarki – kierunek zachodzących zmian  
Źródło: opracowanie własne na podstawie: Fedrigo-Fazio, ten Brink, 2012: 7.

Jak wynika ze schematu 7, obecnie mamy do czynienia z fazą przechodzenia do zielonej gospodarki. Moment ten charakteryzuje się „zazielenieniem”, czyli urzeczywistnianiem w praktyce gospodarczej celów i zasad zielonej gospodarki (Lokalny..., 2015: 12–13). Trudno przy tym uwzględnić, ile dokładnie taki proces będzie trwał, gdyż nie sposób ocenić, w jak szybkim tempie będzie zmieniała się świadomość społeczna w tym zakresie. Wskazać należy, iż procesowi temu towarzyszy wyłonienie się pewnej grupy zawodów i sektorów w sposób szczególnie wpływających na wzrost popularności w społeczeństwie idei zrównoważonego rozwoju (Kozar, 2015a: 5–11). Sektory te i zawody należy nazywać zielonymi, a ich znaczenie szerzej będzie opisane w rozdziałach 5.2 oraz 5.3. Zieloną gospodarkę należy więc traktować w kategoriach pewnej docelowej przyszłości, kierunku w którym należy podążać.

## 2.4. Zielona gospodarka w Unii Europejskiej

W dokumentach UE do 2011 r. nie było wprost odwołania do koncepcji zielonej gospodarki. W Strategii Europa 2020 istnieje jedynie przywołanie konieczności dążenia do zrównoważonego rozwoju gospodarki. Celem tak obranego kierunku ma być gospodarka zasobooszczędna, niskoemisyjna i konkurencyjna, chroniąca środowisko i wzmacniająca spójność społeczną i terytorialną (efektywnie korzystająca z zasobów) (COM(2010) 2020 final z 3.03.2010).

Dopiero podczas przygotowania do szczytu RIO+20 Komisja Europejska przedstawiła, w jaki sposób należy rozumieć zieloną gospodarkę (w dokumencie nazywana ekologiczną gospodarką) na obszarze Wspólnoty. Wskazuje, iż jest to niskoemisyjna i zasobooszczędna gospodarka, która zapewnia wzrost, tworzy miejsca pracy i likwiduje ubóstwo poprzez inwestowanie i ochronę kapitału naturalnego, od którego zależy w długim okresie przetrwanie planety (COM(2011) 363 final z 20.6.2011). Tak skonstruowane objaśnienie stanowi bezpośrednio odwołanie do idei zrównoważonego rozwoju. Najważniejszym dokumentem UE, uzasadniającym zarówno budowanie zielonej gospodarki, jak i obszarowe wskazanie, gdzie obecnie należy w sposób szczególny upatrywać takich zmian, jest wskazywana już Strategia Europa 2020.

Poza wspomnianą strategią horyzontalną Europa 2020 można wymienić szereg innych dokumentów UE o charakterze strategicznym, wspierających zieloną gospodarkę (załącznik 2). Dokumenty te można ogólnie podzielić na strategie horyzontalne, środowiskowe i sektorowe. Na szczególną uwagę zasługuje *Plan działania prowadzący do przejścia na konkurencyjną gospodarkę niskoemisyjną do 2050 r.* (COM(2011) 112 final z 8.03.2011). Dokument ten zawiera określone zadania i terminy ich realizacji w zakresie kreowania bardziej zrównoważonej gospodarki w UE, a więc nakreśla plan przejścia do zielonej gospodarki w długo-okresowej perspektywie.

Strategia Europa 2020 określa pierwsze kroki, jakie należy podjąć w drodze do budowy nowego systemu gospodarczego. Wskazuje zmiany, zarówno społeczne, jak i gospodarcze, jakie trzeba zainicjować w kontekście środowiska naturalnego. Ta oraz inne strategie UE mające na celu przemianę dotychczasowego modelu gospodarczego określają kluczowe obszary, w jakich w pierwszej kolejności powinno dojść do przeobrażeń. Są to: rolnictwo, rybołówstwo, leśnictwo, przemysł, budownictwo, transport, zarządzanie odpadami i gospodarką wodną oraz turystyka. Zachodzące już obecnie przemiany dotyczące tych obszarów tworzyć będą zieloną gospodarkę w wersji nierozwiniętej, z której będą wyłaniać się inicjatywy „zazielenienia” pozostałych sektorów gospodarki.

W dokumentach UE podkreśla się znaczącą rolę samorządów lokalnych w budowaniu zielonej gospodarki. Z jednej strony chodzi o potencjał opiniotwórczy tej struktury – bezpośrednio oddziaływanie na społeczność, z drugiej organy

lokalne mogą realnie wpływać na rozwój zielonej gospodarki. Wpływ taki może być kreowany poprzez:

- inwestycje ekologiczne,
- większy nacisk na zamówienia publiczne, w tym wykorzystanie klauzul społecznych i środowiskowych w zamówieniach publicznych,
- budowanie partnerstwa, między innymi z instytucjami szkoleniowymi, z myślą o lepszym dostosowaniu umiejętności do charakteru pracy na lokalnych rynkach pracy,
- wspieranie zarówno zielonych małych i średnich przedsiębiorstw (dalej MŚP), jak i ich ekologizacji,
- tworzenie zielonych, sprzyjających integracji społecznej programów na rzecz zatrudnienia, które zagwarantują, że szczególnie wrażliwe grupy będą także czerpać korzyści z ekologicznego wzrostu gospodarczego (Dz.U. UE C 265 z 11.08.2017).

Dokumenty strategiczne UE zobowiązują państwa członkowskie do wprowadzania określonych zmian zmierzających do intensyfikacji działań w zakresie ochrony środowiska. Wpływają tym samym bezpośrednio na kształt i kierunek narodowych strategii rozwoju oraz programów działań, czy też planów rządowych. Pośrednio zauważalne jest oddziaływanie na biznes, który powinien dostosować się do odgórnie wykreowanych warunków. Stąd też UE należy przypisać miano „kierownika” zielonej transformacji w Europie.

Organy UE nie tylko kreują podstawowe kierunki zielonej gospodarki we Wspólnocie, ale przede wszystkim aktywnie wspierają takie zmiany (Kryk, 2013: 23–35). Do promowania tak rozumianej gospodarki wykorzystują szereg instrumentów, zarówno prawnych, jak i ekonomicznych. Z punktu widzenia rozwiązań prawnych należy zauważyć, iż poszczególne organy UE za pomocą dyrektyw i rozporządzeń mogą przyczyniać się do likwidowania barier w zakładaniu i prowadzeniu działalności gospodarczych mających na celu zrównoważony rozwój. Z kolei, biorąc pod uwagę aspekt ekonomiczny, główne narzędzie oddziaływania ze strony instytucji UE stanowi perspektywa budżetowa oraz budżet roczny. Obecnie realizowana perspektywa budżetowa ukierunkowana jest na wspieranie oraz współfinansowanie inicjatyw z zakresu zielonej infrastruktury oraz zrównoważonej produkcji i konsumpcji. Tym samym odpowiednie wykorzystanie przez państwa członkowskie oferowanego wsparcia może przełożyć się na „zazielenienie” ich gospodarek.

## 2.5. Uwarunkowania rozwoju zielonej gospodarki w Polsce

Na budowę i rozwój zielonej gospodarki w Polsce w zasadniczy sposób wpływa polityka UE (polityka względem zrównoważonego rozwoju – rozdział 1.4 oraz zielonej gospodarki – rozdział 2.4). Wskazując na rozwiązania krajowe, należy za-

znaczyć, iż są one ściśle powiązane z dokumentami wspierającymi zrównoważony rozwój. Kluczową rolę w rozwoju zielonej gospodarki w Polsce będą odgrywać więc strategie rozwoju (długookresowa i średniookresowa strategia rozwoju kraju oraz inne strategie rozwojowe).

Najważniejszymi, ale jednocześnie najbardziej ogólnymi obowiązującymi obecnie strategiami, odwołującymi się do zielonej gospodarki i zielonych miejsc pracy w Polsce są: Długookresowa Strategia Kraju *Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności* (M.P. 2013 poz. 121) oraz Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.) (M.P. 2017 poz. 260). Ostatni ze wskazanych dokumentów strategicznych, jak przedstawiono w rozdziale 1.5, stanowi aktualizację obowiązującej do 2017 r. Strategii Rozwoju Kraju 2020 (M.P. 2012 poz. 882). Ze względu na fakt, iż nowy układ strategii nie jest jeszcze uchwalony, a strategie regionalne oraz lokalne zostały przygotowane w oparciu o uprzednio obowiązującą strategię średniookresową wraz ze związanymi z nią 9 zintegrowanymi strategiami rozwojowymi autor w głównej mierze w swoich analizach skupi się na omówieniu tego układu strategii w kontekście problematyki zielonej gospodarki oraz zielonych miejsc pracy w Polsce (tabela 2).

Tabela 2. Bezpośrednie odwołania do zielonej gospodarki i zielonych miejsc pracy w 9 zintegrowanych strategiach rozwoju Polski przyjętych w latach 2010–2014

Nazwa strategii	Rok	Odwołanie do:	
		zielonej gospodarki	zielonych miejsc pracy
1	2	3	4
Strategia Innowacyjności i Efektywności Gospodarki „Dynamiczna Polska 2020”	2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>• rozwój tego modelu gospodarczego związany ma być ze wzrostem zapotrzebowania na specjalistów z zakresu nowych technologii energetycznych, logistyki i rolnictwa energetycznego, a także ochrony środowiska i utylizacji,</li> <li>• tempo rozwoju silnie uzależnione od systemu edukacji,</li> <li>• zielone zamówienia publiczne jako kluczowy instrument pobudzający rozwój sektora,</li> <li>• eko-innowacje jako baza dla budowy zielonej gospodarki,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• związane ze wzrostem udziału odnawialnych źródeł energii w bilansie energii,</li> <li>• szansa na wzrost konkurencyjności i produktywności przedsiębiorstw,</li> <li>• tworzeniu ZMP sprzyjać ma obniżenie materiałochłonności, i energochłonności produkcji i usług, racjonalność korzystania z wody, wzrost eksportu towarów i usług środowiskowych,</li> </ul>
Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020	2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zielona gospodarka związana jest z rozwojem sektorów średnich i wysokich technologii oraz usług,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ZMP związane są z nowymi sektorami,</li> </ul>

1	2	3	4
Strategia Rozwoju Transportu do 2020 r. (z perspektywą do 2030 r.)	2013	brak bezpośrednich odwołań	brak bezpośrednich odwołań
Strategia „Bezpieczeństwo Energetyczne i Środowisko” perspektywa – perspektywa do 2020 r.	2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zielona gospodarka ściśle powiązana z energetyką odnawialną i ochroną środowiska,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ZMP są skutkiem zwiększenia zapotrzebowania na rynku pracy na specjalistów z dziedziny energetyki odnawialnej i ochrony środowiska, poprawy efektywności energetyczne,</li> <li>• tworzenie ZMP wymaga odpowiednio ukształtowanej świadomości ekologicznej</li> </ul>
Strategia „Sprawne Państwo 2020”	2013	brak bezpośrednich odwołań	brak bezpośrednich odwołań
Strategia Rozwoju Kapitału Społecznego 2020	2013	brak bezpośrednich odwołań	brak bezpośrednich odwołań
Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2010–2020: Regiony, Miasta, Obszary wiejskie	2010	<ul style="list-style-type: none"> <li>• budowanie zielonej gospodarki opierać ma się na rozwoju technologii środowiskowych oraz zielonej infrastruktury,</li> <li>• wprowadzenie nowego systemu gospodarowania musi poprzedzić odpowiednie ukształtowanie postaw ekologicznych w procesie edukacji,</li> </ul>	brak bezpośrednich odwołań
Strategia Zrównoważonego Rozwoju Wsi, Rolnictwa i Rybactwa na lata 2012–2020	2012	brak bezpośrednich odwołań	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ZMP powstają wskutek rozwoju funkcji produkcyjnych i społecznych lasów</li> </ul>
Strategia Rozwoju Systemu Bezpieczeństwa Narodowego Rzeczypospolitej Polskiej 2022	2013	brak bezpośrednich odwołań	brak bezpośrednich odwołań

Źródło: opracowanie własne na podstawie: M.P. 2013 poz. 73, M.P. 2013 poz. 640, M.P. 2013 poz. 75, M.P. 2014 poz. 469, M.P. 2013 poz. 136, M.P. 2013 poz. 378, M.P. 2011 nr 36 poz. 423, M.P. 2012 poz. 839, M.P. 2013 poz. 377.

W przypadku Długookresowej Strategii Kraju „Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności” bezpośrednie odwołanie do omawianej koncepcji występuje wyłącznie przy omówieniu celu 7., który dotyczy bezpieczeństwa energetycznego oraz ochrony i poprawy stanu środowiska. Wskazano, iż należy stwarzać zachęty przyspieszające rozwój zielonej gospodarki, np. poprzez wdrożenie programu rozwoju innowacyjnych technologii środowiskowych oraz wsparcie wiodących w tym obszarze ośrodków badawczych oraz przedsiębiorstw (M.P. 2013 poz. 121). Tym samym dokument ten jest w niewielkim stopniu skorelowany z obecną polityką Unii Europejskiej, ukierunkowaną na wzrost ochrony środowiska, zasoboszczędność oraz budowanie zrównoważonego rozwoju.

Do znaczenia technologii środowiskowych dla rozwoju zielonej gospodarki nawiązuje również Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020. W dokumencie tym zielona gospodarka przedstawiana jest jako perspektywa rozwoju wychodząca naprzeciw obecnym problemom środowiskowym. Stanowi jednocześnie odpowiedź na zauważalną kwestię konieczności uwzględniania wpływu działalności gospodarczej na środowisko naturalne oraz dostosowania technik i technologii produkcyjnych, a także nasilające się efekty zmian klimatycznych. Dokument ten w znacznie szerszym aspekcie niż poprzednio obowiązująca Strategia Rozwoju Kraju 2020 nawiązuje do problematyki zielonej gospodarki. W ówczesnie obowiązującej strategii średniookresowej odwołań do badanych kwestii można było doszukiwać się wyłącznie w aspektach ukierunkowanych na konieczność promocji zrównoważonej produkcji i konsumpcji oraz zrównoważonej polityki przemysłowej (M.P. 2012 poz. 882).

W przypadku strategii rozwojowych, które są obecnie w trakcie konsultacji, ukierunkowanych na stworzenie nowych dokumentów odpowiadających zmiennej średniookresowej strategii kraju, występują sporadyczne bezpośrednie odwołania do problematyki zielonej gospodarki i zielonych miejsc pracy. Przed wszystkim akcentują one aspekty ekonomiczne (rozwój konkurencyjności oraz technologii i problematykę określonych sektorów gospodarki), marginalizując przy tym aspekty społeczne, czy też środowiskowe. W przypadku aspektów społecznych koncentrują się w głównej mierze na edukacji i wzroście świadomości ekologicznej społeczeństw. Z kolei aspekty środowiskowe są związane ze spadkiem emisji różnego rodzaju zanieczyszczeń.

Przedstawione w tabeli 2., strategie, w których nie zostały stwierdzone bezpośrednio odwołania zarówno do zielonej gospodarki, jak i zielonych miejsc pracy, pośrednio nawiązują do omawianych zagadnień. W Strategii Rozwoju Transportu do 2020 r. (z perspektywą do 2030 r.) podstaw tworzenia zielonej gospodarki można dopatrywać się w budowie zrównoważonego, spójnego oraz przyjaznego użytkownikowi systemu transportowego (M.P. 2013 poz. 75). Z kolei w Strategii „Sprawne Państwo 2020” można spotkać się z nawoływaniem do upowszechniania już istniejących w prawie rozwiązań dotyczących aspektów ekologicznych

w procedurach przetargowych. Z tego też punktu widzenia tzw. zielone zamówienia publiczne mogą wpływać na rozwój zielonej gospodarki w Polsce (M.P. 2013 poz. 136). Rozwijanie edukacji, kultury i postaw społecznych (M.P. 2013 poz. 378), a zwłaszcza wdrażanie w tych obszarach idei zrównoważonego rozwoju może przełożyć się na wzrost akceptacji przez społeczeństwo zmiany modelu gospodarczego na bardziej ekologiczny. Tak ukierunkowane działania, stymulujące przejście na zieloną gospodarkę, wspiera Strategia Rozwoju Kapitału Społecznego 2020. Z kolei Strategia Rozwoju Systemu Bezpieczeństwa Narodowego Rzeczypospolitej Polskiej 2022 obejmuje kształtowanie stabilnego, międzynarodowego środowiska bezpieczeństwa w wymiarze regionalnym oraz globalnym (M.P. 2013 poz. 377). Stąd też można przyjąć, iż dokument ten wspiera pośrednio rozwój zielonej gospodarki, gwarantując jej stabilne środowisko rozwoju.

Jak wynika z powyższej analizy, tematyka zielonej gospodarki i zielonych miejsc pracy jest sporadycznie poruszana w krajowych dokumentach strategicznych. Znacznie częściej można spotkać się z odwołaniem do zrównoważonego rozwoju, czyli koncepcji znacznie szerszej, którą zielona gospodarka wspiera, lecz nie jest jej zamiennikiem. Można więc podzielić zdanie B. Kryk o braku kompleksowości omówienia tematyki zielonej gospodarki w strategiach krajowych (Kryk, 2015: 116). Zauważalny jest przede wszystkim pewnego rodzaju dysonans w ujęciu poszczególnych sfer: ekonomicznej, społecznej i środowiskowej zielonej gospodarki. Niemniej jednak dokumenty te odzwierciedlają jej najważniejsze cele, jakimi są: edukacja społeczeństw i integrowanie wobec wspólnych wyzwań (w tym wypadku środowiskowych), tworzenie nowych miejsc pracy lepszej jakości (tzw. zielonych miejsc pracy), wzrost efektywności i konkurencyjności gospodarki oraz zasobowości, a także zmniejszanie emisji różnego rodzaju zanieczyszczeń.

We wprowadzanych zmianach w zakresie treści strategii rozwoju można upatrywać szansy na zmianę dotychczasowego ujmowania problematyki zielonej gospodarki oraz zielonych miejsc pracy. Spostrzeżenie takie wynika z analizy treści Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.), która w znacznie obszerniejszy sposób odwołuje się do wiodącej w Unii Europejskiej problematyki środowiskowej. Niemniej jednak zmiany te wprowadzane są zbyt późno, a tym samym ich realne przełożenie na osiągnięte wyniki może okazać się marginalne. W zakresie omówionych dokumentów strategicznych, autor zauważa szereg istotnych problemów przyczyniających się do hamowania rozwoju zielonej gospodarki w Polsce, którymi są:

- brak bądź też niedostateczne dookreślenie mierzalnych celów rozwojowych (przyjmowanie górnolotnych, wręcz propagandowych celów, które z góry skazane są na porażkę z uwagi na brak konkretnych celów działania),
- uchwalanie strategii rozwoju na potrzeby danej chwili (brak kompleksowej wizji rozwoju, zmienianie strategii w dowolnej chwili, nie patrząc na zasadność takich działań),

- niedostateczne odwołania do strategii unijnych (następuje tym samym ograniczenie dostępu do środków finansowych z UE),
- brak lub też niedostateczne powiązanie obowiązywania strategii krajowych z perspektywą finansową UE, czy też terminami obowiązywania unijnych strategii rozwoju (obecnie kreowane zmiany mogą przyczynić się do powstania tego rodzaju bariery dla odpowiedniego rozwoju zielonej gospodarki w Polsce),
- bagatelizowanie w dokumentach strategicznych przez decydentów obecnych problemów środowiskowych (następuje pewnego rodzaju zaklinanie rzeczywistości, zwłaszcza jeżeli chodzi o sektor energetyczny).

Przezwyciężenie powyżej wskazanych, a zaobserwowanych w drodze analizy, zarówno dokumentów strategicznych, jak i procesu ich uchwalania, istotnych przeszkód, wpływających na siłę oddziaływania takich strategii może skutkować zintensyfikowaniem podejmowanych działań ukierunkowanych na budowę zielonej gospodarki, zarówno po stronie podmiotów publicznych, jak i przedsiębiorstw.





## Rozdział III

# ZIELONE MIEJSCA PRACY JAKO KLUCZOWY ELEMENT BUDOWY ZIELONEJ GOSPODARKI

### 3.1. Koncepcja zielonego miejsca pracy

Pojęcie zielonego miejsca pracy jest różnorodnie prezentowane w literaturze przedmiotu. Do rozbieżności konceptualnej dochodzi przede wszystkim na następujących płaszczyznach:

- definiowania miejsc pracy,
- zrozumienia problematyki ochrony środowisk,
- podejścia do interdyscyplinarności zrównoważonego rozwoju.

Poprzez miejsca pracy można rozumieć obsadzone przez pracowników stanowiska pracy, a więc w efekcie następuje utożsamienie miejsc pracy z liczbą osób zatrudnionych<sup>1</sup> w danym podmiocie gospodarczym lub w gospodarce jako całości w przyjętym okresie (Kabaj, 2005: 24). Koncepcja ta nie uwzględnia miejsc pracy o statucie „niezajętym” (tzw. wakat). Stąd postulaty, aby miejsca pracy definiować jako wszystkie stanowiska pracy utworzone w danym przedsiębiorstwie. W takim przypadku całkowita liczba miejsc pracy będzie sumą „zajętych” (tzw. efektywnych miejsc pracy) i „niezajętych” (tzw. potencjalnych miejsc pracy) przez pracowników miejsc pracy. W przedstawionym ujęciu liczba miejsc pracy uwarunkowana jest ściśle systemem pracy w danym przedsiębiorstwie (praca na jedną zmianę bądź w systemie wielozmianowym, co rzutuje na liczebność pracowników) (Kabaj, 2005: 22–29).

---

<sup>1</sup> Wskazane założenie pokazuje, iż na jednym miejscu pracy pracuje jedna osoba. Należy zaznaczyć jednakże, iż w podmiotach gospodarczych można spotkać się z miejscami pracy, na których pracuje więcej niż jeden pracownik, a co wynika ze zróżnicowanego wymiaru czasu pracy.

Z przyjętym modelem systemu pracy związany jest dylemat optymalnego wykorzystania miejsc pracy, który wprost odwołuje się do koncepcji zrównoważonego rozwoju, nawołującej do efektywnego wykorzystania zasobów (w tym wypadku zasobów pracy). W przypadku przedsiębiorstwa zatrudnienie pracowników na zielonych miejscach pracy w pierwszej kolejności powinno wiązać się z obsadzeniem potencjalnych miejsc pracy oraz rozważeniem wielozmianowości. Jeżeli te dwa sposoby wzrostu liczby osób pracujących przy wykorzystaniu potencjału dotychczasowych miejsc pracy dla danego przedsiębiorstwa są niemożliwe, wtedy z punktu widzenia koncepcji zrównoważonego rozwoju można utworzyć nowe miejsca pracy.

Drugą płaszczyzną utrudniającą objaśnienie, czym są zielone miejsca pracy jest odmienne podejście, zarówno przez teoretyków, jak i praktyków do problematyki ochrony środowiska. Według części badaczy stanowi ona cel zrównoważonego rozwoju. W takich przypadkach zakłada się, iż proces ten ukierunkowany jest na przeprowadzenie pewnego rodzaju modernizacji ekologicznej społeczeństw, czyli wzrost ich świadomości ekologicznej (Blowers, Boersema, Martin, 2012: 5–6). Z kolei według innych autorów ochrona środowiska jest jednym ze środków nie tylko wspierającym proces zrównoważonego rozwoju, ale i nierozzerwalnie z nim związanym (Rees, 2003: 33–35).

Trzecią płaszczyzną, która skutkuje na wielość sformułowanych definicji pojęcia, zielonego miejsca pracy jest opisana w rozdziale 1.3 interdyscyplinarność zrównoważonego rozwoju, a zwłaszcza rozumienie relacji między jego poszczególnymi ładami. Owa interdyscyplinarność powoduje, iż badacze przedmiotu w swoich rozważaniach odwołują się do wybranych przez siebie w ściśle określony sposób sektorów gospodarki, nie zauważając, iż proces „zazielenienia” może dotyczyć całej gospodarki. Ponadto, za sprawą omawianej cechy dochodzi niejednokrotnie do zawężenia definicji zielonego miejsca pracy do określonego ładu zrównoważonego rozwoju.

Pomimo wspomnianych powyżej trudności, które dają się zauważyć zarówno w regulacjach prawnych różnego stopnia, jak i w ujęciach przedstawicieli nauki, podejmowane są coraz to nowe próby konceptualizacji znaczenia tego, czym są zielone miejsca pracy. W wyniku takich działań w literaturze przedmiotu występuje wiele różnorodnych definicji omawianego zagadnienia, z których żadna, jak dotąd, nie uzyskała priorytetu jako ta, która najlepiej określa istotę i znaczenie ZMP. Fakt ten wpływa zarówno pozytywnie, jak i negatywnie na zgłębianie istoty zielonych miejsc pracy. Z jednej strony utrudnia to porównywanie wyników badań jakościowych i ilościowych zrealizowanych przez różne ośrodki badawcze (trudności w stwierdzeniu tożsamości zastosowanych w różnych badaniach definicji zielonego miejsca pracy przez częsty brak ich zoperacjonalizowania bądź też wykonanie takiego zabiegu wyłącznie na podstawie cech subiektywnych w dużej mierze zależnych od świadomości ekologicznej badacza). Z drugiej zaś strony różnorodność definicji za-

wartych w regulacjach prawnych, czy w literaturze naukowej sprawia, iż możliwa staje się szersza analiza ZMP pozwalająca na dokładne zgłębienie, czym są tak specyficznie określane miejsca pracy (Stoevska, Hunter, 2012: 17).

Jedną z kluczowych prób mających na celu ujednoczenie oraz wyjaśnienie pojęcia zielonego miejsca pracy podjęła amerykańska rządowa agencja statystyczna *The Bureau of Labor Statistics (BLS)*<sup>2</sup>. Instytucja ta w stosunkowo szeroki sposób sklasyfikowała je jako miejsca pracy związane z działalnością gospodarczą, która pomaga chronić środowisko, przyczynia się do jego odnowy (przywrócenia do stanu sprzed degradacji) lub ma na celu zachowanie zasobów naturalnych (Gülen, 2011: 10). Ponadto, BLS dokonała wartościowania miejsc pracy poprzez ocenę wpływu danej działalności na środowisko naturalne. Zielone miejsca pracy w myśl przedstawionej definicji oraz wytycznej branej pod uwagę w ich ostatecznej klasyfikacji, sytuują się w: recyklingu, działalności gospodarczej związanej z redukcją zanieczyszczeń środowiska, rolnictwie organicznym (zwanym też biologicznym bądź też ekologicznym) oraz zbliżonych nieenergetycznych działalnościach. Koncepcja w ujęciu BLS wąsko przypisuje możliwość występowania omawianych miejsc pracy w ściśle określonych działaniach gospodarczych. Co istotne, BLS pomija sektor odnawialnych źródeł energii, który w Polsce, jak i całej UE, jest głównie przywoływany, gdy omawiane są zielone miejsca pracy (Kozar, 2015b: 46–48). Powodem tego jest dostrzeżenie kosztów pozyskiwania energii z odnawialnych źródeł w postaci zużycia wody bądź też energii w procesie produkcji (<http://www.bls.gov/green/home.htm> [dostęp: 11.11.2016]). Tak przeprowadzone wartościowanie miejsca pracy z uwzględnieniem wspomnianych czynników przyczynia się w omawianym przypadku do wystawienia negatywnej oceny wpływu na środowisko naturalne miejscom pracy w sektorze odnawialnych źródeł energii.

Definicja zielonych miejsc pracy zaprezentowana przez BLS jest w znacznej mierze zgodna z koncepcją zaprezentowaną w dokumencie Programu Środowiskowego Organizacji Narodów Zjednoczonych (UNEP). W tym przypadku również dochodzi do wskazania pewnych obszarów działalności gospodarczej, w których należy poszukiwać tak specyficznych miejsc pracy, jakimi są ZMP. Według wspomnianej agencji ONZ zielone miejsca pracy będą związane z pracą w: rolnictwie, produkcji, badaniach i rozwoju, administracji oraz usługach, które w znacznym stopniu przyczyniają się do zachowania lub przywrócenia jakości środowiska naturalnego. Podkreśla się przy tym, iż w szczególności, ale nie wyłącznie, obejmują miejsca pracy, które przyczyniają się do:

---

<sup>2</sup> BLS zajmuje się gromadzeniem, przetwarzaniem, analizowaniem oraz upowszechnianiem danych statystycznych dotyczących gospodarki USA. W głównej mierze kładzie nacisk na takie obszary, jak ceny w gospodarce narodowej, zatrudnienie i bezrobocie, wynagrodzenia i warunki pracy oraz na wydajność pracy. Polskim odpowiednikiem BLS jest Główny Urząd Statystyczny (GUS).

- ochrony ekosystemów i bioróżnorodności;
- zmniejszania zużycia energii, materiałów oraz wody poprzez zastosowanie strategii wysokiej wydajności;
- tzw. „odwęglenia” gospodarki (zmniejszenia zapotrzebowania na węgiel w procesie produkcyjnym, a tym samym ograniczenia emisji CO<sub>2</sub>);
- zminimalizowania lub całkowitego uniknięcia generowania wszystkich rodzajów odpadów i zanieczyszczeń (Renner, Sweeney, Kubit, 2008: 25).

UNEP, podobnie jak BLS, dokonuje wykluczenia pewnych sektorów gospodarki spośród tych, w których mogą występować zielone miejsca pracy. Osią wartościowania miejsc pracy w tym wypadku jest relatywna ocena działań człowieka względem środowiska oraz weryfikacja stopnia pozytywnego oddziaływania danej działalności na środowisko naturalne. Stąd też według omawianego ujęcia, zielonych miejsc pracy nie będzie się identyfikować w górnictwie, wydobywaniu w kopalniach odkrywkowych, transporcie, budownictwie, a także przy dostawach energii (Stoevska, Hunter, 2012: 18). Szczegółowego uzasadnienia wyłączenia tych działalności z możliwości identyfikacji w nich zielonych miejsc pracy należy upatrywać w tym, że zielone produkty i usługi, które są wprowadzane w różne sektory gospodarki, jak np.: w odnawialnych źródłach energii, transporcie, czy też budownictwie energooszczędnym nie muszą być oparte na zielonych procesach produkcyjnych, czy też technologiach bardziej przyjaznych środowisku (Poschen, Tobin, 2012: 30). Stąd też istotnym kryterium przy kategoryzacji miejsc pracy w gospodarce, pozwalającym odróżnić zielone od pozostałych miejsc pracy według przytoczonej definicji będzie przyjęcie odpowiedniej metody oceniającej oferowane produkty i usługi pod kątem ich wpływu na środowisko naturalne. Kluczowym zadaniem dla badacza problemu w tym wypadku staje się precyzyjna weryfikacja całości zachodzących procesów związanych z produkcją dóbr i usług, niezależnie od umiejscowienia ich w strukturze gospodarki. W przypadku produkcji określonych dóbr analiza musi być przeprowadzana począwszy od sposobu produkcji poszczególnych ich komponentów, po właściwości produktu finalnego i jego wpływ na środowisko naturalne. Z kolei w przypadku usług – od weryfikacji niezbędnych narzędzi do ich oferowania po samo świadczenie usługi.

Istotną różnicę między definicją zielonych miejsc pracy zaproponowaną przez BLS, a UNEP stanowi odniesienie do idei zrównoważonego rozwoju. W koncepcji amerykańskiej rządowej agencji statystycznej relacje między pojęciem ZMP a koncepcją zrównoważonego rozwoju nie są wprost określone. Można się ich pośrednio doszukiwać w koncepcji zielonej gospodarki, która stanowi integralną część idei zrównoważonego rozwoju. Z kolei, biorąc pod uwagę zapisy dokumentów agencji ONZ, należy zauważyć ściśle utożsamienie zielonych miejsc pracy z ideą zrównoważonego rozwoju rozumianą pod postacią ładu zintegrowanego o wąskiej strukturze (zagadnienie opisane w rozdziale 1.3). Struktura ta

w omawianym przypadku wzbogacana jest przez system normatywny. Stąd też według UNEP omawiane miejsca pracy łączą w sobie aspekty gospodarcze, społeczne i ekologiczne, których spoiwem są wynikające z aspektów społecznych normy moralne i etyczne postępowanie<sup>3</sup>. Tak określone zielone miejsca pracy poprzez zmniejszanie negatywnego wpływu działalności gospodarczej na środowisko prowadzić będą do zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstw i gospodarek (Poschen i in., 2012: 29).

Koncepcji zaproponowanych zarówno przez BLS, jak i agendę ONZ, według autora niniejszej monografii, nie można uznać za doskonałe pomimo ich kompleksowości. Przede wszystkim wątpliwości budzą przyjęte przez jedną, jak i drugą organizację sposoby wartościowania zielonych miejsc pracy, które eliminują z analizy sektory potencjalnie uważane za obszary, w których należałoby poszukiwać zielonych miejsc pracy (np. sektor odnawialnych źródeł energii). Ponadto, stosowanie relatywnej oceny działań człowieka względem środowiska może być znacząco zaburzone przez subiektywną ocenę poszczególnych badaczy. Na eliminację określonych sektorów z analizy może mieć wpływ nie obiektywna ocena wpływu poszczególnych działalności człowieka na środowisko, a pewnego rodzaju wrażliwość ekologiczna badaczy powiązana ściśle z określoną świadomością ekologiczną ukształtowaną w danym środowisku społecznym. Stąd też należy zauważyć, iż na podstawie tych samych czynników relatywnej oceny działań człowieka względem środowiska, poszczególni badacze mogliby wyeliminować zupełnie różne sektory gospodarki. W skrajnym podejściu mogłoby dojść do sytuacji, w której poprzez analizę zostałyby wyeliminowane z obszaru badań wszystkie sektory gospodarki, a tym samym zostałyby stwierdzone, iż zielone miejsca pracy nie istnieją, gdyż nie ma odpowiednich warunków dla rozwoju ich na danym obszarze.

Z powodu dostrzeżenia powyżej opisanych problemów w ocenie, czy dane miejsce pracy jest zielone, czy też nie, autor monografii dla dalszych rozważań nad teoretycznymi aspektami omawianych miejsc pracy przyjmuje, iż nie ma takiego idealnego, zielonego miejsca pracy, które cechowałoby się całkowitym brakiem negatywnego oddziaływania na środowisko naturalne. Tak przyjęta przesłanka wynika z faktu, iż wszelka działalność człowieka, a zwłaszcza związana z produkcją lub dostarczaniem usług w mniejszym lub większym stopniu ingeruje w środowisko naturalne. Stąd też zasadniczym aspektem opisującym zielone miejsca pracy w niniejszej monografii będzie stwierdzenie, czy przyczyniają się one do zminimalizowania dotychczasowego, negatywnego wpływu danej działalności gospodarczej na środowisko naturalne. Ta kluczowa cecha zostanie omówiona oraz zoperacjonalizowana w dalszym toku wywodu (rozdział 3.4).

<sup>3</sup> Wspomniane normy moralne oraz odpowiednie etyczne postępowanie stanowią pewnego rodzaju kręgosłup społeczny, którego celem jest zwracanie uwagi społeczności na problemy związane z odpowiednim rozwojem społeczno-gospodarczym (Oleksyn, 2011: 499–500).

Głos w dyskusji w zakresie konceptualizacji pojęcia zielonego miejsca pracy zabrała również MOP, według której nie można sformułować ścisłej definicji wskazanego pojęcia. Osąd taki może wynikać z interdyscyplinarności omawianego zagadnienia (Sachs, Reid, 2006: 1002). Niemniej jednak w swoich rozważaniach organizacja ta zaznacza, iż takie miejsca pracy związane są z bezpośrednim zatrudnieniem oraz zmniejszaniem negatywnego wpływu podejmowanych działalności gospodarczych na stan i jakość środowiska naturalnego zarówno w wymiarze bezpośrednim, jak i pośrednim. Istnienie tak ukierunkowanych ZMP ma przyczyniać się do zmniejszania zużycia energii (zarówno cieplnej, jak i elektrycznej) oraz surowców, odwęglania gospodarki, ochrony i przywrócenia różnorodności biologicznej, spadku wytwarzania przez społeczeństwa wszelkiego rodzaju odpadów i zanieczyszczeń. Według MOP problematykę zielonego miejsca pracy można ująć również w znacznie szerszym zakresie. Terminem tym można nazwać każde nowo utworzone miejsce pracy w dowolnym sektorze pod warunkiem, iż będzie charakteryzowało się niższym niż średnim wpływem na środowisko naturalne oraz będzie przyczyniało się do polepszania działania wspomnianego sektora, choćby w nieznacznym stopniu (ILO, 2008: 8).

Opisane powyżej założenia zielonych miejsc pracy zaproponowane przez MOP są według autora niniejszej monografii bardzo ogólnikowe i mogą przyczyniać się do licznych błędów popełnianych przez badaczy, dążących do ich wyodrębnienia w praktyce. Pierwsze zastrzeżenie budzi fakt przyjęcia siły wpływu danego miejsca pracy na środowisko naturalne oraz wyznaczenia średniej jego wartości. Drugi dylemat w tak postrzeganym rozważaniu o zielonym miejscu pracy stanowi konieczność dokonania oceny kierunku zmian w danym sektorze po utworzeniu danego miejsca pracy. Tak jednak, jak i druga zmienna oceniająca, poprzez brak ich szczegółowej operacjonalizacji ze strony MOP, pozostawia duże pole na dokonywanie subiektywnej oceny wartościowania danego miejsca pracy. Aspekt ten dotyczy zarówno wyboru dowolnych czynników oceny, jak i samej kwalifikacji podmiotów do przeprowadzenia takiego procesu.

Próby zdefiniowania zielonych miejsc pracy podjęła także Komisja Europejska. W wyniku podjętych prac powstała koncepcja, która zakłada, iż tak specyficzne miejsca pracy obejmują wszystkie zawody, które zależą od środowiska naturalnego lub są stworzone, zastąpione lub zostały zdefiniowane (np. w oparciu o wymagane umiejętności lub w zakresie stosowanych metod pracy) w procesie transformacji w kierunku zielonej gospodarki (SWD (2012) 92 final z 18.4.2012). Podstawę analizy, czy dane miejsce pracy jest zielone w myśl tej definicji stanowi ocena zawodu w kontekście zielonej gospodarki. Pomimo konkretyzacji metod tworzenia ZMP oraz podkreślenia, iż będą związane z całymi grupami zawodów, definicja ta, jak w przypadku rozważań prezentowanych przez MOP jest stosunkowo szeroka. Przede wszystkim wątpliwość w omawianym przypadku budzi konieczność przyjęcia przez badacza wytycznych określających

zależność działalności zawodowej od środowiska naturalnego. Ponadto, identyfikacja zielonych miejsc pracy na podstawie powyższej definicji wymagałaby oceny, czy tworzenie takich miejsc pracy jest w ogóle związane z procesem transformacji gospodarki w kierunku zielonej gospodarki. To z kolei stwarza z jednej strony problem dookreślenia, czym taka transformacja jest, z drugiej zaś strony konieczne staje się wyznaczenie początku zachodzenia takiego procesu jako wyznacznika w czasie pozwalającego oceniać rozwój omawianych miejsc pracy.

W przypadku stosowanych w polskiej literaturze przedmiotu definicji zielonych miejsc pracy, tak jak i w zagranicznej, zauważalny jest brak ich ścisłego zoperacjonalizowania, pozwalającego przejść od etapu konceptualnego do etapu wykonawczego. Zazwyczaj są to koncepcje wynikające z przetłumaczenia oraz zmodyfikowania w niewielkim stopniu już istniejących założeń określonych, zagranicznych podmiotów badawczych. Na tym tle wyróżnia się definicja zaproponowana przez Instytut na rzecz Ekorozwoju określająca, iż zielone miejsca pracy to miejsca pracy powstałe w wyniku podejmowanych przedsięwzięć (zarówno inwestycyjnych, jak i bezinwestycyjnych), których efektem jest zmniejszenie presji na środowisko naturalne zarówno ze strony gospodarki, jak i konsumpcji (Kamieniecki, 2003: 22). Na podstawie tak przyjętej koncepcji można poszukiwać zielonych miejsc pracy w każdym sektorze gospodarki. Najistotniejszą ich cechą jest to, żeby osoby na nich zatrudnione przyczyniały się do bezpośredniej lub pośredniej poprawy środowiska naturalnego na danym obszarze.

Przedstawiony powyżej przegląd definicji ZMP pozwala na wskazanie, iż są one zogniskowane wokół dwóch przeciwnych sobie biegunów myślowych. Z jednej strony następuje objaśnienie, czym są tak specyficzne miejsca pracy na podstawie miejsc pracy w ściśle określonych sektorach gospodarki (poza nimi nie są tworzone według autorów ZMP). Z drugiej strony część badaczy przedmiotu podkreśla, iż zielone miejsca pracy mogą być tworzone w każdym sektorze gospodarki. Na potrzeby niniejszej monografii, biorąc pod uwagę przytoczoną problematykę w zrozumieniu czym są ZMP, przyjęto ich autorską definicję. Argumentami przemawiającymi za tym są liczne słabe strony istniejących koncepcji, do których przede wszystkim należy szeroki margines interpretacyjny wymagający subiektywnego odniesienia się badacza do omawianego zagadnienia. Ponadto, autor monografii zauważa, iż dążenia do budowy zrównoważonego rozwoju nie można opierać wyłącznie na wybranych sektorach gospodarki. Dla osiągnięcia wskazanego stanu konieczne staje się objęcie zmianami, w kierunku bardziej zrównoważonym, wszystkich podejmowanych przez człowieka aktywności, ze szczególnym uwzględnieniem działalności gospodarczych. Zasadniczą rolę w intensyfikacji zachodzących przemian mają działania wynikające z zachodzących próśrodowiskowych przemian w produkcji, usługach oraz konsumpcji. Również zmiany w stylu życia społeczeństw będą mieć duże znaczenie dla wdrażania zasad idei zrównoważonego rozwoju w procesy gospodarcze. Takie przeobrażenia



będą stopniowe, a ich źródeł należy upatrywać w lokalnym wzroście świadomości ekologicznej społeczeństwa i decydentów w obszarze gospodarczym. Od tempa zachodzących na szczeblu lokalnym zmian będzie zależeć możliwość rozwoju zielonej gospodarki i zielonych miejsc pracy (kwestie związane z procesem przechodzenia od obecnego sposobu gospodarowania na zieloną gospodarkę zostały zaprezentowane w rozdziale 2.3).

W niniejszej monografii przyjęto dla celów badawczych następujące określenie pojęcia zielonych miejsc pracy: zielone miejsca pracy są to takie miejsca pracy, które powstały w wyniku środowiskowych przemian działalności podejmowanych przez różnego rodzaju podmioty gospodarcze, których efektem jest bezpośrednie lub pośrednie zmniejszenie ich negatywnego wpływu na lokalne środowisko naturalne. W przeciwieństwie do definicji ZMP występujących w literaturze, autorska definicja nie jest ukierunkowana wyłącznie na wybrane sektory gospodarki oraz nie ogranicza sposobów powstawania takich miejsc pracy (tabela 3). W sposób pełniejszy od dotychczas stosowanych podkreśla zachodzące zmiany w zakresie prowadzenia działalności gospodarczych i związane z nimi pozytywne oddziaływania ukierunkowane na zachowanie naturalnego środowiska lokalnego jako wartości kluczowej dla przyszłych pokoleń.

Tabela 3. Porównanie autorskiej definicji zielonych miejsc pracy z innymi wybranymi koncepcjami z literatury przedmiotu

Aspekt poddany ocenie	Koncepcje zielonych miejsc pracy					
	autorska definicja	UNEP	Komisja Europejska	MOP	BLS	Institut na rzecz Ekorozwoju
bezpośrednie wykluczenie sektorów gospodarki jako tworzących ZMP	<b>Nie</b>	Tak	Nie	Nie	Nie	Nie
pośrednie wykluczenie sektorów gospodarki jako tworzących ZMP	<b>Nie</b>	Nie	Nie	Tak	Tak	Nie
szczegółowe dookreślenie koncepcji	<b>Tak</b>	Tak	Nie	Tak	Tak	Nie
bezpośrednie wskazanie wpływu na środowisko naturalne	<b>Tak</b>	Tak	Nie	Tak	Tak	Tak
pośrednie wskazanie wpływu na środowisko naturalne	<b>Tak</b>	Nie	Tak	Nie	Nie	Nie
ocena wytwarzanych produktów oraz usług w zakresie wpływu na poprawę stanu środowiska	<b>Tak</b>	Nie	Nie	Nie	Nie	Nie

ocena wpływu produkcji na stan środowiska	<b>Tak</b>	Tak	Nie	Tak	Tak	Nie
pośrednie zwrócenie uwagi na rolę zarządzania środowiskowego w podmiotach gospodarczych	<b>Tak</b>	Nie	Nie	Nie	Nie	Nie
zwrócenie uwagi na zmiany w kwalifikacjach na danym miejscu pracy oraz konieczność wsparcia systemu edukacji i szkoleń na temat zrównoważonego rozwoju	<b>Tak</b>	Nie	Tak	Nie	Nie	Nie
podkreślanie lokalności oddziaływań środowiskowych	<b>Tak</b>	Nie	Nie	Nie	Nie	Nie

Źródło: opracowanie własne.

Autorska definicja ZMP w dalej podejmowanych rozważaniach zostanie sparymetryzowana w oparciu o skonkretyzowane treści zadań wykonywanych w miejscu pracy, które ukierunkowane są na wskazywane w definicji bezpośrednio lub pośrednio zmniejszenie negatywnego oddziaływania szeroko rozumianej działalności człowieka na lokalne środowisko naturalne (rozdział 3.4). Zostanie zwrócona przy tym szczególna uwaga na problematykę związaną z zarządzaniem ryzykiem środowiskowym w przedsiębiorstwach. Dokonywana ocena „zieloności” danego miejsca pracy przez pryzmat czynności zawodowych i obowiązków pozwala na zachowanie obiektywizmu w porównaniu do oceny wyłącznie na podstawie danej zielonej cechy (np. posiadania przez pracowników danych kompetencji). Cechy zielonych miejsc pracy ze względu na ich subiektywny charakter (więcej w rozdziałach 3.2 i 3.3) mogą posłużyć do ich różnicowania. Tym samym, można mówić o jakości zielonego miejsca pracy przez pryzmat konkretnej cechy, a nie o samym istnieniu takiego miejsca pracy w oparciu o tak wybrane kryterium.

### 3.2. Cechy wyróżniające zielone miejsca pracy na rynku pracy

Przedstawienie kluczowych cech odróżniających zielone miejsca pracy od tych, których nie można w ten sposób klasyfikować wymaga w pierwszej kolejności ustosunkowania się do występującego w licznych opracowaniach naukowych stwierdzenia, iż immanentną cechą ZMP jest ich przynależność do tzw. godnych miejsc pracy (Olsen, 2013: 148). Przeprowadzona przez autora dogłębna analiza, czym jest godna bądź też jak stwierdzają niektóre opracowania godziwa praca, nie pozwala na jednoznaczne potwierdzenie wspomnianej zależności. Wskazane stwierdzenie zostanie przez autora zgłębione w dalszym toku wywodu niniejszego rozdziału.

Samo pojęcie godności w ujęciu językowym przedstawiane jest pod postacią poczucia własnej wartości (Drabik, Kubiak-Sokół, Sobol, 2007: 236). W takim też rozumieniu godna praca rozumiana byłaby jako ta, która przyczynia się do realizacji deklarowanych przez pracownika własnych potrzeb oraz aspiracji. Omawiane zagadnienie swoim zakresem znaczeniowym jednakże obejmuje szersze spektrum. Termin godnej pracy został wprowadzony po raz pierwszy do dyskusji dotyczącej warunków zatrudnienia za sprawą raportu Dyrektora MOP J. Somavia przygotowanego na 87. sesję Międzynarodowej Konferencji Pracy w 1999 r. W dokumencie tym omawiane pojęcie zostało zdefiniowane jako szansa dla kobiet i mężczyzn do uzyskania godnej i produktywnej pracy w warunkach wolności, równości, bezpieczeństwa i ludzkiej godności (ILO, 1999). Stąd też należy stwierdzić, iż zagadnienie godnej pracy nie odwołuje się wyłącznie do osobistych dążeń, ale również do czynników:

- organizacyjnych (treści wykonywanej pracy, fizycznych uwarunkowań zatrudnienia, prowadzonej przez dany podmiot gospodarczy polityki organizacyjnej, możliwości awansów zarówno w strukturze poziomej, jak i pionowej, czy też wysokości wynagrodzenia),
- społecznych (relacji ze współpracownikami oraz przełożonymi, panującego klimatu organizacyjnego, czy też zgodności postępowania z osobistymi i zawodowymi normami etycznymi) (ILO, 2012: 16–17).

W oparciu o wymienione powyżej czynniki możliwa jest ocena, czy dane ZMP odpowiadają tak ujętemu pojęciu godnego miejsca pracy. Przywołując MOP, można stwierdzić, iż nie zawsze zielone miejsca pracy są miejscami godnej pracy (UNEP, 2008: 5). Kluczowym argumentem przemawiającym za tym jest to, iż ZMP mogą charakteryzować się bardzo trudnymi, a często wręcz niebezpiecznymi warunkami pracy (mogą zagrażać zdrowiu i życiu pracowników, przez co wymagają dodatkowych zasad BHP). Do takich miejsc pracy można zaliczyć na przykład te związane z segregacją i utylizacją odpadów.

Współcześnie, pomimo wciąż rozwijanych badań nad zagadnieniem godności pracy przeprowadzonych przez liczne ośrodki naukowe, czy też instytucje międzynarodowe (w szczególności MOP) nadal trudno stwierdzić, która z cech miejsca pracy, a wynikająca z pełnienia stosunku pracy, może wpływać zasadniczo na jego godność. Problem ten zaognia ponadto fakt, iż w omawianym przypadku badacz ma do czynienia z subiektywnym zjawiskiem, jakim jest ocena wykonywanej pracy dokonywana przez pracownika. I tak, obrazując za pomocą teoretycznego przykładu można powiedzieć, iż dla jednej osoby dane miejsce pracy będzie związane z godną pracą, dla drugiej zaś nie będzie spełniać przesłanek do takiej kwalifikacji. Próbą wyjścia z takiego impasu jest coraz częstsze traktowanie godności pracy w kategoriach społeczno-politycznych i odrębności od tego terminu satysfakcji z pracy jako kategorii subiektywnej, dotyczącej wyłącznie danego pracownika.

W literaturze przedmiotu badacze, zajmując się problematyką wynagrodzenia, omawiają je przez pryzmat płacy godziwej, czy też sprawiedliwej (Borkowska, 1999: 19–34; Dłubacz, 2014: 28–32; Szaban, 2016: 226–231). Pomimo różnic językowych autor obu pojęć płacy będzie używał synonimicznie. W omawianym kontekście należy podnieść kwestię, czy owa płaca godziwa może być jednym z czynników określających godną pracę, a także wyznacznikiem określającym, czy dane miejsce pracy jest zielone. Zdaniem autora obecnie trudno ustosunkować się do tej kwestii, gdyż zarówno wytyczne krajowe w tym zakresie, jak i te opracowane przez różnego rodzaju organizacje międzynarodowe budzą znaczne kontrowersje. Z art. 4 Europejskiej Karty Społecznej (EKS) można wywnioskować, iż poprzez płacę sprawiedliwą należy rozumieć taką, która zapewni godziwe życie pracownikowi i jego rodzinie (Dz.U. 1999 r. Nr 8, poz. 67). Zapis ten jednakże nic nie mówi, jak wysokie ma być to wynagrodzenie oraz jak je obliczyć. W Polsce, która nie ratyfikowała w całości EKS, za wynagrodzenie godziwe przyjmuje się wynagrodzenie minimalne<sup>4</sup> (należy jednakże podkreślić, iż pojęcia te nie są tożsame). Takie rozumienie godziwej płacy budzi kolejne kontrowersje, a mianowicie jakiej wysokości powinna być płaca minimalna. I tak, można spotkać się z różnymi odrębnymi zdaniem na tę kwestię. Komitet Niezależnych Ekspertów Rady Europy zaleca, aby płaca minimalna wynosiła 60% płacy średniej w danym państwie. Z kolei MOP wskazuje, iż wskaźnik ten powinien być na poziomie 50% średniego wynagrodzenia. W przypadku Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) płaca minimalna, aby nazwać ją godną powinna być na poziomie 2/3 mediany zarobków w danym kraju. Organizacja ta reprezentuje więc najbardziej restrykcyjne podejście, gdyż 50% mediany płacy krajowej jest uważane za próg ubóstwa (<https://wynagrodzenia.pl/monitor-plac/kiedy-placa-minimalna-jest-godziwa> [dostęp: 15.01.2017]).

Obok dyskusji nad kwestią, jak wysoka powinna być stawka płacy minimalnej w literaturze przedmiotu podnoszona jest kwestia negatywnego oddziaływania tak sztywno określonej kwoty na poziom stopy bezrobocia (Kotler, 2016: 90; Krajewska, 2018: 25–37). W świetle przeprowadzonych badań jednakże coraz częściej badacze przedmiotu w swoich rozważaniach wysuwają konkluzję, iż kształtowanie płacy minimalnej wpływa w małym lub nieistotnym zakresie na zatrudnienie (Piłat, 2014: 202–220; Kuddo, Robalino, Weber, 2015: 11–12; Krajewska, Roszkowska, 2016: 377). Na gruncie tak podejmowanego wątku badacze przedmiotu zaznaczają, iż konieczne staje się odejście od myślenia o wysokości

<sup>4</sup> Poprzez wynagrodzenie minimalne, czy też płacę minimalną należy rozumieć taką kwotę wynagrodzenia określoną przez ustawodawcę, poniżej której nie można opłacać pracownika, który świadczy pracę najemną na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. W Polsce uwarunkowania związane z procesem wyznaczania wynagrodzenia minimalnego są ściśle określone w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. 2002 r. Nr 200, poz. 1679 z późn. zm.).

płacy minimalnej w postaci „jaka stawka jest za wysoka” i przejście do myślenia „jakiego poziomu wynagrodzenie jest zbyt małe” (Howell, Fiedler, Luce, 2016: 3–4). Podejście takie wpisuje się w tematykę zrównoważonego rozwoju, gdyż odwołuje się do zapewnienia takiego wynagrodzenia pracownikowi, które gwarantowałoby akceptowalny społecznie poziom życia.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania związane z problematyką godności pracy, nie jest uzasadnione utożsamianie wprost wszystkich zielonych miejsc pracy z godną pracą. Zdaniem autora godne zielone miejsca pracy stanowić mogą przyszły kierunek rozwoju zielonej gospodarki. Sprzyjać temu będzie przede wszystkim fakt, iż dążenie do godnej pracy jest tożsame z celami zrównoważonego rozwoju, który leży u podstaw rozwoju zielonej gospodarki.

Istotną cechą określającą zielone miejsca pracy w myśl przyjętej w rozdziale 3.1 autorskiej definicji jest to, iż przyczyniają się do zmniejszania negatywnego oddziaływania człowieka na środowisko naturalne. Redukowanie takiego niekorzystnego wpływu działalności gospodarczej można oceniać z perspektywy zaangażowania w poprawę stanu środowiska naturalnego na danym obszarze. W takim przypadku można mówić o bezpośrednim lub pośrednim oddziaływaniu ZMP na środowisko naturalne.

W przypadku oceny bezpośredniego efektu podejmowanej działalności na stan i jakość środowiska naturalnego najistotniejsze znaczenie ma stosunek przedsiębiorcy do problemów środowiskowych. Przestrzeganie prawa w zakresie ochrony środowiska przez podmioty gospodarcze jest warunkiem koniecznym w zakresie identyfikacji zielonych miejsc pracy. Wszelkie bagatelizowanie restrykcji z zakresu ochrony środowiska, a zwłaszcza nałożone na dany podmiot kary z tego tytułu będą je dyskwalifikować jako tworzące zielone miejsca pracy (w takich przypadkach dochodzi do negacji działalności gospodarczej danego przedsiębiorstwa jako tej, która ukierunkowana jest na zrównoważony rozwój). Najważniejszą rolę w kreowaniu opisywanej cechy będą miały więc działania podejmowane przez osoby zarządzające poszczególnymi podmiotami (pracodawców bądź też specjalnie zatrudnionych w tym celu osób) ukierunkowane na różnego rodzaju inicjatywy mające na celu minimalizację negatywnego oddziaływania działalności gospodarczej na środowisko naturalne. Działania tego rodzaju muszą charakteryzować się tym, iż będą zgodne z obowiązującymi normami prawnymi.

Podejmowane inicjatywy zmierzające do ograniczenia niekorzystnego wpływu danej organizacji na środowisko naturalne mogą być ujęte w formalne (certyfikowane) bądź też nieformalne (niecertyfikowane) systemy zarządzania środowiskowego (Khanna, 2001: 291–324). W przypadku systemów nieformalnych zaznacza się, iż są opracowywane przez osoby zarządzające danym przedsiębiorstwem na podstawie własnej bądź też zapożyczonych z zewnątrz koncepcji. Takie systemy najczęściej dotyczą gospodarki odpadami w danym podmiocie bądź też

ukierunkowane są na odpowiednie użytkowanie dostępnych zasobów. Stąd też systemy tego rodzaju charakteryzują się wybiórczością w zakresie procesu zarządzania ryzykiem środowiskowym. Z kolei przyjęcie formalnego systemu zarządzania środowiskowego niesie za sobą wymóg spełnienia ściśle określonych kryteriów oraz poddania się procedurze certyfikacji. Do najbardziej prestiżowych i podnoszących rangę danego podmiotu w obrocie międzynarodowym tego rodzaju systemów zalicza się ISO 14001 oraz EMAS (Matuszak-Flejszman, 2003: 7; Adamczyk, Nitkiewicz, 2007: 106–112; Kryk, 2016a: 94–95). Zarówno formalne, jak i nieformalne systemy zarządzania ryzykiem środowiskowym można zaliczyć do działań ponadnormatywnych danych podmiotów gospodarczych, jeżeli nie wynikają z obowiązku prawnego ich wprowadzenia.

Od zastosowanej formy systemu zarządzania środowiskowego zależy jakość zielonych miejsc pracy w organizacji. O ile kontrowersji nie budzi stosowanie certyfikowanych standardów środowiskowych, które podlegają kontroli i ściśle określają podejmowane w przedsiębiorstwie działania ukierunkowane na ochronę środowiska, o tyle w przypadku stosowania niecertyfikowanych standardów może dochodzić do sytuacji, które będą rzutować na jakość ZMP w organizacji. Do takich sytuacji dochodzi, kiedy wprowadzając nieformalny system zarządzania środowiskowego przedsiębiorstwo:

- nie wyznacza w nim bądź też znacząco bagatelizuje kontrolę w zakresie funkcjonowania takiego systemu,
- zakłada w takim systemie normy środowiskowe o znacznie niższym standardzie niż dotychczas spełniane,
- nie przeprowadza jakichkolwiek szkoleń wśród pracowników w zakresie funkcjonowania takiego systemu,
- nie informuje pracowników o wprowadzonym systemie (system zostaje wprowadzony wyłącznie w zakresie zapisów bez realnego jego wykorzystania w praktyce i stanowi pewnego rodzaju działanie marketingowe danego przedsiębiorstwa w celu pozyskania nowych klientów oraz kontrahentów biznesowych).

Przyjęcie w sposób prawidłowy jednego bądź też drugiego spośród wymienionych ze względu na formę systemów zarządzania ryzykiem środowiskowym przez dany podmiot gospodarczy pozwala na wykrycie oraz zmniejszenie bądź też całkowitą eliminację w odpowiedniej procedurze danego ryzyka ukierunkowanego na środowisko naturalne (Paleologos, Fletcher, 1999: 130–131; Leuenberger, 2006: 195).

Pośrednie pozytywne oddziaływania na środowisko naturalne z kolei będą związane z przedsięwzięciami ukierunkowanymi na podnoszenie wiedzy i świadomości ekologicznej. W tym wypadku zielonych miejsc pracy poszukiwać należy w jednostkach naukowo-badawczych, szkołach różnego szczebla, placówkach

szkoleniowych, czy też organizacjach społecznych. Efekty podejmowanych działań przez wymienione podmioty będą miały charakter długofalowy i należy hipotetycznie przyjmować w ocenie takich miejsc pracy nie tylko osiągnięty cel, ale i założony zamiar. Chodzi o cel, tj. przede wszystkim wzrost wśród społeczeństwa świadomości znaczenia działań prośrodowiskowych, zarówno w działalności gospodarczej, jak i życiu codziennym. Zdaniem autora upowszechnienie zachowań, które są wyrazem troski o środowisko naturalne przez społeczności lokalne może przełożyć się na tożsame zachowania podejmowane przez podmioty gospodarcze. Będą one próbowały utożsamiać się z preferencjami swoich klientów po to, aby zachować lub pozyskać nowych klientów.

Zielone miejsca pracy cechują się również tym, iż przyczyniają się do wzrostu efektywności wykorzystania zasobów naturalnych i surowców przez dany podmiot gospodarczy. Cecha ta w niniejszej monografii nie będzie szerzej brana pod uwagę przy identyfikacji zielonych miejsc pracy, gdyż ze względu na swoją złożoność wymaga zupełnie odmiennego charakteru badań. Pokróćce należy jednakże zauważyć, iż we wskazanym ujęciu będą to miejsca pracy związane z działaniami technologicznymi pracującymi nad optymalizacją wykorzystania w organizacji surowców, przeprowadzaniem szkoleń wśród pracowników na tematy związane z oszczędzaniem wody, energii, optymalnym wykorzystaniem urządzeń w miejscu pracy, a także z osobami odpowiedzialnymi za zarządzanie personelem. Z czasem w wyniku przeprowadzania takich szkoleń miejsca pracy dotychczas „niezielone” zostaną przekształcone w „zielone”. Na obecnym etapie rozwoju zielonej gospodarki w Polsce trudno zbadać efektywność podejmowanych tego rodzaju działań, która zależy w dużej mierze od subiektywnej oceny przez danego pracownika wdrażanych w podmiotach gospodarczych działań zmierzających do wzrostu efektywności. Stąd też obecnie można zbadać jedynie efektywność podejmowanych przez osoby zarządzające działaniami prośrodowiskowymi w danym podmiocie gospodarczym. Działania prośrodowiskowe będą cechować się:

- wzrostem oszczędności zasobów, takich jak woda, czy energii elektrycznej bądź ciepłej (Kielczewski, 2013: 343–353),
- wzrostem recyklingu, zarówno podczas produkcji przez dany podmiot gospodarczy określonych dóbr bądź usług (segregowanie w miejscu pracy powstających odpadów oraz ich jednoczesne minimalizowanie), jak i ponownego wykorzystania, w jak największym stopniu, wytwarzanych produktów (ciągła poprawa przez działy inżynierskie powtórnego wykorzystania produktu) (Szyja, 2013: 60; Adamczyk, Dylewski, 2010: 125–131),
- zastępowaniem przez podmioty gospodarcze w produkcji dóbr bądź też przy świadczeniu usług określonych surowców ich alternatywnymi zastępnikami cechującymi się większą efektywnością oraz mniejszym negatywnym oddziaływaniem na środowisko naturalne w ciągu całego cyklu życia danego produktu (Jachimowski i in., 2014: 4625; Dobrowolski, 2015: 229),

- ograniczeniem przez podmioty gospodarcze wykorzystywania zasobów naturalnych przy zaspokajaniu ludzkich potrzeb, aż do ich niemalże całkowitego wyeliminowania, dzięki zastosowaniu nowych modeli biznesowych (wzrost wykorzystywania przy dostarczaniu do klienta finalnego współczesnych kanałów dystrybucji poprzez Internet, np. mniej wydań płytowych, większe dostarczanie poprzez legalne pobieranie) (Rogall, 2010).

Na podstawie wyżej przeprowadzonej analizy literatury przedmiotu zauważalne jest to, iż powszechnie przywoływane w opracowaniach badaczy przedmiotu cechy ZMP lub przedsiębiorstw je tworzących nie są wystarczająco ostre. W efekcie na podstawie takich cech nie sposób bezsprzecznie wyodrębnić zielonych miejsc pracy spośród ogółu miejsc pracy na rynku. Jednocześnie autor monografii zauważa, iż gros z cech odwołuje się do czynności zawodowych wykonywanych w zakresie danego miejsca pracy. Stąd też wszystkie ZMP cechować będą się tym, iż pracownicy na nich zatrudnieni będą znać ściśle zdefiniowany zakres swoich obowiązków oraz przestrzegać go. Zostanie on ukierunkowany na minimalizację negatywnego wpływu danej działalności gospodarczej na środowisko naturalne. Dla prawidłowego wykonywania powierzonych obowiązków pracownicy ci będą musieli posiadać odpowiednie zielone kompetencje (szerzej w rozdziale 3.3).

### 3.3. Zielone kompetencje i ich kształtowanie wśród pracowników

Skuteczne wdrażanie rozwiązań prośrodowiskowych w przedsiębiorstwie, a więc takich, które leżą u podstaw zrównoważonego rozwoju, wymaga oprócz *stricte* zmian proceduralnych, czy technologicznych także tych w zakresie wiedzy, umiejętności oraz postaw pracowników. Osoby zarządzające takimi przedsiębiorstwami stają przed istotnym zadaniem związanym z kształtowaniem odpowiednich kompetencji pracowniczych tak, aby sprzyjały realizacji nowo postawionej strategii rozwoju przedsiębiorstwa, której istotnym elementem jest zrównoważony rozwój. W takim kontekście w literaturze przedmiotu wskazuje się na konieczność ukształtowania wśród pracowników odpowiednich kompetencji środowiskowych, zwanych również kompetencjami ekologicznymi lub zielonymi kompetencjami (Harris, Crane, 2002: 214–231; McGuire, 2010: 513–514; Manika i in., 2015: 663–668; Haddock-Millar, Sanyal, Müller-Camen, 2016: 196). Definiuje się je przeważnie jako zestawienie trzech elementów, do których należą wiedza ekologiczna, umiejętności oraz postawy środowiskowe (Subramanian i in., 2016: 151: 172). W części opracowań obok postaw zwraca się również uwagę na zachowania, czy też motywacje mające pozytywny wpływ na dążenia organizacji do bilansowania wyników ekonomicznych, środowiskowych i społecznych.

W zakresie wiedzy ekologicznej od pracowników zatrudnionych na ZMP wymaga się z jednej strony profesjonalnej wiedzy w zakresie wąskich obszarów



związanych z ochroną środowiska. Z drugiej zaś strony oczekuje się od nich odpowiednich predyspozycji w zakresie przyswajania dynamicznie zmieniającej się wiedzy środowiskowej. Tak więc wśród postaw i zachowań powinna dominować otwartość na zmiany w zakresie przyzwyczajzeń środowiskowych.

Decyzja o kształtowaniu w przedsiębiorstwie wśród pracowników zielonych kompetencji zależy od szeregu różnych czynników. Można je sklasyfikować w oparciu o kierunek oddziaływania jako wewnętrzne i zewnętrzne uwarunkowania. W pierwszym z wymienionych przypadków zielone kompetencje kreowane są w przedsiębiorstwach z inicjatywy podejmowanej przez osoby nimi zarządzające. Wskazuje się, iż w takim przypadku działania te stanowią pochodną upatrywanych szans na dalszy rozwój przedsiębiorstwa bądź też są sposobem na niwelowanie wystąpienia ryzyka środowiskowego, a więc sytuacji kryzysowej wywołanej działalnością przedsiębiorstwa, która może nieść za sobą szereg niekorzystnych następstw, w tym tych o charakterze finansowym (Sharfman, Fernando, 2008: 569–592).

W przypadku zewnętrznych bodźców, które skutkują podjęciem działań zmierzających do kreowania zielonych kompetencji wśród pracowników wskazać należy na:

- aktywność społeczności lokalnych w zakresie różnych aspektów związanych z problematyką ochrony środowiska (w wyniku takich działań mogą odbywać się np. różnego rodzaju protesty środowiskowe),
- przepisy prawa (wymóg dostosowania się do powszechnie obowiązujących przepisów),
- charakter danego stanowiska pracy (na części stanowisk pracy posiadanie odpowiednich zielonych kompetencji jest niezbędne do prawidłowego wykonywania czynności zawodowych),
- działalność konkurencji (przedsiębiorstwa muszą reagować na posunięcia konkurencyjne – obecnie problematyka interakcji ze środowiskiem naturalnym przedsiębiorstwa uważana jest za jeden z obszarów, na których można zdobyć konkurencyjną przewagę).

W rozważaniach nad problematyką związaną z zielonymi kompetencjami wskazuje się nie tylko na ich istotność w zachodzących obecnie przemianach ukierunkowanych na zrównoważony rozwój. Podkreśla się również to, w jaki sposób należy kreować wśród pracowników takie kompetencje. Stąd też, odnosząc się do ogólnych rozważań licznych badaczy przedmiotu zajmujących się problematyką związaną z kompetencjami, można wyróżnić:

- naturalne zielone kompetencje – ich nabywanie następuje w wyniku obserwowania przez daną osobę otaczającego ją świata i przyjęcie zachowań ekologicznych społeczności, w której przebywa (w ten sposób kreuje się naturalna postawa w zakresie problematyki związanej z ekologią, pewnego rodzaju wrażliwość ekologiczna),

- nabyte zielone kompetencje – wiedza oraz umiejętności, które dana osoba zdobyła, zarówno poprzez doświadczenie w zakresie różnych kwestii środowiskowych, jak i w procesie edukacji ekologicznej (pozwalają danej jednostce zweryfikować, czy utrwalone postawy są przyjazne środowisku; może pojawić się tutaj dysonans poznawczy, jeżeli zdobyte w sposób naturalny kompetencje środowiskowe będą wykluczać te zdobyte na etapie edukacyjnym – ich przyjęcie lub odrzucenie).

Najbardziej korzystne dla przedsiębiorstwa jest to, kiedy podejmowane w organizacji działania środowiskowe są zgodne z nabytymi w sposób naturalny kompetencjami pracowników. Do takiej sytuacji dochodzi, kiedy przedsiębiorstwo wdraża lokalne wartości środowiskowe jako istotne cele, wokół których funkcjonuje, a pracownik wychował się w danym lokalnym środowisku, w którym przedsiębiorstwo działa. Do takich sytuacji powinno dochodzić w obrębie lokalnego rynku pracy.

Ze względu na złożoność samego pojęcia kompetencji, przy omawianiu problematyki zielonych kompetencji, należy stosować wyraźne rozróżnienie między kompetencjami behawioralnymi, a kompetencjami funkcjonalnymi. W dalszych poruszanych rozważaniach takie ujęcie będzie praktykowane zwłaszcza w zakresie omówienia wyników badań własnych (rozdział 9). Kompetencje behawioralne określają umiejętności „miękkie” i odnoszą się do sposobu, w jaki pracownicy muszą zachowywać się, aby prawidłowo (w omawianym przypadku nie przyczyniając się do wystąpienia ryzyka środowiskowego) wykonywać pracę. Biorąc pod uwagę przedstawione w rozdziale 2.2 rozważania, wśród kompetencji miękkich istotnych dla zielonej gospodarki można wyróżnić:

- kreatywne myślenie środowiskowe,
- zdolność adaptacji do dynamicznie zachodzących zmian w obszarze środowiskowym,
- otwartość na zdobywanie wiedzy środowiskowej,
- umiejętność komunikowania w odpowiedni sposób swojej wiedzy, doświadczenia oraz przekonań w zakresie środowiskowym,
- etyczne postępowanie w zakresie środowiska,
- umiejętność zarządzania ludźmi w warunkach zagrożenia środowiskowego (Górniak, 2014).

Z kolei kompetencje funkcjonalne (tzw. umiejętności „twarde”) wskazują na to, co pracownicy muszą wiedzieć, aby móc dobrze wykonywać swoją pracę. Analogicznie, jak w przypadku kompetencji miękkich, należy wskazać na:

- wiedzę specjalistyczną na temat oszczędnego korzystania z surowców oraz z zakresu segregacji odpadów,
- umiejętność energooszczędnego prowadzenia pojazdów,
- znajomość i przestrzeganie przepisów prawa, BHP (Górniak, 2014).

Kształtowanie pożądaných przez dane przedsiębiorstwo zielonych kompetencji nie odbiega od klasycznych metod wykorzystywanych przy kreowaniu pozostałych kompetencji pracowniczych (Kozar, 2017: 60–66). Stąd też do takiego celu wykorzystuje się:

- ocenę postaw pracowników,
- systemy wynagradzania i premiowania,
- szkolenia,
- angażowanie pracowników w inicjatywy przedsiębiorstwa o charakterze środowiskowym.

Wskazane powyżej formy w zakresie ich przydatności dla kreowania zielonych kompetencji na wybranym lokalnym rynku pracy zostaną zweryfikowane w badaniu własnym (rozdział 9). Przy ich omówieniu na podstawie uzyskanych wyników zostaną zidentyfikowane główne bariery stojące na przeszkodzie do pełnego, a co za tym idzie efektywnego wykorzystania ich do ponoszenia jakości zielonych miejsc pracy. Również w tym miejscu zostanie wskazane, jakiego charakteru motywatory (pozytywne, negatywne) wykorzystywane są w przedsiębiorstwach dążących do zrównoważonego rozwoju w celu kształtowania odpowiednich postaw i zachowań środowiskowych wśród pracowników.

### **3.4. Zielone miejsca pracy w przedsiębiorstwie – identyfikacja i ocena**

Cechy, jakimi charakteryzują się zielone miejsca pracy są w dużej mierze subiektywne i współzależne od:

- otoczenia środowiskowego, w jakim działa przedsiębiorstwo,
- środowiska lokalnego i jego aktywności w zakresie problematyki związanej z ochroną środowiska,
- działań podejmowanych przez osoby zarządzające przedsiębiorstwem w zakresie ochrony środowiska.

Tym samym nie sposób wykluczyć błędnej parametryzacji tak uwarunkowanych cech (doskonałym przykładem jest chociażby problematyka godnych zielonych miejsc pracy, która została omówiona w rozdziale 3.2). Ponadto, samo badanie, zarówno ze strony badacza, jak i respondenta, byłoby obarczone znaczącym błędem percepcji (dla jednej strony dana cecha mogłaby być zauważalna w organizacji, dla drugiej marginalna, wręcz nieobecna).

Najlepszą drogą dla wyłonienia ZMP w przedsiębiorstwach staje się oparcie ich klasyfikacji na zadaniach (ich charakterze) wykonywanych przez pracowników w miejscu pracy. Przyjęto, iż zadania te muszą wynikać z autorskiej definicji zielonych miejsc pracy, a więc ich wspólnym operatem jest dążenie do zmniejszenia ne-

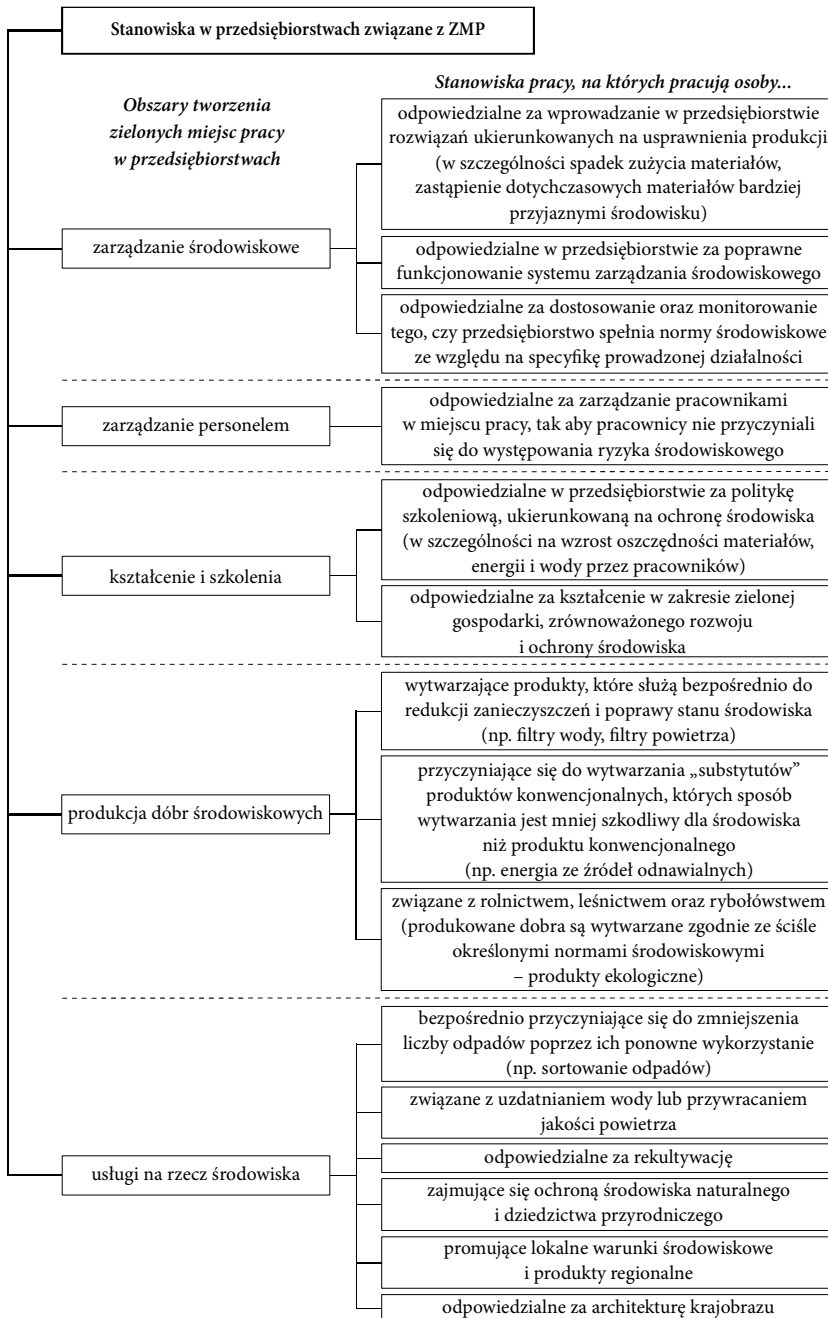
gatywnego oddziaływania działalności człowieka na lokalne środowisko naturalne (rozdział 3.1). Dla wyodrębnienia pewnego rodzaju kanonu takich zadań posłużyły dotychczas prowadzone w Polsce badania nad problematyką zielonych miejsc pracy, a zwłaszcza wytypowane w ich trakcie nich na podstawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) zawody związane z zieloną gospodarką (załącznik 3). Tym samym autor wskazuje, iż wytypowanie ZMP wyłącznie przez pryzmat wykonywanego zawodu jest niewystarczające (szerzej o tym w rozdziale 5.3). Trzeba uwzględnić dodatkowo rodzaje prac na poszczególnych stanowiskach i omówić je pod kątem negatywnego wpływu na środowisko naturalne. Zawody utożsamiane w tych badaniach z zieloną gospodarką zostały poddane dogłębnej analizie w zakresie:

- charakteru czynności zawodowych i ich wpływu na środowisko naturalne,
- przedmiotu, jakiego dotyczyły podejmowane czynności zawodowe.

W wyniku podjętych analiz wytypowanych zostało 15 odrębnych grup stanowisk pracy na podstawie określonych zadań związanych z ideą zrównoważonego rozwoju w przedsiębiorstwach. Poszczególne grupy stanowisk w celach badawczych przyporządkowano do jednego z pięciu obszarów tworzenia zielonych miejsc pracy w przedsiębiorstwach (schemat 8). Tym samym uzyskano narzędzie pozwalające w dalszych badaniach na obiektywną i samodzielną wypowiedź osobom, które autor poprosił o udzielenie odpowiedzi w zakresie problematyki związanej z identyfikacją ZMP.

Można dokonać zróżnicowania zielonych miejsc pracy w oparciu o:

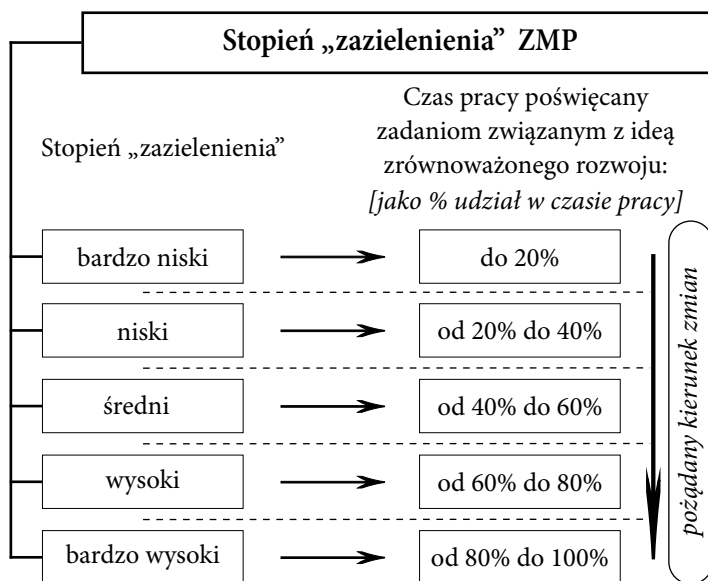
- dostęp w przedsiębiorstwie do szkoleń (zielone kompetencje ze względu na dynamiczny rozwój technologii środowiskowych ulegają stosunkowo szybkiej dewaluacji, a więc brak możliwości aktualizowania kompetencji przez pracowników będzie przyczyniał się do słabszej pod względem jakości oceny zielonych miejsc pracy),
- różne formy oddziaływań na postawy i zachowania środowiskowe pracowników (uwzględnianie w systemie motywowania problematyki związanej ze środowiskiem naturalnym, ukierunkowanej na kreowanie odpowiednich postaw i zachowań środowiskowych pracowników, świadczyć będzie o dążeniu przez przedsiębiorców do wysokiej jakości zielonych miejsc pracy),
- wdrożenie w przedsiębiorstwie standardu zarządzania ryzykiem środowiskowym (jak wskazywano w rozdziale 3.2, system taki może przyczynić się do znaczącej jakościowej poprawy kompetencji pracowników),
- skalę czasu pracy, jaką zajmują zadania ukierunkowane na problematykę środowiskową (stopień „zazielenienia” miejsca pracy).



Schemat 8. Zadania związane z zielonymi miejscami pracy

Źródło: opracowanie własne.

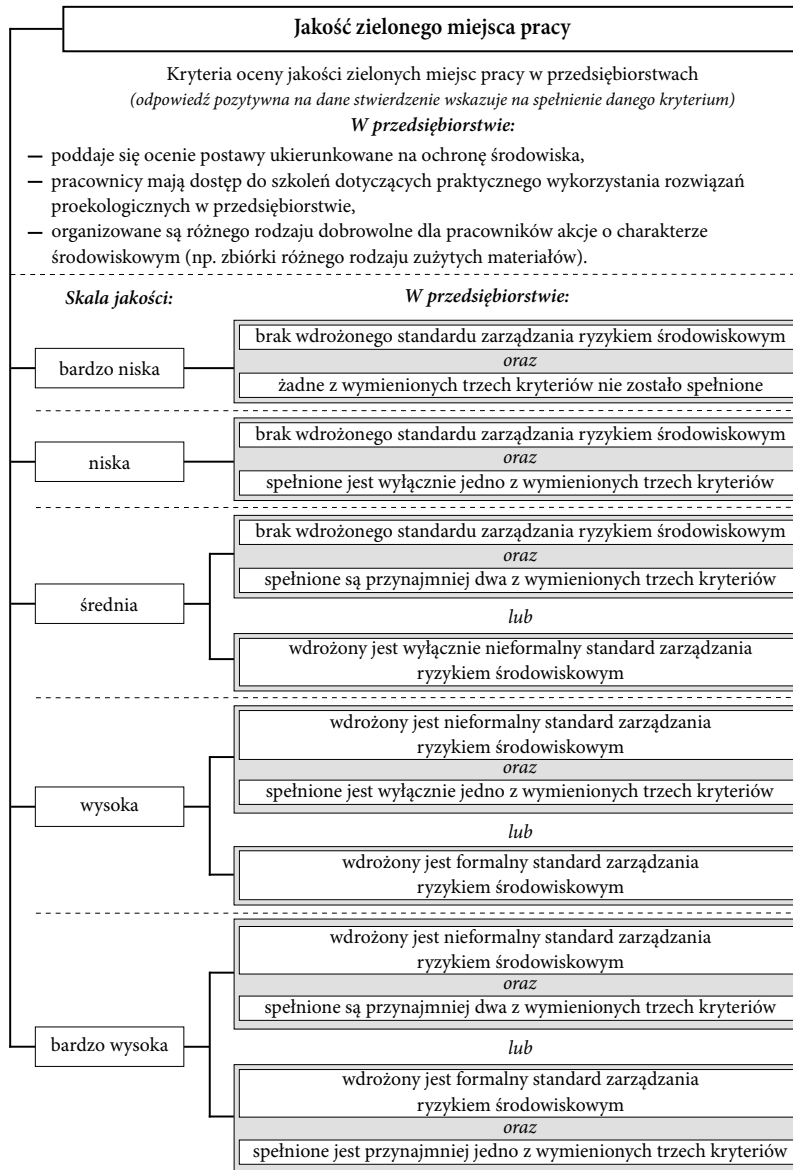
Na podstawie wskazanych cech można określić zarówno stopień „zazielenienia” oraz jakość ZMP. W pierwszym przypadku istotne staje się pozyskanie informacji o czasie pracy, który jest poświęcany na danym stanowisku pracy zadaniom związanym z ideą zrównoważonego rozwoju (schemat 9). W takiej kategoryzacji wraz z długością czasu przeznaczanego na wskazane zadania będzie wzrastał stopień „zazielenienia” omawianych miejsc pracy.



Schemat 9. Kategoryzacja zielonych miejsc pracy w oparciu o długość czasu pracy poświęcanego zadaniom związanym ze zrównoważonym rozwojem

Źródło: opracowanie własne.

Przedstawiona kategoryzacja ZMP w zakresie długości czasu poświęcanego zadaniom związanym ze zrównoważonym rozwojem pozwala poza samym wskazaniem stopnia zazielenienia miejsc pracy na wykazanie, czy na obecnie funkcjonujących w przedsiębiorstwach stanowiskach istnieją obszary zadań, które mogą podlegać „zazielenieniu”. Pozostałe z wymienionych cech pozwalają różnicować w przedsiębiorstwie jakość ZMP (schemat 10).



Schemat 10. Kategoryzacja jakościowa zielonych miejsc pracy

Źródło: opracowanie własne.

Jednym z czynników warunkujących jakość ZMP jest to, czy przedsiębiorstwo ma wdrożony standard zarządzania środowiskowego. Certyfikowane standardy są oceniane tutaj najwyżej ze względu na konieczność przestrzegania ściśle

określonych norm oraz podleganiu kontroli zewnętrznej w zakresie ich realizacji (rozdział 3.2). W przedsiębiorstwach je posiadających identyfikować będzie się najwyższej jakości zielone miejsca pracy.

### 3.5. Tworzenie zielonych miejsc pracy w gospodarce

Można wyróżnić dwie kluczowe grupy metod powstawania zielonych miejsc pracy w gospodarce. Oparte są na założeniu, iż w przedsiębiorstwie zachodzą zmiany ukierunkowane na poprawę dotychczasowego stanu oddziaływania na środowisko naturalne. Głównymi aspektami różniącymi metody tworzenia ZMP są mierniki brane pod uwagę przy określaniu ich powstania.

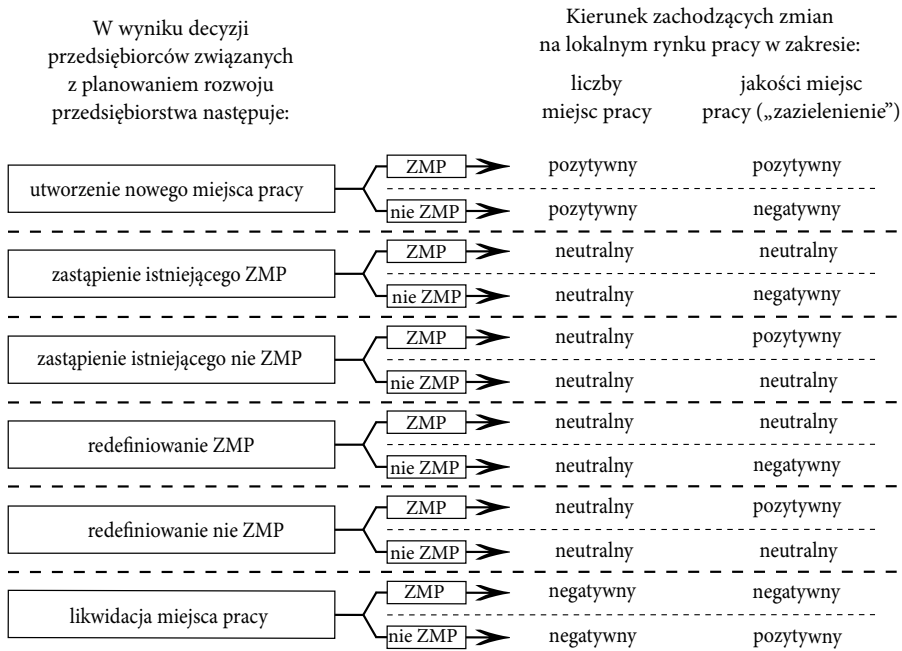
W pierwszej grupie metod tworzenia ZMP następuje ich wartościowanie w oparciu o wysokość poniesionych inwestycji na utworzenie tak specyficznego miejsca pracy. Przy określaniu poziomu inwestycji niezbędnych do utworzenia zielonych miejsc pracy pomijane są koszty bieżące związane z eksploatacją tych miejsc pracy, takie jak np. wynagrodzenie za pracę, czy też zużycie zasobów związanych z wykonywaniem czynności zawodowych. Stąd też w przypadku działań inwestycyjnych dochodzi do utworzenia zielonego miejsca pracy poprzez poniesienie stosownych nakładów finansowych na utworzenie nowego miejsca pracy bądź też modernizację obecnych stanowisk pracy. Celem ponoszonych wydatków jest zmniejszenia negatywnego oddziaływania na środowisko naturalne dotychczasowego miejsca pracy, a ujmując to w szerszym stopniu całego podmiotu gospodarczego na środowisko naturalne. Zielone miejsca pracy mogą powstać także na skutek działań bezinwestycyjnych. Są one ukierunkowane na wzrost liczby ZMP w istniejących przedsiębiorstwach poprzez optymalizację wykorzystania dostępnej bazy miejsc pracy. W takim przypadku dochodzi do zmiany jakościowej kompetencji pracownika bez konieczności doposażenia danego stanowiska pracy w nowe urządzenia.

W drugiej z kolei klasyfikacji bierze się pod uwagę zmiany ilościowe miejsc pracy na lokalnym rynku pracy wywołane powstawaniem nowych miejsc pracy, likwidacją dotychczasowych miejsc pracy, ich zastępowaniem bądź też redefiniowaniem. Wskazane przekształcenia skutkują wzrostem, pozostaniem bez zmian bądź też spadkiem udziału zielonych miejsc pracy w strukturze lokalnego rynku pracy. Jednocześnie możliwa jest ocena charakteru zachodzących zmian w kontekście „zazielenienia” danego lokalnego rynku pracy. Do korzystnych zmian jakościowych w zakresie struktury rynku pracy, jak wynika ze schematu 11, dochodzi w przypadku wzrostu udziału ZMP w ogóle miejsc pracy. W pozostałych przypadkach dochodzi do braku zmian lub też mają negatywny charakter.

Najkorzystniejsza sytuacja w zakresie rynku pracy, zarówno pod względem liczby miejsc pracy, jak i ich odpowiedniego charakteru pod względem zielonej gospodarki następuje wówczas, gdy zostaje utworzone nowe zielone miejsce



pracy. Do takiej sytuacji dochodzi, gdy w danym podmiocie suma miejsc pracy wzrasta o X miejsc pracy w stosunku do stanu wyjściowego. W efekcie ma to dodatni wpływ na liczbę miejsc pracy na lokalnym rynku pracy (schemat 11).



Schemat 11. Zmiany jakościowe i ilościowe na lokalnym rynku pracy wynikające z decyzji przedsiębiorców w zakresie rozwoju działalności gospodarczej

Źródło: opracowanie własne.

Jakościowa zmiana miejsc pracy ukierunkowana na „zazielenienie” lokalnego rynku pracy występuje również w przypadku zastąpienia, redefiniowania bądź też likwidacji dotychczas „niezielonego” miejsca pracy. Dostrzec należy jednakże, iż sposób utworzenia ZMP może wywierać wpływ na zmianę liczby miejsc pracy na danym lokalnym rynku pracy.

Brak wpływu na zmiany ilościowe na lokalnym rynku pracy obserwować można wówczas, gdy dochodzi w danym podmiocie gospodarczym do zastąpienia bądź też redefiniowania istniejącego już miejsca pracy. W pierwszym z wymienionych przypadków następuje likwidacja miejsca pracy charakteryzującego się uciążliwością dla środowiska naturalnego. Likwidowane stanowisko pracy jest zbędne ze względu na zachodzące zmiany w przedsiębiorstwie. W takim podmiocie równocześnie tworzy się ZMP. Tym samym bilans oddziaływań podmiotu gospodarczego na strukturę ilościową miejsc pracy na lokalnym rynku pracy jest

neutralny. Z kolei, jeżeli chodzi o redefiniowanie dotychczasowego miejsca pracy nie będzie żadnej widocznej zmiany w ilościowych przekształceniach liczby miejsc pracy na rynku pracy. Utworzenie takim sposobem ZMP wiązać będzie się głównie ze zmianą wykonywanych czynności zawodowych przez pracownika, których podstawową cechą będzie wywieranie mniejszej presji na środowisko naturalne niż miało to miejsce dotychczas. Aby prawidłowo wykonywać swoją pracę, pracownik musi zostać wyposażony w odpowiednie zielone kompetencje.

W omawianej grupie metod wyróżnia się również sposób, który wpływa niekorzystnie na ilościową liczbę miejsc pracy na lokalnym rynku pracy. Sposób ten wiąże się z likwidacją przez przedsiębiorcę kilku miejsc pracy negatywnie wpływających na stan oraz jakość środowiska naturalnego i utworzeniem w ich miejsce znacznie mniejszej liczby nowych miejsc pracy tzw. „zielonych”. W tym przypadku może również dojść do likwidacji niekorzystnych z punktu widzenia środowiska miejsc pracy i nieutworzenia w ich zastępstwie żadnego, innego miejsca pracy. Obie z wymienionych sytuacji są korzystne dla procesu „zazielenienia” gospodarki. Mogą jednakże niekorzystnie wpływać na sytuację na lokalnym rynku pracy, gdyż zmniejszy się ogólna liczba dostępnych miejsc pracy (np. wzrost bezrobocia, przejście części osób do grupy osób nieaktywnych zawodowo).

Opisane powyżej sposoby tworzenia zielonych miejsc i ich wpływ na sytuację na lokalnym rynku pracy są hipotetyczne. W rzeczywistości na rynku pracy w określonym czasie dochodzi pod wpływem procesów tworzenia bądź likwidacji miejsc pracy do bardziej powiązanych interakcji. Można założyć, iż utworzenie nowego zielonego miejsca pracy może z jednej strony przyczynić się do utworzenia kolejnych zielonych miejsc pracy w wyniku efektu ciągnięcia. Z drugiej zaś strony może dojść do zmniejszenia liczby miejsc pracy „niezielonych”, które staną się zbędne dla prowadzenia działalności gospodarczej. Może dojść również do zajścia jednocześnie obu wspomnianych sytuacji, gdzie końcowy bilans ilościowy miejsc pracy może być zarówno dodatni, jak i ujemny. Stąd też badając zależności na rynku pracy spowodowane tworzeniem zielonych miejsc pracy, należy uwzględniać wielokierunkowość zachodzących powiązań.



## Rozdział IV

# LOKALNY RYNEK PRACY JAKO OBSZAR REALIZACJI KONCEPCJI ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

### 4.1. Koncepcja lokalnego rynku pracy

Rynek pracy cechuje się ściśle określonym przestrzennym zakresem oddziaływania wpływającym na jego ukształtowanie, zarówno od strony podażowej, jak i popytowej. W zależności od zasięgu działania wyróżnia się lokalne, regionalne, krajowe oraz międzynarodowe rynki pracy (Organiściak-Krzykowska, Cicha-Nazarczuk, 2015). Najmniejszą strukturą we wskazanym zestawieniu są lokalne rynki, których wielkość jest uwarunkowana czasem dojazdu do pracy. W oparciu o wskazane kryterium najczęściej przeprowadza się delimitację przestrzennego ukształtowania wielkości rynków pracy (Casado-Diaz, Coombes, 2011: 7–32).

W przypadku Polski, określając granice lokalnych rynków pracy nie przeprowadza się delimitacji w oparciu o czas dojazdu do i z pracy. Są one odgórnie wyznaczone za pomocą granic administracyjnych i wynikają z tradycji oraz topografii terenu. W literaturze przedmiotu można spotkać się ze stwierdzeniem, iż takie struktury mogą nie być zbyt trafnymi obszarami do przeprowadzania analizy pomiędzy popytem a podażą pracy. Pomimo tego, liczni badacze w swoich pracach przyjmują powiat jako lokalny rynek pracy, podkreślając zarazem niedoskonałość takiego ujęcia. Z takim ujęciem można spotkać się między innymi u E. Kryńskiej (Kryńska, 2010: 91) oraz T. Misiaka i T. Tokarskiego (Misiak, Tokarski, 2012: 68–89).

Lokalny rynek jako pojęcie badawcze doczekał się licznych interpretacji. Kilka z wybranych definicji pojawiających się w literaturze przedmiotu prezentuje tabela 4. Wspólną cechą prezentowanych koncepcji odnośnie do lokalnego rynku pracy jest to, iż odwołują się do miejsca zamieszkania osoby podejmującej zatrudnienie.

Tabela 4. Wybrane ujęcia koncepcyjne lokalnego rynku pracy

Autor/-rzy/rok	Najważniejsza teza/-y definicji
The War Manpower Commission, USA lata 40. XX w.	<ul style="list-style-type: none"> <li>osoby pracujące mogą zmienić pracę bez konieczności zmiany miejsca zamieszkania;</li> </ul>
J. F. B. Goodman 1970 r.	<ul style="list-style-type: none"> <li>granica lokalnego rynku pracy bardzo rzadko przekraczana w ramach codziennych dojazdów do pracy;</li> <li>duże nasilenie codziennych dojazdów do pracy na lokalnym rynku pracy (brak możliwości podziału na mniejsze rynki pracy);</li> </ul>
T. Szumlicz 1993 r.	<ul style="list-style-type: none"> <li>powinien odpowiadać zakresem zasięgowi terytorialnemu wzajemnego oddziaływania podaży i popytu na siłę roboczą;</li> </ul>
US Department of Labor 2003 r.	<ul style="list-style-type: none"> <li>ekonomicznie zintegrowany obszar geograficzny;</li> <li>możliwa zmiana zatrudnienia bez zmiany miejsca zamieszkania;</li> <li>zatrudnienie możliwe w akceptowalnej odległości;</li> </ul>
M. Góra, U. Sztanderska 2006 r.	<ul style="list-style-type: none"> <li>czas dojazdu do pracy jest krótki – nie stanowi istotnej bariery zatrudnienia (ze względu na brak danych o dojazdach do pracy obszar ten utożsamiają z powiatem);</li> </ul>
E. Kryńskiej 2010 r., T. Misiaka i T. Tokarskiego 2012 r.	<ul style="list-style-type: none"> <li>lokalny rynek pracy stanowi dany powiat, czyli taka struktura administracyjna dla której funkcjonują powiatowe urzędy pracy.</li> </ul>

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Goodman, 1970: 179–186; Szumlicz 1993: 88–93; US Department of Labor, 2003; Góra, Sztanderska, 2006: 9; Kryńska, 2010: 91; Misiak, Tokarski, 2012: 68–89.

Biorąc pod uwagę powyżej przedstawione definicje lokalnego rynku pracy, autor dla potrzeb niniejszej monografii przyjmuje, iż lokalny rynek pracy określany jest jako ekonomicznie zintegrowany obszar geograficzny, w ramach którego zamieszkująca ludność może znaleźć zatrudnienie bądź je zmienić bez konieczności zmiany miejsca zamieszkania. Rynek taki zostanie utożsamiony z powiatem. Można wymienić jeszcze mniejsze struktury na przykładzie Polski, do których należą gminy, ale zdaniem autora byłoby to zbyt duże rozdrobnienie w aspekcie badawczym. Ponadto, między poszczególnymi gminami w powiatach dochodzi do większej alokacji pracowników podróżujących, z i do pracy, niż w przypadku takiej wymiany między powiatami. Autor dostrzega wady takiego ujęcia, jednakże w przeprowadzonym badaniu nie będą one negatywnie rzutować na ich wynik. Wprost przeciwnie, w przypadku badania zielonych miejsc pracy na wytypowanym lokalnym rynku pracy takie czynniki, jak tradycja, czy też topograficzne ukształtowanie terenu będą odgrywać ważne role społeczne i środowiskowe w procesie budowania zielonej gospodarki.

## 4.2. Lokalny rynek pracy wobec idei zrównoważonego rozwoju

Lokalny rynek pracy to ściśle określony obszar, na którym następuje w najskuteczniejszy sposób wdrażanie w gospodarkę idei zrównoważonego rozwoju. Rynek ten jest położony u samej podstawy hierarchii budowania większych struktur rynkowych (regionalnych, krajowych, międzynarodowych). Taka uprzywilejowana sytuacja sprawia, iż zgodnie z koncepcją rozwoju lokalnego E. J. Blakely'ego, to właśnie od lokalnego rynku pracy, czyli oddolnej struktury, zaczną następować zmiany rozwojowe. Najważniejszą rolę przy takich przeobrażeniach będą odgrywać lokalne zasoby pracy oraz dostępność na danym obszarze odpowiednich zasobów naturalnych. Sam rozwój z kolei musi być oparty na relacjach partnerskich, których gwarantem jest występowanie silnego kapitału społecznego<sup>1</sup>.

Dzięki podejmowaniu decyzji w sposób partnerski, czyli współuczestniczeniu w decydowaniu o rozwoju lokalnego rynku pracy samorządu, instytucji lokalnych oraz sektora prywatnego w sposób kompleksowy można nie tylko zidentyfikować problemy danej struktury, ale także wdrażać skuteczne rozwiązania mające na celu przeciwdziałać danemu problemowi (Ziomek, 2009: 199–214). Partnerstwa mogą wspierać zatrudnienie, usuwać problemy z niską jakością edukacji, brakiem motywacji do pracy i niewystarczającą liczbą miejsc pracy (Ziomek, 2013: 122). Wskazana rola partnerstwa w rozwoju lokalnego rynku pracy leży u podstaw zrównoważonego rozwoju.

Poprzez partnerstwa na lokalnym rynku pracy, dzięki efektowi synergii kapitału społecznego, gospodarczego i środowiskowego, idea zrównoważonego rozwoju staje się częścią rozwoju społeczności lokalnych. Jakość oraz sposób realizacji założeń tej idei będą zależały od społeczności lokalnej, a zwłaszcza od poziomu świadomości w zakresie ochrony środowiska, jaką będzie się cechowała. Stąd też płaszczyzna społeczna<sup>2</sup>, a zwłaszcza odpowiednio stymulowane w niej zmiany będą wpływać na aprobatę bądź dezaprobatę rozwoju współczesnych rynków w kierunku zielonej gospodarki. Oznaką wyrażenia zgody przez społeczności lokalne na zmiany w zakresie dotychczasowych sposobów gospodarowania będzie powstawanie nowych zielonych miejsc pracy.

Z czasem lokalne rynki pracy, odpowiednio stymulowane w zakresie zielonej gospodarki, zarówno przez struktury wewnętrzne, rozumiane pod postacią różnych partnerstw, jak i struktury zewnętrzne (m.in. państwo, które tworzy prawo) będą mogły przekształcić się w zrównoważone rynki pracy (*sustainable labour*

<sup>1</sup> W niniejszej monografii poprzez silny kapitał społeczny należy rozumieć wysoką aktywność społeczną w postaci zaangażowania się społeczności lokalnej w różnego rodzaju organizacje, w tym w szczególności te, które obejmują swoją tematyką problemy związane z ochroną środowiska, rynkiem pracy i dziedzictwem kulturowym danej społeczności lokalnej.

<sup>2</sup> Płaszczyzna społeczna stanowi tło kształtowania się mechanizmów wewnętrznej integracji wobec określonych problemów np. środowiskowego.

*market*). Takie rynki pracy będą ukierunkowane przede wszystkim na pracowników, a zwłaszcza na zapewnienie im prawa do bezpieczeństwa pracy i zatrudnienia oraz zabezpieczenia społecznego (Ernst, 2010). Wskazuje się, iż zrównoważony rynek pracy w przeciwieństwie do rynku pracy w tradycyjnym znaczeniu nie będzie traktował pracowników tak, jak traktuje się produkty rynkowe (Szaban, 2013: 40–41). Rynek taki będzie umożliwiał wszechstronny rozwój kwalifikacji pracownikom w odpowiednio ukształtowanym systemie edukacyjnym reagującym na bieżąco na potrzeby wysuwane przez rynek pracy.

### 4.3. Polityka rynku pracy i zatrudnienia w procesie „zazielenienia” gospodarki

W zależności od realizowanego modelu polityka rynku pracy może pełnić funkcję substytucyjną wobec polityki gospodarczej (substytucyjny model polityki rynku pracy) lub dopełniającą prozatrudnieniową politykę gospodarczą danego państwa (komplementarny bądź też zintegrowany model polityki rynku pracy) (Kryńska, 2001: 37). Tak w jednym, jak i drugim zakresie polityka rynku pracy ma charakter mikroekonomiczny, gdyż posługuje się ściśle określonymi i wyspecjalizowanymi instrumentami (narzędziami), za pomocą których dostosowuje strukturę podaży pracy do struktury popytu (Kwiatkowski, 2002a: 335–356; Wiśniewski, Wojdyło-Preisner, 2014: 26).

Polityka rynku pracy w procesie „zazielenienia” się gospodarki pod wpływem idei zrównoważonego rozwoju będzie stała w obliczu licznych wyzwań. Należy wśród nich wymienić w szczególności problemy związane z podażą pracy (przede wszystkim z zapewnieniem odpowiednio wykwalifikowanych pracowników do obsadzenia zielonych miejsc pracy), koniecznością poprawy wzrostu mobilności zasobów pracy, zarówno w wymiarze terytorialnym, jak i strukturalnym (zielone miejsca pracy mają charakter lokalny, co oznacza że są ściśle powiązane z lokalnymi problemami środowiskowymi bądź też występowaniem odpowiednich surowców na danym obszarze), czy też z pozyskaniem źródeł kapitału niezbędnego do tworzenia nowych zielonych miejsc pracy.

Ze względu na wskazane powyżej wyzwania, najważniejszą rolę w zmianach w kierunku zielonej gospodarki będzie odgrywać aktywna polityka rynku pracy. Do podstawowych funkcji tej polityki rynku pracy należy zaliczyć aktywizację zawodową bezrobotnych oraz zmniejszanie różnic między strukturą podaży i popytu na pracę, a co za tym idzie wpływanie na wielkość zatrudnienia i bezrobocia. Dochodzi również do weryfikacji gotowości do pracy deklarowanej przez bezrobotnych (Kwiatkowski, 2002b: 301–302; Wiśniewski, Jackowska, 2018: 23–31). Szczególną rolę dla rozwoju zielonej gospodarki będą pełniły takie narzędzia aktywnej polityki rynku pracy jak szkolenia, subwencjonowanie zatrudnienia oraz

poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy. Wykorzystanie tych instrumentów da pożądane rezultaty tylko, gdy polityka rynku pracy w zakresie lokalnym będzie kreowana w sposób dopasowany do właściwości danego obszaru i jego potrzeb społecznych w zakresie uwarunkowań środowiska naturalnego.

Pasywna polityka rynku pracy dotyczy w głównej mierze łagodzenia skutków bezrobocia i jest realizowana przez wypłatę świadczeń z tytułu bezrobocia (Kryńska, 2004: 43–44; Wiśniewski, Maksim, 2017: 19). Z punktu widzenia zrównoważonego rozwoju polityka tego rodzaju powinna być marginalizowana, gdyż nie wpływa na rozwój zielonej gospodarki, a tym samym na powstawanie zielonych miejsc pracy i na rozwój kompetencji potencjalnych pracowników w tym kierunku.

Polityka zatrudnienia ma charakter makroekonomiczny i oparta jest na działaniach polityki gospodarczej związanych z polityką budżetową, pieniężną, finansową oraz inwestycyjną. Działania podejmowane w tych sferach mogą wzmacniać przechodzenie gospodarki w kierunku bardziej zrównoważonej (Frączek, 2015: 45–47). Polityka zatrudnienia oznacza taką działalność, która polega na tworzeniu oraz realizacji programu potrzebnej liczby miejsc pracy wykorzystującego istniejące zasoby pracy (Turnowiecki, 2002: 95). Podobnie, jak w przypadku zrównoważonego rozwoju celem takiej polityki jest dążenie do osiągnięcia pełnego zatrudnienia. Aspekt ten jest różnie określany w literaturze przedmiotu.

Zgodnie z problematyką zrównoważonego rozwoju prawidłowo realizowana polityka rynku pracy oraz polityka zatrudnienia, odpowiadając na współczesne wyzwania rozwoju powiązane z ochroną środowiska, powinny sprzyjać powstawaniu zielonych miejsc pracy. Aspekt ten zostanie zweryfikowany podczas badań własnych.

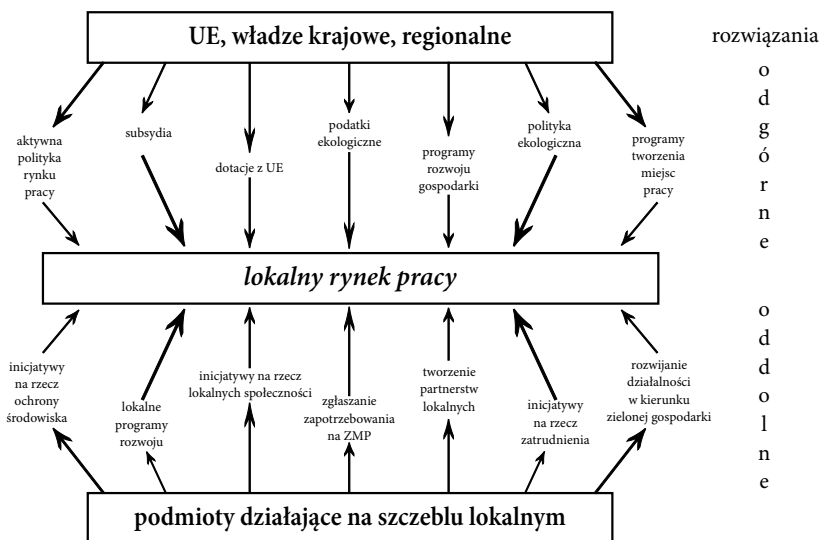
#### **4.4. Determinanty tworzenia zielonych miejsc pracy na lokalnym rynku pracy**

Prowadzona polityka gospodarcza na szczeblu kraju, regionu oraz lokalnym w powiązaniu z polityką ekologiczną tworzą podstawy dla polityki zatrudnienia i polityki rynku pracy w zakresie zielonej gospodarki. Stąd też determinanty tworzenia ZMP należy rozpatrywać pod względem prowadzonej na danym obszarze polityki ekologicznej. W zależności od jej ukierunkowania może sprzyjać powstawaniu zielonych miejsc pracy bądź nie dopuszczać do tego. Jej sukces zależy od powiązania działań podejmowanych odgórnie (na szczeblu UE, rządowym, czy też regionalnym) z inicjatywami podejmowanymi oddolnie przez różnego rodzaju podmioty działające na szczeblu lokalnym. W świetle obecnie zachodzących zmian w zakresie obowiązujących strategii rozwoju w Polsce (rozdział 1.5) może dojść do wystąpienia sytuacji, iż działania podejmowane na poszczególnych szczeblach nie będą skorelowane ze sobą. Do głównych determinant wpływających na powstawanie ZMP należy zaliczyć:



- strukturę oraz wielkość wydatków ukierunkowanych na ochronę środowiska,
- charakter podejmowanych działań realizowanych w ochronie środowiska,
- przyjęty i realizowany kierunek strategii polityki ekologicznej,
- tzw. wymuszony import, czyli import niezbędny *sensu stricto* (sytuacja taka powstaje, kiedy polityka ekologiczna przyczynia się do rozwoju zielonej gospodarki na danym obszarze lokalnym bądź też całego kraju i w związku z tym wzrasta zapotrzebowanie na urządzenia służące do ograniczania zanieczyszczeń, które nie są produkowane w danym kraju i tym samym wymagają importu z zagranicy),
- poziom bezrobocia oraz jego charakter sektorowy, regionalny i strukturalny,
- ogólne warunki gospodarcze, w jakich realizowane są działania zmierzające do ochrony środowiska,
- popyt w gospodarce na produkty i usługi prośrodowiskowe,
- poziom konkurencyjności gałęzi przemysłu wprowadzających rozwiązania prośrodowiskowe (Kamieniecki, 2003: 13–17).

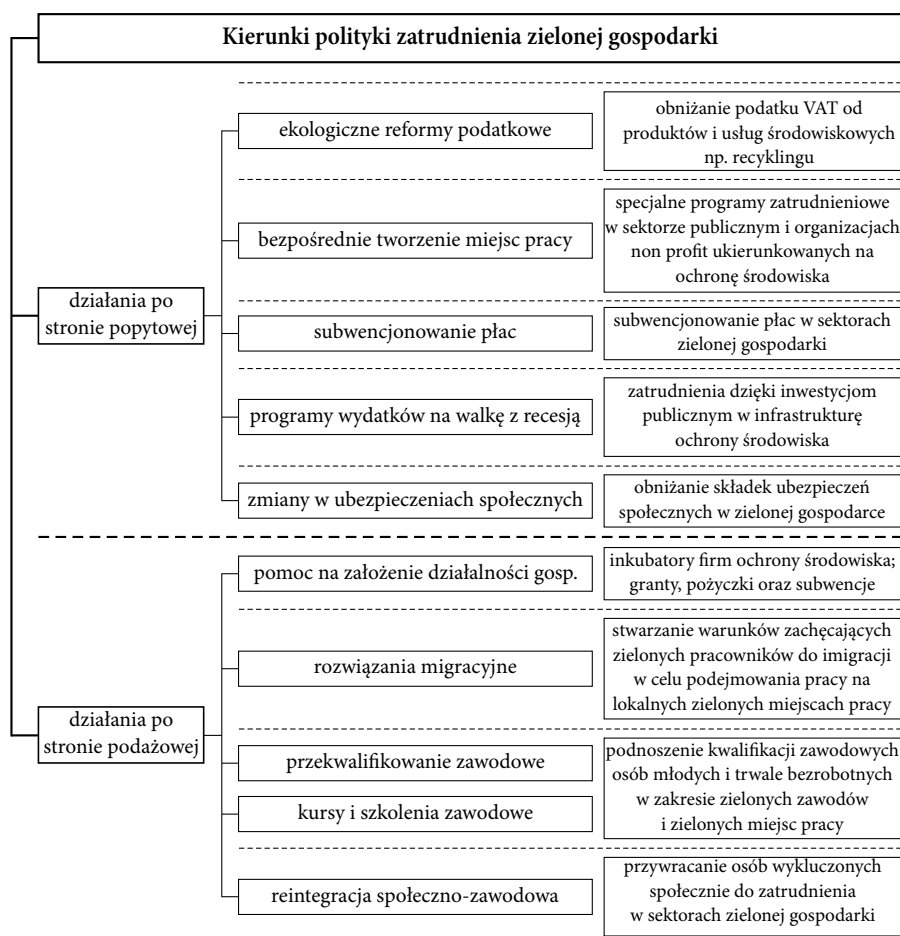
Wspólną płaszczyzną, na której dochodzi do integrowania jednych i drugich inicjatyw jest lokalny rynek pracy (schemat 12). Na tym poziomie dochodzi do asymilacji odgórnie podejmowanych wysiłków ukierunkowanych na wzrost ochrony środowiska z lokalnymi potrzebami społecznymi oraz środowiskowymi. Wynikiem takiej konfrontacji może być powstawanie zielonych miejsc pracy.



Schemat 12. Odgórne i oddolne działania kształtujące lokalny rynek pracy w zielonej gospodarce

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Organiściak-Krzykowska, 2013a: 11–38; Wiśniewski i in., 2015; Wiśniewski, Maksim, 2015: 157–166; Kudłacz, 2015: 165–176.

Zintegrowanie celów ochrony środowiska i zatrudnienia ze względu na konieczność pogodzenia interesów wielu stron (UE, rządowej, lokalnych) nie jest łatwym zadaniem. Niemniej jednak można wskazać na pewne kierunki dotychczasowo podejmowanych działań, wspieranych przez rządowe oraz lokalne struktury, które mogą przełożyć się na wzrost liczby ZMP na lokalnych rynkach pracy. Wskazuje się tutaj szczególnie na działania w zakresie kierunków polityki zatrudnienia oraz polityki ekologicznej, a także zaznacza się rolę innych polityk, zarówno sektorowych, jak i ponadsektorowych dla budowania zielonej gospodarki (Kamieniecki, 2003: 10).



Schemat 13. Kierunki polityki zatrudnienia związane z ochroną środowiska

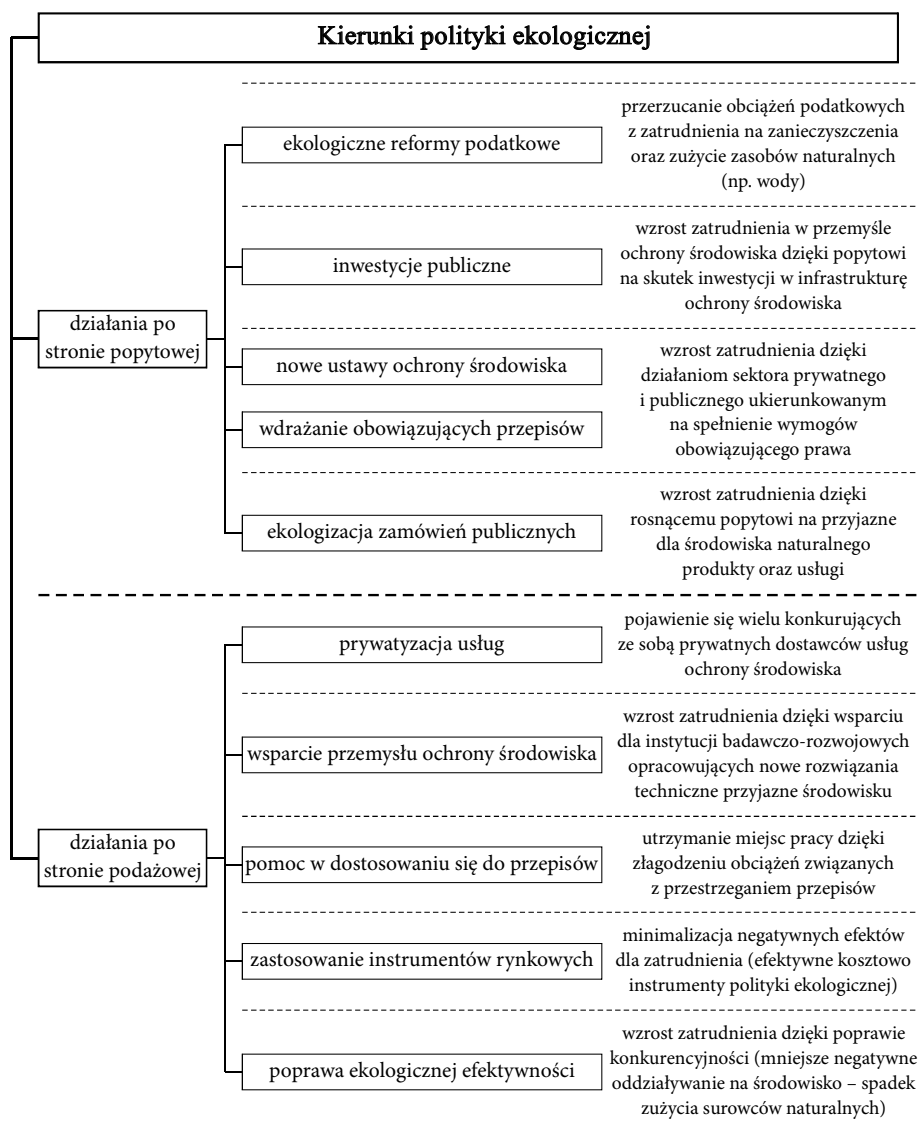
Źródło: opracowanie własne na podstawie: Kamieniecki, 2003: 10; Wiśniewski, Dolny, 2008; Wiśniewski, 2011: 15–33; Organiściak-Krzykowska, 2013b: 11–36; Organiściak-Krzykowska, Machnis-Walasek, 2014: 61–75.

Integracja celów środowiskowych z celami zatrudnieniowymi może odbywać się poprzez działania po stronie popytowej oraz podażowej (schemat 13). Z punktu widzenia obecnego kształtu rynku pracy w Polsce, gdzie bezrobocie w niektórych regionach jest niskie, istotnym wyzwaniem staje się coraz częściej aktywizacja zawodowa osób dotychczas pozostających z różnych przyczyn poza rynkiem pracy, czy też problematyka pozyskania niezbędnych pracowników poprzez instrumenty zachęcające do migracji na dane obszary pracowników cechujących się odpowiednimi kompetencjami.

Można obserwować wzrost liczby działań po stronie popytowej w zakresie kreowania systemu podatkowego ukierunkowanego na ochronę środowiska. Działania tego typu skupiają się na ukształtowaniu odpowiednich postaw i zachowań społecznych poprzez zastosowanie pozytywnych bądź też negatywnych bodźców finansowych. Część spośród takich inicjatyw podejmowana jest na szczeblu Unii Europejskiej, przez co w wyniku implementacji trafia do prawodawstwa krajowego.

Prowadzenie polityki ekologicznej, której kierunek nadają stosowne zapisy w dokumentach strategicznych również ma bardzo istotną rolę dla budowania zielonej gospodarki i tworzenia związanych z nią zielonych miejsc pracy. Na podstawie analizowanych strategii rozwoju kraju (rozdziale 2.5) można wskazać na działania po stronie popytowej i podażowej polityki ekologicznej wpływające na tworzenie ZMP na lokalnych rynkach pracy (schemat 14). Działania te jednocześnie wskazują na istotną rolę kreowania prawodawstwa na podejmowane przez przedsiębiorstwa decyzje, w tym te, które dotyczą problematyki zrównoważonego rozwoju.

Polityki sektorowe (ukierunkowane na rozwój określonych sektorów gospodarki, np. energetyki odnawialnej, rolnictwa ekologicznego) i ponadsektorowe (obejmujące swoim działaniem ogół podmiotów gospodarki narodowej, np. polityka w zakresie emisji CO<sub>2</sub>) będą wpływać na tworzenie zielonych miejsc pracy poprzez wdrażanie strategii związanych ze zrównoważonym rozwojem. W omawianym przypadku najważniejszą rolę w Polsce dla tworzenia ZMP będą odgrywać polityki sektorowe ukierunkowane do zidentyfikowanych sektorów zielonej gospodarki (rozdział 5.2). Sektory te są kluczowe dla wdrażania na poziomie lokalnym idei zrównoważonego rozwoju na obecnym poziomie realizacji drogi do zielonej gospodarki.



Schemat 14. Kierunki polityki ekologicznej wpływającej na wzrost liczby zielonych miejsc pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Kamieniecki, 2003: 11; Staniszevska, Wyrwiczka, 2012: 222–230; Pyter, 2012: 105–119; Kiełczewski, 2013: 147–155; Śleszyński, 2014: 54–56; Wyszkowska, Rogalewska, 2014: 36; Sitek, 2017: 115–128.

## 4.5. Rola interesariuszy lokalnych w kształtowaniu zielonego rynku pracy

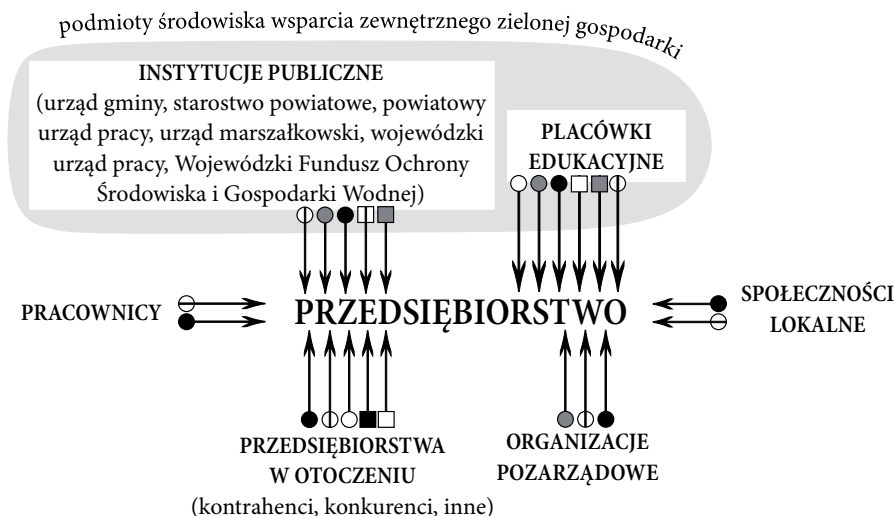
Interesariusze<sup>3</sup> lokalni mogą wpływać na przedsiębiorstwa, zarówno pozytywnie, jak i negatywnie w zakresie dążenia do określonych zmian. Siła takiego wpływu zależy zarówno od aktywności w tym zakresie poszczególnych podmiotów, jak i od osób zarządzających przedsiębiorstwem. Podmioty te mogą również wzajemnie na siebie oddziaływać, wskazując na konieczność działań w określonym kierunku. W przypadku urzędów, zwłaszcza lokalnych, zauważalne jest również to, iż mogą przyczyniać się do kreowania określonej świadomości środowiskowej w społeczeństwie, jednakże takie zabiegi, jak pokazuje chociażby przykład edukacji są niejednokrotnie odłożone w czasie. Problematykę oddziaływania interesariuszy na przedsiębiorstwo w zakresie zrównoważonego rozwoju przedstawia schemat 15.

Instytucje publiczne oraz placówki edukacyjne ze względu na znaczącą liczbę interakcji z przedsiębiorstwem w zakresie problematyki związanej z zieloną gospodarką, w niniejszej monografii nazywane będą dalej podmiotami środowiska wsparcia zewnętrznego zielonej gospodarki. Wszyscy wskazani na schemacie 15 interesariusze mogą oddziaływać na przedsiębiorstwo w zakresie zrównoważonego rozwoju poprzez kontrolowanie czy przestrzegają prawo oraz nabywanie bądź też nie danych produktów i usług. O ile druga ze wspomnianych form uzależniona jest wyłącznie od preferencji nabywcy oraz trzymania się ściśle określonej polityki zakupowej, o tyle w przypadku kontrolowania przestrzegania prawa przez dany podmiot gospodarczy występują znaczące różnice między poszczególnymi interesariuszami. Wynikają one przede wszystkim z relacji, jaka zachodzi między nimi a danym przedsiębiorstwem oraz możliwości sprawowania samej kontroli. W związku ze wskazanym faktem w największym stopniu instytucje publiczne mogą kontrolować przedsiębiorstwa, czy przestrzegają prawa (zwłaszcza w zakresie norm związanych z ochroną środowiska). W przypadku pozostałych interesariuszy obszar kontroli jest bardzo zawężony i jest związany z zachodzącymi interakcjami (np. pracownik może weryfikować przestrzeganie prawa pracy, kontrahent fakt wykonania danego produktu lub usługi o odpowiedniej jakości).

Istotnym instrumentem ujętym na schemacie 15, a mogącym bezpośrednio wspierać zmianę przedsiębiorstw w kierunku zrównoważonego rozwoju są zielone zamówienia publiczne. Problematyka ta została wspomniana w rozdziale 2.5. Ze względu na ściśle określone kryteria obowiązujące na obszarze całej UE przedsiębiorstwa mogą wprowadzać w zakresie oferowanych produktów i usług takie zmiany, które przyczynią się do ich zrównoważonego rozwoju.

<sup>3</sup> Mianem interesariusza należy określać wszelkie podmioty (osoby, społeczności, organizacje oraz instytucje), które mogą wpływać na przedsiębiorstwo lub też pozostają pod wpływem jego działalności (Masztalerz, 2014: 69–73; Sławińska, Symela, 2014: 102).

Poszczególne przedstawione oddziaływania interesariuszy mogą cechować się zarówno pozytywnym, jak i negatywnym wpływem na rozwój przedsiębiorstwa w obszarze zielonej gospodarki. Dany charakter działań będzie ściśle związany z intencją interesariusza i podjętymi przez niego działaniami.



Oddziałują na przedsiębiorstwo poprzez:

- ⊖ → kontrolowanie przestrzegania prawa (różne formy wpływu)
- → kształcenie obecnej i przyszłej kadry pracowniczej
- → kształtowanie i promowanie odpowiednich postaw środowiskowych w społeczeństwie
- → nabywanie danych produktów i usług
- → kształtowanie prawnej rzeczywistości
- → opracowywanie nowych rozwiązań technologicznych
- → zielone zamówienia publiczne
- → konkurowanie na rynku o pracowników, surowce, klientów

Schemat 15. Główne sposoby oddziaływania interesariuszy lokalnych i regionalnych na przedsiębiorstwo w zakresie problematyki zrównoważonego rozwoju

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Burzyńska, Fila, 2007: 31–85; Burzyńska, 2012; Marcinişzyn, 2012: 97–104; Czajka, 2014: 179–191; Nowak, 2014: 124–140; Rakoczy, 2017: 81–156.



## Rozdział V

# SZACOWANIE ZATRUDNIENIA W ZIELONEJ GOSPODARCE

### 5.1. Bariery w szacowaniu zielonego zatrudnienia

Próby szacowania liczby ZMP w gospodarce nie przynoszą, jak dotąd, oczekiwanych rezultatów (Kassenberg, Śniegocki, 2014: 3–4). Wśród głównych przyczyn braku możliwości dokładnego oszacowania liczby ZMP w gospodarce należy wskazać:

- liczne, często wzajemnie się wykluczające definicje tak specyficznych miejsc pracy (problem ten poruszono w rozdziale 3.1),
- subiektywne podejście wielu badaczy do badanego problemu (przyjmowanie różnych kryteriów określających, czym są zielone miejsca pracy bez odpowiedniej ich parametryzacji),
- brak zrozumienia idei zielonej gospodarki i zielonych miejsc pracy (utożsamianie często takich miejsc pracy wyłącznie z określonymi produktami, które są ekologiczne),
- brak odpowiedniej sprawozdawczości statystycznej ze strony instytucji odpowiedzialnych za zbieranie danych statystycznych w poszczególnych państwach (ośrodki badawcze, które podejmują tematykę zielonych miejsc pracy definiują te specyficzne miejsca pracy, ale opracowane definicje nie są następnie dostatecznie zoperacjonalizowane, aby móc przeprowadzić dalsze badania),
- utajnienie znaczącej liczby danych o przedsiębiorstwach przez konieczność zachowania tajemnicy statystycznej (dane w zakresie lokalnych rynków pracy są niemalże całkowicie utajnione w zakresie zatrudniania pracowników w poszczególnych działach, czy też sekcjach gospodarczych, co przyczynia się do niemożności oszacowania chociażby potencjalnej populacji miejsc pracy, które są utworzone w sekcjach i działach zielonej gospodarki – szerzej o problemie w rozdziale 6.3).



Pomimo wykazanych barier utrudniających poznanie liczby osób zatrudnionych na zielonych miejscach pracy dokonuje się prób ich oszacowania. Próby takie odbywają się na podstawie:

- autorskich badań (dobór próby dokonywany jest najczęściej ze względu na specyfikę zielonych miejsc pracy i konieczność ich odnalezienia w gospodarce za pomocą metod nielosowych, przy czym najczęściej stosuje się dobór celowy bądź też za pomocą kuli śniegowej; użycie metod losowych w badaniu zielonych miejsc pracy jest ograniczone ze względu na fakt, iż statystyka publiczna nie posiada danych o liczbie tego typu miejsc pracy w gospodarce – brak możliwości odniesienia do operatu losowania),
- zastanych danych statystycznych (próby oszacowania liczby zielonych miejsc pracy w danych sektorach gospodarki przy posiadanych już obecnie danych statystycznych – tego rodzaju symulacje są obarczone dużym ryzykiem błędu, gdyż w danych wyjściowych często wszystkie miejsca pracy w danym sektorze uważane są za ZMP).

W przypadku autorskich badań należy podkreślić, iż otrzymywane w ich przypadku wyniki przedstawiają wyłącznie pewnego rodzaju szacunki i są zazwyczaj zawężone do określonych sekcji i działów gospodarki (więcej w rozdziale 5.2), bądź też do problematyki określonych zawodów związanych z zieloną gospodarką (więcej w rozdziale 5.3). Istotną cechą tego rodzaju badań jest również skupienie się wyłącznie na jednym z podejść badawczych do problematyki zielonych miejsc pracy. Stosowane jest podejście procesowe lub produktowe (rozdział 5.4). Takie ujmowanie problematyki ZMP sprawia, zadaniem autora, iż prezentowane dane są niepełne i często pomijają kluczowy aspekt, jakim jest redefiniowanie dotychczasowych miejsc pracy, którego rezultatem jest, jak wskazano w rozdziale 3.5, wyposażanie zatrudnionego pracownika w nowe kompetencje (zielone kompetencje). Przeprowadzane dotychczas badania traktują więc w sposób marginalny problematykę dotyczącą jakościowych zmian zachodzących na rynku pracy pod wpływem idei zrównoważonego rozwoju. Pomimo tak znaczącej ograniczonej przeprowadzanych dotychczas badań mogą one posłużyć do częściowego zobrazowania poruszanej problematyki, zwłaszcza w zakresie sekcji i działów związanych z zieloną gospodarką.

## 5.2. Sektorowe ujęcie zielonej gospodarki

Istotne znaczenie na gruncie teoretyczno-praktycznym dla poznania liczby zielonych miejsc pracy w gospodarce mają prace UNEP. Organizacja ta na podstawie przeprowadzanych analiz wskazała, iż takich miejsc pracy należy w szczególności, ale nie wyłącznie, poszukiwać w następujących sektorach gospodarki: rolnictwo, rybnictwo, leśnictwo, turystyka, energetyka, transport, budownictwo,

gospodarka odpadami, gospodarowanie zasobami wodnymi, czy też przemysł energetyczny (UNEP, 2011).

Wskazane powyżej sektory uznawane są przez niektórych badaczy za kluczowe dla budowy niskoemisyjnej gospodarki, zarówno w Polsce, jak i UE (Czekaj-Kotyń, 2013: 11; Burchard-Dziubińska, Stępniewska, Tarnawski, 2017). Autor niniejszej monografii zauważa jednak, iż sektory te nie w pełni odzwierciedlają potencjalne obszary analizy zielonych miejsc pracy. Widoczny jest brak sektora edukacji, który odgrywa kluczową rolę w procesie upowszechniania w społeczeństwie idei zrównoważonego rozwoju i tym samym budowaniu świadomości ekologicznej ludności. Wymienione wyżej sektory gospodarki nie odnoszą się również do kwestii sektora badań i rozwoju (B+R). Sektor ten przyczynia się do postępu technologicznego w zakresie zielonej gospodarki. Z jednej strony tworzone są nowe, bardziej przyjazne środowisku rozwiązania (w mniejszym stopniu wpływające negatywnie na środowisko naturalne niż te, które są dotychczas stosowane). Z drugiej strony działalność sektora B+R może doprowadzić do wypracowania sposobu tańszej produkcji oraz eksploatacji urządzeń o zmniejszonym potencjale emisyjnym, dzięki czemu staną się powszechniej używane (cena takich produktów będzie umożliwiawała nabycie ich przez szerszy zakres konsumentów niż dotychczas).

Odpowiedniki sektorów gospodarki sprzyjających tworzeniu zielonych miejsc pracy wymienionych zarówno przez UNEP, jak i autora monografii można odnaleźć w Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD). W tabeli 5 wymieniono 26 działów klasyfikujących działalność gospodarczą w szczególności ukierunkowaną na tworzenie ZMP. Tą klasyfikacją posługują się najczęściej polscy badacze ZMP (Kryk, 2014: 17–19; Kozar, 2015: 9).

Poznanie liczby osób zatrudnionych w wymienionych działach gospodarki jest niezbędnym elementem dla zapoznania się z obszarem badawczym. Z jednej strony analiza taka pozwoli na zobrazowanie przybliżonej wielkości sektorów sprzyjających rozwojowi zielonych miejsc pracy. Z drugiej strony umożliwi wskazanie kluczowych elementów, na jakie musi zwracać uwagę badacz, analizując w wytypowanych sektorach, czy dane miejsce pracy jest „zielone”, czy też nie. Niestety, zdaniem autora występuje błędna praktyka w licznych opracowaniach utożsamiania wszystkich miejsc pracy we wskazanych sektorach z ZMP. Wzrost lub spadek liczby osób zatrudnionych w tych sektorach według autora może świadczyć jedynie o ich potencjale rozwojowym, a nie o wzroście lub spadku liczby ZMP. Potencjał taki dla poszczególnych województw w Polsce zostanie omówiony w rozdziale 6.3. To, czy w wytypowanych sektorach są tworzone zielone miejsca pracy mogą jedynie potwierdzić szczegółowe badania ukierunkowane na obiektywną weryfikację podejmowanych zadań w danym miejscu pracy.

Tabela 5. Sekcje i działy PKD ukierunkowane na zieloną gospodarkę

Sekcja	Nr działu	Polska klasyfikacja działalności (PKD)
A	01	uprawy rolne, chów i hodowla zwierząt, łowiectwo, włączając działalność usługową
	02	leśnictwo i pozyskiwanie drewna
	03	rybactwo
C	33	naprawa, konserwacja i instalowanie maszyn i urządzeń
D	35	wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych
E	36	pobór, uzdatnianie i dostarczanie wody
	37	odprowadzanie i oczyszczanie ścieków
	38	działalność związana ze zbieraniem, przetwarzaniem i unieszkodliwianiem odpadów; odzysk surowców
	39	działalność związana z rekultywacją i pozostała działalność usługowa związana z gospodarką odpadami
F	41	roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków
	42	roboty związane z budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej
	43	roboty budowlane specjalistyczne
H	49	transport lądowy oraz transport rurociągowy
	50	transport wodny
	51	transport lotniczy
	52	magazynowanie i działalność usługowa wspomagająca transport
	53	działalność pocztowa i kurierska
I	55	zakwaterowanie
M	70	działalność firm centralnych ( <i>head offices</i> ); doradztwo związane z zarządzaniem
	71	działalność w zakresie architektury i inżynierii; badania i analizy techniczne
	72	badania naukowe i prace rozwojowe
	74	pozostała działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
N	79	działalność organizatorów turystyki, pośredników i agentów turystycznych oraz pozostała działalność usługowa w zakresie rezerwacji i działalności z nią związane
	81	działalność usługowa związana z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni

P	85	edukacja
S	95	naprawa i konserwacja komputerów i artykułów użytku osobistego i domowego

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [http://stat.gov.pl/bdl/app/slow\\_inne.klas\\_pkd2007](http://stat.gov.pl/bdl/app/slow_inne.klas_pkd2007) [dostęp: 18.10.2016].

Wskazane w tabeli 5. działy, jako kluczowe dla budowania zielonej gospodarki, posłużą w badaniu własnym za obszary dla wstępnej identyfikacji zielonych miejsc pracy. Zawężenie takie jest podyktowane faktem, iż w literaturze przedmiotu wykazuje się, iż w przedsiębiorstwach działających w takich działach występuje większe prawdopodobieństwo odnalezienia ZMP w porównaniu do innych sektorów gospodarki (WUP w Łodzi, 2015: 39–48).

### 5.3. Zielony zawód a zielone miejsce pracy

Podobnie, jak w przypadku zielonego miejsca pracy, tak i w zakresie zielonego zawodu próżno w literaturze przedmiotu doszukiwać się jednej powszechnie obowiązującej definicji. Najczęściej jest on utożsamiany z zielonym miejscem pracy. Zdaniem autora wskazane przypisanie jest dość kontrowersyjne i w wielu przypadkach niesłuszne, gdyż można wskazać takie zawody, które nie są zielonymi, ale ze względu na zadania wykonywane w danym miejscu pracy należałoby je zaliczyć do ZMP. Abstrahując jednak od tego typu dywagacji, można wskazać, iż mianem zielonych zawodów należy nazywać te zawody, które w wyniku społecznego podziału pracy wymagają od osób je wykonujących odpowiednich kwalifikacji (wiedzy i umiejętności środowiskowych), zdobytych w wyniku kształcenia oraz praktyki. W praktyce gospodarczej nie zawsze osoba wykształcona w zielonym zawodzie będzie pracowała na zielonym miejscu pracy. Tak więc zatrudnianie przez dany podmiot gospodarczy osób wykształconych w zakresie zielonych zawodów może wyłącznie sugerować, iż w danym podmiocie mogą być zielone miejsca pracy.

W związku z tym, iż nie ma definicji zielonego zawodu, nie ma również odpowiednich zestawień wskazujących, jakiego typu zawody powinny być traktowane jako „zielone”. Problem ten próbują rozwiązać badacze przedmiotu, ale ze względu na różne ujęcia klasyfikacji zawodowych trudno wskazać uniwersalny zestaw zielonych zawodów. Dodatkowo, nie istnieją kryteria, które pozwoliłyby na wskazanie, jakie kompetencje zawodowe świadczą o tym, iż mamy do czynienia z zielonym zawodem. Stąd też najwłaściwszą drogą, zdaniem autora, jest wyłączenie z klasyfikacji zawodów i specjalności obowiązujących w Polsce (Dz.U. 2014 r., poz. 1145 z późn. zm.) zielonych zawodów w oparciu o kryterium ich wpływu na stan środowiska naturalnego. Metoda ta stosowana jest coraz częściej przez badaczy przedmiotu (Rogalińska, Rogaliński, 2012: 21–23).

Z przyczyn wymienionych powyżej należy skupić uwagę przede wszystkim na zawodach i specjalnościach na rynku pracy, które mogą mieć bezpośredni bądź też pośredni wpływ na rozwój zielonej gospodarki i jednocześnie są związane ze zidentyfikowanymi w rozdziale 5.2 sektorami ukierunkowanymi na budowę zielonej gospodarki. W ten sposób można wymienić grupy zawodów i specjalności, które:

- związane są ze zidentyfikowanymi, zielonymi sektorami gospodarki i tylko w obrębie nich są wykonywane,
- związane są ze zidentyfikowanymi, zielonymi sektorami gospodarki, ale mogą być wykonywane również w innych sektorach gospodarki (załącznik 3).

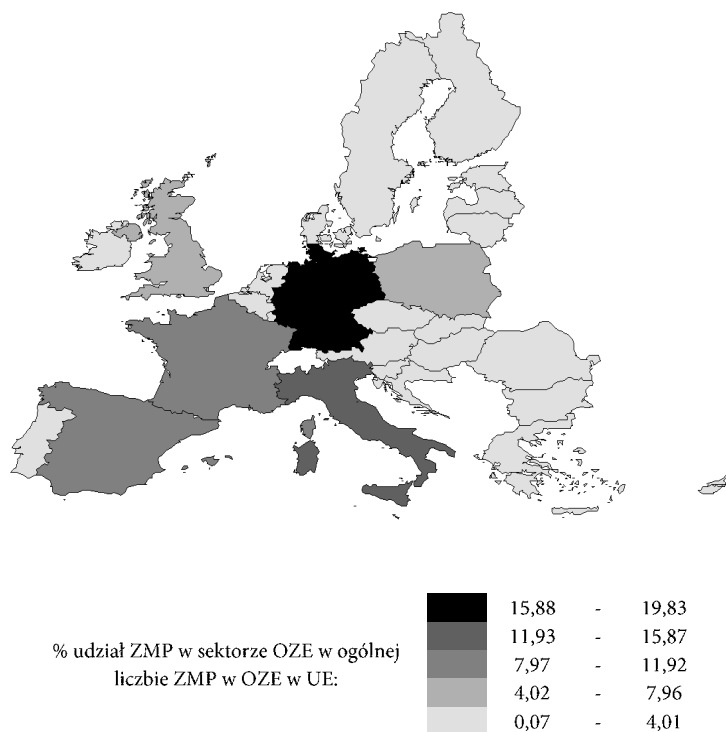
W grupie tak wytypowanych zawodów można zauważyć, iż część z nich powstała bezpośrednio w wyniku upowszechniania się idei zrównoważonego rozwoju i związanej z nią potrzeby zwrócenia uwagi na problematykę oddziaływania przedsiębiorstw oraz aktywności człowieka na środowisko naturalne. Wytypowane w wyżej przedstawiony sposób zawody związane z zieloną gospodarką można rozpatrywać w kategorii deficytowych oraz nadwyżkowych w odniesieniu do danego regionalnego bądź też lokalnego rynku pracy, co też będzie rozważane w rozdziale 5.4.

#### 5.4. Podejście procesowe i produktowe do zielonych miejsc pracy

Na gruncie teorii zostały wypracowane dwie, znacząco różniące się od siebie, metody statystyczne pozwalające na zbadanie w zupełnie odmienny sposób liczby zielonych miejsc pracy. Są to metody produktowe i procesowe. Ponadto, wskazuje się również, iż istnieje możliwość oszacowania liczby omawianych miejsc pracy w oparciu o dane dotyczące całkowitych wydatków na cele środowiskowe (OECD, 2012). Metoda ta w porównaniu do dwóch pierwszych nie wiąże się z systematycznymi badaniami statystycznymi. Jest to podejście alternatywne, pozwalające na oszacowanie w przybliżeniu liczby zielonych miejsc pracy w gospodarce w oparciu o skalę wydatków na ochronę środowiska. Jednakże jak każde przybliżenie jest obarczone dużym ryzykiem błędu.

Metoda produktowa do określania liczby ZMP bierze pod uwagę wyłącznie produkt finalny oferowany przez dany podmiot gospodarczy. Na podstawie oceny zachodzących zależności produkt – środowisko naturalne następuje wyszczególnienie branż przyjaznych środowisku naturalnemu, a więc tworzących omawiane miejsca pracy. W takim rozumieniu zielonymi miejscami pracy będą wszystkie miejsca pracy w zidentyfikowanych branżach. Jako przykład dla tego ujęcia wymienić można miejsca pracy związane z sektorem odnawialnych źródeł energii (sektorem OZE), a więc wszystkie miejsca pracy związane z produkcją energii z odnawialnych źródeł będą zaliczone do ZMP (Rutkowska-Podolska, 2016b: 155; Kryk, 2018: 131–143).

Ze względu na wskazany sposób kwalifikacji w podejściu produktowym miejsc pracy do ZMP, na podstawie dostępnych danych statystycznych, możliwe jest porównanie liczby zielonych miejsc pracy w Polsce z innymi państwami członkowskimi Unii Europejskiej w przypadku sektora odnawialnych źródeł energii (kartogram 1). Porównanie takie stanowi wyłącznie poglądowe spojrzenie na wielkość zielonego zatrudnienia, gdyż przytoczone dalej dane stanowią rezultat podejmowanych prób ukierunkowanych na oszacowanie wielkości zatrudnienia. Dane nie pochodzą więc z bezpośrednich badań w przedsiębiorstwach dotyczących osób pracujących na określonych stanowiskach pracy. Ponadto, uzyskane w ten sposób dane trudno porównywać w zakresie zmiany rok do roku, czy też dłuższych okresów ze względu na wciąż zmieniającą się metodologię badawczą (Seigneur i in., 2018: 99–100).



Kartogram 1. Udział państw członkowskich w tworzeniu zielonych miejsc pracy w sektorze odnawialnych źródeł energii w UE w 2016 r.

Źródło: opracowanie własne w programie GeoDa na podstawie danych z: EurObserv'ER, <https://www.eurobserv-er.org/> [dostęp: 7.07.2018].

Polska jest jednym z sześciu państw członkowskich o największym udziale tworzenia ZMP w sektorze odnawialnych źródeł energii w UE (kartogram 1). Jednocześnie, ze względu na specyfikę sektora energetycznego w Polsce, badacze przedmiotu wykazują duży potencjał dla dalszego wzrostu zatrudnienia w omawianym obszarze. Niewątpliwie przyczynić może się do tego konieczność modernizacji w niewielkim stopniu zdywersyfikowanej gospodarce opierającej się głównie na energii pozyskiwanej z nieodnawialnych źródeł (Młynarski, 2017: 45–67).

Metoda procesowa wskazuje zaś na konieczność oceny wpływu poszczególnych stanowisk pracy na środowisko naturalne, aby w ten sposób móc wyróżnić zielone miejsca pracy. W tym przypadku poddane muszą być analizie wszystkie miejsca pracy na wybranym obszarze. Poprzez obszar w tym przypadku należy rozumieć miejsce prowadzenia działalności przez dany podmiot lub podmioty gospodarcze bądź też określone geograficznie terytorium, wyrażające się w ściśle określonych jednostkach administracyjnych (np. gmina, powiat, województwo) lub sztucznie utworzony twór na potrzeby danego badania. W wyniku przeprowadzonej analizy będzie można:

- odnaleźć zielone miejsca pracy w sektorach, które wprost nie wskazują na ochronę środowiska, czy też zrównoważone wykorzystanie zasobów; jako przykład mogą posłużyć osoby zajmujące się kontrolą emisji poziomu zanieczyszczeń w fabrykach – ich miejsca pracy można zidentyfikować w różnych sektorach, niekoniecznie utożsamianych wprost z zieloną gospodarką;
- zakwestionować tzw. „zieloność” niektórych miejsc pracy w zidentyfikowanych sektorach zielonej gospodarki w rozdziale 5.2, np. uznanie za zielone miejsca pracy w rolnictwie tylko wówczas, gdy dany rolnik uprawia ziemię w sposób zrównoważony (ekologiczne gospodarstwa rolne).

Podejście procesowe pozwala na pełniejsze zdiagnozowanie liczby zielonych miejsc pracy w gospodarce. Niemniej jednak ze względu na konieczność wykonania dodatkowych badań statystycznych, uwzględniających przyjęcie bardzo dużej ilości różnych scenariuszy dotyczących wszystkich miejsc pracy w gospodarce, nie jest praktykowane.

W ujęciu procesowym niemożliwe byłoby zakwalifikowanie wszystkich miejsc pracy w przytoczonym przykładzie sektora OZE do ZMP. Badacze przedmiotu wykazują bowiem, iż biorąc pod uwagę obecny poziom rozwoju technologii wykorzystywanych do pozyskiwania energii ze źródeł odnawialnych, nie można mówić o zupełnym braku negatywnych skutków otrzymywanej w ten sposób energii na środowisko naturalne. Instalacje niezbędne do pozyskiwania energii (ich proces wytwarzania, wielkość, umiejscowienie, czy też samo działanie) również mogą negatywnie wpływać na środowisko (Gülen, 2011: 10–12). Stąd też należy przyjąć, iż pozyskiwanie energii ze źródeł odnawialnych jest w mniejszym stopniu uciążliwe dla środowiska naturalnego niż w przypadku wykorzystania

źródeł konwencjonalnych (Akorede, Hizam, Pouresmaeil, 2010: 724–734). Takie podejście łączy ujęcie produktowe oraz procesowe i znalazło odzwierciedlenie w zdefiniowanych zadaniach związanych z ZMP (rozdział 3.4).

Wady metody procesowej w badaniu zielonych miejsc pracy w ocenie autora niniejszej monografii można częściowo ograniczyć, łącząc ją z ujęciem produktowym. W ten sposób zostałyby zidentyfikowane ZMP w kluczowych sektorach zielonej gospodarki. Tak zidentyfikowane miejsca pracy można byłoby następnie poddać badaniom jakościowym pozwalającym ocenić ich wpływ na kształtowanie sytuacji na lokalnych rynkach pracy z punktu widzenia oddziaływania na proces tworzenia miejsc pracy (ich ilościową zmianę). Zielone miejsca pracy oprócz korzyści ekologicznych dla danej społeczności są przede wszystkim nośnikiem zmian jakościowych w zatrudnieniu przyczyniających się do tworzenia zrównoważonych rynków pracy (rozdział 4.2).





## Rozdział VI

# ANALIZA ZIELONEJ GOSPODARKI W POLSCE

### 6.1. Przestrzenne zróżnicowanie sytuacji dotyczącej zrównoważonego rozwoju i jego łańdów składowych w Polsce

W niniejszej monografii, jak przedstawiono w rozdziale 1.3, zrównoważony rozwój jest omawiany w kategorii łańdu zintegrowanego łączącego w sobie aspekty społeczne, gospodarcze, środowiskowe oraz instytucjonalno-polityczne. Między wskazanymi łańdami zachodzą liczne zależności, a dla ich zobrazowania posłużyć mogą wskaźniki zrównoważonego rozwoju (aneks 2).

Zrównoważony rozwój jest wielowymiarową koncepcją, wciąż rozwijaną przez badaczy przedmiotu, dlatego nie sposób wskazać na jeden kanon powszechnie obowiązujących wskaźników określających jego poziom. Stąd też dla celów badawczych ukierunkowanych na porównanie rozwoju poszczególnych województw w Polsce pod względem poziomu zrównoważonego rozwoju, autor wyodrębnił 115 wskaźników. Wskaźniki te można przyporządkować poszczególnym łańdom zrównoważonego rozwoju. Odrębne omawianie tak wielu wskaźników stanowi zaprzeczenie wielowymiarowego podejścia do koncepcji zrównoważonego rozwoju, dlatego też przeprowadzono w pracy na ich podstawie wielowymiarową analizę porównawczą. Zabieg ten umożliwił utworzenie odpowiednich miar syntetycznych uwzględniających przytoczone w aneksie 2 wskaźniki zrównoważonego rozwoju.

Dla potrzeb wielowymiarowej analizy porównawczej wykorzystano metodę wzorca rozwoju Z. Hellwiga oraz metodę rang. W ten sposób uzyskano opisy sytuacji odnoszące się zarówno do sytuacji w zakresie zrównoważonego rozwoju, jak i poszczególnych łańdów składowych wchodzących w skład wspomnianej idei. Uzyskane wyniki zróżnicowania regionalnego, odnoszące się do poszczególnych badanych kwestii, zostały przez autora dla celów porównawczych zobrazowane na kartogramach przy zastosowaniu jednolitego podziału (wg klas naturalnych). Poprzez zastosowaną metodę, pogrupowano województwa w klasy z granicami wyznaczonymi tam, gdzie istnieją relatywne duże różnice między wartościami danych. Autor

przyjął grupowanie na podstawie trzech klas. Przynależność danego województwa do danej klasy implikowała określoną sytuacją pod względem badanego zakresu na tle pozostałych województw (sytuacja dobra, przeciętna, zła).

Pierwsza z przeprowadzonych analiz dotyczyła sytuacji w zakresie zrównoważonego rozwoju, a więc obejmowała ogół wytypowanych 115 wskaźników. Badania wykazały, iż bez względu na przyjętą metodę, woj. pomorskie cechuje się najlepszą sytuacją w zakresie zrównoważonego rozwoju na tle pozostałych w kraju (kartogram 2). Do najgorszej sytuacji dochodzi w woj. łódzkim, świętokrzyskim, lubelskim oraz warmińsko-mazurskim<sup>1</sup>. Zgodnie z ideą zrównoważonego rozwoju to właśnie do tych obszarów powinno być kierowane w pierwszej kolejności wsparcie, zarówno instytucjonalne, jak i finansowe, aby województwa te mogły poprawić swoją niekorzystną sytuację. Konieczna przy tym staje się w przypadku zielonej gospodarki analiza sytuacji w zakresie poszczególnych ładów opisujących zrównoważony rozwój i wyciągnięcie odpowiednich wniosków w zakresie uwarunkowań dla rozwoju zielonej gospodarki i związanych z nią zielonych miejsc pracy.

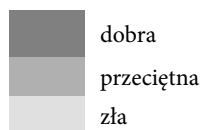
#### Metoda

wzorca rozwoju Z. Hellwiga

rang



Sytuacja na tle pozostałych województw:



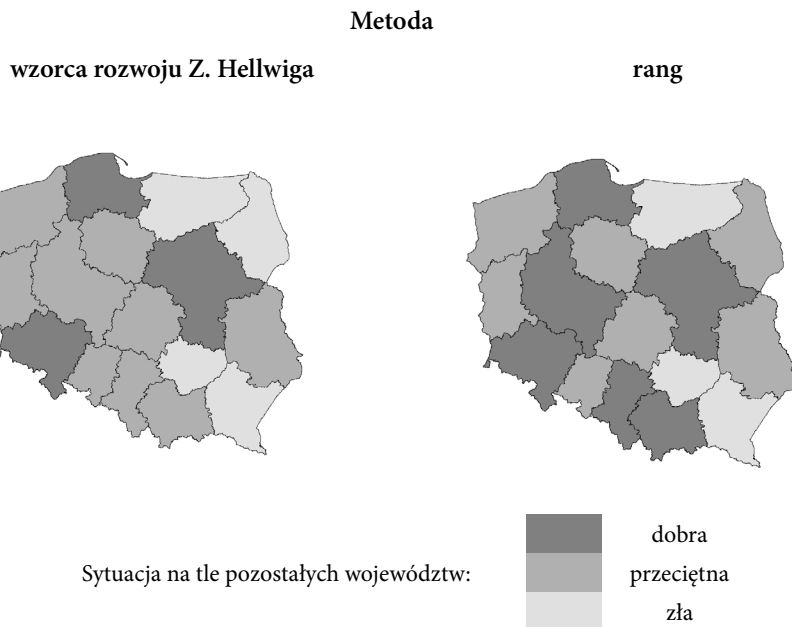
*Uwaga: w analizie wykorzystano 115 wskaźników (szerzej aneks 2).*

Kartogram 2. Porównanie sytuacji województw w zakresie zrównoważonego rozwoju w roku 2015 wg metody wzorca rozwoju Z. Hellwiga i metody rang

Źródło: opracowanie własne w programie GeoDa na podstawie wielowymiarowej analizy danych z BDL GUS.

<sup>1</sup> Wynik miary syntetycznej uzyskany dla tych województw w przypadku obu zastosowanych metod (rang, wzorca rozwoju Z. Hellwiga).

Kolejnym elementem wziętym do analiz, a jednocześnie pierwszym z wymienionych ładów zrównoważonego rozwoju był ład społeczny. W regionach, które cechują się złą sytuacją w zakresie ładu społecznego (województwa warmińsko-mazurskie, świętokrzyskie, podkarpackie, podlaskie oraz lubelskie – kartogram 3) rozwój zielonej gospodarki może być utrudniony przez to, że społeczności lokalne w pierwszej kolejności dążyć będą do zaspokojenia swoich potrzeb społecznych, które nie muszą być tożsame z celami środowiskowymi.



*Uwaga: w analizie wykorzystano 53 wskaźniki (szerzej aneks 2).*

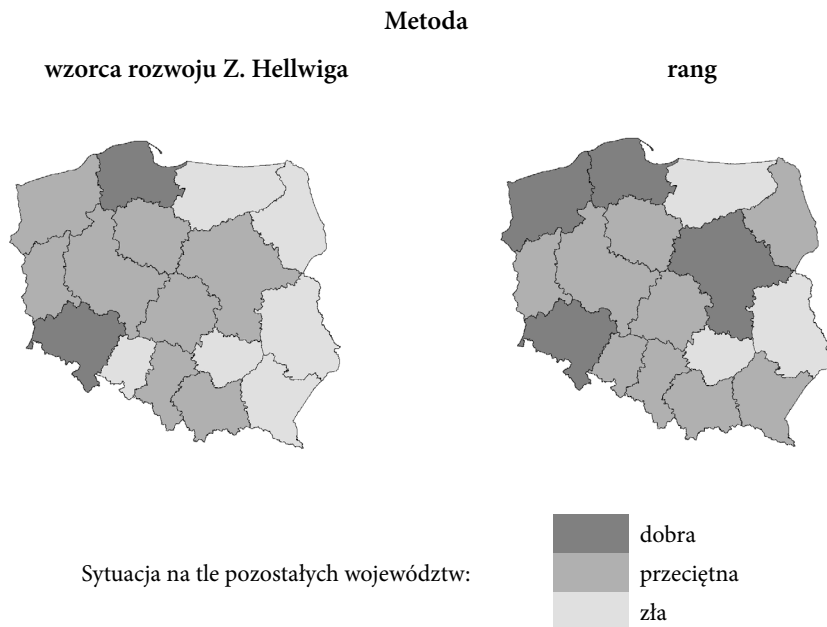
Kartogram 3. Porównanie sytuacji województw w zakresie ładu społecznego w roku 2015 wg metody wzorca rozwoju Z. Hellwiga i metody rang

Źródło: opracowanie własne w programie GeoDa na podstawie wielowymiarowej analizy danych z BDL GUS.

Lepsza sytuacja dla rozwoju zielonej gospodarki jest w pozostałych województwach, przy czym szczególnie cenne z punktu widzenia badań własnych są województwa charakteryzujące się przeciętną sytuacją. Na ich obszarze będzie można obserwować pełny przekrój przesłanek zarówno utrudniających, jak i umożliwiających powstawanie ZMP z punktu widzenia kryterium społecznego.

Poziom rozwoju gospodarczego również wpływa na rozwój zielonej gospodarki. Województwa o złej sytuacji gospodarczej na tle pozostałych wskazują na ograniczoną aktywność podmiotów gospodarczych. Można więc przypuszczać, iż

na obszarze takich województw działania o charakterze inwestycyjnym będą podejmowane niechętnie ze względu na wysokie na tle pozostałych ryzyko wystąpienia braku stopy zwrotu z poniesionej inwestycji. Tak jak w przypadku ładu społecznego, tak i przy ładzie gospodarczym ukierunkowanie badań do przeciętnych województw wg obu zastosowanych metod (woj. lubuskiego, łódzkiego, kujawsko-pomorskiego, śląskiego oraz małopolskiego – kartogram 4) przyczyni się do wyciągnięcia wszechstronnych konkluzji dotyczących ZMP.



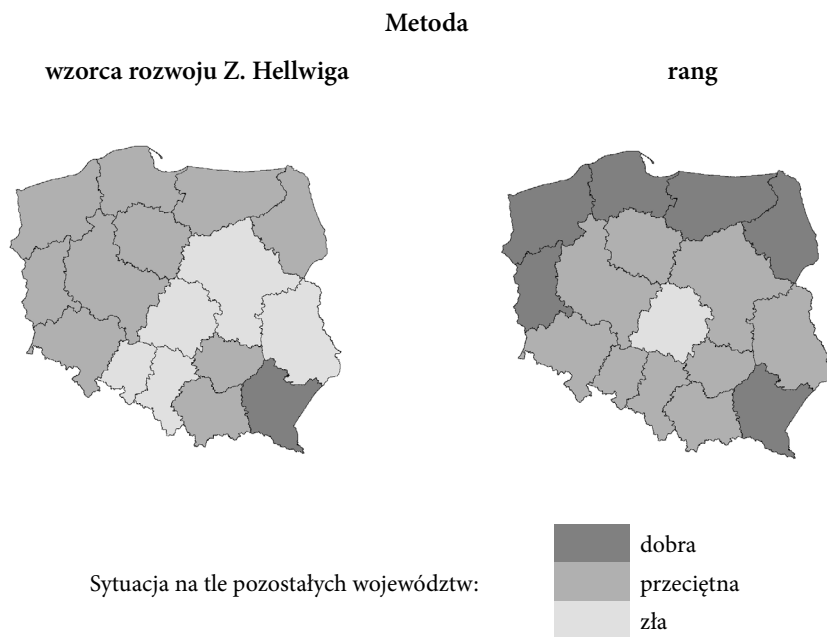
*Uwaga: w analizie wykorzystano 26 wskaźników (szerzej aneks 1).*

Kartogram 4. Porównanie sytuacji województw w zakresie ładu gospodarczego w roku 2015 wg metody wzorca rozwoju Z. Hellwiga i metody rang

Źródło: opracowanie własne w programie GeoDa na podstawie wielowymiarowej analizy danych z BDL GUS.

Problematyka środowiskowa, co wykazały w rozdziale 2.5 liczne dokumenty strategiczne, leży u podstaw zielonej gospodarki. Wspierane są różnego rodzaju prośrodowiskowe inicjatywy zwłaszcza w województwach, które borykają się ze znacznymi problemami środowiskowymi. Udzielane formy wsparcia (przede wszystkim finansowe) mogą w znaczący sposób przekonywać przedsiębiorców na danym obszarze do ukierunkowania swojej działalności na bardziej zrównoważony wymiar niż dotychczas. Województwem, które charakteryzuje się najgorszą sytuacją środowiskową na tle pozostałych, w obu przeprowadzonych analizach,

jest woj. łódzkie (kartogram 5). Biorąc pod uwagę politykę UE ukierunkowaną na równomierny, zrównoważony rozwój wszystkich obszarów, można spodziewać się, iż w tym województwie nastąpi zintensyfikowanie działań ukierunkowanych na budowę zielonej gospodarki.

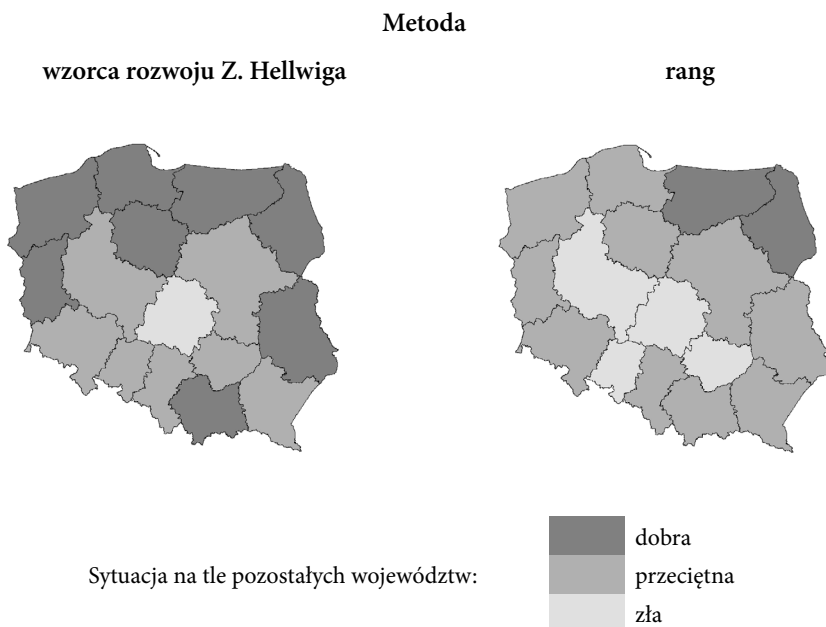


*Uwaga: w analizie wykorzystano 24 wskaźniki (szerzej aneks 1).*

Kartogram 5. Porównanie sytuacji województw w zakresie ładu środowiskowego w roku 2015 wg metody wzorca rozwoju Z. Hellwiga i metody rang

Źródło: opracowanie własne w programie GeoDa na podstawie wielowymiarowej analizy danych z BDL GUS.

Elementem ładu zintegrowanego, jaki stanowi zrównoważony rozwój jest również ład instytucjonalno-polityczny (rozdział 1.3). Z punktu widzenia problematyki zielonej gospodarki jest to istotne kryterium zrównoważonego rozwoju, gdyż może wskazywać na to, w jakiej mierze społeczności lokalne oraz reprezentujące je instytucje aktywnie działają (kartogram 6).



*Uwaga: w analizie wykorzystano 12 wskaźników (szerzej aneks 1).*

Kartogram 6. Porównanie sytuacji województw w zakresie ładu instytucjonalno-politycznego w roku 2015 wg metody wzorca rozwoju Z. Hellwiga i metody rang

Źródło: opracowanie własne w programie GeoDa na podstawie wielowymiarowej analizy danych z BDL GUS.

Na podstawie badań w województwach cechujących się złą sytuacją dotyczącą ładu instytucjonalno-politycznego (w obu zastosowanych metodach woj. łódzkie – kartogram 6) zdaniem autora będzie można powiedzieć, czy lokalna polityka gospodarcza kreowana przez instytucje publiczne odgrywa istotną rolę w decyzjach podejmowanych przez przedsiębiorców w zakresie wdrażania rozwiązań związanych ze zrównoważonym rozwojem, czy też działania takie warunkują inne czynniki.

Przeprowadzone powyżej analizy wykazały pomiędzy przebadanymi województwami zróżnicowanie sytuacji dotyczącej zrównoważonego rozwoju i jego łańdów składowych. Różnice te, jak wskazuje autor, przekładają się na tempo wprowadzania rozwiązań społecznych oraz gospodarczych w zakresie zrównoważonego rozwoju. W przypadku rozwoju zielonej gospodarki i powstawania w jej obrębie zielonych miejsc pracy do sytuacji pobudzających na danym obszarze przedsiębiorczość w kierunku zrównoważonego rozwoju należeć będzie bardzo dobra lub przeciętna sytuacja w zakresie rozwoju społecznego i gospodarczego oraz zła sytuacja dotycząca środowiska naturalnego (istotna przesłanka dla różnego rodzaju

instytucji do promowania działań ukierunkowanych na wzrost ochrony środowiska w takim województwie). Wskazane przesłanki spełnia woj. łódzkie (tabela 6).

Tabela 6. Wyniki porządkowania województw za pomocą WAP w wybranych obszarach

Województwo	Badany obszar									
	zrównoważony rozwój	ład								instytucjonalno-polityczny
		społeczny		gospodarczy		środowiskowy				
	wg metody*									
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
dolnośląskie										
kujawsko-pomorskie										
lubelskie										
lubuskie										
łódzkie										
małopolskie										
mazowieckie										
opolskie										
podkarpackie										
podlaskie										
pomorskie										
śląskie										
świętokrzyskie										
warmińsko-mazurskie										
wielkopolskie										
zachodniopomorskie										

\*metoda: A- wzorca rozwoju Z. Hellwiga  
B- rang

Sytuacja na tle pozostałych województw:

	dobra
	przeciętna
	zła

Uwaga: w analizie wykorzystano 12 wskaźników (szerzej aneks 1).

Źródło: opracowanie własne na podstawie wielowymiarowej analizy danych z BDL GUS.

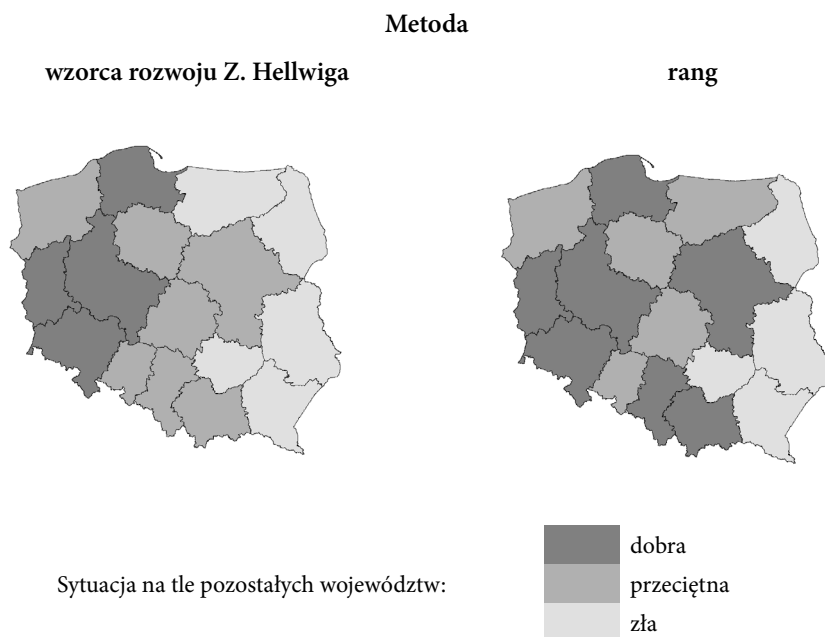


W przypadku woj. łódzkiego należy zauważyć, iż zła sytuacja w zakresie ładu środowiskowego oraz instytucjonalno-politycznego wpłynęła na wystąpienie podobnej oceny w przypadku sytuacji opisującej zrównoważony rozwój. Stąd też w przypadku badań własnych dotyczących problematyki zielonych miejsc pracy istotne staje się zweryfikowanie wpływu wynikającego z niekorzystnej sytuacji w tych obszarach na podejmowane przez osoby zarządzające przedsiębiorstwem decyzje ukierunkowane na rozwój działalności gospodarczej.

## 6.2. Ocena sytuacji na rynku pracy – ujęcie regionalne i lokalne

Problematyka rynku pracy w zakresie wskaźników zrównoważonego rozwoju umiejscowiona jest w obszarze ładu społecznego oraz gospodarczego (aneks 2). Stąd też przybiera charakter społeczno-gospodarczy, który można poddać odrębnej ocenie sytuacji. Ocena taka, zdaniem autora, w wymiarze regionalnym może potwierdzić słuszność dokonanego w rozdziale 6.1 wyboru woj. łódzkiego do badań charakteryzującego się przeciętną sytuacją. Jednocześnie użyte do badań wskaźniki pozwalają na wyłonienie spośród lokalnych rynków pracy docelowego obszaru badań własnych. Dla porównania pod względem sytuacji na rynku pracy, zarówno województw, jak i poszczególnych powiatów, wyłoniono wspólny dla obu szczebli administracyjnych zestaw wskaźników (kryterium dostępności w BDL GUS danych zagregowanych do obu badanych szczebli). Przyjęto, iż poprzez najlepszą sytuację należy rozumieć taki wysoki wynik miary syntetycznej uzyskanej w wielowymiarowej analizie porównawczej, który pozwolił na zakwalifikowanie danego obszaru administracyjnego do tej kategorii w oparciu o zastosowanie metody naturalnych przerw.

Analiza sytuacji dotycząca rynków pracy poszczególnych województw wykazała, iż najlepszą sytuacją na tle ogółu, zarówno przy zastosowaniu metody wzorca rozwoju Z. Hellwiga, jak i metody rang, cechowały się następujące województwa: pomorskie, wielkopolskie, dolnośląskie oraz lubuskie (kartogram 7).

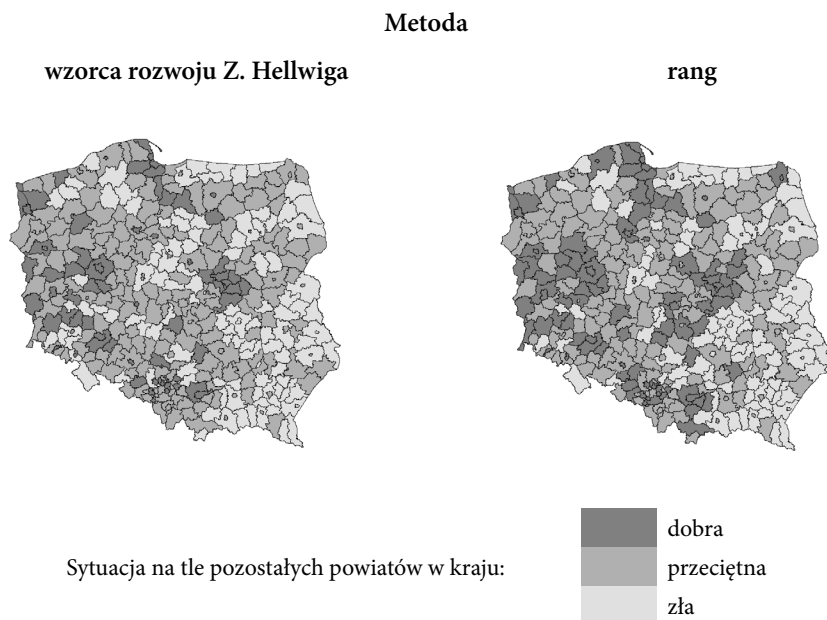


*Uwaga: w analizie wykorzystano 13 wskaźników (szerzej aneks 2).*

Kartogram 7. Porównanie województw w zakresie sytuacji na rynku pracy w roku 2015  
wg metody wzorca rozwoju Z. Hellwiga i metody rang

Źródło: opracowanie własne w programie GeoDa na podstawie wielowymiarowej analizy danych z BDL GUS.

Przeprowadzona analiza wyłoniła również przeciętne województwa pod względem sytuacji na rynku pracy. Wśród nich w obu użytych metodach znalazło się woj. łódzkie. Przeciętność we wskazanym przypadku sugeruje, iż na takim regionalnym rynku pracy przedsiębiorcy będą mieć dostęp do wolnego zasobu pracy i jednocześnie jest on na takim poziomie, iż pozwala pracownikom na znalezienie pracy w stosunkowo niedługim okresie w porównaniu do województw cechujących się złą sytuacją. Przy pomocy tożsamyh wskaźników użytych do zdefiniowania sytuacji opisującej regionalne rynki pracy dokonano w następnym kroku oceny porównawczej wszystkich 380 lokalnych rynków pracy w Polsce (kartogram 8).

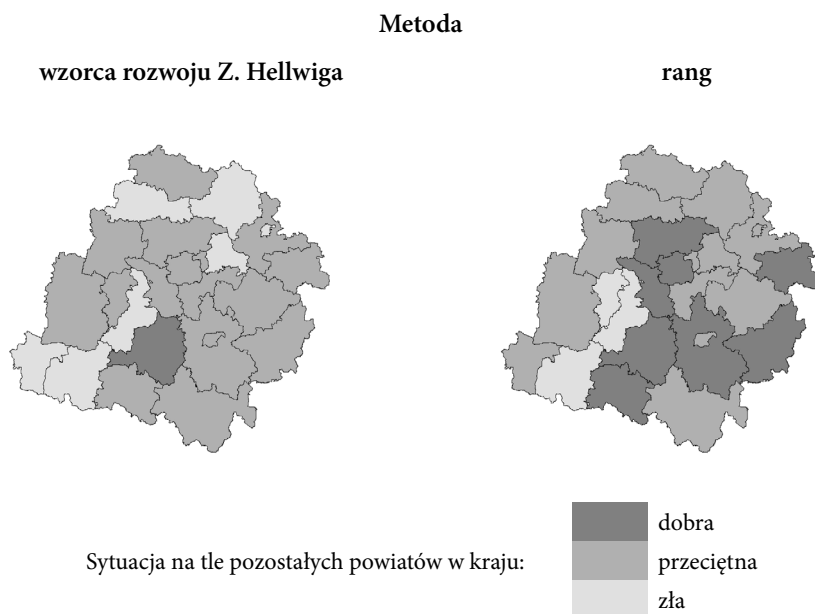


*Uwaga: w analizie wykorzystano 13 wskaźników (szerzej aneks 2).*

Kartogram 8. Porównanie powiatów w zakresie sytuacji na rynku pracy w roku 2015 wg metody wzorca rozwoju Z. Hellwiga i metody rang

Źródło: opracowanie własne w programie GeoDa na podstawie wielowymiarowej analizy danych z BDL GUS.

Przeprowadzone analizy wykazały, iż w Polsce najwięcej jest lokalnych rynków pracy o przeciętnej sytuacji. Do tak charakteryzujących się lokalnych rynków pracy autor postanowił ukierunkować badanie własne. Przemawia za tym przede wszystkim ich typowość w skali kraju. W celu dalszego zawężenia obszaru badań przyjęto, iż taki przeciętny lokalny rynek pracy powinien znajdować się w województwie charakteryzującym się bardzo dobrą lub przeciętną sytuacją w zakresie rozwoju społecznego i gospodarczego oraz złą sytuacją dotyczącą środowiska naturalnego. Cechy te, jak przedstawiono w rozdziale 6.1, będą sprzyjać intensyfikacji działań podejmowanych w kierunku zmiany dotychczasowego niekorzystnego dla środowiska i społeczeństw sposobu gospodarowania. Obrane kryteria spełnia wyłącznie woj. łódzkie. Na tle kraju ponad połowa lokalnych rynków pracy z woj. łódzkiego cechuje się przeciętną sytuacją w zakresie rynku pracy (kartogram 8 oraz kartogram 9). Są to rynki pracy w następujących powiatach: kutnowskim, łódzkim wschodnim, m. Piotrków Trybunalski, poddębickim, radomszczańskim, sieradzkim, skierniewickim oraz tomaszowskim (kartogram 9).

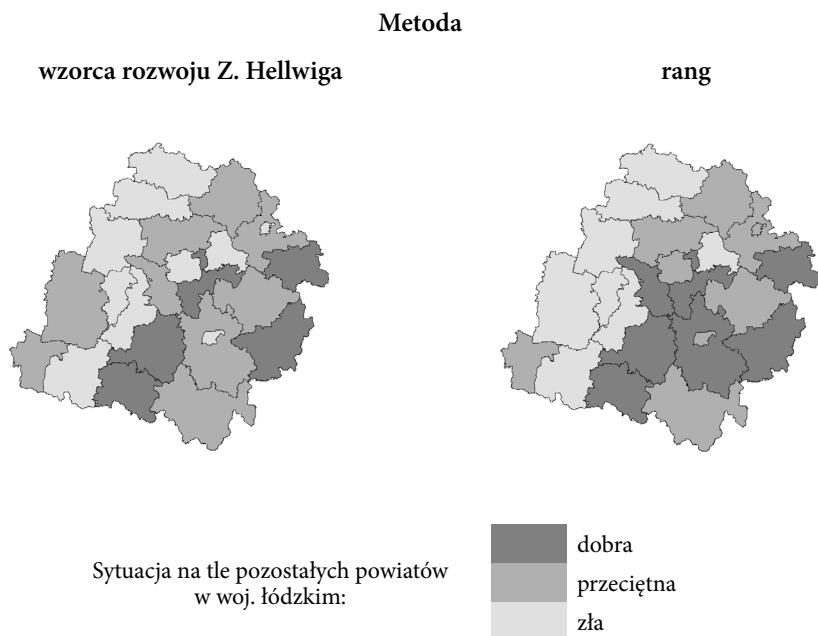


*Uwaga: w analizie wykorzystano 13 wskaźników (szerzej aneks 2).*

Kartogram 9. Porównanie powiatów z woj. łódzkiego na tle wszystkich lokalnych rynków pracy w kraju w zakresie sytuacji na rynku pracy w roku 2015 wg metody wzorca rozwoju Z. Hellwiga i metody rang

Źródło: opracowanie własne w programie GeoDa na podstawie wielowymiarowej analizy danych z BDL GUS.

W perspektywie obranego do badania województwa, przedstawiona wyżej wielowymiarowa analiza porównawcza zmierzająca do wyboru do badań własnych lokalnego rynku pracy jest niewystarczająca. Wynika to z faktu, iż nie można przypisać bez dodatkowych analiz miana bycia przeciętnym w strukturze lokalnych rynków pracy w kraju do sytuacji w danym województwie. Tym samym konieczna staje się tożsama analiza jak w przypadku powiatów w kraju dla woj. łódzkiego (kartogram 10).



*Uwaga: w analizie wykorzystano 13 wskaźników (szerzej aneks 2).*

Kartogram 10. Porównanie powiatów w woj. łódzkim w zakresie sytuacji na rynku pracy w roku 2015 wg metody wzorca rozwoju Z. Hellwiga i metody rang

Źródło: opracowanie własne w programie GeoDa na podstawie wielowymiarowej analizy danych z BDL GUS.

W przeprowadzonym badaniu przeciętnymi lokalnymi rynkami pracy w woj. łódzkim (zarówno według metody wzorca rozwoju Z. Hellwiga, jak i metody rang) na tle pozostałych tego typu struktur w województwie okazały się rynki pracy w następujących powiatach: łowickim, radomszczańskim, skierniewickim, tomaszowskim, wieruszowskim i zgierskim. Zestawienie obu opisanych wyżej analiz porównawczych w zakresie sytuacji na lokalnych rynkach pracy wykazało, iż badanie własne ukierunkowane na poznanie roli zielonych miejsc pracy w rozwoju lokalnego rynku pracy można skierować do podmiotów z powiatu radomszczańskiego, skierniewickiego oraz tomaszowskiego. W celu ostatecznego wyboru do dalszych badań lokalnego rynku pracy przeprowadzono dodatkową weryfikację, przyjmując iż taki powiatowy rynek pracy musi cechować się:

- występowaniem podmiotów gospodarczych przynależących do co najmniej 90% działów gospodarki zidentyfikowanych jako kluczowe dla rozwoju zielonej gospodarki (przesłanka sektorów zielonej gospodarki),
- negatywnym, długoletnim skutkiem oddziaływania sposobów gospodarowania w przedsiębiorstwach na środowisko naturalne w okresie PRL-u i w pierw-

szych latach transformacji systemowej<sup>2</sup> (przesłanka bagatelizowania przez przedsiębiorstwa roli otoczenia środowiskowego),

- utrzymującą się ponadprzeciętną stopą bezrobocia na tle pozostałych powiatów i całego województwa, wynikającą z upadku przemysłu w efekcie przemian społeczno-gospodarczych w Polsce, jakie zaszły w pierwszych latach transformacji systemowej (przesłanka negatywnego oddziaływania doświadczeń związanych z transformacją).

Wymienione kryteria wskazały, iż takim lokalnym rynkiem pracy do dalszych badań nad problematyką zielonej gospodarki i związanych z nią zielonych miejsc pracy jest obszar powiatu tomaszowskiego. Wyniki badań uzyskane na tym lokalnym rynku pracy umożliwiają:

- wielowymiarowe spojrzenie na problematykę zielonej gospodarki i związanych z nią zielonych miejsc pracy (wybrany lokalny rynek pracy położony jest w regionie, który charakteryzuje się przeciętną sytuacją w Polsce w zakresie społecznym, ekonomicznym oraz rynku pracy, a także złą sytuacją środowiskową i instytucjonalno-polityczną),
- ograniczone wnioskowanie na ogół lokalnych rynków pracy w Polsce (wnioskowanie takie będzie możliwe jedynie w zakresie wykazywania szans i barier rozwojowych zielonej gospodarki i związanych z nią ZMP, gdyż jak wskazywano w rozdziale 4.2, każdy lokalny rynek pracy należy rozpatrywać odrębnie, ponieważ intensywność powstawania ZMP zależy ściśle od świadomości środowiskowej lokalnej ludności, ale również od lokalnych właściwości środowiska naturalnego),
- wskazanie kierunków zmian zachodzących na lokalnym rynku pracy pod wpływem tworzenia ZMP (wykazanie szans i zagrożeń dla lokalnego rynku pracy z punktu widzenia pracodawcy oraz pracownika),
- wskazanie powiązań instytucjonalnych i ich wpływu na kreowanie na lokalnym rynku pracy zielonej gospodarki i tworzenie związanych z nią zielonych miejsc pracy.

Dotychczasowa sytuacja na lokalnym rynku pracy zdaniem autora determinuje podejście zarówno interesariuszy, jak i przedsiębiorców do procesu transformacji gospodarki w bardziej zrównoważonym kierunku (aspekty te szerzej zostały opisane w rozdziale 4.5).

---

<sup>2</sup> Przez pierwsze lata transformacji systemowej należy rozumieć lata 90. XX w. W tym okresie w Polsce doszło do istotnych zmian społeczno-gospodarczych, których rezultatem była zmiana sposobu gospodarowania (przejście z gospodarki centralno-planowanej do gospodarki wolnorynkowej), co miało wpływ na strukturę rynku pracy (wzrost liczby osób bezrobotnych, spadek aktywności zawodowej).

### 6.3. Potencjał zatrudnienia zielonej gospodarki w Polsce

Proces wyodrębniania zielonych miejsc pracy powinien być oparty na ocenie wykonywanych zadań w przedsiębiorstwie, co uzasadniono w rozdziale 3.4. Tego typu informacje nie są zbierane przez instytucje statystyczne. GUS pozyskuje informacje o pracownikach od pracodawców, aczkolwiek ograniczone są one do kwestii wynagrodzeń, czasu pracy oraz statusu zatrudnienia. Dane te umożliwiają zapoznanie się z wielkością zatrudnienia w poszczególnych sekcjach i działach zielonej gospodarki (rozdział 5.2). Istotne przy tym staje się zaznaczenie, iż dane te nie są w pełni jawne ze względu na konieczność zachowania tajemnicy statystycznej w rozumieniu ustawy o statystyce publicznej. Fakt ten implikuje dwa istotne, zdaniem autora, pytania w zakresie poruszanej problematyki. Pierwsze z nich dotyczy tego, czy na podstawie dostępnych danych możliwe jest określenie przestrzennego zróżnicowania potencjału zatrudnienia w obszarze zielonej gospodarki między województwami oraz powiatami. Drugie z kolei pytanie odnosi się do możliwości wykorzystania uzyskanych w toku przeprowadzonych analiz wyników w zakresie badań nad problematyką zielonych miejsc pracy na lokalnych rynkach pracy.

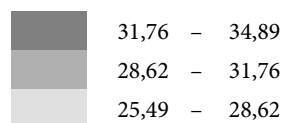
Poprzez potencjał zatrudnienia zielonej gospodarki autor będzie rozumiał udział osób pracujących w sekcjach i działach zielonej gospodarki w całkowitej liczbie osób pracujących na danym obszarze terytorialnym. Tak określony potencjał będzie wskazywał na znaczenie sekcji i działów zielonej gospodarki w tworzeniu na danym obszarze rynku pracy. Ze względu na brak dostępnych danych statystycznych, co wynika ze wspomnianej tajemnicy statystycznej, możliwe staje się wyłącznie przedstawienie w sposób ograniczony wspomnianego potencjału w zakresie poszczególnych województw<sup>3</sup> (kartogram 11).

---

<sup>3</sup> Ze względu na konieczność zachowania tajemnicy statystycznej w rozumieniu ustawy o statystyce publicznej na poziomie województw część informacji dotycząca poszczególnych działów nie jest udostępniona. W zależności od badanego województwa problem z dostępnością do danych może dotyczyć następujących działów: wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (dział 35), badania naukowe i prace rozwojowe (dział 72), działalność organizatorów turystyki, pośredników i agentów turystycznych oraz pozostała działalność usługowa w zakresie rezerwacji i działalności z nią związane (dział 79), naprawa i konserwacja komputerów i artykułów użytku osobistego i domowego (dział 95). W przypadku powiatów problem ten jest znacznie większy i obejmuje niemalże wszystkie sekcje i działy zielonej gospodarki.



% udział osób pracujących w głównym miejscu pracy w sekcjach i działach zielonej gospodarki w ogólnej liczbie pracujących w danym województwie



*Uwaga: ze względu na brak danych nie uwzględniono w analizie zatrudnienia w następujących działach gospodarki 35, 72, 79, 95.*

Kartogram 11. Zróżnicowanie udziału osób pracujących w obszarze zielonej gospodarki w poszczególnych województwach Polski w 2015 r.

Źródło: opracowanie własne w programie GeoDa na podstawie analizy danych z GUS – Sprawozdanie o pracujących, wynagrodzeniach i czasie pracy (Z-06).

Największym odsetkiem osób pracujących w głównym miejscu pracy i jednocześnie w przedsiębiorstwie działającym w zakresie sekcji i działów związanych z zieloną gospodarką cechowało się w badanym roku woj. pomorskie, zachodniopomorskie oraz opolskie. Określenie przestrzennego zróżnicowania potencjału zatrudnienia zielonej gospodarki nie jest możliwe w stosunku do powiatów ze względu na to, iż na tym poziomie agregacji danych, w przypadku niektórych powiatów aż 80% informacji jest utajnione. Tym samym dane GUS, które dotyczą zatrudnienia stanowią mało przydatne narzędzie w zakresie badania porównawczego problematyki zatrudnienia w sekcjach i działach zielonej gospodarki.

#### 6.4. Zawody deficytowe i nadwyżkowe w zielonej gospodarce

Nie zawsze może zachodzić analogia między zawodem związanym z zieloną gospodarką a zielonym miejscem pracy, o czym pisano w rozdziale 5.3. Tym samym każdorazowo niezbędne stają się badania ukierunkowane na określenie wykonywanych zadań w miejscach pracy związanych ze zrównoważonym rozwojem. Analiza porównawcza dostępnych ofert pracy w danym zawodzie z liczbą osób bezrobotnych na rynku pracy, posiadających odpowiednie kwalifikacje do ich wykonywania, pozwala wyodrębnić:



- zawody maksymalnie deficytowe – zawody, w których nie odnotowano bezrobotnych, czyli wskaźnik dostępności oferty pracy wynosi 0,
- zawody deficytowe – zawody w których liczba dostępnych ofert pracy jest większa od średniego stanu bezrobotnych w danym okresie sprawozdawczym, a odpływ bezrobotnych przewyższa ich napływ w danym okresie sprawozdawczym,
- zawody zrównoważone – zawody, w których liczba ofert pracy jest zbliżona do liczby zarejestrowanych bezrobotnych, odsetek bezrobotnych długotrwale jest nieznaczny, a odpływ bezrobotnych przewyższa ich napływ w danym okresie sprawozdawczym,
- zawody nadwyżkowe – zawody, w których występuje przewaga liczebna bezrobotnych nad dostępnymi ofertami pracy, bezrobocie długotrwale jest relatywnie wysokie, a napływ bezrobotnych przewyższa ich odpływ w danym okresie sprawozdawczym,
- zawody maksymalnie nadwyżkowe – zawody, dla których nie ma żadnych ofert pracy, tj. wskaźnik dostępności oferty pracy nie przyjmuje żadnych wartości (Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, 2017: 10).

Opracowanie badań i analiz rynku pracy, w tym prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest jednym z zadań samorządu województwa oraz samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy (Dz.U. 2004 r. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.). Istotną cechą wskazującą na przydatność tego rodzaju monitoringu dla badania problematyki rynku pracy w zakresie zielonej gospodarki stanowi przede wszystkim fakt, iż badania są publikowane systematycznie, cechują się stałą od wielu lat metodologią, nie są objęte tajemnicą statystyczną (nie sposób na podstawie danych zidentyfikować przedsiębiorstw udzielających informacji). Należy zauważyć, iż dane te w przeciwieństwie do opisanych w rozdziale 6.3 nie pozwalają na określenie potencjału zatrudnienia, ale wskazują na zapotrzebowanie na określone zawody na rynku pracy oraz liczbę osób na danym rynku pracy bezrobotnych, a cechujących się odpowiednim wykształceniem. Tym samym informacje płynące z monitoringu sytuacji na rynku pracy mogą być cenne dla przedsiębiorców planujących utworzenie nowych zielonych miejsc pracy.

Informacje w zakresie zawodów deficytowych, zrównoważonych oraz nadwyżkowych prezentowane są zarówno w wymiarze całego kraju, województw, jak i powiatów (lokalnych rynków pracy). Na ogólnopolskim portalu internetowym prowadzonym przez GUS wyniki monitoringu prezentowane są na mapach nie w zakresie poszczególnych zawodów, a grup zawierających wybrany zawód. Tym samym, biorąc pod uwagę zawody wymienione w załączniku 3, prezentacja taka jest mało przydatna dla zobrazowania problematyki związanej z zielonymi zawodami. Aby móc to osiągnąć, każdorazowo należy wskazany zawód sprawdzić w raportach dotyczących konkretnej jednostki administracyjnej.

Ze względu na wyłonienie z woj. łódzkiego do dalszych badań powiatu tomaszowskiego dokonano analizy monitoringu zawodów z 2017 r. pod kątem wymienionych w załączniku 3 zielonych zawodów (załącznik 4). Przeprowadzone analizy miały na celu przedstawienie szans i zagrożeń wynikających ze zdiagnozowanej sytuacji, jakie mogą wystąpić dla przedsiębiorstw, osób aktywnych zawodowo oraz struktury ludności w wieku produkcyjnym na lokalnym rynku pracy. Otrzymany rezultat porównano z sytuacją w woj. łódzkim oraz w kraju.

Spośród ogółu zielonych zawodów (załącznik 4) w powiecie tomaszowskim, w co trzecim z nich zidentyfikowano sytuację, w której pracodawca zgłosił ofertę pracy lub/i wystąpiły osoby bezrobotne, cechujące się odpowiednimi kompetencjami do podjęcia pracy w danym zawodzie. W tej grupie co dziesiąty zawód był nadwyżkowy lub maksymalnie nadwyżkowy; było ich dwukrotnie więcej niż deficytowych. W monitoringu zawodów na poziomie lokalnego rynku pracy nie uwzględniono informacji dotyczącej aż 66,9% zielonych zawodów. Oznacza to, iż w zakresie wskazanej grupy zawodów nie było żadnych ofert pracy oraz bezrobotnych, którzy cechowałiby się odpowiednimi kompetencjami do wykonywania tychże zawodów. Sytuacja taka wskazuje przedsiębiorcom, iż obecnie na tomaszowskim rynku pracy:

- przedsiębiorcy nie poszukują pracowników we wskazanym zawodzie (brak konkurencyjnych ofert pracy, jak to ma miejsce przy zawodach deficytowych),
- brakuje potencjalnych osób do zatrudnienia cechujących się danymi kompetencjami (konieczność podjęcia strategii ukierunkowanej na pozyskanie pracowników od konkurencji lub spoza lokalnego rynku pracy).

W przypadku przedsiębiorstw tworzących miejsce pracy najkorzystniejszą sytuację stanowi swobodny dostęp do odpowiednich pracowników, czyli zasobu pracy, który w krótkim okresie może podjąć pracę. Należy przy tym wskazać, iż czym więcej na rynku pracy jest osób poszukujących pracy, a wykształconych w zakresie danego zawodu, tym pracodawcy zyskują możliwość:

- wyboru lepszego z punktu widzenia dalszego rozwoju przedsiębiorstwa pracownika pod względem posiadanych kompetencji (osoby bezrobotne w takiej sytuacji stoją przed koniecznością ciągłego podnoszenia poziomu swoich kompetencji, aby być bardziej konkurencyjnymi),
- swobodniejszego kreowania wysokości wynagrodzenia w granicach obowiązujących przepisów prawa (sytuacja niekorzystna z perspektywy osób poszukujących pracy, która może przyczynić się do rezygnacji z uczestniczenia w życiu zawodowym, a więc i do wzrostu liczby osób biernych zawodowo, cechujących się danymi kompetencjami; sytuacja taka również nie zachęca do aktywizacji zawodowej osób już obecnie będących biernymi zawodowo).

Wskazane wyżej okoliczności mogą być obserwowane w sposób szczególny w przypadku zawodów nadwyżkowych oraz maksymalnie nadwyżkowych, gdzie następuje nadwyżka podaży osób cechujących się danymi kompetencjami nad popytem (zapotrzebowaniem ze strony pracodawców). W powiecie tomaszowskim do takiej sytuacji dochodzi w zakresie następujących zawodów: inżynier ogrodnictwa, technik pojazdów samochodowych, laborant chemiczny, operator urządzeń uzdatniania i demineralizacji wody, robotnik leśny, rolnik. W przypadku dwóch ostatnich z wymienionych zawodów ze względu na wystąpienie sytuacji przyporządkowujących je do zawodów nadwyżkowych na wyższym poziomie agregacji danych (woj. łódzkiego bądź kraju) zaobserwowano skrajnie niekorzystną sytuację po stronie pracowników. Jest to jednocześnie bardzo korzystna sytuacja dla pracodawców, którzy tworząc miejsca pracy, nie muszą konkurować o pracowników.

Utrzymująca się w czasie sytuacja niedostępności ofert pracy w danym zawodzie wśród bezrobotnych może przyczynić się do obniżenia ich motywacji do dalszego zdobywania nowych kompetencji oraz aktywnego uczestnictwa na rynku pracy. Tym samym osoby takie mogą zdecydować się na przejście w stan bierności zawodowej, gdyż brakuje dla nich ofert pracy bądź są one nieliczne.

Z perspektywy pracownika najkorzystniejsza sytuacja następuje wówczas, gdy na rynku pracy są dostępne oferty pracy, a liczba osób aplikujących na dane stanowisko jest niska. Wskazane uwarunkowania następują w przypadku zawodów deficytowych i maksymalnie deficytowych. W takich sytuacjach pracodawcy chcący rozwijać swoje przedsiębiorstwa są zmuszeni do przyjęcia strategii ukierunkowanej na pozyskanie pracowników od konkurencji lub spoza lokalnego rynku pracy. Tym samym stoją przed dylematem zapewnienia odpowiednich, a co za tym idzie lepszych niż u konkurencji, warunków pracy i płacy. Skrajnie niekorzystna sytuacja następuje w momencie, kiedy dany zawód jest deficytowy zarówno na lokalnym, regionalnym, jak i krajowym rynku pracy. Taka sytuacja w dłuższej perspektywie czasu znacząco hamuje rozwój przedsiębiorstw.

Przeprowadzona analiza monitoringu zawodów wskazuje, iż główną barierą w rozwoju przedsiębiorstw w kierunku zielonej gospodarki na tomaszowskim rynku pracy może być dostęp do odpowiednio wykwalifikowanych pracowników. Świadczy o tym przede wszystkim duża liczba zielonych zawodów, w zakresie których to nie został zarejestrowany żaden bezrobotny. Autor niniejszej monografii zauważa jednakże, iż powyższa analiza oparta jest na założeniach pewnej idealnej sytuacji, gdzie:

- wszystkie osoby w danym momencie niepracujące a poszukujące pracy rejestrują się w PUP,
- pracodawcy, tworząc miejsce pracy, w pierwszej kolejności informują o tym PUP, wskazując, iż jest to nieobsadzone stanowisko pracy.

---

W praktyce gospodarczej nie zachodzą takie proste związki, tym samym analiza zielonych zawodów pod kątem ich sytuacji na lokalnym rynku pracy służyć może wyłącznie przybliżeniu sytuacji, a nie jej pełnemu opisowi.



## Rozdział VII

# PODMIOTY ŚRODOWISKA WSPARCIA ZEWNĘTRZNEGO ZIELONEJ GOSPODARKI I ZWIĄZANYCH Z NIĄ ZIELONYCH MIEJSC PRACY

### 7.1. Miejsce zielonej gospodarki w rozwoju województwa łódzkiego

Rozwój w kierunku zielonej gospodarki w woj. łódzkim leży u podstaw realizowanej Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020 (SRWŁ 2020) oraz Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Łódzkiego na lata 2014–2020 (RPO WŁ, 2014–2020). W pierwszym ze wskazanych dokumentów problematyka związana bezpośrednio z zieloną gospodarką przenika przez liczne osie priorytetowe. Ujęcie takie podkreśla wielowymiarowe znaczenia zmian zachodzących w sposobie gospodarowania cechujących się mniejszą ekstensywnością niż dotychczas dla rozwoju regionu z punktu widzenia ładów zrównoważonego rozwoju. Stąd też rozwój w kierunku zielonej gospodarki w woj. łódzkim podnoszony jest do poziomu uniwersalnego remedium, umożliwiającego jednoczesne rozwiązanie dotychczasowych problemów społecznych, środowiskowych oraz gospodarczych występujących w regionie.

W znacznie mniejszym stopniu w sposób bezpośredni problematykę zielonej gospodarki porusza Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020. W dokumencie tym następuje dookreślenie, na czym polegać ma zmiana dotychczasowego sposobu gospodarowania, tak aby w rezultacie dochodziło do zrównoważonego rozwoju w regionie. W tym kontekście tworzenie zielonej gospodarki ma odbywać się poprzez restrukturyzację technologiczną gospodarki. Proces taki powinien zachodzić w skutek korzystnych, stopniowych i przemyślanych zmian w już istniejących przedsiębiorstwach, a nie w wyniku rewolucyjnego podejścia polegającego na gwałtownym odrzuceniu gospodarki opartej na węglu. Ewolucyjny charakter zmian ma być wspierany poprzez budowę sieci powiązań między przedsiębiorstwami, placówkami edukacyjnymi i instytucjami otoczenia biznesu.

Na szczeblu regionalnym instytucjami publicznymi, które wspierają kreowanie środowiska dla działalności gospodarczej związanej z zieloną gospodarką i jednocześnie mają na nie istotny wpływ, są w woj. łódzkim:

- Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego (wyznacza kierunki rozwoju województwa łódzkiego poprzez sporządzanie i uchwalanie dokumentów strategicznych),
- Wojewódzki Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej (WFOŚiGW) w Łodzi (wspiera działania na rzecz zrównoważonego rozwoju województwa poprzez preferencyjne dofinansowanie zadań służących poprawie stanu środowiska w woj. łódzkim).

Przeprowadzono wywiady pogłębione, zarówno z przedstawicielem WFOŚiGW, jak i osobami reprezentującymi Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego. Celem podjętych badań było zgłębienie informacji wynikających z dotychczasowej działalności wskazanych instytucji w oparciu o przyjęte strategie ukierunkowane na zrównoważony rozwój, które dotyczyły:

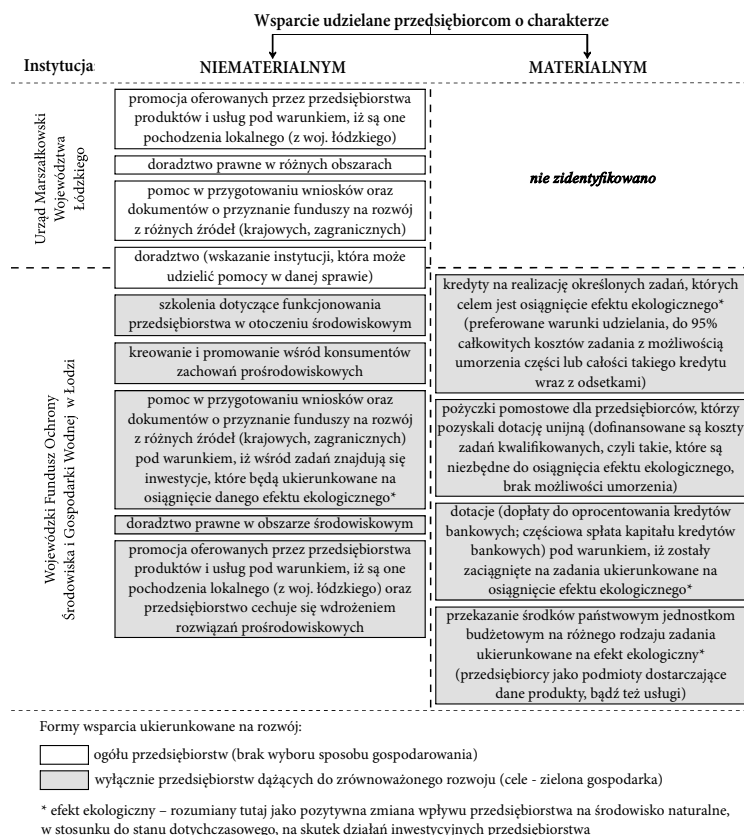
- współpracy z przedsiębiorstwami, placówkami edukacyjnymi i instytucjami z otoczenia biznesu w regionie, na temat zrównoważonego rozwoju, zielonej gospodarki i związanych z nią zielonych miejsc pracy,
- kluczowych obszarów gospodarki dla rozwoju zielonej gospodarki w woj. łódzkim,
- form wsparcia udzielanych bezpośrednio przedsiębiorcom w zakresie ich potrzeb rozwojowych dotyczących zielonej gospodarki,
- poznania barier bądź też szans rozwoju wynikających z implementacji przez przedsiębiorstwa zasad zrównoważonego rozwoju w funkcjonowanie przedsiębiorstw.

W woj. łódzkim w ostatnich latach najistotniejszym problemem środowiskowym jest smog, który w znaczący sposób przyczynia się do obniżenia jakości życia mieszkańców Łodzi, Opoczna, Radomska, Tomaszowa Maz., czy też Zduńskiej Woli. W regionie ważna staje się problematyka związana z gospodarką odpadami oraz oczyszczaniem ścieków. Rzutuje to na kierunek oraz formy wsparcia udzielane przez Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego oraz WFOŚiGW. Polityka środowiska, która powinna być ukierunkowana na zapobieganie wystąpieniu danego ryzyka środowiskowego związana jest w woj. łódzkim również ze zwalczaniem negatywnych skutków środowiskowych działalności gospodarczych. Z tych też względów wspierane są (zarówno merytorycznie, jak i finansowo) działania przedsiębiorców ukierunkowane na zmniejszenie emisyjności przedsiębiorstw oraz poprawę procesów związanych z zarządzaniem ryzykiem środowiskowym (transformacja działalności dotychczasowych przedsiębiorstw – zmiana jakościowa). Ponadto, szansę na rozwój regionu, a jednocześnie przeciwdziałanie nieko-

ryzykownym zjawiskom środowiskowym upatruje się w rozwoju następujących sektorów gospodarki, w których powstawać będą zielone miejsca pracy:

- rolnictwa (rolnictwo ekologiczne),
- turystyki (ekoturystyka, agroturystyka),
- energetyki (odnawialne źródła energii),
- gospodarowania ściekami i odpadami (tworzenie przykładowych oczyszczalni ścieków, powstawanie sortowni odpadów).

Występują różne formy wsparcia przedsiębiorstw działających w regionie w zakresie zielonej gospodarki. W tym obszarze pojawiły się jednakże znaczące różnice pomiędzy badanymi instytucjami. Wynikały one z prawnych możliwości udzielania przez daną instytucję wsparcia materialnego przedsiębiorcom oraz od skierowania wsparcia do wybranych podmiotów, co też obrazuje schemat 16.



Schemat 16. Formy wsparcia udzielane przedsiębiorcom ze strony wybranych regionalnych instytucji publicznych

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.



Z przedstawionych na schemacie 16 form wsparcia rozwoju przedsiębiorstw wynika, iż WFOŚiGW w Łodzi jest instytucją, która swoją pomoc dedykuje podmiotom dążącym do poprawy dotychczasowego wpływu na środowisko naturalne, tak aby zminimalizować presję ze strony prowadzonej działalności gospodarczej. Tym samym wskazane formy wsparcia przyczyniają się bezpośrednio do rozwijania w regionie zielonej gospodarki, a pośrednio mogą prowadzić do powstawania związanych z nią zielonych miejsc pracy. Z kolei Urząd Marszałkowski swoją pomoc kieruje do ogółu przedsiębiorców, nie ograniczając jej udzielenia w zakresie ściśle określonych aspektów (tudzież aspektów środowiskowych).

Występują liczne bariery dla rozwoju zielonej gospodarki, które wynikają zarówno z dotychczasowej praktyki przedsiębiorstw, jak i z działania instytucji publicznych na poziomie lokalnym oraz regionalnym (schemat 17). Wystąpienie wskazanych barier w dużej mierze zależy od poziomu oraz jakości kompetencji środowiskowych, w jakie są wyposażeni pracownicy poszczególnych przedsiębiorstw oraz instytucji publicznych.

Istotnym narzędziem dla popularyzacji idei zielonej gospodarki mogą być zielone zamówienia publiczne, których rola dla implementacji zasad zrównoważonego rozwoju w praktykę gospodarczą jest podkreślana w strategiach na poziomie krajowym (rozdział 2.5). Narzędzie to nie pozwala jednak na bezpośrednie wsparcie konkretnych podmiotów gospodarczych w danym regionie (zgodnie z zasadami prawa o zamówieniach publicznych dowolny podmiot z Polski może przystąpić do konkursu). Jednocześnie, jak wskazuje schemat 17, dostrzegalny jest w woj. łódzkim ze strony instytucji publicznych brak zrozumienia idei zielonych zamówień publicznych. Tym samym nie zostaje wykorzystany potencjał tego narzędzia dla budowania zielonej gospodarki.

Istotną szansę dla rozwoju idei zielonej gospodarki w woj. łódzkim stanowi fakt, iż coraz częściej działania podejmowane przez instytucje publiczne przestają być utożsamiane z pojedynczą, akcyjną, ściśle określoną inwestycją, a zaczynają być traktowane w kategoriach ciągłych działań ukierunkowanych na poprawę dotychczasowego efektu ekologicznego. Takie działania są zauważalne przez przedsiębiorstwa, które mogą w sposób bardziej stabilny niż dotychczas kreować politykę swojego rozwoju, w której implementują zasady zrównoważonego rozwoju. W takich przedsiębiorstwach pracownicy, aby poprawnie wykonywać swoje obowiązki, będą musieli być wyposażeni w odpowiednie kompetencje środowiskowe i jednocześnie wykonywać ściśle określone zadania związane ze zrównoważonym rozwojem. Tym samym stabilne budowanie długotrwałej współpracy między podmiotami gospodarczymi a instytucjami w zakresie polityki zrównoważonego rozwoju może być przyczynkiem do powstawania zielonych miejsc pracy w regionie. Jak zauważyli przedstawiciele Urzędu Marszałkowskiego Województwa Łódzkiego oraz WFOŚiGW w Łodzi, partner-

stwa takie już obecnie są zawierane, choćby na potrzeby programów rewitalizacyjnych, które w swoich założeniach nawiązują do zrównoważonego rozwoju.

### Bariery rozwoju zielonej gospodarki w woj. łódzkim dostrzegane po stronie

PRZEDSIĘBIORSTW	INSTYTUCJI PUBLICZNYCH
niechęć i liczne obawy przed współpracą z innymi przedsiębiorstwami działającymi na rynku w tym samym sektorze (negowanie efektu synergii w zakresie wspólnego nabywania technologii, czy też innych rozwiązań prośrodowiskowych)	brak zrozumienia idei zielonych zamówień publicznych
zbyt duże koszty wprowadzania zmian prośrodowiskowych (zwłaszcza w zakresie nowych technologii produkcji)	postrzeganie przez urzędników swojego miejsca pracy wyłącznie w kategorii „urzędu”, a nie miejsca, które może przyczynić się do kreowania lokalnej, czy też regionalnej świadomości prośrodowiskowej mieszkańców
stopa zwrotu z inwestycji prośrodowiskowych znacząco odłożona w czasie	zbyt wolny obieg informacji w urzędzie
spełnianie wyłącznie minimum środowiskowego wyznaczonego przez prawo	jakość usług urzędniczych (brak wiedzy lub też niechęć do wskazywania instytucji, która może pomóc przedsiębiorcy podejmującemu działania ukierunkowane na zrównoważony rozwój
niedostrzeganie konieczności permanentnego zdobywania wiedzy w zakresie proekologicznych rozwiązań, których dynamika jest bardzo duża	
traktowanie rozwiązań prośrodowiskowych w kategorii zbędnego kosztu (np. rezygnacja z certyfikowanych standardów zarządzania ryzykiem środowiskowym)	
niski poziom kompetencji środowiskowych pracowników szeregowych oraz kadry zarządzającej	
bezkrytyczne przyjmowanie, iż wszelkiego rodzaju rozwiązania prośrodowiskowe przyczyniają się wyłącznie do poprawy dotychczasowego wpływu na środowisko naturalne	
niechęć do zmian dotychczasowego sposobu gospodarowania (brak aktywności pomimo dostępu do licznych form wsparcia zarówno w formie niematerialnej, jak i materialnej)	
negowanie, bądź też zmniejszanie znaczenia problemów środowiskowych dla prawidłowego rozwoju społecznego i gospodarczego regionu/kraju	

Schemat 17. Bariery rozwoju zielonej gospodarki w woj. łódzkim występujące w współpracy Urzędu Marszałkowskiego w Łodzi i WFOŚiGW w Łodzi z różnymi podmiotami w regionie

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

## 7.2. Uwarunkowania instytucjonalno-przestrzenne rozwoju zielonych miejsc pracy w powiecie tomaszowskim w województwie łódzkim

Strategie lokalne stanowią przełożenie wizji rozwoju kreowanej na poziomie kraju oraz regionu. Są one realizowane na najniższym poziomie administracyjnym kraju, co sprawia, iż bezpośrednio oddziałują na lokalne życie

społeczno-gospodarcze, a więc i na funkcjonowanie przedsiębiorstw w gospodarce powiatu. W przypadku powiatu tomaszowskiego następujące dokumenty strategiczne o charakterze lokalnym wpływają na rozwój zielonej gospodarki oraz jej sektorowe ukierunkowanie:

- Strategia Rozwoju Powiatu Tomaszowskiego na lata 2015–2020 (SRPT 2015–2020),
- Strategia Rozwoju Obszaru Funkcjonalnego Dolina Rzeki Pilicy w powiecie tomaszowskim,
- Strategia Rozwoju Turystyki Obszaru Funkcjonalnego Dolina Rzeki Pilicy,
- strategii rozwoju gmin wchodzących w skład powiatu tomaszowskiego<sup>1</sup>.

W przytoczonych wyżej dokumentach odwołania wprost do zielonej gospodarki, czy zielonych miejsc pracy pojawiają się sporadycznie. Zielona gospodarka utożsamiana jest w nich ze zrównoważonym rozwojem społeczno-gospodarczym bądź też gospodarką ekologiczną. Problematyka związana z zielonymi aspektami gospodarowania jest zawężona wyłącznie do określonych sektorów gospodarki, tj. do turystyki oraz rolnictwa bądź też skierowana na rozwiązywanie lokalnych problemów środowiskowych.

Instytucjami publicznymi na szczeblu lokalnym, które mogą przyczyniać się do kreowania lokalnych warunków dla rozwoju zielonej gospodarki są Starostwo Powiatowe w Tomaszowie Maz. oraz urzędy gmin wchodzących w skład powiatu tomaszowskiego<sup>2</sup>, stąd też do podmiotów tych skierowano prośbę o badanie. Zgodę na udział w badaniu wyraziło pięć instytucji publicznych, w których następnie przeprowadzono badanie za pomocą kwestionariusza pt. „Podmioty wsparcia zewnętrznego ZG”. Odpowiedzi udzielały osoby wyznaczone do reprezentowania instytucji. Aby umożliwić porównanie otrzymanych wyników badań z tymi, które zostały uzyskane na poziomie regionalnym sformułowano podobnie brzmiące cele dostosowane do poziomu lokalnego. Badania te miały na celu:

- wskazanie obszarów współpracy badanej instytucji z przedsiębiorstwami, placówkami edukacyjnymi i instytucjami z otoczenia biznesu w powiecie w zakresie problematyki związanej ze zrównoważonym rozwojem, zieloną gospodarką i zielonymi miejscami pracy,
- wyłonienie kluczowych obszarów gospodarki dla rozwoju zielonej gospodarki w powiecie tomaszowskim,

<sup>1</sup> Gminy wiejskie: Będków PRLGB 2008–2013, Budziszewice PRLGB 2016–2022, Czerniewice SRGC 2015–2020, Inowłódz SRGI 2015–2020, Lubochnia PRGL 2015–2020, Rokiciny SRGR 2016–2023, Rzeczyca SRGR 2015–2020, Tomaszów Mazowiecki SRGTM 2015–2020, Ujazd SRGU 2015–2022, Żelechlinek PRLGŻ 2007–2021, gmina miejska: Tomaszów Mazowiecki SRMTM 2015–2020.

<sup>2</sup> W skład powiatu tomaszowskiego wchodzi 11 gmin (jedna gmina miejska i 10 gmin wiejskich).

- zapoznanie się z formami wsparcia udzielanymi bezpośrednio przedsiębiorcom w zakresie ich potrzeb rozwojowych w kontekście zielonej gospodarki przez instytucje publiczne,
- poznanie barier bądź też szans wynikających z implementacji przez przedsiębiorstwa zasad zrównoważonego rozwoju w funkcjonowanie przedsiębiorstw dla rozwoju lokalnego rynku pracy.

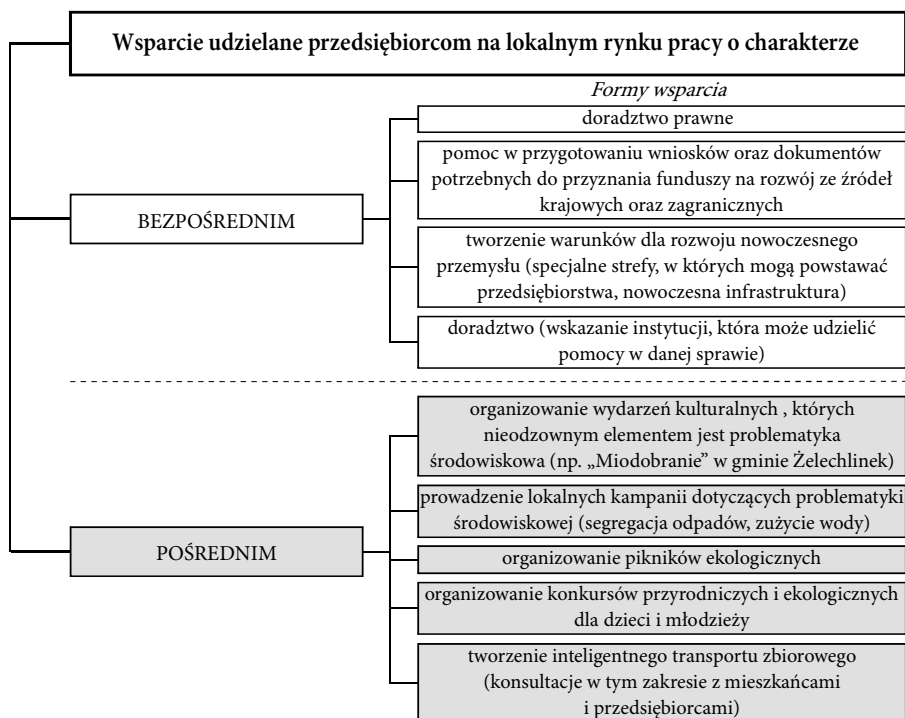
Podczas przeprowadzania badań rozmówcy z pięciu instytucji publicznych przyznali, iż pierwszy raz spotykają się z pojęciem zielonych miejsc pracy. Jednakże po przytoczeniu autorskiej definicji stwierdzili, iż takie miejsca pracy w instytucjach, które reprezentowali, nazywa się ekologicznymi bądź też zrównoważonymi. Zauważono, że problematyka zielonej gospodarki i zielonych miejsc pracy nie została bezpośrednio zaakcentowana w strategiach z dwóch głównych przyczyn:

- braku dostatecznej wiedzy na temat zielonej gospodarki i ZMP bądź niezrozumienia koncepcji wśród urzędników odpowiedzialnych za sporządzenie strategii rozwoju (wielość i niejasność definicji),
- obawy przed zbyt wąskim ujęciem przygotowywanych strategii, a co za tym idzie ograniczenia możliwości ubiegania się o fundusze rozwojowe w określonym kierunku (przeświadczenie, iż zielone miejsca pracy to wąska kategoria ekologicznych bądź też zrównoważonych miejsc pracy).

Pomimo nieznamomości pojęcia zielonych miejsc pracy osoby reprezentujące urząd wskazywały, iż kluczowym celem instytucji jest wspieranie rozwoju lokalnej gospodarki, która powinna cechować się poszanowaniem środowiska naturalnego. Osoby te podkreślały, iż w tym kierunku należy upatrywać szans na rozwój lokalny, który obejmuje takie sektory gospodarki, jak:

- rolnictwo (rolnictwo ekologiczne, rolnictwo niskoemisyjne),
- turystyka (agroturystyka),
- energetyka (odnawialne źródła energii),
- gospodarowanie ściekami i odpadami,
- ochrona przyrody oraz utrzymanie zieleni (działanie w obszarze Natura 2000),
- transport (w tym ekologiczny transport publiczny).

Ze względu na obowiązujące prawo w zakresie funkcjonowania instytucji publicznych udzielały one wyłącznie pomocy niematerialnej (schemat 18).



Formy wsparcia ukierunkowane na rozwój:

- ogółu przedsiębiorstw
- świadomości ekologicznej mieszkańców (lokalny kierunek wyznaczony dla budowania stopniowego, rosnącego oraz trwałego zapotrzebowania na produkty i usługi związane z zieloną gospodarką, przyczyniający się do tworzenia zielonych miejsc pracy w obszarach gospodarki związanych z kulturą, edukacją i szkoleniami)

Schemat 18. Formy wsparcia działalności gospodarczej udzielane przedsiębiorcom ze strony jednostek samorządu terytorialnego w powiecie tomaszowskim w świetle badań własnych

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Formy wsparcia działalności gospodarczej oferowane przez jednostki samorządu terytorialnego w powiecie tomaszowskim mają charakter bezpośredni i pośredni. Te pierwsze udzielane były bezpośrednio przedsiębiorcom. Nie zauważono żadnych wyspecjalizowanych form wsparcia oferowanych podmiotom gospodarczym, które działają w obszarze zielonej gospodarki lub pragną zmienić swoją działalność w kierunku zrównoważonego rozwoju. Formy wsparcia pośredniego polegały na kreowaniu świadomości ekologicznej mieszkańców, a więc miały na celu trwałe ukształtowanie odpowiednich proekologicznych nawyków konsumentów, czyli takich, które są ukierunkowane na zieloną gospodarkę.

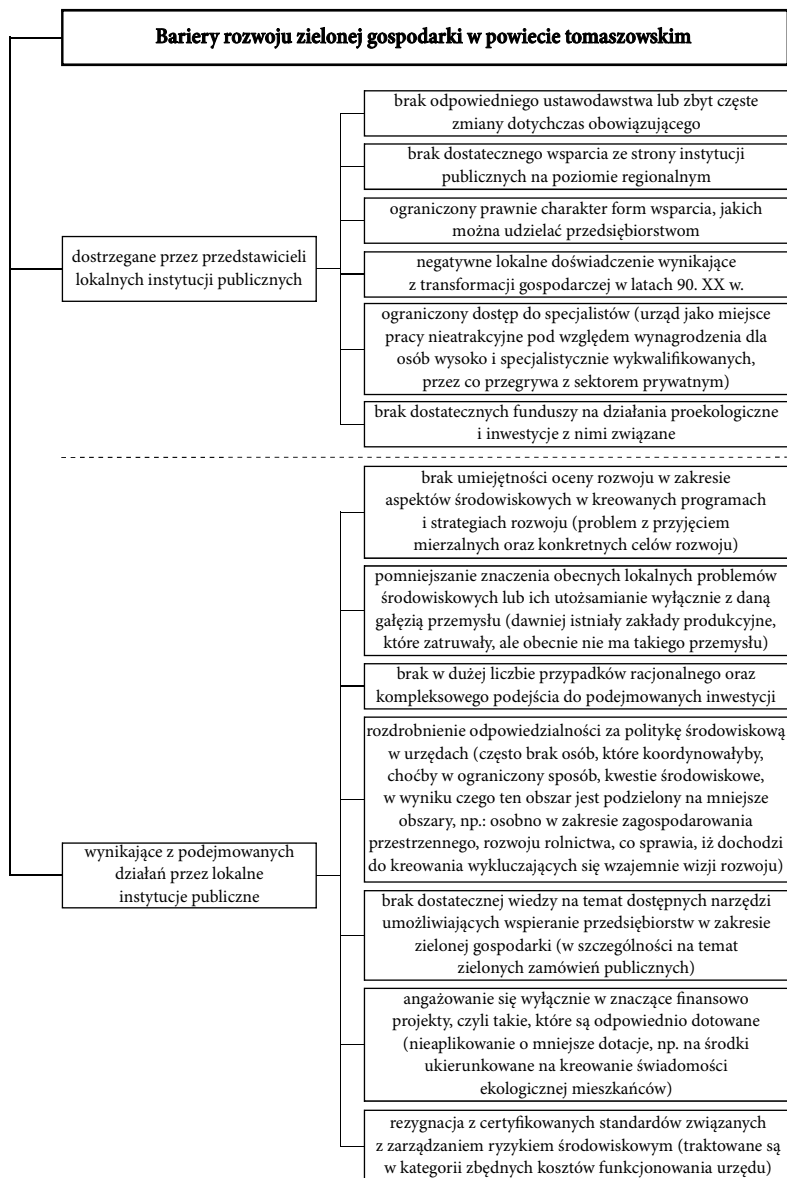
Ukierunkowaniu rozwoju powiatu na bardziej zrównoważony rozwój, tudzież zieloną gospodarkę, sprzyjają przede wszystkim:

- negatywne doświadczenia mieszkańców z okresu PRL-u i lat 90. XX w. (na obszarze powiatu tomaszowskiego działały przedsiębiorstwa przemysłowe zanieczyszczające w znaczący sposób środowisko, w efekcie czego nastąpiło obniżenie jakości życia),
- występowanie cennych obszarów przyrodniczych (obszary Natura 2000, parki krajobrazowe, rezerваты przyrody, filia Kampinoskiego Parku Narodowego), które powodują liczne ograniczenia dla rozwoju przemysłu, budownictwa i rolnictwa w postaci konieczności spełniania ściśle określonych norm środowiskowych,
- lokalna polityka rozwojowa kreowana przez poszczególne instytucje publiczne, którą cechuje długookresowa perspektywa i stabilność przyjętych celów rozwojowych; w wyniku takiego postępowania zawierane są partnerstwa lokalne ukierunkowane na przeciwdziałanie określonym niekorzystnym zjawiskom ekologicznym, czy też wyznaczane są specjalne przestrzenie dla rozwoju przedsiębiorstw tak, aby ich funkcjonowanie nie pogorszyło jakości, zarówno lokalnego środowiska naturalnego, jak i życia mieszkańców,
- rozwój szkolnictwa na poziomie średnim i wyższym przy współpracy z lokalnymi przedsiębiorstwami i instytucjami publicznymi (powstają nowe kierunki kształcenia na potrzeby lokalnego i regionalnego rynku pracy, np. leśnictwo, zaś istniejące zostają wyposażone w nowe przedmioty nauczania mające na celu nabycie przez ucznia/studenta kompetencji środowiskowych niezbędnych dla lokalnego rynku pracy.

Pomimo wykazanych szans rozwojowych zauważalnych jest szereg barier, które obecnie hamują rozwój lokalny w kierunku zielonej gospodarki, a tym samym i powstawanie zielonych miejsc pracy (schemat 19). Z części wskazanych barier zdają sobie sprawy same instytucje. Jednakże część barier pojawia się jako skutek działań/decyzji podejmowanych przez osoby zarządzające danym urzędem. Wiąże to się z niedostatecznymi kompetencjami środowiskowymi pracowników.

Pomimo zdiagnozowanych w wyniku badania licznych barier w rozwoju zielonej gospodarki w powiecie tomaszowskim należy zauważyć, iż tutejsze instytucje publiczne coraz częściej zaczynają upatrywać aspekty środowiskowe nie jako niewygodne tło dla swojej działalności oraz przedsiębiorców, ale jako szansę na rozwój lokalny. Aspekt ten można dostrzec chociażby poprzez zawieranie lokalnych partnerstw na rzecz przeciwdziałania lokalnym problemom środowiskowym. W powiecie tomaszowskim na podstawie przeprowadzonych badań dostrzeżono również to, iż urzędnicy reprezentujący poszczególne instytucje w budowaniu zielonej gospodarki upatrują długookresowego procesu

wymagającego zmiany świadomości mieszkańców. W tym obszarze podejmowane są inicjatywy, które jak zauważa autor, przyczyniają się do powstawania zielonych miejsc pracy w edukacji i kulturze.



Schemat 19. Bariery rozwoju zielonej gospodarki w powiecie tomaszowskim w świetle badań własnych

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

### 7.3. Formy wsparcia udzielane przez urzędy pracy przedsiębiorcom tworzącym zielone miejsca pracy

W badaniach ukierunkowanych na otoczenie przedsiębiorstw z obszaru zielonej gospodarki, tworzących zielone miejsca pracy nie sposób pominąć instytucji, które na co dzień zajmują się badaniem oraz analizowaniem rynku pracy, udzielaniem wsparcia przedsiębiorcom działającym na lokalnym rynku pracy, czy też określaniem i koordynowaniem regionalnej polityki rynku pracy. Stąd też zbliżone w treści wywiady pogłębione przeprowadzono w:

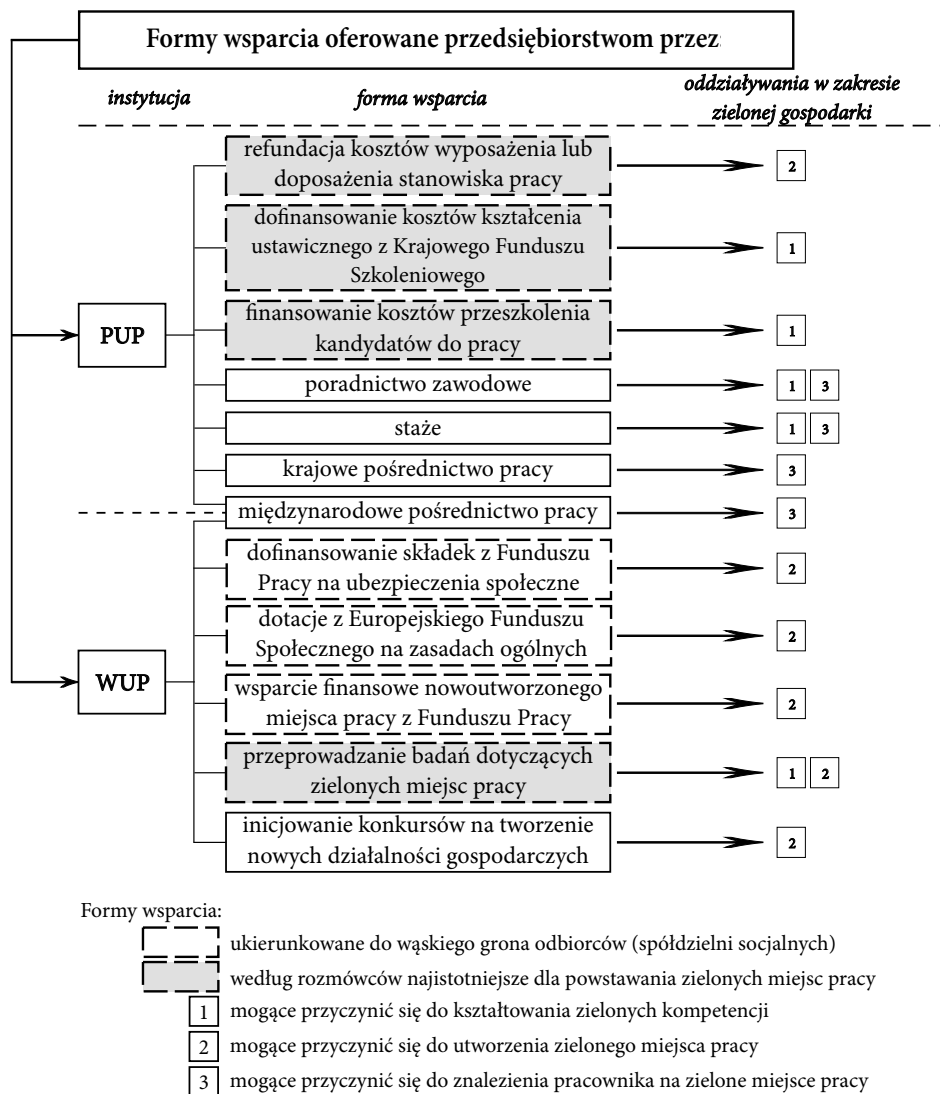
- Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Łodzi (WUP w Łodzi) – instytucji, która dotychczas zleciła dwukrotnie w ramach RPO WŁ na lata 2014–2020 badania w zakresie zielonej gospodarki i związanych z nią zielonych miejsc pracy w woj. łódzkim,
- Powiatowym Urzędzie Pracy w Tomaszowie Maz. – instytucji, która zajmuje się badaniem i analizowaniem lokalnego rynku pracy oraz udzielaniem wsparcia przedsiębiorcom, osobom bezrobotnym, a także poszukującym pracy.

Podstawowym celem przeprowadzonych badań za pomocą kwestionariusza wywiadu pogłębionego w wyżej wskazanych instytucjach była konieczność zapoznania się z formami wsparcia udzielanymi przez urzędy pracy bezpośrednio przedsiębiorcom w zakresie ich potrzeb rozwojowych powiązanych z zieloną gospodarką. Przeprowadzone badania przyczyniły się do wysunięcia następujących wniosków:

- urzędy pracy nie dysponują formami wsparcia, które byłyby wyłącznie ukierunkowane na wspieranie zachodzących w przedsiębiorstwach przemian w kierunku zielonej gospodarki,
- dotychczasowe formy wsparcia, mające charakter uniwersalny mogą wykorzystywać przedsiębiorstwa ukierunkowane na zrównoważony rozwój, gdyż gros z nich jest ukierunkowane na podniesienie jakości lub naukę nowych kompetencji kandydatów do pracy bądź też w szczególnych przypadkach pracowników już zatrudnionych (w tym kontekście przy dostępie do obecnych form wsparcia możliwe jest kształtowanie kompetencji środowiskowych pracowników),
- dostępne formy wsparcia umożliwiają pracodawcom pozyskanie niezbędnych pracowników wysoko i specjalistycznie wykwalifikowanych na zielone miejsca pracy zarówno w kraju, jak i spoza niego (schemat 20).

Najistotniejszymi formami wsparcia przedsiębiorców chcących dokonywać przemian w kierunku zielonej gospodarki według PUP są te, które przyczyniają się do kreowania odpowiednich kompetencji. Jak wskazano w rozdziale 3.3, tego typu kompetencje należy nazywać zielonymi kompetencjami. Według rozmówców charakteryzują się one dość wąskim ujęciem, gdyż są uzależnione od danego





Schemat 20. Formy wsparcia oferowane przedsiębiorcom przez WUP w Łodzi i PUP w Tomaszowie Maz.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

stanowiska pracy i wykorzystywanych na nim urządzeń. Z tego powodu można spodziewać się, iż wraz z wdrażaniem idei zrównoważonego rozwoju w funkcjonowanie przedsiębiorstw coraz częściej będzie dochodzić do braku odpowiednio wykwalifikowanych osób do pracy na lokalnym rynku pracy. Niestety zdaniem

rozmówców luki w braku odpowiedniego przygotowania zawodowego nie zapełni obecny system edukacji, gdyż wszelkie zmiany w nim zachodzące nie nadążają za potrzebami rynku pracy. W przypadku zielonej gospodarki zmiany te następują w bardzo dynamiczny sposób (zwłaszcza w zakresie wykorzystywanych technologii). Stąd też istotną rolę odgrywać będą wszelkiego rodzaju podmioty, które oferują szkolenia z wykorzystania określonych rozwiązań prośrodowiskowych w przedsiębiorstwie. Z tego też powodu uzyskanie dofinansowania do szkolenia pracowników może odgrywać istotną rolę w procesie zazielenienia gospodarki. Ponadto, formy takiego wsparcia mogą okazać się jedyną drogą dla uzyskania odpowiednio wykwalifikowanego pracownika (zwłaszcza w przypadku mikro i małych przedsiębiorstw, dla których koszty związane ze szkoleniami stanowić mogą istotną barierę rozwojową).

Istotną formą wsparcia, ukierunkowaną na powstawanie nowych przedsiębiorstw w zakresie zielonej gospodarki, są inicjowane przez WUP konkursy. Coraz częściej w ich ramach wskazuje się, iż osoby ubiegające się o wsparcie na rozpoczęcie działalności gospodarczej powinny prowadzić ją zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju. Wypełnienie takich kryteriów może przyczynić się do otrzymania dodatkowych punktów do oceny biznesplanów osób aspirujących do prowadzenia własnej działalności gospodarczej. To z kolei może zaważyć na udzielonym wsparciu finansowym oraz merytorycznym w pierwszym roku prowadzenia działalności gospodarczej. Tym samym konkursy te mają coraz częściej również charakter uświadamiający przedsiębiorców co do kierunku zmian zachodzących na rynku pracy.

Badania dotyczące zielonej gospodarki i zielonych miejsc pracy w regionie należy również zaliczyć do istotnych form wsparcia dla rozwoju tego rodzaju przedsiębiorczości w woj. łódzkim, a tym samym na tomaszowskim rynku pracy. Według przedstawiciela WUP jest to forma najistotniejsza, jaką instytucja, którą reprezentuje, może wprost zaoferować podmiotom aktywnym w zielonej gospodarce. Opracowania te mogą być cenne dla przedsiębiorców planujących wzrost zatrudnienia w swoich przedsiębiorstwach (w zakresie dostępności do pracowników charakteryzujących się określonymi kompetencjami). Świadomość dostępu do określonego potencjału siły roboczej może dać możliwość przedsiębiorcom odpowiedniego zareagowania, a tym samym zapobieżenia sytuacji, w której dalszy ich rozwój w kierunku zielonej gospodarki będzie utrudniony przez niedobór pracowników cechujących się danymi kompetencjami. Wskazana w badaniach przewidywana perspektywa przyszłości może skutkować również pozytywnymi zmianami dla pracowników, którzy już obecnie są zatrudnieni na ZMP (wzrost wynagrodzeń jako reakcja na zaostrzającą się konkurencję w zakresie pracowników z danymi kompetencjami; inwestycje ze strony pracodawcy w kwalifikacje obecnej kadry pracowniczej). Wadą wskazanej formy wsparcia jest brak cykliczności przeprowadzania wskazanych badań (znaczące koszty).

Reasumując powyższe rozważania na temat możliwości wspierania przez urzędy pracy przedsiębiorstw, które zmieniają swoją dotychczasową działalność gospodarczą na bardziej zrównoważoną, w wyniku czego mogą powstawać zielone miejsca pracy, należy zauważyć, iż obecnie stosowane formy wsparcia mają duży potencjał pomocy ukierunkowanej na powstawanie zielonych miejsc pracy. Duża liczba form wsparcia ukierunkowana jest na dostosowanie dotychczasowych kompetencji zasobu pracy do wymagań stawianych przez rynek pracy i dynamicznie zmieniającą się gospodarkę. Istotnymi formami wsparcia dla rozwoju zielonej gospodarki są także te, które wiążą się z doposażeniem stanowiska pracy.

#### **7.4. Ocena współdziałania placówek edukacyjnych z przedsiębiorcami w zakresie kształtowania zielonych kompetencji pracowniczych w powiecie tomaszowskim**

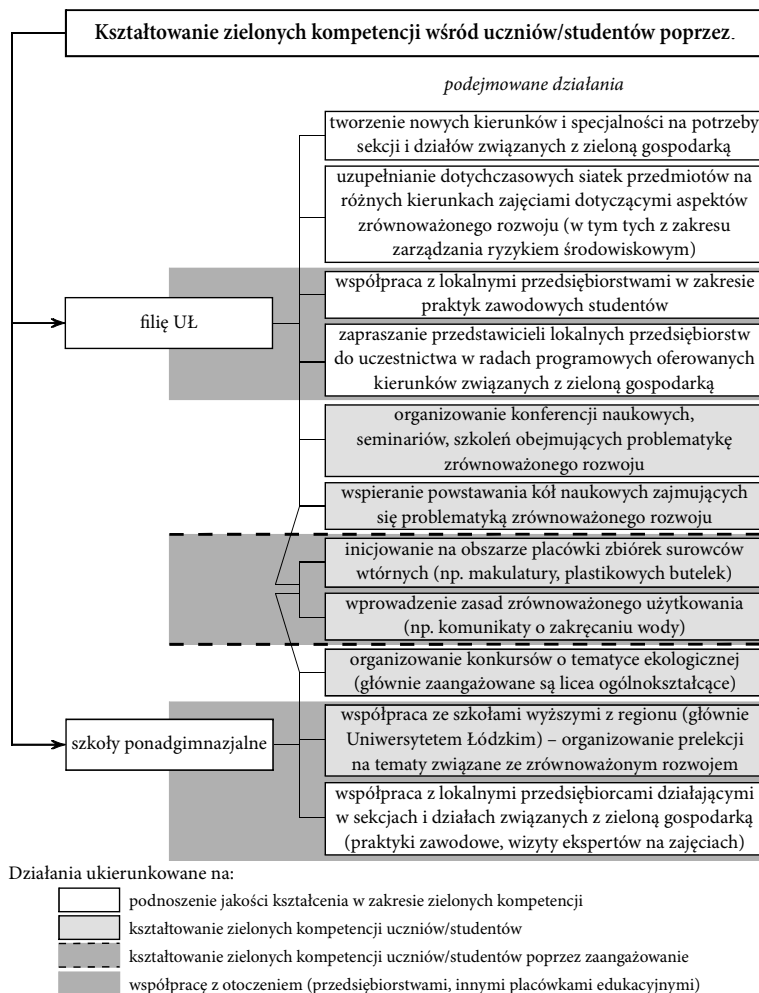
Placówki edukacyjne, jak wskazano w rozdziale 4.5, wchodzą w skład zbioru podmiotów środowiska wsparcia zewnętrznego zielonej gospodarki. Ze względu na przedmiot oferowanych usług mają istotne znaczenie w procesie „zazielenienia” gospodarki. Roli takiej jednakże nie sposób wprost przypisać wszystkim tego typu podmiotom bez uprzednich badań. Aspekt ten podkreślają rezultaty badań przeprowadzonych z przedstawicielami wybranych instytucji publicznych na poziomie regionalnym oraz lokalnym. Obok wypowiedzi podkreślających istotę edukacji na poziomie ponadgimnazjalnym<sup>3</sup> i wyższym w zakresie problematyki związanej ze zrównoważonym rozwojem wskazywano, iż edukacja na tych poziomach w zakresie praktycznego wykorzystania rozwiązań środowiskowych w przedsiębiorstwach nie odpowiada zapotrzebowaniu lokalnego rynku pracy. W celu zweryfikowania, czy placówki edukacyjne na poziomie ponadpodstawowym i wyższym działające na tomaszowskim rynku pracy systematycznie aktualizują swoją treść dydaktyczną w oparciu o współpracę z przedsiębiorstwami, badania skierowano do:

- filii Uniwersytetu Łódzkiego w Tomaszowie Maz. (wśród oferowanych kierunków placówka prowadzi dwa ukierunkowane na przygotowanie do wykonywania zawodów w sekcjach i działach związanych z zieloną gospodarką – leśnictwo, turystyka i rekreacja),
- szkół oferujących kształcenie na poziomie ponadgimnazjalnym (po wprowadzeniu reformy na poziomie ponadpodstawowym).

---

<sup>3</sup> W związku z reformą szkolnictwa na poziomie podstawowym i średnim stopniowemu wygaszeniu ulegają gimnazja. Ze względu na ten fakt w monografii używana będzie nazwa poziomu ponadpodstawowego, jaka ta, która wynika ze zmian nazewnictwa szczebli edukacji po likwidacji gimnazjów.

Planowane badania w oparciu o kwestionariusz wywiadu pogłębionego zostały zrealizowane połowicznie ze względu na odmowę udziału przedstawicieli szkół ponadgimnazjalnych, tłumaczoną reformą systemu edukacji w Polsce. Stąd też autor wskazaną część badań zastąpił analizą treści stron internetowych tych placówek pod kątem aktywności w zakresie problematyki zrównoważonego rozwoju i współpracy na tym tle z innymi podmiotami (w szczególności z przedsiębiorstwami). Wyniki analiz prezentuje schemat 21.



Schemat 21. Działania ukierunkowane na kształtowanie zielonych kompetencji inicjowane przez wybrane placówki edukacyjne w powiecie tomaszowskim (do roku szkolnego/akademickiego 2017/2018)

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Pomimo zaobserwowania w przypadku szkół ponadgimnazjalnych działań ukierunkowanych na kształcenie zielonych kompetencji oraz zapewnienie takiemu procesowi odpowiedniej jakości należy zauważyć, iż są one podejmowane w nielicznych placówkach. Analiza informacji zawartych na stronach internetowych omawianych szkół pozwala wskazać, iż najczęściej działań ukierunkowanych na zrównoważony rozwój podejmują licea ogólnokształcące (placówki te przede wszystkim w szerokim aspekcie współpracują ze szkołami wyższymi z regionu). W przypadku techników i szkół zawodowych działania były głównie podejmowane w zakresie danego kierunku kształcenia (wśród dobrych praktyk na kierunkach dedykowanych zielonej gospodarce było systematyczne monitorowanie jakości odbywanych praktyk przez uczniów).

Zapoczątkowana od roku szkolnego 2017/2018 reforma szkolnictwa dotycząca poziomu podstawowego i ponadgimnazjalnego (po zmianach ponadpodstawowego) niesie za sobą zarówno pozytywne, jak i negatywne następstwa dla kształtowania na poziomie lokalnym zielonych kompetencji. Wśród pierwszych wskazanych najistotniejsze znaczenie ma wprowadzenie do podstawy programowej kształcenia ogólnego problematyki zrównoważonego rozwoju, która nie jest wyłącznie postrzegana poprzez pryzmat ekologicznych aspektów, ale przede wszystkim jako racjonalne gospodarowanie w środowisku, jakość życia człowieka, odpowiedzialność społeczną oraz planowanie przestrzenne. W wyniku zachodzących zmian powstaną nowe typy szkół<sup>4</sup> oraz zostanie wydłużony okres edukacji na poziomie ponadpodstawowym. Zmiany te mogą przyczynić się niewątpliwie w przyszłości do kształcenia wysoko wykwalifikowanych pracowników dla potrzeb zielonej gospodarki.

Z drugiej strony na skutek reformy i związanej z nią reorganizacji typów szkół (włącznie z likwidacją części placówek) może dojść do przerwania dotychczasowej współpracy z przedsiębiorstwami, która często oparta była o wieloletnie doświadczenia. W takich przypadkach może nastąpić zagrożenie obniżenia jakości kształcenia. Sprzyjać temu może niewątpliwie duże tempo przeprowadzanych zmian. Aspekt ten jest widoczny chociażby w tym, iż za szczytnymi założeniami określonymi w nowej podstawie programowej kształcenia ogólnego, a ukierunkowanymi na upowszechnianie wiedzy o zasadach zrównoważonego rozwoju, nie stoją realne działania zmierzające do dokończenia kadry pedagogicznej w tym zakresie.

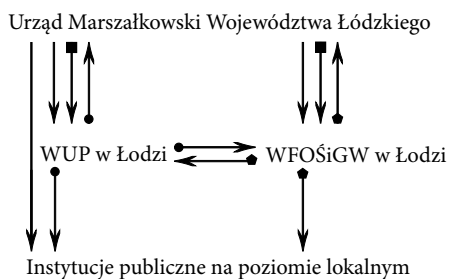
Tempo zachodzących zmian w wyniku nowej reformy oświaty niewątpliwie nie sprzyja zachowaniu dobrych praktyk, czy też skupieniu się na jakości kształcenia (większość wysiłków ukierunkowanych jest na procedury związane z administracyjnym zakresem zmian). Tymczasem, jak pokazuje przykład filii UŁ, kształtowanie zielonych kompetencji wśród studentów wymaga stabilnych

<sup>4</sup> Nowy podział szkół ponadpodstawowych na: liceum ogólnokształcące, technikum, szkołę branżową I stopnia, szkołę branżową II stopnia, szkołę specjalną przysposabiającą do pracy.

i długookresowych działań opartych o współpracę z lokalnymi przedsiębiorcami. W przypadku szkolnictwa na poziomie podstawowym oraz ponadpodstawowym może dojść do niecelowego pominięcia w praktyce zapisów podstawy programowej wskazujących na zrównoważony rozwój.

## 7.5. Istota równowagi powiązań instytucjonalnych dla budowania zielonej gospodarki

Instytucje publiczne wchodzące w skład środowiska wsparcia zewnętrznego zielonej gospodarki, jak przedstawiono w rozdziałach 7.1–7.3, dysponują licznymi możliwościami w zakresie pomocy w rozwoju przedsiębiorstw ukierunkowanych na zrównoważony rozwój. Praktyka jednakże pokazuje, co zostało już wcześniej wskazane, iż stosowanie danego rodzaju form wsparcia uzależnione jest nie tylko od typu instytucji (prawne uwarunkowania w zakresie dysponowania środkami publicznymi), ale i od poziomu kompetencji i zaangażowania decydentów. W świetle przeprowadzonych badań można zauważyć, iż instytucje szczebla regionalnego w woj. łódzkim, prócz oddziaływania na przedsiębiorstwa, przy wykorzystaniu tożsamyh form wsparcia mogą wpływać również na lokalne instytucje publiczne, przyczyniając się tym samym do budowania w powiatach odpowiednich warunków dla rozwoju zielonej gospodarki (schemat 22). Kierunek oraz intensywność takiego wpływu uzależnione są od prawidłowego współdziałania instytucji publicznych na szczeblu regionalnym w zakresie problematyki związanej ze zrównoważonym rozwojem.



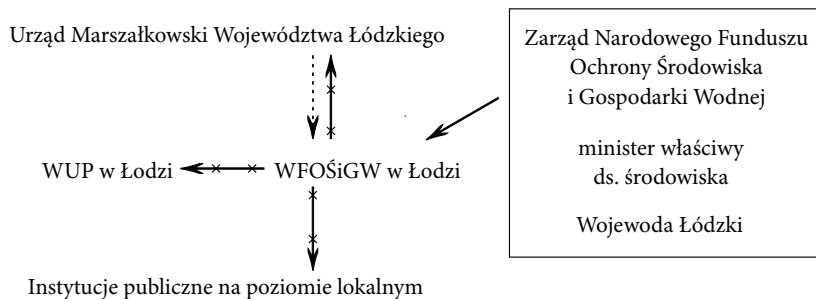
**Kreowanie odpowiednich warunków dla rozwoju zielonej gospodarki poprzez:**

- opracowanie regionalnej strategii rozwoju (wyznaczenie kierunku rozwoju regionu)
- → politykę kadrową (zapewnienie spójności działań na szczeblu regionalnym)
- → badania dotyczące zielonej gospodarki i zielonych miejsc pracy (poszerzenie wiedzy)
- ◆ → zapewnienie kapitału na finansowanie działań dotyczących ochrony środowiska

Schemat 22. Wpływ instytucji publicznych szczebla regionalnego na kreowanie warunków rozwoju zielonej gospodarki w regionie

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

W zachodzących na schemacie 22 interakcjach zaobserwowano istotną rolę Urzędu Marszałkowskiego Województwa Łódzkiego w kreowaniu odpowiednich warunków rozwoju zielonej gospodarki. Z jednej strony instytucja ta opracowuje strategię rozwoju regionalnego. Z drugiej zaś strony posiada realny wpływ na realizację przyjętej strategii poprzez wpływ na politykę kadrową WUP w Łodzi (instytucja przeprowadzająca w regionie badania dotyczące tematyki zielonej gospodarki) oraz WFOŚiGW w Łodzi (instytucji stanowiącej główne źródło finansowania inwestycji środowiskowych w województwie). W zidentyfikowanych podczas badań wskazanych interakcjach doszło do istotnych zmian na skutek działań organów ustawodawczych. Zmiany te dotyczyły wpływu na politykę kadrową WFOŚiGW, która dotychczas była w gestii sejmiku województwa. Związane ze zmianą obawy znalazły swoje odzwierciedlenie w części udzielonych odpowiedzi przez przedstawicieli urzędów samorządowych na poziomie lokalnym. Osoby te podkreślały, iż na skutek ustawowych zmian samorząd regionalny traci możliwość decydowania o ukierunkowaniu inwestycji środowiskowych w woj. łódzkim (schemat 23).



#### Konsekwencje zmian ustawowych dla funkcjonowania WFOŚiGW w Łodzi:

- · · · · ➔ znaczące zmniejszenie wpływu na politykę kadrową (wybieranie przez sejmik województwa wyłącznie 1 z 5 członków rady nadzorczej)
- ➔ przejęcie decydującej roli w kształtowaniu polityki kadrowej przez podmioty/organy związane z administracją rządową (wybierają pozostałych członków rady nadzorczej)
- \* — ➔ brak wpływu samorządu na ukierunkowanie inwestycji związanych z ochroną środowiska

Schemat 23. Zmiany w funkcjonowaniu WFOŚiGW i ich prognozowany wpływ na kreowanie warunków dla rozwoju zielonej gospodarki w regionie

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Przejęcie decydującej roli w zakresie kształtowania polityki kadrowej przez podmioty/organy, które są związane z administracją rządową, może przynieść zarówno pozytywne, jak i negatywne następstwa. Jeśli chodzi o te pierwsze, można zauważyć, iż działania regionalne związane z ochroną środowiska mogą stać się

bardziej skoordynowane i będą przyczyniać się do realizacji krajowych strategii. Z kolei wśród negatywnych następstw można wskazać na ryzyko:

- zmniejszenia efektywności wydatkowania środków z WFOŚiGW na skutek zmian organizacyjnych oraz konieczności wypracowania nowych modeli współpracy z instytucjami publicznymi oraz sektorem prywatnym w regionie,
- bagatelizowania lokalnych oraz regionalnych problemów środowiskowych, jeżeli nie są one tożsame z krajowymi,
- możliwości wystąpienia ujednoczenia form wsparcia udzielanych samorządom terytorialnym oraz przedsiębiorcom we wszystkich wojewódzkich funduszach ochrony środowiska i gospodarki wodnej w kraju, a co za tym idzie pomijania regionalnych potrzeb związanych z ochroną środowiska.

Zdaniem autora na skutek wyżej wymienionych zmian doszło do istotnej ingerencji w regionalny system wsparcia ukierunkowany na kreowanie odpowiednich warunków rozwoju zielonej gospodarki. Przede wszystkim pozbawiono samorząd regionalny realnego wpływu na kreowanie oraz wspieranie w województwie inwestycji związanych z ochroną środowiska (obszar, w którym mogą powstawać zielone miejsca pracy). Zaobserwowany wpływ dotyczy wszystkich województw w Polsce.





## Rozdział VIII

# PRZEKSZTAŁCENIA ILOŚCIOWE MIEJSC PRACY POD WPŁYWEM IDEI ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU W PRZEDSIĘBIORSTWACH

### 8.1. Obszary tworzenia zielonych miejsc pracy w przedsiębiorstwach

Przedsiębiorstwa do badań własnych zostały wybrane poprzez użycie metody kwotowej wspartej metodą doboru kuli śniegowej. W celu identyfikacji zielonych miejsc pracy za pomocą kwestionariusza ankietowego dokonano operacjonalizacji przyjętej definicji ZMP (opisano szerzej w rozdziale 3.4). W wyniku takiego zabiegu powstały opisy 15 grup stanowisk pracy różniących się od siebie pod względem wykonywanych zadań w przedsiębiorstwie. Ich wspólną cechą była realizacja zadań przyczyniających się do korzystnego oddziaływania przedsiębiorstwa na jego zewnętrzne otoczenie, w tym w szczególności środowisko naturalne. Poszczególne grupy stanowisk, dla celów dalszego wnioskowania, zostały przypisane do jednego z pięciu wyznaczonych obszarów związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstw dążących do zrównoważonego rozwoju.

W badaniu pt. *Przedsiębiorcy o zielonych miejscach pracy* uzyskano informacje z 58 przedsiębiorstw (załącznik 5 – tabela Z.5.1). Przedsiębiorstwa te definiowały przedmiot swojej podstawowej lub dodatkowej działalności gospodarczej (w jednym przypadku) jako przynależący do sekcji i działu, który jest związany z zieloną gospodarką. Reprezentowane były przede wszystkim przez właścicieli (tabela 7). Tak duży odsetek udziału w badaniu właścicieli przedsiębiorstw wynikał przede wszystkim ze sposobu zarządzania organizacją, który był determinowany ich wielkością. Wśród przebadanych przedsiębiorstw 87,9% stanowiły mikroprzedsiębiorstwa. Wskazany udział w próbie tej wielkości przedsiębiorstw był celowy i wynikał ze struktury wielkości przedsiębiorstw zarejestrowanych w powiecie tomaszowskim (załącznik 5 – tabela Z.5.2).

W przypadku mikroprzedsiębiorstw w badaniu informacji udzielali ich właściciele. Były więc to osoby kompetentne do udzielenia informacji.

Zaledwie co dziesiąta osoba udzielająca w badaniu informacji o przedsiębiorstwie była oddelegowanym w tym celu pracownikiem. Osoby te charakteryzowały się co najmniej czteroletnim stażem pracy w przedsiębiorstwie na stanowiskach związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi. Wśród ogółu osób udzielających informacji o ZMP większość stanowili mężczyźni (tabela 7). Respondenci cechowali się najczęściej wykształceniem zasadniczym zawodowym, aczkolwiek zbliżony odsetek osób reprezentowały także osoby z wykształceniem wyższym. Zaledwie kilka osób deklarowało posiadanie wyłącznie wykształcenia podstawowego (byli to właściciele badanych przedsiębiorstw). Żaden z respondentów nie wskazał na wykształcenie gimnazjalne stąd też w dalszych rozważaniach ta grupa nie będzie przywoływana w analizach.

Tabela 7. Struktura respondentów udzielających informacji o przedsiębiorstwie wg płci, wieku i poziomu wykształcenia

Kategoria	Respondenci udzielający informacji o przedsiębiorstwie							
	ogółem		właściciele			osoby oddelegowane		
	liczba osób	%	liczba osób	%	C/A [%]	liczba osób	%	F/A [%]
	A	B	C	D	E	F	G	H
<b>PŁEĆ</b>								
kobieta	12	20,7	9	17,3	75,0	3	50,0	25,0
mężczyzna	46	79,3	43	82,7	93,5	3	50,0	65,2
ogółem	58	100,0	52	100,0	89,7	6	100,0	10,3
<b>WIEK W LATACH</b>								
do 25	1	1,7	1	1,9	100,0	-	-	-
26-35	17	29,3	15	28,85	88,2	2	33,3	11,8
36-45	17	29,3	15	28,85	88,2	2	33,3	11,8
46-55	11	19,0	10	19,2	90,9	1	16,7	9,1
powyżej 55	12	20,7	11	21,2	91,7	1	16,7	8,3
<b>POZIOM WYKSZTAŁCENIA</b>								
podstawowe	5	8,6	5	9,6	100,0	-	-	-
zasadnicze zawodowe	20	34,5	20	38,5	100,0	-	-	-
średnie	15	25,9	14	26,9	93,3	1	16,7	6,7
wyższe	18	31,0	13	25,0	72,2	5	83,3	27,8

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Spośród 58 badanych przedsiębiorstw 12 to podmioty jednoosobowej działalności gospodarczej. W pozostałych 46 przedsiębiorstwach wśród ogółu zatrudnionych pracowników 37,1% stanowiły osoby pracujące na ZMP (tabela 8). W trzech przedsiębiorstwach, które zatrudniały pracowników oraz deklarowały podstawową działalność w sekcji i dziale należącym do kluczowych obszarów zielonej gospodarki – zdaniem właścicieli – ZMP nie istniały.

Tabela 8. Zatrudnienie w przedsiębiorstwach identyfikujących ZMP

Przedsiębiorstwa wg wielkości zatrudnienia	Przedsiębiorstwa zatrudniające pracowników	Pracownicy zatrudnieni				D/B [%]	Przedsiębiorstwa bez ZMP	
		ogółem		na ZMP			ogółem	G/A [%]
		liczba osób	%	liczba osób	%			
		A	B	C	D	E	F	G
mikro	39	133	29,7	85	51,2	63,9	3	7,7
małe	5	95	21,2	45	27,1	47,4	-	-
średnie	2	220	49,1	36	21,7	16,4	-	-
ogółem	46	448	100,0	166	100,0	37,1	3	6,5

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Ponad połowa osób pracujących na ZMP była zatrudniona w mikroprzedsiębiorstwach. Zidentyfikowane w tego rodzaju przedsiębiorstwach ZMP były opisane z większą precyzją w porównaniu do tożsamyh opisów przygotowanych przez osoby reprezentujące małe i średnie przedsiębiorstwa.

Spośród ogółu pracowników, którzy zostali zidentyfikowani jako zatrudnieni na ZMP 75,9% (126 osób) wyraziło chęć wzięcia udziału w dalszym badaniu przy użyciu kwestionariusza *Pracownicy na zielonych miejscach pracy* (tabela 9). Wśród osób tych przeważali mężczyźni (67,5%). Wskazana grupa respondentów, zatrudnionych na ZMP, cechowała się najczęściej wykształceniem wyższym (39,7%).

Niemalże sześć na dziesięć osób zatrudnionych na ZMP w przebadanych przedsiębiorstwach nie pracowało tam dłużej niż sześć lat. Zatrudnienie to jest rezultatem rozwoju w kierunku zielonej gospodarki dotychczas działających przedsiębiorstw oraz utworzenia na lokalnym rynku pracy wyspecjalizowanych mikroprzedsiębiorstw świadczących usługi środowiskowe. Zdaniem osób reprezentujących przedsiębiorstwa, wdrożenie w ich podmiotach polityki ukierunkowanej na zrównoważony rozwój wynikało z zaobserwowanych zmian zachodzących w otoczeniu. Chodziło tutaj przede wszystkim o dostrzeżenie kreowanej na szczeblu lokalnym, w regionie oraz kraju polityki ekologicznej, która wkracza niemalże w każdą sferę życia społecznego i gospodarczego. Tym samym należy uznać, iż stabilność w zakresie obranego kierunku polityki

ekologicznej stanowi istotną przesłankę dla przedsiębiorców w zakresie podejmowania zmian w dotychczasowym sposobie gospodarowania.

Tabela 9. Struktura pracowników zatrudnionych na ZMP wg płci, wieku, poziomu wykształcenia i stażu pracy

Kategoria	Pracownicy zatrudnieni na ZMP							
	ogółem		kobiety			mężczyźni		
	liczba osób	%	liczba osób	%	C/A [%]	liczba osób	%	F/A [%]
	A	B	C	D	E	F	G	H
WIEK W LATACH								
do 25	14	11,1	3	7,3	21,4	11	12,9	78,6
26–35	35	27,8	14	34,1	40,0	21	24,7	60,0
36–45	36	28,6	10	24,4	27,8	26	30,6	72,2
46–55	29	23,0	10	24,4	34,5	19	22,4	65,5
powyżej 55	12	9,5	4	9,8	33,3	8	9,4	66,7
ogółem	126	100,0	41	100,0	32,5	85	100,0	67,5
POZIOM WYKSZTAŁCENIA								
podstawowe	12	9,5	6	14,6	50,0	6	7,1	50,0
zasadnicze zawodowe	29	23,0	5	12,2	17,2	24	28,2	82,8
średnie	35	27,8	11	26,8	31,4	24	28,2	68,6
wyższe	50	39,7	19	46,3	38,0	31	36,5	62,0
STAŻ PRACY NA ZMP W LATACH								
do 3	35	27,8	13	31,7	37,1	22	25,9	62,9
4–6	40	31,7	16	39,0	40,0	24	28,2	60,0
7–9	27	21,4	5	12,2	18,5	22	25,9	81,5
10 i więcej	24	19,0	7	17,1	29,2	17	20,0	70,8

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

W dwóch na trzy badane przedsiębiorstwa więcej niż połowa ogólnej liczby pracowników zatrudnionych była na ZMP (tabela 10). Wykazano tutaj słabą ujemną zależność między stopniem „zazielenienia” przedsiębiorstwa a jego wielkością ( $\tau\text{-}c=-0,277$ ). Taki rezultat oznacza, iż w ogólnej liczbie miejsc pracy udział ZMP jest wyższy w przypadku mikroprzedsiębiorstw niż większych podmiotów.

Tabela 10. Udział pracowników zatrudnionych na ZMP wśród ogółu pracowników w przedsiębiorstwach

Przedsiębiorstwa wg wielkości zatrudnienia	Przedsiębiorstwa tworzące ZMP, w tym										
	ogółem	w których pracownicy zatrudnieni na ZMP stanowią									
		$\leq \frac{1}{4}$		$< \frac{1}{4} / \leq \frac{1}{2}$		$< \frac{1}{2} / \leq \frac{3}{4}$		$< \frac{3}{4}$		100%	
		ogółem	B/A [%]	ogółem	D/A [%]	ogółem	F/A [%]	ogółem	H/A [%]	ogółem	J/A [%]
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
mikro	36	4	11,1	5	13,9	7	19,4	20	55,6	19	52,8
małe	5	1	20,0	2	40,0	1	20,0	1	20,0	1	20,0
średnie	2	1	50,0	1	50,0	0	-	0	-	0	-
ogółem	43	6	14,0	8	18,6	8	18,6	21	48,8	0	-
X		w tym									
		$\leq \frac{1}{2}$		14	32,6	$> \frac{1}{2}$		29	67,4	X	
$\tau\text{-}c=-0,277^*$											

\* zależność podano po połączeniu małych i średnich przedsiębiorstw

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Analiza struktury miejsc pracy w badanych przedsiębiorstwach pozwala na stwierdzenie, iż w co drugim mikroprzedsiębiorstwie wszyscy pracownicy byli zatrudnieni na ZMP (tabela 10). Ze względu na przedmiot działalności gospodarczej można wyróżnić we wskazanej grupie przedsiębiorstw podmioty gospodarcze, które:

- wykorzystywały w swojej działalności dobra środowiskowe i jednocześnie wdrożyły rozwiązania ukierunkowane na minimalizację negatywnego oddziaływania na środowisko,
- działały na rzecz popularyzacji lub poprawy dotychczasowego stanu środowiska.

Ponad połowa zidentyfikowanych ZMP to stanowiska, na których pracownicy świadczą usługi na rzecz środowiska (tabela 11). Najmniej liczną grupę osób stanowili pracownicy zatrudnieni na ZMP w obszarze produkcji dóbr środowiskowych, co wynika z faktu, iż w badaniu wzięły udział przede wszystkim przedsiębiorstwa dostarczające usługi, a nie wytwarzające określone produkty (również jest to rezultatem przyjęcia obszaru badań rozumianego poprzez kluczowe sekcje i działy PKD zielonej gospodarki). Zidentyfikowane obszary zostaną w dalszych rozważaniach szerzej omówione pod względem potencjału tworzenia ZMP. Na liczbę pracowników zatrudnionych na ZMP wpływ mógł mieć *outsourcing* pracowniczy, z którego korzysta część przedsiębiorstw. Dzięki temu przedsiębiorstwa

z jednej strony uzyskiwały dostęp do niezbędnych pracowników, z drugiej nie musiały tworzyć kolejnego miejsca pracy wynikającego z doraźnej potrzeby.

Tabela 11. Pracownicy zatrudnieni na ZMP wg płci, rodzaju zawartej umowy o pracę oraz obszaru działania w przedsiębiorstwie

Obszar, w którym utworzono ZMP w przedsiębiorstwie		Liczba osób zatrudnionych w przedsiębiorstwie na ZMP					
		ogółem	w tym kobiet	ze względu na rodzaj zawartej umowy			
				umowę o pracę		umowę zlecenie	
				ogółem	w tym kobiet	ogółem	w tym kobiet
zarządzanie środowiskowe	n	21	6	21	6	-	-
	%*	12,7	11,1	13,5	12,3	-	-
zarządzanie personelem	n	22	5	22	5	-	-
	%*	13,3	9,3	14,1	10,2	-	-
kształcenie i rozwój	n	15	9	15	9	-	-
	%*	9,0	16,7	9,6	18,4	-	-
produkcja dóbr środowiskowych	n	14	3	10	1	4	2
	%*	8,4	5,5	6,4	2,0	40,0	40,0
usługi na rzecz środowiska	n	94	31	88	28	6	3
	%*	56,6	57,4	56,4	57,1	60,0	60,0
Ogółem	n	166	54	156	49	10	5
	%*	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

\* użyto jedynie w celach porównawczych

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Podczas wywiadów pogłębionych z podmiotami wsparcia zewnętrznego zielonej gospodarki rozmówcy podkreślali, iż problematykę ZMP należy rozpatrywać także z punktu widzenia trwałości zatrudnienia. Aspekt ten można oceniać z perspektywy zawieranej umowy o świadczenie pracy. W tym kontekście należy zauważyć, iż ocenie można poddać zarówno rodzaj zawartej umowy, jak i jej treść (indywidualne zapisy umowne gwarantujące trwałość zatrudnienia, np. dłuższe niż ustawowe okresy wypowiedzenia). W badanych przedsiębiorstwach, ze względu na brak możliwości dostępu do treści zawieranych umów, przeanalizowano jedynie rodzaj zawieranej umowy między pracodawcą a zatrudnianą osobą na ZMP (załącznik 5 – tabela Z.5.3). Otrzymane informacje wskazują, iż praca na ZMP gwarantuje trwałość zatrudnienia, gdyż niemalże 94% umów zawartych przez pracowników było umowami o pracę (forma ta w Polsce gwarantuje pracownikom najszerszą ochronę przed zakończeniem świadczenia pracy).

Na obszarowe występowanie ZMP w przedsiębiorstwach, jak dostrzegli przedstawiciele podmiotów wsparcia zewnętrznego zielonej gospodarki, wpływ może mieć również obowiązujące prawo. Mało korzystne bądź niekorzystne warunki prawne mogą przełożyć się na to, iż w danym obszarze nie będą powstawać ZMP. Wskazana kwestia została dostrzeżona w badaniach przedsiębiorstw, zwłaszcza w obszarze produkcji dóbr środowiskowych. Obecnie mamy do czynienia z niekorzystnymi przepisami prawa dla rozwoju energetyki odnawialnej pochodzącej z wiatru. Tutaj ze względu na regulacje, zdaniem pracodawców, może dochodzić nie tylko do zahamowania powstawania nowych miejsc pracy, ale i do redukcji dotychczasowych stanowisk pracy.

## 8.2. Sposoby i kierunki tworzenia zielonych miejsc pracy w przedsiębiorstwach

Sposoby tworzenia zielonych miejsc pracy z punktu widzenia rozważań teoretycznych zostały omówione w rozdziale 3.5. W grupie badanych przedsiębiorstw tworzących ZMP dominowała metoda redefiniowania dotychczasowych stanowisk pracy (tabela 12). Osoby zarządzające przedsiębiorstwem bardzo często wykorzystywały ten sposób na utworzenie ZMP w każdym obszarze działalności. Świadczy to o ewolucyjnym sposobie zmian dokonujących się w przedsiębiorstwach, a ukierunkowanych na zieloną gospodarkę. Tym samym w pierwszej kolejności dane stanowisko pracy było analizowane pod kątem możliwości stopniowej zmiany poprzez wprowadzanie nowych zadań wymagających posiadania odpowiednich zielonych kompetencji.

Uzyskane ze strony respondentów deklaracje wskazujące na to, iż w przedsiębiorstwach, które reprezentują marginalnie pojawiała się praktyka usunięcia kilku istniejących miejsc pracy i utworzenia w ich miejsce mniejszej liczby ZMP. Ten zaobserwowany aspekt dodatkowo potwierdza ewolucyjny charakter lokalnych zmian ukierunkowanych na zrównoważony rozwój. Zauważalne jest, iż części dotychczas niezielonych stanowisk pracy nie można było dostosować do nowej misji i wizji działania przedsiębiorstwa zorientowanej wokół poszanowania otoczenia środowiskowego. W takich przypadkach dochodziło w głównej mierze do zlikwidowania dotychczasowego stanowiska pracy i utworzenia w jego miejsce ZMP. W większości przedsiębiorstw tworzono nowe stanowisko pracy, będące zielonym miejscem pracy, kiedy w przedsiębiorstwie:

- nie było żadnych „niezielonych” stanowisk pracy, które można byłoby redefiniować lub zlikwidować i utworzyć w tym miejscu pożądane,
- nie można było redefiniować bądź też zlikwidować „niezielonych” stanowisk pracy ze względu na specyfikę działalności gospodarczej.



Tabela 12. Metody wykorzystywane przy tworzeniu ZMP według obszarów

Obszar utworzenia ZMP w przedsiębiorstwie	Przedsiębiorstwa, w których ZMP powstały przez											Częstotliwość stosowania	
	utworzenie nowego miejsca pracy									redefiniowanie dotychczasowych miejsc pracy			
	+1			wymiana									
				1:1			2:1						
zarządzanie firmą	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	2	2	<i>bardzo często</i>
	-	1	1	3	1	1	-	-	-	-	-	-	<i>często</i>
	2	1	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	<i>rzadko</i>
	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	<i>bardzo rzadko</i>
	4	-	-	3	1	-	6	2	-	-	-	-	<i>wcale</i>
zarządzanie personelem	1	2	-	-	-	-	-	-	-	8	3	2	<i>bardzo często</i>
	2	1	1	2	1	1	-	-	-	1	2	-	<i>często</i>
	-	1	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	<i>rzadko</i>
	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	<i>bardzo rzadko</i>
	6	1	-	7	4	-	5	9	-	-	-	-	<i>wcale</i>
kształcenie i rozwój	-	2	-	-	-	-	-	-	-	3	1	2	<i>bardzo często</i>
	1	-	1	2	1	1	-	-	-	-	2	-	<i>często</i>
	2	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	<i>rzadko</i>
	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	<i>bardzo rzadko</i>
	-	-	-	-	1	-	3	3	1	-	-	-	<i>wcale</i>
produkcja dóbr środowiskowych	2	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	1	<i>bardzo często</i>
	1	-	1	-	-	-	-	-	-	2	-	-	<i>często</i>
	1	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	<i>rzadko</i>
	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	<i>bardzo rzadko</i>
	1	-	-	4	-	-	5	-	-	-	-	-	<i>wcale</i>
usługi na rzecz środowiska	2	2	-	-	-	-	-	-	-	20	3	2	<i>bardzo często</i>
	5	2	1	11	-	1	-	-	-	2	2	-	<i>często</i>
	8	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	<i>rzadko</i>
	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	<i>bardzo rzadko</i>
	7	1	-	11	5	-	22	5	-	-	-	-	<i>wcale</i>
	mikro	małe	średnie	mikro	małe	średnie	mikro	małe	średnie	mikro	małe	średnie	
	wg wielkości zatrudnienia (mikro n=36, makro n=5, średnie n=2)												

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Zaobserwowane sposoby tworzenia ZMP są tożsame z obserwacjami przedstawiciela WFOŚiGW w Łodzi w wymiarze regionalnym. Podczas wywiadu podkreślał, iż transformacja w kierunku zielonej gospodarki województwie zachodzi stopniowo, a więc zarówno pracownicy, jak i pracodawcy, mają czas na zdobycie odpowiednich zielonych kompetencji. Podobnego zdania był również przedstawiciel WUP w Łodzi, który zaznaczył, iż tworzenie nowych miejsc pracy, które zarazem byłyby ZMP, będzie odbywać się wyłącznie wówczas, gdy w danym przedsiębiorstwie:

- nie będzie pracowników na „niezielonych” stanowiskach pracy, które można byłoby przekształcić w kierunku zielonej gospodarki,
- utworzenie ZMP jest niezbędne dla produkcji danych produktów lub świadczenia określonych usług środowiskowych na odpowiednim poziomie.

Potwierdzają to odpowiedzi osób reprezentujących przedsiębiorstwa na temat preferowanych sposobów tworzenia zielonych miejsc pracy w przyszłości (tabela 13). Jednocześnie odpowiedzi te wskazują na to, iż pracodawcy potrafią ocenić zielone kompetencje, które będą niezbędne na danych stanowiskach pracy.

O ile pracodawcy dotychczas preferowali przy tworzeniu ZMP przede wszystkim wprowadzanie nowych „zielonych” zadań, o tyle zauważają, iż w przyszłości ten sposób nie będzie odgrywał już tak znaczącej roli z powodu „zazielenienia” się już posiadanych miejsc pracy i ograniczenia możliwości dodawania kolejnych zadań do istniejących stanowisk pracy. Stwierdzenie to potwierdza wykazanie dość silnej ujemnej zależności między dotychczasowym stopniem „zazielenienia” przedsiębiorstw a deklaracją częstotliwości stosowania w przyszłości redefiniowania jako metody utworzenia ZMP ( $\tau\text{-}c=-0,694$ ). Na tej podstawie można wskazać, iż osoby zarządzające w badanych przedsiębiorstwach cechują się świadomością, jakimi możliwościami dysponują pracownicy do wykonywania nowych zadań. W przyszłości, jeżeli wystąpi konieczność utworzenia ZMP, będzie to w dużej mierze wynikiem utworzenia nowego stanowiska pracy. Tym samym od dotychczasowego udziału zielonych miejsc pracy w przedsiębiorstwach i możliwości przekształcania istniejących „niezielonych” stanowisk pracy zależeć będzie sposób tworzenia ZMP w przyszłości.

Przedsiębiorstwa, które już obecnie wyczerpały możliwość zmian w zakresie dotychczasowych miejsc pracy w kierunku zielonej gospodarki w przyszłości mogą przyczyniać się do tworzenia nowych zielonych miejsc pracy. Potwierdza to zaobserwowana prawidłowość na rynku wskazująca, iż wraz z nasyceniem ZMP w przedsiębiorstwie wzrasta preferencja co do utworzenia nowego ZMP. Niemniej jednak należy podkreślić, iż w tym aspekcie istnieje umiarkowana dodatnia zależność między dotychczasowym stopniem „zazielenienia” przedsiębiorstw a deklaracją częstotliwości stosowania w przyszłości utworzenia nowego miejsca pracy jako metody tworzenia ZMP ( $\tau\text{-}c=0,495$ ). Taka zależność wskazuje, iż

niekoniecznie musi następować proces pełnego „zazielenienia” stanowisk pracy, aby w danym przedsiębiorstwie częściej decydowano się na utworzenie nowego ZMP. Tym samym można wskazać, iż przedsiębiorcy dostrzegają, iż części spośród dotychczasowych stanowisk pracy nie sposób „zazielenić” bądź też proces taki jest bezcelowy ze względu na dotychczasową praktykę gospodarczą.

Tabela 13. Udział pracowników na ZMP wśród ogółu zatrudnionych a deklarowany sposób utworzenia ZMP i jego częstotliwość stosowania w przyszłości w przedsiębiorstwie

Sposób utworzenia ZMP w przedsiębiorstwie		Częstotliwość stosowania	Przedsiębiorstwa				ogółem	
			w których udział pracowników na ZMP wśród ogółu zatrudnionych stanowi					
			$\leq 1/4$	$< 1/4 / \leq 1/2$	$< 1/2 / \leq 3/4$	$< 3/4$		
utworzenie nowego miejsca pracy	+1	wcale	-	-	-	-	-	
		bardzo rzadko	3	1	1	1	6	
		rzadko	1	1	5	-	7	
		często	1	2	1	-	4	
		bardzo często	1	2	1	19	23	
		ogółem	6	6	8	20	40	
		$\tau\text{-c}=0,495$						
	wymiana	1:1	wcale	-	-	-	19	19
			bardzo rzadko	-	-	-	-	-
			rzadko	3	4	2	-	9
			często	3	2	6	1	12
			bardzo często	-	-	-	-	-
			ogółem	6	6	8	20	40
			$\tau\text{-c}=-0,647$					
		2:1	wcale	-	-	-	19	19
			bardzo rzadko	3	5	7	-	15
			rzadko	2	1	1	1	5
			często	1	-	-	-	1
			bardzo często	-	-	-	-	-
			ogółem	6	6	8	20	40
			$\tau\text{-c}=-0,667$					
	redefiniowanie dotychczasowych miejsc pracy	wcale	-	-	-	19	19	
		bardzo rzadko	-	-	-	-	-	
		rzadko	-	-	-	-	-	
często		1	2	1	-	4		
bardzo często		5	4	7	1	17		
ogółem		6	6	8	20	40		
$\tau\text{-c}=-0,694$								

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Przedsiębiorstwa działające na rynku mogą wydzielić ze struktury organizacyjnej dane funkcje i przekazać je do wykonania innym podmiotom gospodarczym. W takich sytuacjach mówi się o *outsourcingu* (Romanowska, 2004: 398; Skórska, 2016: 144–146; Listwan, Sierpowski, 2016: 28–29). W wyniku przeprowadzonych badań zidentyfikowano wykorzystanie *outsourcingu* w dwóch obszarach funkcjonowania przedsiębiorstwa, czyli w zakresie kształcenia i rozwoju oraz usług na rzecz środowiska (tabela 14). W obu wskazanych obszarach zaobserwowano dodatnią, bardzo słabą zależność między częstotliwością stosowania *outsourcingu* a wielkością przedsiębiorstwa. Wraz z wielkością przedsiębiorstwa rośnie w niewielkim stopniu częstotliwość korzystania z *outsourcingu* w zakresie pracowników związanych z ZMP.

Tabela 14. *Outsourcing* w zakresie pracowników związanych z ZMP w badanej grupie przedsiębiorstw wg ich wielkości i częstotliwości stosowania

Obszar występowania ZMP w przedsiębiorstwie	Częstotliwość stosowania	Przedsiębiorstwa			
		wg wielkości zatrudnienia			ogółem
		mikro [n=36]	małe [n=5]	średnie [n=2]	
kształcenie i rozwój	<i>czasami</i>	12	1	1	14
	<i>często</i>	2	1	1	4
	<i>bardzo często</i>	1	-	-	1
	ogółem	15	2	2	19
	$\tau\text{-}c=0,177^*$				
usługi na rzecz środowiska	<i>czasami</i>	4	1	-	5
	<i>często</i>	4	1	2	7
	<i>bardzo często</i>	1	-	-	1
	ogółem	9	2	2	13
	$\tau\text{-}c=0,095^*$				

\* zależność podano po połączeniu małych i średnich przedsiębiorstw

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

W *outsourcingu* pracowników związanych z ZMP przedsiębiorcy dostrzegają zarówno pozytywne, jak i negatywne skutki dotyczące poziomu jakości dostarczanych produktów oraz świadczonych usług. Przedsiębiorcy zauważają ograniczoną skuteczność *outsourcingu* w zakresie pracy na zielonych miejscach pracy. Przyczynia się do tego przede wszystkim lokalny charakter takich miejsc pracy wynikający z lokalnej praktyki środowiskowej. Znacząca większość przedsiębiorców podkreśliła, iż działania prośrodowiskowe praktykowane przez dane przedsiębiorstwo i pożądanego w opinii publicznej w jednym miejscu, w drugim

mogą być niewystarczające. Tym samym *outsourcing* w zakresie kształcenia i rozwoju, czy też usług na rzecz środowiska nie zawsze może przynieść pożądane rezultaty z punktu widzenia przyjętej przez dane przedsiębiorstwo strategii rozwoju dostosowanej do środowiska lokalnego. Wskazaną kwestię dostrzegają zwłaszcza przedstawiciele małych i średnich przedsiębiorstw.

### 8.3. Zarządzanie ryzykiem środowiskowym a zielone miejsca pracy

Rozmówcy reprezentujący instytucje z otoczenia przedsiębiorstw, zarówno na szczeblu lokalnym jak i regionalnym, wykazywali, iż należy wspierać inicjatywy podejmowane przez przedsiębiorców ukierunkowane na wdrażanie kompleksowych standardów związanych z zarządzaniem ryzykiem środowiskowym. W istotny sposób zaznaczana była przy tym przede wszystkim rola wdrażania formalnych systemów zarządzania ryzykiem środowiskowym, które:

- zapewniają odpowiednią jakość świadczonych usług w poszanowaniu środowiska naturalnego,
- przyczyniają się do tworzenia przez przedsiębiorstwa nowych miejsc pracy dla osób odpowiedzialnych za wdrażanie, kierowanie oraz monitorowanie w przedsiębiorstwie danego certyfikatu środowiskowego (zgodnie z literaturą przedmiotu oraz przyjętymi w badaniu kryteriami miejsca pracy związane ze wskazanymi czynnościami zawodowymi należy nazywać zielonymi miejscami pracy).

Problematykę związaną ze wskazanym obszarem funkcjonowania przedsiębiorstwa w otoczeniu podjęto w badaniu pt. *Przedsiębiorcy o zielonych miejscach pracy. Zarządzanie ryzykiem środowiskowym*, jak wskazano w rozdziale 8.1, to trzeci obszar pod względem liczby zidentyfikowanych ZMP w przebadanych przedsiębiorstwach.

Niemalże w co czwartym przedsiębiorstwie działającym w kluczowych sekcjach i działach zielonej gospodarki zidentyfikowano wdrożony jakikolwiek standard dotyczący zarządzania środowiskowego (formalny bądź nieformalny) (tabela 15). Dominowały w tym zakresie nieformalne standardy zarządzania środowiskowego, które jak wskazano w rozdziale 3.2 mogą, zarówno pozytywnie, jak i negatywnie, oddziaływać na wdrażanie idei zrównoważonego rozwoju na danym obszarze. Z kolei ZMP powstające w wyniku zastosowania nieformalnych standardów zarządzania ryzykiem środowiskowym w przedsiębiorstwach mogą cechować się różną jakością rozumianą poprzez konieczność posiadania odpowiednich kompetencji środowiskowych.

Tabela 15. Wdrożenie certyfikatów środowiskowych w badanej grupie przedsiębiorstw tworzących ZMP

W przedsiębiorstwie został wdrożony standard zarządzania środowiskowego		Przedsiębiorstwa			
		ogółem	wg wielkości zatrudnienia		
			mikro [n=51]	małe [n=5]	średnie [n=2]
nie	n	44	42	2	-
	%*	75,9	82,4	40,0	-
tak	n	14	9	3	2
	%*	24,1	17,6	60,0	100,0
V=0,409**					

\* użyto jedynie w celach porównawczych

\*\* zależność podano po połączeniu małych i średnich przedsiębiorstw

Źródło: opracowanie na podstawie wyników badań własnych.

Zaobserwowano umiarkowaną zależność między wielkością przedsiębiorstwa a wdrożeniem standardu zarządzania środowiskowego ( $V=0,409$ ). Wskazuje to, iż jest znacznie większe prawdopodobieństwo, że certyfikat taki będzie miało przedsiębiorstwo większe pod względem liczby zatrudnienia (małe i średnie) niż mikro. Osoby reprezentujące przedsiębiorstwa podkreślały, iż wdrożenie w funkcjonowanie danego przedsiębiorstwa określonego standardu środowiskowego wynikało przede wszystkim z:

- konieczności odróżnienia się od konkurencji na rynku zaobserwowano, że konsumenci i kontrahenci zwracają większą uwagę na aspekty środowiskowe związane z powstawaniem danego produktu/usługi; coraz częściej zwraca się uwagę na posiadanie odpowiednich certyfikatów,
- ogólnego wzrostu poziomu świadomości środowiskowej społeczeństwa (zaobserwowano, iż pracownicy coraz częściej zwracają uwagę przy poszukiwaniu miejsca pracy na opinię o przedsiębiorstwie w zakresie jego oddziaływania na lokalne środowisko naturalne – negatywna opinia implikować może trudnościami w pozyskaniu kadry cechującej się wysokimi kompetencjami),
- wewnętrznego przekonania właściciela co do konieczności dbania o środowisko naturalne, w którym przedsiębiorstwo funkcjonuje.

Zaledwie dwa (tj. 3,4%) spośród badanych przedsiębiorstw posiadały formalne, certyfikowane standardy zarządzania środowiskowego (w obu przypadkach ich wprowadzenie i przestrzeganie wynikało z wymogów prawa). Przedsiębiorstwa w ciągu najbliższych 3 lat w większości przypadków (poza trzema, gdzie wymóg prawny w zakresie prowadzenia danej działalności gospodarczej wymusza wdrożenie danego certyfikatu) nie deklarują chęci wdrożenia formalnego standardu zarządzania ryzykiem środowiskowym. Wpłyne to na niewielkie

zainteresowanie powstawaniem nowych ZMP w obszarze zarządzania ryzykiem środowiskowym w przedsiębiorstwach, na których będą wymagane wysokie zielone kompetencje. Ponadto, w ciągu ostatnich lat dwa przedsiębiorstwa, biorące udział w badaniu, zrezygnowały z formalnego certyfikatu (ISO 14001) na rzecz nieformalnego systemu zarządzania środowiskowego. Argumentem przemawiającym za takim postępowaniem była chęć ograniczenia kosztów działalności gospodarczej (zbyt wysoki koszt utrzymania certyfikatu, przy nieznacznym zwrocie z takiej inwestycji rozumianym w postaci pozyskania nowych klientów na oferowane usługi i produkty).

W oparciu o uzyskane wyniki należy zauważyć, iż wzrost liczby zielonych miejsc pracy w obszarze zarządzania ryzykiem środowiskowym, a tym samym poprawa jakościowa zasobów pracy w zakresie nowych kompetencji środowiskowych w obszarach związanych z zarządzaniem przedsiębiorstwem uwarunkowany jest:

- przejrzystością procedur certyfikacyjnych (wg osób reprezentujących w badaniu przedsiębiorstwa procedury są mało zrozumiałe, często bardzo zawiłe),
- wymogami rynkowymi stawianymi w zakresie produkcji danych dóbr lub też dostarczaniem określonych usług (formalne certyfikaty wdrażane są w większości przypadków jako „ostateczna konieczność”),
- działaniami podejmowanymi przez konkurencję na rynku (przedstawiciele przedsiębiorstw deklarują, iż obserwują konkurencję na rynku i certyfikaty, nastąpi to również odpowiednie certyfikaty, nastąpi to również u nich),
- kosztami certyfikacji (przedsiębiorstwa wskazują, iż koszty nabycia i utrzymania danych formalnych norm przewyższają na obecną chwilę potencjalne zyski z faktu wdrożenia certyfikatu),
- wsparciem zewnętrznym (część przedsiębiorców wskazało, iż wdrożyłoby certyfikaty, lecz ma ograniczoną wiedzę w tym zakresie, a poszukując wsparcia merytorycznego, nie jest w stanie wskazać instytucji, która wprost mogłaby im pomóc).

Reasumując rozważania o zarządzaniu środowiskowym w przedsiębiorstwach i tworzeniu w tym zakresie zielonych miejsc pracy, należy wskazać na dwie sprawy. Pierwszą jest zaobserwowana niechęć do wdrażania formalnych certyfikatów przez przedsiębiorców, jeżeli nie są one wymagane przez przepisy prawa. Drugą zaś to wprowadzanie nieformalnych certyfikatów środowiskowych, które są znacznie tańsze i zapewniają możliwość ukierunkowania procesów na konkretne wartości, na jakich przedsiębiorstwu w sposób szczególny zależy, a są związane z jego misją i wizją funkcjonowania. W tym drugim przypadku może dochodzić do powstawania zielonych miejsc pracy, na których byłyby zatrudniane osoby o niskich kwalifikacjach środowiskowych (tak jak wykazano w rozważaniach teoretycznych w rozdziale 3.2). Występuje przede wszystkim ryzyko napisania norm środowiskowych pod te już spełniane przez przedsiębiorstwo, a w skrajnych przypadkach zastąpienie

wysokiej jakości norm (wdrożonych np. poprzez formalne certyfikaty) gorszymi rozwiązaniami. Tym samym będzie występowała sytuacja stworzenia fikcyjnej wizji zaangażowania przedsiębiorstwa w tym obszarze, a pracownicy zatrudnieni w takich przedsiębiorstwach będą mieli ograniczoną możliwość zdobywania aktualnych i wysokich zielonych kompetencji.

#### 8.4. Pozyskiwanie przez przedsiębiorstwa pracowników do obsady zielonych miejsc pracy

W więcej niż w co czwartym na dziesięć przebadanych przedsiębiorstw, w których zostały zidentyfikowane ZMP, zauważono wyraźną różnicę w metodach poszukiwania pracowników na tak specyficzne miejsca pracy (tabela 16).

Tabela 16. Percepcja w zakresie sposobów pozyskiwania kandydatów do pracy na ZMP

Zauważalna jest różnica w sposobie pozyskiwania kandydatów do pracy na ZMP w porównaniu do pozostałych stanowisk pracy		Przedsiębiorstwa tworzące ZMP			
		ogółem [N=43]	wg wielkości zatrudnienia		
			mikro [n=36]	małe [n=5]	średnie [n=2]
nie	n	24	21	2	1
	%*	55,8	58,3	40,0	50,0
tak	n	19	15	3	1
	%*	44,2	41,7	60,0	50,0
V=0,115**					

\* użyto jedynie w celach porównawczych

\*\* zależność podano po połączeniu małych i średnich przedsiębiorstw łącznie

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Wykazano bardzo słabą zależność między dostrzeganiem różnicy w sposobie pozyskiwania kandydatów do pracy na ZMP a wielkością przedsiębiorstwa ( $V=0,115$ ). W większych przedsiębiorstwach różnice te są nieznacznie częściej dostrzegalne. Osoby dostrzegające różnice w pozyskiwaniu pracowników na ZMP w porównaniu do zatrudnionych na „niezielonych” stanowiskach pracy, bez względu na wielkość podmiotu, jaki reprezentują w badaniu, upatrują je w:

- skali trudności oceny kompetencji posiadanych kompetencji przez kandydata na określone stanowisko pracy – istnieje znacząca trudność oceny kompetencji środowiskowych, zwłaszcza tych o miękkim charakterze,
- wyjątkowej nieatrakcyjności części zawodów związanych z ZMP – trudno przekonać potencjalnego kandydata do podjęcia pracy w zawodzie, nawet



pomimo interesującego wynagrodzenia, gdzie warunki pracy są trudne (np. ze względu na nieprzyjemne zapachy),

- trudności oceny świadomości ekologicznej samego kandydata do pracy – poza wiedzą czysto merytoryczną, którą może nabyć każdy, przedsiębiorcy zauważają, iż równie istotne jest dla nich to, aby pracownik odznaczał się kreatywnym myśleniem środowiskowym,
- trudności w weryfikacji wysokich i zarazem wąskich kompetencji środowiskowych – pracodawcy, poszukując na dane stanowisko pracy pracownika, ze względu na zmieniające się wymogi środowiskowe stawiane przez kontrahentów zostają postawieni przed koniecznością weryfikacji wśród kandydatów posiadanych kompetencji, a prawidłowość tego procesu rzutować będzie na dalszy rozwój przedsiębiorstwa (tego rodzaju kompetencje są często pewnego rodzaju *novum*, a tym samym trudno jest je ocenić w oparciu o własne doświadczenie),
- w małej liczbie osób, które charakteryzowałyby się określonymi kompetencjami środowiskowymi – sprawia to, iż wykwalifikowani w takim kierunku pracownicy, posiadający dodatkowo doświadczenie zawodowe, są trudno dostępni,
- różnej jakości kompetencji kandydatów do pracy na ZMP, które uzależnione są od jakości szkoleń, w których wzięli udział w ostatnich latach (certyfikaty otrzymywane przez potencjalnych pracowników i idące za nimi kompetencje trudno zweryfikować w rozmowie kwalifikacyjnej, a według przedstawicieli przedsiębiorstw popularność szkoleń środowiskowych przyczynia się do tego, iż coraz więcej podmiotów organizuje szkolenia pomimo braku odpowiednio wykwalifikowanej w tym kierunku kadry szkoleniowców).

Tabela 17. Techniki rekrutacji pracowników na ZMP

Techniki rekrutacji wykorzystywane przez pracodawców przy poszukiwaniu pracowników na ZMP		Przedsiębiorstwa tworzące ZMP				V**
		ogółem [n=43]	wg wielkości zatrudnienia			
			mikro [n=36]	małe [n=5]	średnie [n=2]	
polecenie ze strony pracowników już zatrudnionych w firmie	n	39	32	5	2	0,141
	%*	90,7	88,9	100,0	100,0	
ogłoszenia/informacje w Internecie (np. GoldenLine)	n	29	23	5	1	0,172
	%*	67,4	63,9	100,0	50,0	
ogłoszenia w mediach (prasa, radio, tv)	n	27	23	2	2	0,232
	%*	62,8	63,9	40,0	100,0	
pomoc urzędów pracy	n	21	17	3	1	0,073
	%*	48,8	47,2	60,0	50,0	

współpraca ze szkołami zawodowymi	n	17	12	4	1	0,288
	%*	39,5	33,3	80,0	50,0	
polecenie ze strony znajomych	n	14	13	1	-	0,172
	%*	32,6	36,1	20,0	-	
tradycyjna forma ogłoszenia (np. tablica)	n	11	9	1	1	0,030
	%*	25,6	25,0	20,0	50,0	
targi/giełdy pracy	n	9	7	1	1	0,083
	%*	20,9	19,4	20,0	50,0	
współpraca z uczelniami wyższymi	n	8	6	1	1	0,113
	%*	18,6	16,7	20,0	50,0	
agencje pracy tymczasowej	n	8	3	5	-	0,599
	%*	18,6	8,3	100,0	-	
rekrutacja wewnątrz firmy	n	6	2	2	2	0,550
	%*	14,0	5,6	40,0	100,0	
agencje pośrednictwa personalnego	n	6	4	1	1	0,186
	%*	13,9	11,1	20,0	50,0	
agencje doradztwa personalnego	n	5	4	-	1	0,037
	%*	11,6	11,1	-	50,0	
współpraca ze szkołami średnimi (licea, technika)	n	4	2	2	-	0,293
	%*	9,3	5,6	40,0	-	

\* użyto jedynie w celach porównawczych

\*\* zależność podano po połączeniu małych i średnich przedsiębiorstw łącznie

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

W przebadanych przedsiębiorstwach wykorzystywano zarówno wewnętrzne, jak i zewnętrzne źródła pozyskiwania kandydatów do obsady wakujących ZMP (tabela 17). Należy przy tym zauważyć, iż małe i średnie przedsiębiorstwa częściej kierowały oferty pracy do już zatrudnionych pracowników niż to miało miejsce w mikroprzedsiębiorstwach. Taka praktyka wynikała z wielkości organizacji, a co za tym idzie z możliwości poznania przez osobę nią zarządzającą kompetencji poszczególnych pracowników. Tym samym w mikroprzedsiębiorstwach dochodziło do najszybszego zweryfikowania przez przedsiębiorców posiadanych kompetencji pracowników pod kątem tworzonego zielonego miejsca pracy, co pozwalało ukierunkować poszukiwania na wykorzystanie innych technik rekrutacji kandydatów do pracy.

Bez względu na wielkość przedsiębiorstwa najczęściej deklarowanym sposobem pozyskania kandydatów do pracy na ZMP było polecenie ze strony zatrudnionych już w przedsiębiorstwie pracowników (tabela 17). Wskazany

sposób poszukiwania pracowników na ZMP został jednocześnie uznany za dający najlepszy rezultat (załącznik 5 – tabela Z.5.4). Poprzez odwołanie się do wiedzy pracownika, który zna daną osobę i może zaświadczyć o posiadaniu przez nią odpowiednich zielonych kompetencji, pracodawca zyskać może nie tylko poszukiwanego kandydata do pracy, ale i dokonać wstępnej weryfikacji, czy taka osoba będzie skłonna postępować zgodnie z wyznaczoną wizją i misją środowiskową przedsiębiorstwa. Nie zidentyfikowano żadnej techniki rekrutacyjnej, która byłaby w większym zakresie stosowana przez mikroprzedsiębiorstwa niż przez większe podmioty.

Dużej szansy na znalezienie odpowiedniego pracownika na ZMP pracodawcy upatrują w ogłoszeniach internetowych oraz w mediach lokalnych, a także w pomocy ze strony powiatowego urzędu pracy. Pracodawcy dostrzegają, iż poprzez zgłoszenie oferty pracy do PUP mogą zyskać kandydata cechującego się ściśle określonymi zielonymi kompetencjami do pracy spośród zarejestrowanych osób bezrobotnych. Waga PUP może wynikać stąd, iż powiat tomaszowski charakteryzuje się od wielu lat złą sytuacją na rynku pracy na tle pozostałych powiatów w województwie<sup>1</sup>. Tym samym w świadomości pracodawców mogło się utrwalić przekonanie, iż PUP w Tomaszowie Maz. dysponuje dużą bazą potencjalnych kandydatów do pracy. Badane przedsiębiorstwa, jeżeli chodzi o ich wielkość, znacząco różniły się od siebie w zakresie korzystania z agencji pracy tymczasowej ( $V=0,599$ ) oraz stosowania rekrutacji wewnętrznej ( $V=0,550$ ) w celu szukania odpowiednich kandydatów na ZMP. W obu wskazanych przypadkach wykazano dość silną zależność wskazującą, iż tego typu techniki wykorzystują przede wszystkim większe przedsiębiorstwa (małe i średnie). Ponadto, należy zaznaczyć, iż we wszystkich badanych przedsiębiorstwach, w których zadeklarowano wykorzystanie rekrutacji wewnętrznej w celu poszukiwania kandydatów na ZMP, technika ta została uznana jako jedną z trzech przynoszących najlepsze rezultaty (załącznik 5 – tabela Z.5.4). Tym samym można sądzić, iż w przypadku badanych przedsiębiorstw przyczyniła się do pogłębienia wiedzy pracodawcy o kompetencjach posiadanych przez zatrudnionych pracowników (odkrycia tych zielonych).

Przedstawiciele przedsiębiorstw upatrują szansy na znalezienie odpowiednich kandydatów na ZMP przez współpracę z uczelniami wyższymi, czy też innymi placówkami edukacyjnymi (zwłaszcza szkołami zawodowymi, jak pokazuje tabela 17). Niemniej jednak, patrząc przez pryzmat rezultatów procesu rekrutacji, oceniają taką współpracę jako mało przydatną dla znalezienia odpowiedniego kandydata na ZMP (załącznik 5 – tabela Z.5.4). Brak odpowiedniej współpracy

<sup>1</sup> W roku przeprowadzania badań stopa bezrobocia w powiecie tomaszowskim wynosiła 7,8% (piąty najwyższy wskaźnik spośród 24 powiatów). W latach 2004–2013 powiat plasował się wśród trzech o najwyższej stopie bezrobocia, wyjątek stanowił tylko rok 2007, gdy powiat zajął miejsce czwarte; od roku 2014 sytuacja poprawia się, jednakże powiat wciąż ma wyższą stopę bezrobocia niż woj. łódzkie.

między placówkami edukacyjnymi a przedsiębiorstwami widoczny jest również z perspektywy otrzymanych informacji od pracowników zatrudnionych na ZMP. Zaledwie dwoje respondentów (1,6%) wskazało, iż pracę na ZMP uzyskało poprzez studenckie praktyki zawodowe. Stan taki zdaniem autora w najbliższych latach nie ulegnie poprawie, a nawet może ulec pogorszeniu ze względu na przeprowadzaną w zbyt szybkim tempie reformę edukacji na poziomie podstawowym oraz ponadpodstawowym, która może przyczynić się do przerwania dotychczas wypracowanych porozumień dotyczących współpracy na poziomie szkoła zawodowa – przedsiębiorstwo (opisano w rozdziale 7.4).

Tabela 18. Techniki rekrutacji, w oparciu o które respondenci znaleźli zatrudnienie na ZMP

Respondent znalazł pracę na obecnym stanowisku dzięki		Pracownicy na ZMP			V
		ogółem	wg płci		
			kobiety [n=126]	mężczyźni [n=85]	
poleceniu ze strony krewnych / znajomych	n	36	15	21	0,123
	%*	28,6	36,6	24,7	
ogłoszeniu/informacji w Internecie	n	29	13	16	0,143
	%*	23,0	31,7	18,8	
ogłoszeniu w mediach (prasa, radio, tv)	n	17	1	16	0,225
	%*	13,5	2,4	18,8	
tradycyjnej formie ogłoszenia (tablice)	n	16	7	9	0,091
	%*	12,7	17,1	10,6	
powiatowemu urzędowi pracy	n	13	3	10	0,069
	%*	10,3	7,3	11,8	
inne źródło	n	11	2	9	0,095
	%*	8,7	4,9	10,6	
uczestnictwu w targach/gieldzie pracy	n	2	-	2	0,088
	%*	1,6	-	2,4	
agencji pracy tymczasowej	n	1	-	1	0,062
	%*	0,8	-	1,2	
agencji doradztwa personalnego	n	1	-	1	0,062
	%*	0,8	-	1,2	

\* użyto jedynie w celach porównawczych

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Deklarowane sposoby poszukiwania kandydatów na zielone miejsca pracy znajdują swoje odzwierciedlenie wśród informacji udzielonych przez pracowników zatrudnionych na takich miejscach pracy. Największa grupa spośród tych osób, zarówno kobiet, jak i mężczyzn, deklarowała, iż pracę na obecnym stanowisku pracy udało im się znaleźć dzięki poleceniu ze strony znajomych/krewnych (tabela 18). Tym samym potwierdzona została rola marketingu szeptanego w rekrutacji pracowników na ZMP. Przedsiębiorcy wskazaną technikę rekrutacji uznawali najczęściej za przynoszącą pożądane rezultaty (załącznik 5 – tabela Z.5.4).

Marginalne znaczenie w pozyskiwaniu zatrudnienia na ZMP odgrywają targi/giełdy pracy, agencje pracy tymczasowej oraz agencje doradztwa personalnego. Nie zaobserwowano znaczących zależności między stosowaną techniką rekrutacyjną, na podstawie której respondent uzyskał zatrudnienie, a płcią (bardzo słabe i słabe zależności).

Pomimo stosowania różnych technik poszukiwania pracowników, cechujących się odpowiednimi kompetencjami potrzebnymi na ZMP oraz występowania stosunkowo wysokiego poziomu bezrobocia na lokalnym rynku pracy, przedsiębiorstwa mają problem w pozyskaniu kandydatów na ZMP. Skala tego problemu utrzymuje się od lat na podobnym poziomie i dotyczy ponad jednej piątej przedsiębiorstw biorących udział w badaniu (tabela 19).

Tabela 19. Trudności przedsiębiorstw z pozyskaniem kandydatów na ZMP

Obecne trudności z pozyskaniem kandydatów na ZMP		Trudności z pozyskaniem kandydatów na ZMP w przeszłości		
		tak	nie	ogółem
tak	n	5	8	13
	%*	9,1	14,5	23,6
nie	n	9	33	42
	%*	16,4	0,6	76,4
ogółem	n	14	41	55
	%*	25,5	74,5	100

\* użyto jedynie w celach porównawczych

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Niemalże w co dziesiątym przedsiębiorstwie problem braku kandydatów cechujących się odpowiednimi kompetencjami do pracy na ZMP nie zmniejsza się od kilku lat. Rezultat taki wskazuje, iż wśród badanych przedsiębiorstw znalazły się takie, których rozwój notorycznie hamowany jest poprzez brak dostępu do odpowiednio wykwalifikowanych kandydatów do pracy. Świadczyć to może o problemie niedopasowania strukturalnego podaży pracy i popytu na pracę (Kryńska,

2004: 13–40). Zarówno obecnie, jak i w przeszłości wśród głównych przesłanek utrudniających pozyskanie odpowiednich pracowników na ZMP przedstawiciele przedsiębiorstw wymieniali:

- nieposiadanie odpowiednich kompetencji przez potencjalnych kandydatów do pracy,
- specyfikę zawodu, który nie cieszy się zbyt dużą estymą społeczną (np. w zawodach związanych z problematyką wywozu i utylizacji śmieci),
- wygórowane żądania płacowe potencjalnych kandydatów aplikujących na dane stanowisko pracy.

Na tle powyżej przedstawionych informacji należy zauważyć, iż pojawia się coraz więcej prostych zawodów związanych z ZMP, na których niekoniecznie pracownicy muszą cechować się posiadaniem wysokich kwalifikacji zawodowych. Jednocześnie część z nich charakteryzuje się niską estymą społeczną. Z tego też względu w wyniku poprawy sytuacji na rynku pracy wskutek pojawienia się nowych miejsc pracy (niekoniecznie zielonych) coraz częściej dochodzi do braku rąk to pracy (odpływ pracowników z miejsc pracy, w tym ZMP charakteryzujących się niskim poważaniem społecznym). W przypadku takich stanowisk osoby zarządzające badanym przedsiębiorstwem coraz częściej zauważały, iż nawet PUP nie jest w stanie im pomóc (pracownicy oczekują „lepszych” stanowisk pracy). Tym samym część z rozmówców wskazało, iż zdecydowało się na zatrudnienie obcokrajowców (zwłaszcza Ukraińców). Utrzymujący się brak kandydatów do pracy na wskazane miejsca w przyszłości może zostać wyeliminowany, dzięki postępowi technologicznemu (Mazurkiewicz, 2016: 93).

Z kolei w przypadku stanowisk, na które jest wymagane ściśle określone wykształcenie na poziomie zawodowym lub wyższym pracodawcy zaznaczają, iż coraz częściej próbują się porozumieć z przedstawicielami placówek edukacyjnych. W części przypadków, dzięki temu udało się rozwiązać problem, gdyż pozyskano praktykantów do przyuczenia do zawodu. Jednocześnie pracodawcy zauważają, iż coraz więcej szkół zawodowych oraz wyższych nie nadąża za ich potrzebami w zakresie odpowiedniego przygotowania praktycznego oraz merytorycznego potencjalnych kandydatów do pracy. Zmiany często przychodzą tu z opóźnieniem nawet kilku lub kilkunastu lat od wystąpienia zapotrzebowania. Na brak odpowiednio wykwalifikowanej kadry wpływa również zdaniem pracodawców przestarzała forma kształcenia zawodowego, gdzie trzeba kilku lat, aby potencjalny kandydat do pracy na ZMP nabył odpowiednie kwalifikacje. W tym czasie mogą zmienić się potrzeby przedsiębiorstw w zakresie poszukiwanej kadry pracowniczej. Rozwiązania w zakresie wskazanej kwestii przebadani przedstawiciele przedsiębiorstw upatrują we wprowadzeniu nowych, szybszych dróg kształcenia zawodowego. Kształcenie takie w porównaniu do dotychczas dostępnego powinno cechować się znacznie większym nacechowaniem na praktykę zawodową. Stąd

też większość zajęć przysposabiających do zawodu powinno być prowadzonych nie przez teoretyków, ale właśnie przez praktyków.

Przedsiębiorcy starają się pozyskać pracowników, zwłaszcza w zawodach, w których niezbędne jest określone wykształcenie do pracy na ZMP poprzez:

- oferowanie coraz wyższych wynagrodzeń,
- zapewnienie pozapłacowego systemu motywowania,
- podkupowanie pracowników od konkurencji.

W najbliższej przyszłości pracodawcy będą tworzyć zielone miejsca pracy, co wynika z rosnącego zapotrzebowania na świadczone przez nich usługi oraz oferowane towary. Niemalże 1/3 przedsiębiorstw zadeklarowała w przeprowadzonym badaniu, iż planuje utworzyć w najbliższej przyszłości ZMP (tabela 20). Najczęściej będzie to wzrost o jedno stanowisko pracy (załącznik 5 – tabela Z.5.5). W części spośród nich pojawić może się problem pozyskania odpowiednich kandydatów na ZMP, jeżeli na badanym lokalnym rynku pracy nie dojdzie do zmian w sposobie kształcenia. Przypuszczenie to wynika z obecnych deklaracji przedstawicieli przebadanych przedsiębiorstw, które to borykają się z brakiem odpowiednio wykwalifikowanych kandydatów do pracy (problematyka w głównej mierze dotyczy zawodów związanych z sektorem budowlanym, energetycznym oraz rolnictwem).

Tabela 20. Plany przedsiębiorstw w zakresie tworzenia ZMP

Plany utworzenia w najbliższych trzech latach zielonych miejsc pracy		Przedsiębiorstwa			
		ogółem [n=55]	wg wielkości zatrudnienia		
			mikro [n=48]	małe [n=5]	średnie [n=2]
nie	n	14	14	-	-
	%*	25,5	29,2	-	-
trudno powiedzieć	n	24	21	2	1
	%*	43,6	43,8	40,0	50,0
tak	n	17	13	3	1
	%*	30,9	27,1	60,0	50,0
V=0,264**					

\* użyto jedynie w celach porównawczych

\*\* zależność podano po połączeniu małych i średnich przedsiębiorstw

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Jedynie w co czwartym przedsiębiorstwie nie planuje się w najbliższej przyszłości utworzenia kolejnych ZMP. Deklaracja taka wynika przede wszystkim z tego powodu, iż:

- dane przedsiębiorstwo na obecną chwilę ma wystarczające zasoby pracowni-  
cze do świadczenia usług na odpowiednim poziomie,
- w przedsiębiorstwie osoby nim zarządzające dostrzegają nadal możliwości  
kształcenia już zatrudnianej kadry pracowniczej (wciąż niewykorzystany po-  
tencjał możliwości dodania nowych obowiązków pracownikom, zwłaszcza,  
iż na skutek zmian dochodzi do usunięcia części z dawnych obowiązków),
- z punktu widzenia ekonomicznej sytuacji przedsiębiorstwa bardziej opła-  
ca się zatrudnić podwykonawców niezbędnych do spełnienia określonych  
norm środowiskowych niż tworzyć nowe miejsca pracy i szukać odpowied-  
nio wykwalifikowanej kadry.

Ze względu na rosnące zapotrzebowanie na zawody związane z zieloną go-  
spodarką, przy jednoczesnym niedoborze na rynku pracy odpowiednio wykwalifi-  
kowanych pracowników będzie rosła pozycja przetargowa pracownika w zakre-  
sie warunków pracy. Aspekt ten dostrzegany jest przez przedsiębiorców i wpływa  
u części spośród nich na decyzję o nieutworzeniu mimo zapotrzebowania ZMP.  
Stąd też część osób zwłaszcza wysoko i wąsko wykwalifikowanych nie znajdzie  
pracy i będzie musiała założyć własną działalność gospodarczą. Tym samym  
można spodziewać się powstawania mikroprzedsiębiorstw wąsko wyspecjalizo-  
wanych w problematyce ochrony środowiska.

## 8.5. Zielone miejsca pracy jako szansa wzrostu aktywności zawodowej pracowników

Z wypowiedzi pracodawców dotyczących zielonych miejsc pracy wynika, iż  
w najbliższych latach można spodziewać się licznych trudności w pozyskiwaniu  
kandydatów do pracy. Jak wykazano w rozdziale 8.4, jedną z konsekwencji po-  
poprawy sytuacji na lokalnym rynku pracy, którą można już obecnie obserwować  
jest przechodzenie pracowników z miejsc pracy cechujących się niskim prestiżem  
społecznym do lepiej ocenianych. W związku z niedostateczną liczbą kandydatów  
do pracy, którzy są zarazem wąsko i wysoko wykwalifikowani, między przedsię-  
biorstwami dochodzi do konkurencji w zakresie pozyskania odpowiednich pra-  
cowników. Przedsiębiorcy, aby zatrzymać pracowników w sytuacji braku możli-  
wości zastąpienia ich np. pracownikami z zagranicy, poprzez warunki rynkowe  
zmuszani są do poprawy warunków związanych z pracą.

Wskazana wyżej sytuacja może mieć liczne pozytywne następstwa w zakresie  
struktury rynku pracy. Z jednej strony może zmniejszyć się liczba osób bezrobot-  
nych. Z drugiej zaś strony sytuacja taka może skłonić osoby dotychczas nieak-  
tywne zawodowo do aktywizacji zawodowej (tabela 21). Wykazano bardzo słabe  
i słabe zależności między płcią a poszczególnymi statusami pracowników przed  
podjęciem zatrudnienia na ZMP.



Tabela 21. Status pracowników przed podjęciem zatrudnienia na ZMP wg płci

Pracownik zanim znalazł obecne zielone miejsce pracy		Pracownicy			V
		ogółem [n=126]	wg płci		
			kobiety [n=41]	mężczyźni [n=85]	
nigdzie wcześniej nie pracował	n	30	15	15	0,208
	%*	23,8	36,6	17,6	
był osobą bezrobotną	n	26	7	19	0,061
	%*	20,6	17,1	22,4	
pracował w obecnej firmie, ale na innym stanowisku pracy	n	21	6	15	0,038
	%*	16,7	14,6	17,6	
zrezygnował z pracy w innej firmie	n	21	8	13	0,053
	%*	16,7	19,5	15,3	
dopiero co stracił pracę w innej firmie	n	15	4	11	0,046
	%*	11,9	9,8	12,9	
prowadził jednoosobową działalność gospodarczą	n	13	1	12	0,043
	%*	10,3	2,4	14,1	

\* użyto jedynie w celach porównawczych

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

O dobrych warunkach pracy na zielonych miejscach pracy oraz konkurencji w tej dziedzinie między przedsiębiorstwami świadczy fakt, iż w przeprowadzonym badaniu znalazła się grupa osób, która zdecydowała się zrezygnować z pracy w innej firmie, czy też zamknąć prowadzoną przez siebie jednoosobową działalność gospodarczą. W przyszłości do wzrostu aktywności zawodowej w zakresie ZMP mogą przekonywać również wciąż udoskonalane systemy motywacyjne w przedsiębiorstwach. Ważną rolę odgrywają tutaj premie, które jako środek zachęty do przestrzegania określonych postaw prośrodowiskowych, są stosowane już w części z przedsiębiorstw. Narzędzie to w zakresie budowania odpowiednich zielonych kompetencji jest udoskonalane ze względu na liczne bariery (rozdział 9.2).

## Rozdział IX

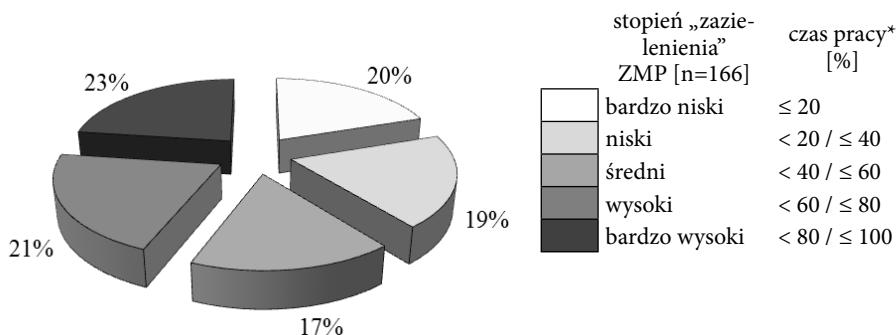
# ZMIANY JAKOŚCIOWE NA LOKALNYM RYNKU PRACY POD WPŁYWEM WDRAŻANIA IDEI ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU W PRZEDSIĘBIORSTWACH

### 9.1. Rozwój kompetencji pracowniczych poprzez pracę na zielonych miejscach pracy

Najczęściej dotychczas wykorzystywanym sposobem w celu utworzenia ZMP, w badanych przedsiębiorstwach, jest redefiniowanie istniejących stanowisk pracy. W tym przypadku nie dochodzi do zmian ilościowych miejsc pracy w przedsiębiorstwach, a do wprowadzenia nowych „zielonych” zadań do obowiązków dotychczasowych pracowników pracujących na „niezielonych” stanowiskach pracy. Zadania te, aby były poprawnie wykonywane (na odpowiednim poziomie i w określonym czasie), wymagają od pracowników odpowiednich kompetencji środowiskowych, zarówno miękkich, jak i twardych. Tym samym pracodawcy mają wpływ na kształtowanie zielonych kompetencji pracowników, które są wypadkową wiedzy oraz umiejętności w zastosowaniu prośrodowiskowych rozwiązań w przedsiębiorstwie. Bez względu na sposób utworzenia ZMP, czas pracy przeznaczony na wspomniane wyżej zadania determinuje stopień ich „zazielenienia”, o czym szerzej pisano w rozdziale 3.4 (wykres 1).

Zidentyfikowany w toku badań różny stopień „zazielenienia” ZMP świadczy o tym, iż pracodawcy podchodzą w sposób ewolucyjny do zmian ukierunkowanych na zrównoważony rozwój. Z jednej strony dostrzegają i wdrażają stopniowo nowe zadania w zakres dotychczasowych obowiązków pracowników. Z drugiej zaś strony postrzegają, iż część do tej pory wykonywanych przez pracowników zadań jest neutralna w swoich skutkach dla funkcjonowania przedsiębiorstwa w środowisku. Tym samym można przypuszczać, iż z czasem w wyniku wdrażania w przedsiębiorstwach odpowiednich procedur prośrodowiskowych,

warunkujących proces wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach, dojdzie w mniejszym lub większym stopniu do ich „zazielenienia”. W grupie ZMP należy wyróżnić również te, które według pracodawców są w pełni „zazielenione” (18,7% spośród ogółu zidentyfikowanych ZMP). Tego typu stanowiska pracy, jak zauważa autor, nie są wynikiem redefiniowania, a utworzenia zupełnie nowego miejsca pracy. Ich fenomen wynika z faktu, iż powstały w związku z upowszechnianiem idei zrównoważonego rozwoju i działań ukierunkowanych na wzrost ochrony środowiska naturalnego. Takie ukierunkowanie przyczynia się do stawiania przed potencjalnymi kandydatami do pracy wysokich wymogów w zakresie konieczności posiadania odpowiednich „zielonych” kompetencji.



\* czas pracy poświęcony zadaniom związanym z ideą zrównoważonego rozwoju (tzw. „zielonym” zadaniom)

Wykres 1. Stopień „zazielenienia” ZMP w badanych przedsiębiorstwach

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Kształtowanie zarówno behawioralnych, jak i funkcjonalnych zielonych kompetencji powinno mieć charakter permanentny ze względu na stosunkowo szybką ich dewaluację spowodowaną dynamicznym rozwojem technologii oraz wiedzą w zakresie rozwiązań prośrodowiskowych w przedsiębiorstwie. Szczególnie kwestię tę podkreślali przedstawiciele WFOŚiGW w Łodzi i osoba reprezentująca WUP w Łodzi. Przedsiębiorstwa chcące dalej prężnie działać muszą nie tylko dostarczać odpowiednie produkty i usługi, ale również przywiązywać uwagę do tego, iż nie działają anonimowo w otoczeniu społecznym, a ich niewłaściwe działania (zwłaszcza godzące w dobra środowiskowe) mogą zostać napiętnowane, zarówno przez społeczeństwo lokalne, jak i szerszy krąg odbiorców. Do nagłośnienia takiego negatywnego oddziaływania przedsiębiorstw na stan i jakość środowiska coraz częściej dochodzi w Polsce w ostatnich latach. Tego typu sytuacje często nie są wywołane bezpośrednio przez rozmyślne działania przedsiębiorców niezauważających wartości środowiskowych, ale przez nieumyślne działania pra-

cowników, którzy są w niedostateczny sposób przygotowani, zarówno z punktu widzenia swojej wiedzy, jak i posiadanych umiejętności, do pracy w gospodarce ukierunkowanej na zrównoważony rozwój.

Przemyślany sposób kształtowania odpowiednich kompetencji wśród pracowników do wykonywania pracy na ZMP przyczynia się do pozytywnych zmian jakościowych zasobów pracy. Pracownicy tacy coraz częściej będą poszukiwani przez przedsiębiorców chcących rozwijać swoją działalność gospodarczą w sposób odpowiedzialny społecznie i środowiskowo. Przedsiębiorcy mogą kształtować pożądane przez siebie zielone kompetencje, wykorzystując:

- ocenę postaw i zachowań pracowników,
- szkolenia,
- angażowanie pracowników w inicjatywy przedsiębiorstwa o charakterze środowiskowym.

Przeprowadzone badanie wśród przedsiębiorstw działających w sekcjach i działach związanych z zieloną gospodarką oraz jednocześnie tworzących przynajmniej jedno ZMP wykazało, iż w przypadku pięciu mikroprzedsiębiorstw, nie były podejmowane próby kształtowania kompetencji środowiskowych wśród pracowników. Zdiagnozowano tutaj jednocześnie brak standardu zarządzania ryzykiem środowiskowym, a więc zgodnie z wywodem prezentowanym w rozdziale 3.4 tworzone w takich przedsiębiorstwach ZMP cechują się bardzo niską jakością. Z kolei w siedmiu przedsiębiorstwach kształtowano proekologiczne kompetencje pracowników, wykorzystując zarówno ocenę postaw i zachowań pracowników, szkolenia, jak i angażowanie pracowników w inicjatywy przedsiębiorstwa o charakterze środowiskowym. Najczęściej starano się modelować zielone kompetencje (bez względu na wielkość przedsiębiorstwa) poprzez angażowanie pracowników w inicjatywy przedsiębiorstwa o charakterze środowiskowym (miało to miejsce w co drugim przedsiębiorstwie tworzącym ZMP, tabela 22). Wskazana forma pozwalała z jednej strony na ocenę poziomu posiadanych przez pracowników zielonych kompetencji, zaś z drugiej strony przyczyniała się do utrwalenia pożądanych przez przedsiębiorstwo postaw środowiskowych. W badanych przedsiębiorstwach angażowanie pracowników w inicjatywy przedsiębiorstwa o charakterze środowiskowym związane było z możliwością zgłaszania własnych pomysłów tego rodzaju inicjatyw. W porównaniu do szkoleń, czy też oceny postaw i zachowań pracowników, osoby zatrudnione na ZMP mogły partycypować w kierunku kształcenia zielonych kompetencji.

Tabela 22. Drogi rozwoju zielonych kompetencji w przedsiębiorstwach tworzących ZMP

Rozwój zasobów ludzkich ukierunkowany na zielone kompetencje następuje poprzez		Przedsiębiorstwa			
		wg wielkości zatrudnienia			ogółem [n=43]
		mikro [n=36]	małe [n=5]	średnie [n=2]	
ocenę postaw i zachowań pracowników	n	3	3	1	7
	%*	8,3	60,0	50,0	16,3
V=0,488**					
szkolenia	n	13	5	2	20
	%*	36,1	100,0	100,0	46,5
V=0,473**					
angażowanie pracowników w inicjatywy przedsiębiorstwa o charakterze środowiskowym	n	31	5	2	38
	%*	86,1	100,0	100,0	88,4
V=0,160**					

\* użyto jedynie w celach porównawczych

\*\* zależność podano po połączeniu małych i średnich przedsiębiorstw

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Wyniki badań wskazują, iż większe przedsiębiorstwa (małe i średnie) przejawiają znacznie częściej inicjatywy ukierunkowane na kształtowanie zielonych kompetencji. W badaniu wykazano umiarkowaną zależność między wielkością przedsiębiorstwa a rozwojem zasobów ludzkich ukierunkowanych na zielone kompetencje poprzez szkolenia ( $V=473$ ) oraz oceną postaw i zachowań pracowników ( $V=0,488$ ).

Nie przeprowadzono żadnych profesjonalnych badań, których celem stanowiłoby określenie potrzeb szkoleniowych w zakresie zielonych kompetencji w ani jednym przedsiębiorstwie z zielonymi miejscami pracy. Punktem wyjścia w określeniu potrzeb szkoleniowych była każdorazowa analiza otoczenia przedsiębiorstwa przeprowadzana przez osoby kierujące przedsiębiorstwem. Wskazana analiza była ukierunkowana na zapoznanie się z trendami rynkowymi, działaniami podejmowanymi przez konkurencję oraz preferencjami konsumentów w zakresie dostarczanych dóbr i usług. Zmiany, jakie dzieją się w otoczeniu, wpływają na braki w kompetencjach pracowników (pojawienie się luki kompetencyjnej).

Oprócz kompetencji ogólnych (uniwersalnych), takich jak: przedsiębiorczość (racjonalne i efektywne koordynowanie zasobów gospodarczych firmy) oraz samodzielność w podejmowaniu decyzji w przypadku sytuacji kryzysowych, pracodawcy od pracowników zatrudnionych na ZMP wymagają szeregu kompetencji zielonych (tabela 23). Nie stwierdzono istotnych zależności między poszczegól-

nymi zielonymi kompetencjami a wielkością przedsiębiorstwa. Przedsiębiorcy wskazywali najczęściej, wśród trzech najbardziej pożądaných, następujące zielone kompetencje:

- umiejętność oszczędnego korzystania z surowców (wody, energii),
- doświadczenie i praktyczne umiejętności w zakresie ochrony środowiska,
- umiejętność segregacji odpadów.

Tabela 23. Pożądane przez pracodawców zielone kompetencje w przedsiębiorstwach tworzących ZMP

Pożądane przez pracodawców zielone kompetencje		Przedsiębiorstwa				V**
		wg wielkości zatrudnienia			ogółem [n=43]	
		mikro [n=36]	małe [n=5]	średnie [n=2]		
umiejętność oszczędnego korzystania z surowców (wody, energii)	n	22	3	2	27	0,079
	%*	61,1	60,0	100,0	62,8	
doświadczenie i praktyczne umiejętności w zakresie ochrony środowiska	n	22	3	-	25	0,137
	%*	61,1	60,0	-	58,1	
umiejętność segregacji odpadów	n	18	3	-	21	0,053
	%*	50,0	60,0	-	48,8	
etyczne postępowanie w zakresie środowiskowym	n	15	2	1	18	0,009
	%*	41,7	40,0	50,0	41,9	
dyscyplina (rygorystyczne przestrzeganie wszelkich norm środowiskowych w firmie)	n	15	2	-	17	0,099
	%*	41,7	40,0	-	39,5	
kreatywne myślenie środowiskowe	n	4	-	2	6	0,186
	%*	11,1	-	100,0	14,00	

\* użyto jedynie w celach porównawczych

\*\* zależność podano po połączeniu małych i średnich przedsiębiorstw łącznie

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Największa liczba respondentów wskazała, iż w ich przedsiębiorstwie umiejętności związane z oszczędnym korzystaniem z surowców (wody, energii) należą do najbardziej pożądaných (załącznik 5 – tabela Z.5.6). Zaraz po nich w opinii przedsiębiorców cechą równie istotną i braną pod rozwagę w pierwszej kolejności wśród kandydatów do pracy na ZMP jest doświadczenie i praktyczne umiejętności w zakresie ochrony środowiska. Z kolei w przypadku kompetencji

związanej z umiejętnością racjonalnego i efektywnego koordynowania zasobów gospodarczych firmy zaobserwowano, iż zapotrzebowanie na tego rodzaju kompetencje zgłaszają te przedsiębiorstwa, które definiując ZMP, wskazały głównie na stanowiska pracy powiązane z procesem zarządzania w przedsiębiorstwie. Tym samym można stwierdzić, iż pracodawcy patrzą na kształtowanie kompetencji wśród pracowników w dwojaki sposób. Z jednej strony dążą do ukształtowania wśród wszystkich pracowników pewnego kanonu kompetencji niezbędnego do pracy na ZMP (pracownicy tacy bez względu na zajmowane stanowisko pracy muszą cechować się pewnego rodzaju wrażliwością środowiskową oraz podstawowymi umiejętnościami dotyczącymi oszczędnego korzystania z surowców, czy też segregacji śmieci). Z drugiej strony zaś pracodawcy dostrzegają konieczność rozróżnienia zielonych kompetencji względem hierarchii stanowisk pracy w przedsiębiorstwach (szerzej o tym będzie w rozdziale 9.2). W oparciu o zakwalifikowanie danej zielonej kompetencji do pierwszej bądź też drugiej ze wskazanych grup w przedsiębiorstwie będzie dochodziło do przyjęcia odpowiedniego sposobu jej ukształtowania wśród pracowników.

## 9.2. Ocena postaw i zachowań pracowników jako narzędzie ukierunkowanego rozwoju zielonych kompetencji

Ocena postaw i zachowań pracowników to najrzadziej wykorzystywane narzędzie przez osoby zarządzające przedsiębiorstwami do kształtowania odpowiednich kompetencji proekologicznych. Z badania wynika, iż w niemalże 1/3 spośród przedsiębiorstw tworzących ZMP kładzie nacisk na ochronę środowiska, gdy przeprowadza się ocenę (tabela 24). Jednakże są to zazwyczaj „martwe” zapisy nie pociągające za sobą dalszych działań w zakresie wprowadzenia konkretnych rozwiązań mających na celu weryfikację takiego postępowania. Dzieje się tak przede wszystkim z powodu kosztów związanych z wypracowaniem, a później funkcjonowaniem systemu oceny. Stąd też jedynie połowa przedsiębiorstw wskazujących, iż zwraca uwagę w swoich systemach ocen pracowników na problematykę ochrony środowiska, w rzeczywistości poddaje ocenie postawy ukierunkowane na ochronę środowiska. Wykazano tutaj słabą zależność w stosunku do wielkości przedsiębiorstwa ( $V=0,231$ ).

Przeszło co trzecia zidentyfikowana osoba zatrudniona na ZMP pracowała w przedsiębiorstwie, w którym poddawano ocenie postawy ukierunkowane na ochronę środowiska. W małych i średnich przedsiębiorstwach takiej ocenie poddawana była ponad połowa pracowników zatrudnionych na ZMP (wykres 2).

Tabela 24. Ocena postaw i zachowań pracowników w przedsiębiorstwach tworzących ZMP wg ich wielkości

W przedsiębiorstwie		Przedsiębiorstwa			
		wg wielkości			ogółem [n=43]
		mikro [n=36]	małe [n=5]	średnie [n=2]	
w systemach oceny pracowników zwraca się uwagę na zapisy nawiązujące do ochrony środowiska	n	10	3	1	14
	%*	27,8	60,0	50,0	32,6
V=0,231**					
poddaje się ocenie postawy ukierunkowane na ochronę środowiska	n	3	3	1	7
	%*	8,3	60,0	50,0	16,3
V=0,488**					

\* użyto jedynie w celach porównawczych

\*\* zależność podano po połączeniu małych i średnich przedsiębiorstw łącznie

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

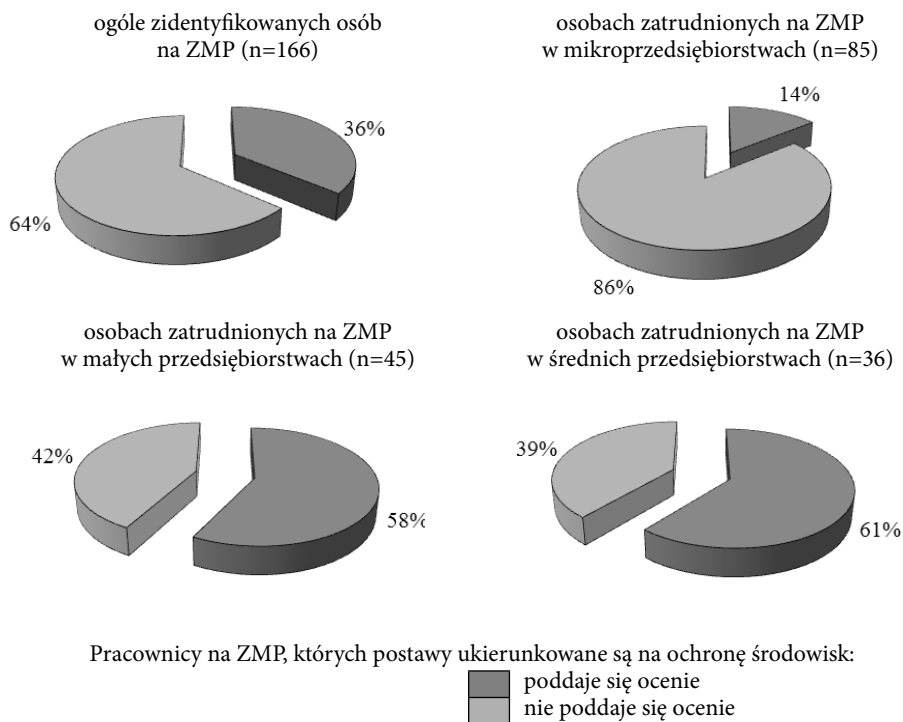
W żadnym z przedsiębiorstw, w których dokonywana jest ocena postaw pracowników ukierunkowanych na ochronę środowiska, nie współuczestniczą w niej w jakiegokolwiek formie pracownicy (zarówno w postaci reprezentacji pracowników, jak i indywidualnej). W dwóch przedsiębiorstwach respondenci podkreślili, iż planowane jest w najbliższej przyszłości udoskonalenie stosowanego systemu ocen pracowniczych tak, aby współuczestniczyły w nim osoby reprezentujące pracowników. W pozostałych przypadkach wskazuje się, iż przełożeni mają wystarczającą wiedzę dla dokonania obiektywnej oceny postawy podległych im pracowników w zakresie problematyki związanej z ochroną środowiska. W przebadanych przedsiębiorstwach z wdrożonym systemem oceny postaw i zachowań ukierunkowanych na ochronę środowiska wszyscy pracownicy bez względu na zajmowane stanowisko (kierownicze, nie kierownicze) byli poddawani ocenie.

Przy dokonywaniu takiej oceny brano pod uwagę następujące kryteria:

- zaangażowanie pracowników w zbiórki zużytych materiałów,
- wyłączanie urządzeń (zwłaszcza komputerów), jeżeli się ich nie używa,
- zakręcanie kranów,
- odpowiednie zużycie papieru w trakcie prac biurowych (drukowanie po obu stronach arkusza, jeżeli jest to możliwe i nie rzutuje na jakość pracy; nie drukowanie zbędnych treści),
- zgłaszanie awarii i uszkodzeń urządzeń oraz instalacji (elektrycznej, wodociągowej), jak tylko wystąpią.



Udział pracowników zatrudnionych na ZMP poddawanych ocenie postaw ukierunkowanych na ochronę środowiska w:



Pracownicy na ZMP, których postawy ukierunkowane są na ochronę środowiska:

■ poddaje się ocenie  
 ■ nie poddaje się ocenie

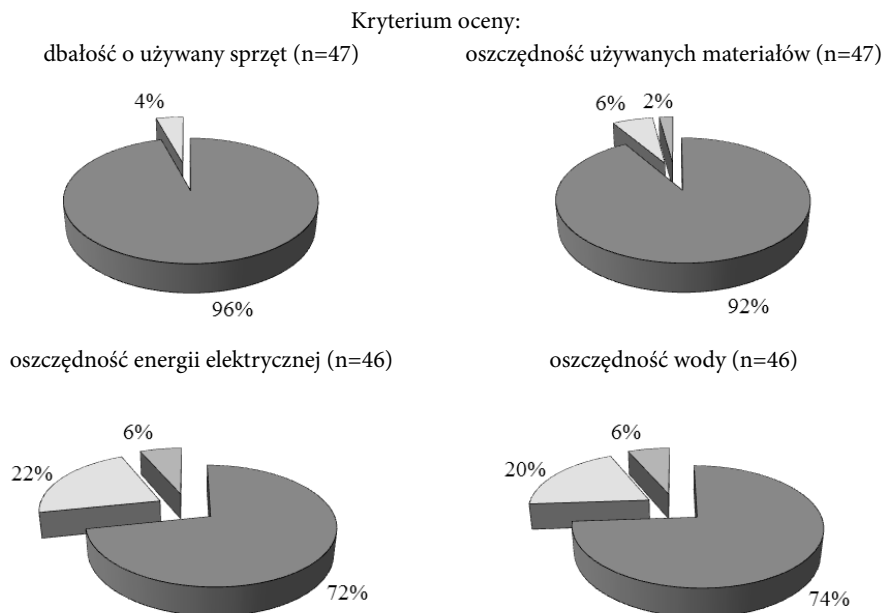
Wykres 2. Zatrudnieni na ZMP w przedsiębiorstwach, w których poddaje się ocenie postawy ukierunkowane na ochronę środowiska na tle ogółu zidentyfikowanych osób zatrudnionych na ZMP

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

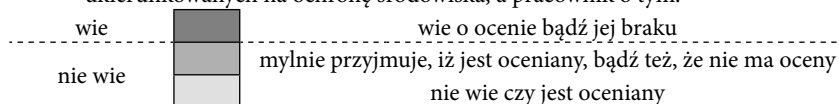
Zauważalna jest znacząca różnica w zakresie jakości dokonywanych ocen między przedsiębiorstwami według ich wielkości. W przypadku mikroprzedsiębiorstw oceny były sporządzane zazwyczaj ogólnikowo i polegały przede wszystkim na wychyleniu uchybień poszczególnych pracowników. Nie zaobserwowano tutaj występowania odmiennych kryteriów oceny między stanowiskami pracy. Z kolei w małych i średnich przedsiębiorstwach oceny były dokonywane szczegółowo, a ich wynikiem było wskazanie pozytywnych oraz negatywnych zachowań środowiskowych pracowników w miejscu pracy. Każdorazowo ocena była dokonywana przez pryzmat zajmowanego stanowiska pracy, co też pracodawcy uzasadniali:

- koniecznością uwzględniania hierarchii stanowisk pracy, a co za tym idzie stopniem odpowiedzialności pracowników na nich zatrudnionych za poszczególne obszary funkcjonowania przedsiębiorstwa,

- zróżnicowaną treścią wykonywanych czynności zawodowych, które wpływają na stopień i kierunek oddziaływania na środowisko naturalne (trudno oceniać tak samo stanowiska biurowe, czy związane z produkcją lub dostarczeniem danych dóbr i usług).



W przedsiębiorstwie ocenie poddaje się przynajmniej jedno ze wskazanych wyżej kryteriów ukierunkowanych na ochronę środowiska, a pracownik o tym:



Wykres 3. Znajomość wśród pracowników zatrudnionych na ZMP podlegania systemowi oceny, w którym uwzględniane są efekty środowiskowe  
 Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Badani pracownicy cechowali się dość wysoką świadomością tego, czy i za co są w przedsiębiorstwie oceniani (wykres 3). Niemniej jednak w przypadku pracowników zatrudnionych na ZMP w przedsiębiorstwach poddających ocenie postawy ukierunkowane na ochronę środowiska pojawiły się liczne wątpliwości, jeżeli chodzi o dwa kryteria oceny. Dotyczyły one oszczędności energii elektrycznej oraz oszczędności wody. Przyczyn braku dostatecznej wiedzy w zakresie podlegania bądź też niepodlegania ocenie we wskazanych kryteriach należy upatrywać w:

- niewłaściwie sformułowanych systemach oceny, gdzie z jednej strony zwraca się uwagę na istotną rolę oszczędzania energii elektrycznej oraz wody, z drugiej zaś strony nie wprowadza się oceniania (martwe zapisy mające wyłącznie na celu pokazanie, iż dostrzega się problem),
- braku odpowiednich kompetencji wśród pracowników odpowiedzialnych za funkcjonowanie i wdrażanie systemu oceny (osoby te nie potrafią stosowanych kryteriów oceny wytłumaczyć pozostałym pracownikom),
- przeprowadzaniu oceny grupowej, co powoduje u części z pracowników „spychanie” odpowiedzialności na pozostałych członków zespołu (dostrzegają to pracodawcy, ale wykluczają obecnie ocenę indywidualną ze względu na możliwości finansowe oraz technologiczne pomiaru efektów),
- braku systematyczności przeprowadzanych ocen (ze względu na koszty bądź też wakujące stanowisko pracy, na które poszukiwana jest od dłuższego czasu osoba o odpowiednich kompetencjach w celu kierowania takim systemem oceny),
- niedopuszczaniu do głosu w zakresie oceny postaw ukierunkowanych na ochronę środowiska pracowników (bazowanie na przyjętym odgórnie przekonaniu o nieomyślności i wystarczającej wiedzy przełożonego).

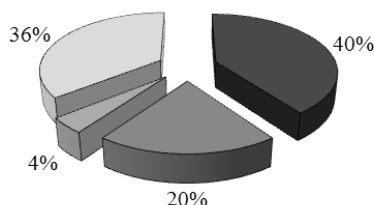
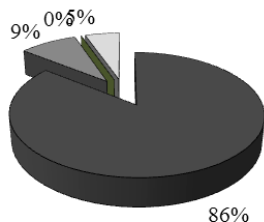
Zwracanie uwagi w systemie oceniania na kwestie związane z ochroną środowiska skutkuje nie tylko pozytywnymi rezultatami finansowymi dla funkcjonowania przedsiębiorstwa (wymiar dostrzegany przez osoby reprezentujące przedsiębiorstwa), ale i przyczynia się do wzrostu świadomości i wiedzy ekologicznej pracowników zatrudnionych na ZMP (wymiar zaobserwowany w badaniu). Zaletą takich zapisów jest to, iż funkcjonują w świadomości pracowników, gdyż od ich przestrzegania może być uzależnione to, czy dany pracownik otrzyma dodatkowe świadczenia od pracodawcy, np. w postaci premii (rozdział 9.3). Można obserwować tutaj proces ciągłego, stabilnego oraz kierunkowego kształcenia postaw ukierunkowanych na ochronę środowiska, który dodatkowo może być wsparty bodźcem zewnętrznym (motywatorem) utrwalającym pożądaną postawę. Rezultatem takich oddziaływań jest ukształtowanie oraz utrwalenie wśród pracowników kluczowych dla danego przedsiębiorstwa zielonych kompetencji. Pracownicy zatrudnieni w badanych przedsiębiorstwach, w których w systemach oceniania zwraca się uwagę na problematykę związaną z ochroną środowiska cechowali się znacznie wyższym poziomem świadomości pozytywnego oddziaływania wykonywanych zadań w miejscu pracy na środowisko naturalne niż osoby zatrudnione na ZMP w pozostałych przedsiębiorstwach (wykres 4).

Pracownicy zatrudnieni na ZMP w przedsiębiorstwach, w których w systemach oceny zwraca się uwagę na zapisy ukierunkowane na ochronę środowiska swój wybór dotyczący oddziaływania wykonywanych czynności zawodowych argumentowali w sposób obszerniejszy oraz bardziej profesjonalny. Pojawiały się tutaj często bezpośrednie odwołania do zasobooszczędności i wpływu racjonalnego gospodarowania zasobami na środowisko. W przypadku pracowników za-

trudnionych w drugiej grupie przedsiębiorstw, tj. w których w systemach oceny pracowników nie ma jakichkolwiek odwołań do problematyki związanej z ochroną środowiska, pojawiły się liczne braki uargumentowania udzielonej odpowiedzi lub po prostu krótkie sformułowania wskazujące, iż ich autorzy mają takie, a nie inne przekonanie wewnętrzne nieoparte żadnym argumentem merytorycznym.

Pracownicy zatrudnieni na ZMP, w przedsiębiorstwach, gdzie w systemach oceny zwraca się uwagę na zapisy ukierunkowane na ochronę środowiska (n=56)

Pracownicy zatrudnieni na ZMP, w przedsiębiorstwach, gdzie w systemach oceny nie ma jakichkolwiek odwołań do problematyki związanej z ochroną środowiska (n=70)



Praca na ZMP według pracownika ma wpływ na środowisko:



pozytywny  
ani negatywny ani pozytywny  
negatywny  
brak wiedzy (odpowieź „nie wiem”)

Wykres 4. Subiektywna ocena pracy na ZMP i jej wpływu na środowisko  
Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Badania wykazały, iż ocena postaw i zachowań pracowników jako metoda kształtowania zielonych kompetencji przez swoją złożoność wykorzystywana jest głównie przez większe przedsiębiorstwa. Niemniej jednak należy zwrócić uwagę na to, iż przedsiębiorstwa, które stosują tę metodę nie wykorzystują w pełni jej możliwości do kształtowania pożądaných zielonych kompetencji. U przyczyn tego leżą nie tylko ograniczenia finansowe, czy też technologiczne, ale w dużej mierze brak odpowiednich kompetencji wśród dotychczasowej kadry pracowniczey odpowiedzialnej za funkcjonowanie systemu oceniania oraz uniemożliwianie partycypacji w procesie oceny pracownikom zatrudnionym na ZMP.

### 9.3. Motywowanie pracowników zatrudnionych na zielonych miejscach pracy

Przeprowadzanie oceny postaw i zachowań ukierunkowanych na ochronę środowiska w badanych przedsiębiorstwach z jednej strony miało na celu zapoznanie się z poziomem luki kompetencyjnej pracowników w zakresie zie-

lonych kompetencji, z drugiej zaś strony było ukierunkowane na budowanie systemu motywacyjnego pracowników. Motywowanie należy rozumieć jako proces świadomego i celowego oddziaływania na zachowania ludzi w procesie pracy przez kreowanie warunków umożliwiających im zaspokojenie potrzeb jako efekt ich wkładu w realizację określonych celów organizacji (Pocztowski, 2007: 207). W przypadku omawianych pracowników zatrudnionych na ZMP proces motywowania miał na celu zapewnienie wysokiego standardu postaw i zachowań środowiskowych, pożądaných w badanych przedsiębiorstwach. W toku badań w zakresie stosowanych systemów motywacyjnych poddano weryfikacji wybrane elementy środowiska pracy, do których należały środki perswazji oraz środki zachęty.

Ocenę postaw i zachowań pracowników ukierunkowaną na ochronę środowiska, jak wskazano w rozdziale 9.2, przeprowadzano w nielicznych przedsiębiorstwach<sup>1</sup>. Pracowników zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach poddawano ocenie w zakresie czterech następujących kryteriów związanych z problematyką środowiskową:

- dbałości o sprzęt,
- oszczędności materiałów,
- oszczędności energii elektrycznej,
- oszczędności wody.

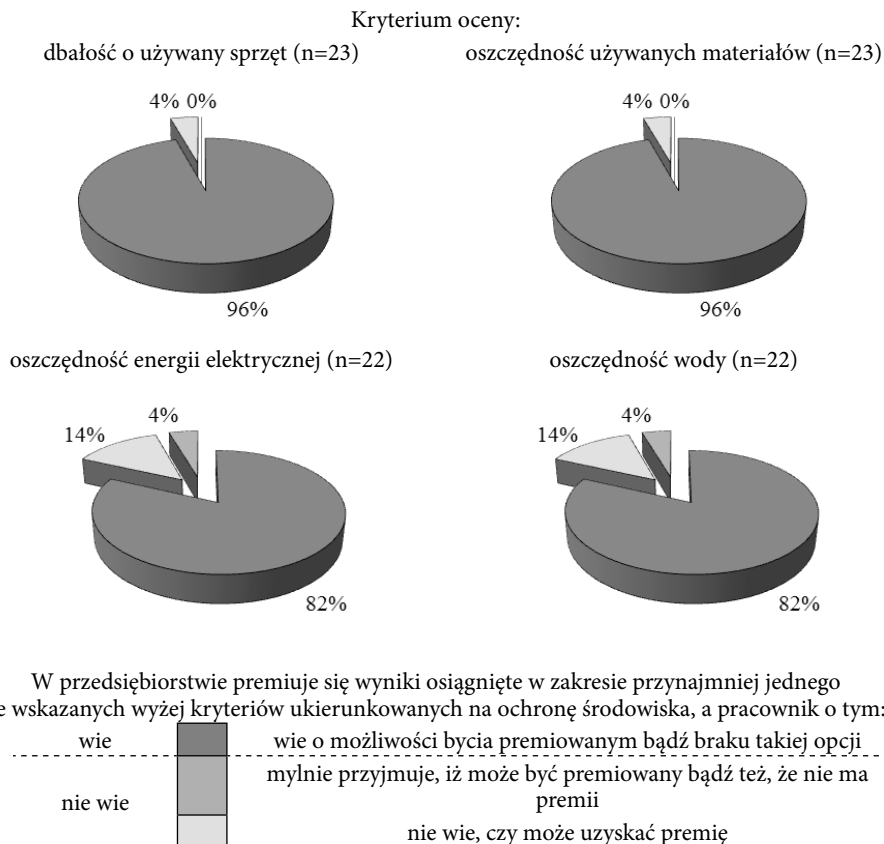
Pierwsze z wymienionych kryteriów ma charakter uniwersalny, gdyż związane jest zarówno z praktyką przedsiębiorstw, jak i ideą wdrażania zrównoważonego rozwoju w procesy funkcjonowania przedsiębiorstw. Pozostałe trzy kryteria nawiązują do zasobooszczędności, a liczne odwołania do nich w kontekście problematyki związanej z ochroną środowiska autor zaobserwował w toku analizy dokumentów strategicznych na poziomie unijnym, krajowym, regionalnym oraz lokalnym.

Efektom dokonania oceny postaw ukierunkowanych na ochronę środowiska było najczęściej przyznanie nagrody bądź zastosowanie kary. Zaledwie w przypadku dwóch przedsiębiorstw pozytywny wynik oceny związany był z przyznaniem premii. Pracodawcy unikali stosowania tego motywatora ze względu na liczne bariery, na które napotykali na etapie przeprowadzania oceny (rozdział 9.2). Wśród nich niewątpliwie dominowały te, które wskazywały na niedostateczny poziom kompetencji pracowników odpowiedzialnych za system motywacyjny, którzy wyznaczając cele, nie potrafili jednocześnie opracować zrozumiałych, miarodajnych oraz obiektywnych kryteriów ich oceny.

Przedsiębiorstwa, które stosowały premiowanie, wykorzystywały w tym celu dwa kryteria, tj. dbałość o sprzęt oraz oszczędność materiałów. Na podstawie ba-

<sup>1</sup> Jak obrazuje tabela 24, były to trzy mikroprzedsiębiorstwa, trzy małe przedsiębiorstwa i jedno średniej wielkości przedsiębiorstwo. Podmioty te stanowiły zaledwie 12,1% wszystkich przebadanych przedsiębiorstw.

dań należy zauważyć, iż system premiowania w tych przedsiębiorstwach był bardzo dobrze znany pracownikom zatrudnionym na ZMP (wykres 5).



Wykres 5. Znajomość wśród pracowników zatrudnionych na ZMP możliwości otrzymania premii za efekty środowiskowe

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Wysokiej świadomości odnośnie do obszarów premiowanych sprzyja fakt, iż dokonywana jest ocena grupowa. Tym samym pracownicy chcący otrzymać premię muszą nie tylko zwracać uwagę na własne postępowanie w miejscu pracy, ale i na postępowanie współpracowników. Za rok poprzedzający badanie ponad 62,5% pracowników zatrudnionych na ZMP otrzymało premię dzięki dbałości za używany sprzęt. Z kolei za kryterium oszczędności materiałów nikt nie otrzymał premii. Brak premii w tym zakresie może wskazywać na zbyt wygórowane lub też niewystarczająco ostro postawione cele w takiej ocenie. Długotrwałe utrzymujący się brak premiowania w przedsiębiorstwach w tym obszarze może przyczynić się do spadku motywacji pracowników w dążeniu do osiągnięcia premii za wskazane kryterium.

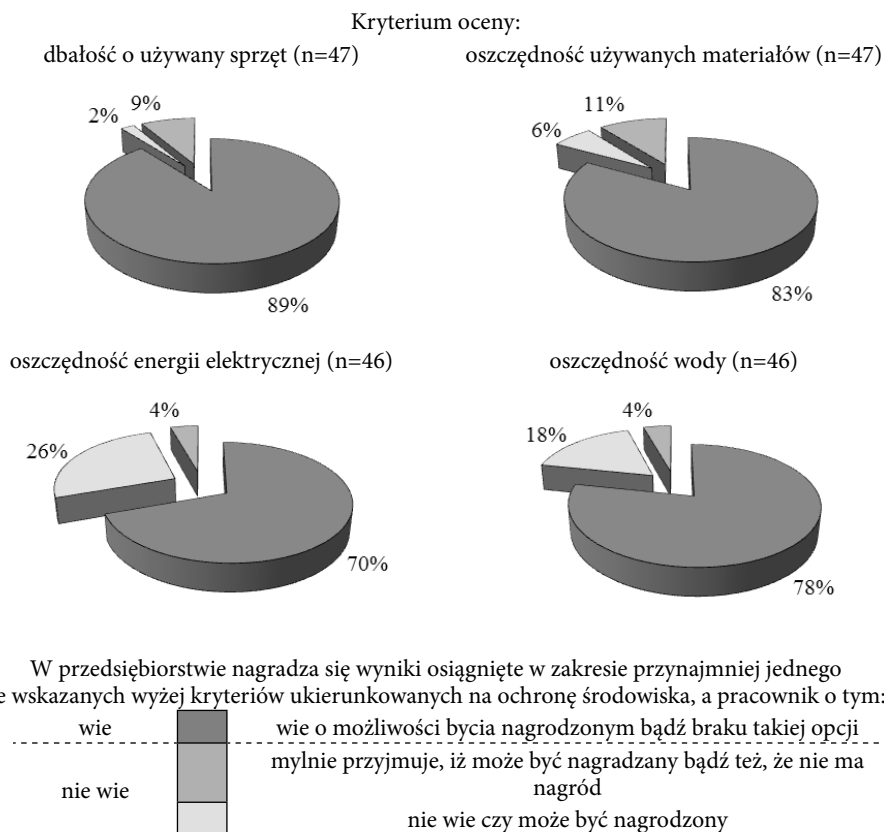
W przypadku nagradzania, przedsiębiorcy mogą stosować różne środki zachęty (zarówno bodźce materialne, jak i pozamaterialne). Podobnie jak w przypadku premiowania, również w przypadku nagradzania dostrzeżono liczne wątpliwości wśród pracowników, dotyczące możliwości uzyskania nagrody za oszczędność energii elektrycznej oraz oszczędność wody (wykres 6).

Wśród bodźców niematerialnych w badaniu zwrócono uwagę na rolę pochwał jako narzędzia istotnego przy pozytywnym stymulowaniu pracowników w zakresie odpowiednich postaw i zachowań środowiskowych w miejscu pracy. Spośród pracowników objętych systemem motywowania 32,6% w roku poprzedzającym badanie zadeklarowało, iż zostało w ten sposób wyróżnionym. W przypadku nagród rzeczowych odsetek ten jest zbliżony i wynosi 27,9%. Obie wskazane formy zostały w roku poprzedzającym badanie przyznane 14,9% osób poddawanych ocenie pracowniczej. Z kolei w tej samej grupie uzyskane rezultaty pracy nie pozwoliły na nagrodzenie w jakikolwiek sposób 47,6% pracowników zatrudnionych na ZMP.

Stosowanie przez przedsiębiorców kar stanowiło drugą ze względu na częstotliwość stosowaną formę motywowania, aby w ten sposób kształtować postawy i zachowania środowiskowe pracowników. Należy zauważyć, iż tak jak w przypadku wcześniej omawianych form ukierunkowanych na motywowanie pracowników, tak i tutaj dochodzi do małego zrozumienia wpływu tej formy na oszczędność energii elektrycznej oraz oszczędność wody (wykres 7).

W przebadanych przedsiębiorstwach w przypadku karania stosowano przede wszystkim nagany i upomnienia. Kary pieniężne były stosowane wyłącznie w jednym przedsiębiorstwie wśród 43 badanych.

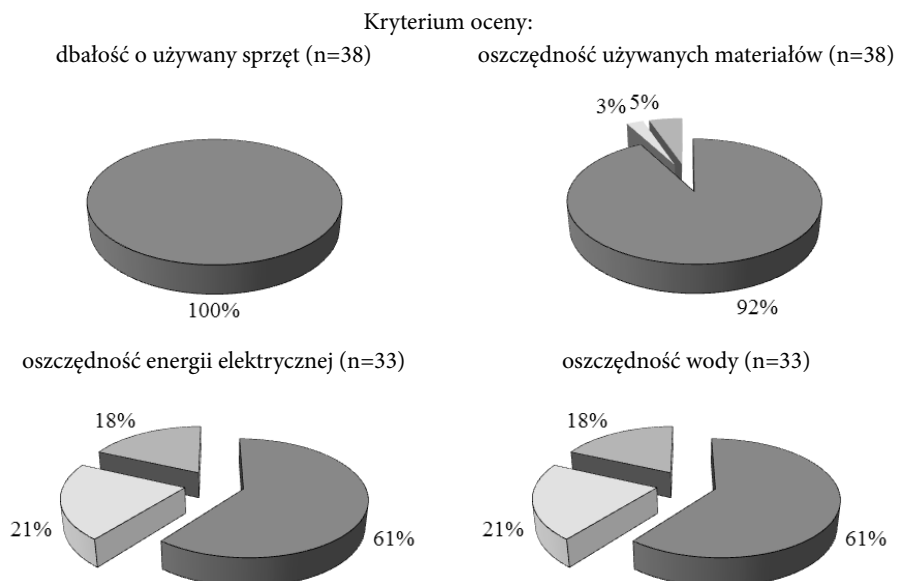
Zweryfikowano rolę kierowników i współpracowników w procesie kreowania postaw prośrodowiskowych w przedsiębiorstwach. Aż 84,1% pracowników zatrudnionych na ZMP zadeklarowało, iż spotkało się w miejscu pracy ze strony kierownika z uwagą ukierunkowaną na problematykę środowiskową. Z kolei 28,6% pracowników zatrudnionych na ZMP wskazało, iż podobną uwagę w minionym roku usłyszało ze strony współpracownika. Zaobserwowano, iż pracownicy zatrudnieni na ZMP w przedsiębiorstwach stosujących ocenę postaw ukierunkowanych na ochronę środowiska częściej spotykali się ze zwróceniem uwagi ze strony kolegi niż pracownicy w pozostałych przedsiębiorstwach. Jednocześnie warto zauważyć, iż mniej osób w tej grupie zostało pouczonych ze strony kierowników niż to miało miejsce w pozostałych badanych przedsiębiorstwach.



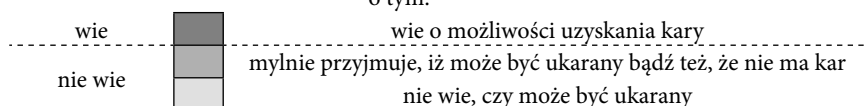
Wykres 6. Znajomość wśród pracowników zatrudnionych na ZMP możliwości otrzymania nagrody za efekty środowiskowe  
Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Pomimo podejmowanych prób pracodawcom nie udaje się stworzyć przejrzystych kryteriów oceniania w zakresie środowiskowym, co rzutuje na odbiór systemu oceny wśród pracowników. Pracodawcy są świadomi ułomności funkcjonowania przyjętego systemu oceniania. Podkreślają nie tylko aspekty finansowe, czy też technologiczne, ale przede wszystkim brak dostatecznych kompetencji wśród pracowników, aby system taki móc udoskonalić. Tym samym zauważalna staje się pewnego rodzaju nisza na rynku pracowników, którzy posiadaliby odpowiednią wiedzę w obszarze zarządzania pracownikami w przedsiębiorstwach ukierunkowanych na zrównoważony rozwój.





W przedsiębiorstwie stosuje się kary za brak należytej staranności w zakresie przynajmniej jednego ze wskazanych wyżej kryteriów ukierunkowanych na ochronę środowiska, a pracownik o tym:



Wykres 7. Znajomość wśród pracowników zatrudnionych na ZMP systemu kar za brak przestrzegania przyjętych w przedsiębiorstwie działań ukierunkowanych na ochronę środowiska

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

## 9.4. Rola szkoleń w rozwoju zielonych kompetencji w przedsiębiorstwach dążących do zrównoważonego rozwoju

Szkolenia ukierunkowane na kształtowanie zielonych kompetencji, jak wykazano w rozdziale 9.1, stosowane były w 46,5% spośród badanych przedsiębiorstw tworzących ZMP (pracowało w nich 69,3% ogółu pracowników zatrudnionych na ZMP). W przypadku mikroprzedsiębiorstw zaobserwowano, iż w 63,9% spośród nich pracodawcy nie zapewniają jakiegokolwiek (choćby w ograniczonym stopniu) dostępu do szkoleń ukierunkowanych na zielone kompetencje. Jednocześnie należy zauważyć, iż na tomaszowskim rynku pracy to właśnie tej wielkości przed-

siębiorstwa działają przede wszystkim w sekcjach i działach zielonej gospodarki (załącznik 5 – tabela Z.5.7). W przypadku większych przedsiębiorstw nie było takich, które nie szkoliłyby pracowników w zakresie zielonych kompetencji.

Wśród głównych powodów nieorganizowania szkoleń dla pracowników związanych z praktycznym wykorzystaniem rozwiązań proekologicznych w mikroprzedsiębiorstwach należy wskazać na:

- wysoki koszt szkoleń – szkolenia te są pewnego rodzaju *novum* na rynku, a ze względu na wciąż rosnące zapotrzebowanie i ograniczoną grupę podmiotów je organizujących koszty uczestnictwa w nich są na zbyt wysokim poziomie dla mikroprzedsiębiorców (problem implikuje tu dodatkowo fakt, iż ze względu na dość szybki postęp naukowy i technologiczny, jaki ma miejsce obecnie należałoby sukcesywnie powtarzać tego rodzaju szkolenia),
- zbyt małą ofertę rodzajową szkoleń – te same szkolenia powtarzają się w ofercie podmiotów organizujących w każdym roku, brak w tym obszarze innowacyjności i podążania za nowymi rozwiązaniami w zakresie proekologicznych rozwiązań w przedsiębiorstwie,
- zbyt ogólnikową formę szkoleń – szkolenia najczęściej powielają czysto podręcznikowe schematy związaną z aspektami środowiskowymi, brak w nich praktycznych zajęć (część z mikroprzedsiębiorstw specjalizuje się w zakresie bardzo wąskich branż związanych z zieloną gospodarką, przez co pracodawcy oczekują wysokiej jakości szkoleń podnoszących poziom konkretnych, w dużej mierze specjalistycznych kompetencji),
- niedostrzeżenie potrzeb szkoleniowych – część spośród pracodawców nie zauważa zależności między poziomem kompetencji pracowników a jakością świadczonych usług, a więc istotną barierę dla organizowania szkoleń stanowią w tych przypadkach niski poziom kompetencji wśród osób zarządzających przedsiębiorstwem,
- organizowanie wewnętrznych szkoleń – część pracodawców wychodzi z przesądzenia, iż szkolenie to forma zewnętrznego oddelegowania pracownika w celu nabycia odpowiednich kompetencji i kwalifikacji, a tym samym szkolenia typu wewnętrznego nie utożsamiali wprost ze szkoleniem.

Ograniczona dostępność do szkoleń i ich powtarzalność, przy jednoczesnym dość dużym zainteresowaniu ze strony pracodawców tego typu szkoleniami wskazuje, iż w tej kwestii istnieje pewnego rodzaju wciąż niewykorzystana nisza na rynku szkoleniowym. Można dostrzec, iż przedsiębiorstwa, redefiniując swoje dotychczasowe „niezielone” miejsca pracy lub podnosząc poziom kompetencji pracowników zatrudnionych na ZMP, mogą pośrednio przyczyniać się do tworzenia ZMP w sekcji P gospodarki (obszaru, w którym działają przedsiębiorstwa szkoleniowe). Stąd też obserwować można efekt ciągniony w postaci międzysektorowego tworzenia się miejsc pracy pod wpływem wdrażania w różnych sekcjach

i działach gospodarki idei zrównoważonego rozwoju i związanych bezpośrednio z nią aspektów środowiskowego funkcjonowania przedsiębiorstwa w otoczeniu.

W małych i średnich przedsiębiorstwach ze szkoleń może skorzystać każdy pracownik zatrudniony na ZMP, gdyż taka forma podnoszenia kompetencji pracowniczych jest wykorzystywana przez każde z tych przedsiębiorstw. Praktyka jednak pokazuje, iż nie wszyscy pracownicy bez względu na wielkość przedsiębiorstwa mają zapewniony swobodny dostęp do szkoleń. Aż 58,8% osób zatrudnionych na ZMP w mikroprzedsiębiorstwach, które deklarują wykorzystywanie szkoleń do podnoszenia praktycznych umiejętności proekologicznych swoich pracowników, uczestniczyło we wszystkich szkoleniach finansowanych przez przedsiębiorstwo. W przypadku małych przedsiębiorstw zaledwie co dziesiąty pracownik miał podobną możliwość. Z kolei we wszystkich średniej wielkości przedsiębiorstwach praktyką było wysyłanie wyłącznie części spośród pracowników na szkolenia ukierunkowane na podnoszenie praktycznych umiejętności proekologicznych.

Wśród podstawowych przyczyn wysyłania wszystkich pracowników na szkolenia osoby zarządzające wskazały przede wszystkim na:

- próbę wyróżnienia się na tle konkurencji profesjonalnym świadczeniem usług na wysokim poziomie (pośrednio zmniejszeniem ryzyka ewentualnych reklamacji ze strony klientów, a tym samym wymiernymi korzyściami w postaci zwiększenia efektywności pracy),
- konieczność ciągłego uzupełniania dość wąsko wyspecjalizowanych pracowników w obliczu ciągłych zmian technologicznych,
- wdrażanie certyfikowanego standardu zarządzania środowiskowego w przedsiębiorstwie (okresy przejściowe obligują niejednokrotnie do uczestnictwa pracowników w ściśle określonych szkoleniach ukierunkowanych na praktyczne wykorzystanie rozwiązań proekologicznych w przedsiębiorstwie),
- realne korzyści w postaci możliwości ograniczenia w dłuższej perspektywie kosztów związanych z eksploatacją urządzeń i towarów w przedsiębiorstwie (wzrost zasobooszczędności, który może przełożyć się na realne korzyści finansowe – ograniczenie kosztów działalności, a pośrednio wzrost konkurencyjności na rynku).

Respondenci, którzy wysyłali tylko część swoich pracowników na szkolenia w głównej mierze uzasadniali to wysokim kosztem ich organizacji. Pojawiały się również obawy, iż pracownicy po odbyciu szkolenia mogliby odejść do konkurencji (pracownicy wąsko i wysoko wykwalifikowani, specjaliści w swojej dziedzinie, poszukiwani na lokalnym rynku pracy). Ze względu na wskazane wyżej uwagi, w przytoczonych przedsiębiorstwach na szkolenia wysyłani są w przypadku:

- mikroprzedsiębiorstw – długoletni pracownicy, których kwalifikacje i kompetencje są kluczowe dla ciągłości świadczenia usług przez przedsiębiorstwo,

- małych i średnich przedsiębiorstw – pracownicy odpowiedzialni za zarządzanie personelem w przedsiębiorstwie, kierownicy poszczególnych działów (celem odbycia szkolenia jest nie tylko zdobycie nowej wiedzy oraz praktycznych umiejętności, ale również w późniejszym etapie przekazanie ich pozostałym pracownikom w przedsiębiorstwie).

Badanie wśród pracowników zatrudnionych na ZMP wykazało, iż 65,1% spośród nich w 2016 roku wzięło udział w szkoleniu ukierunkowanym na podniesienie praktycznych umiejętności proekologicznych w zakresie przynajmniej jednego obszaru (załącznik 5 – tabela Z.5.8). Tym samym osoby te mogły zdobywać dodatkowe kompetencje środowiskowe, dzięki pracy na ZMP. Z uzyskanych informacji wynika, iż pracodawcy najczęściej organizowali szkolenia obejmujące swoją treścią problematykę dbałości o sprzęt i oszczędności użytkowanych materiałów. Tego typu szkolenia należy zaliczyć do kierowanych do ogółu pracowników na ZMP, gdyż wszyscy bez względu na stanowisko powinni cechować się wiedzą oraz umiejętnościami w tym zakresie. Do szkoleń specjalistycznych można z kolei zaliczyć te, które dotyczyły zagospodarowania/utylicacji odpadów poprodukcyjnych, czy też szkodliwości emisji gazów (np. dwutlenku węgla) i ich wpływu na środowisko.

### **9.5. Znaczenie budowy zaangażowania pracowniczego dla kreowania świadomości ekologicznej pracowników oraz jakości zielonych miejsc pracy**

Obok szkoleń oraz oceny postaw i zachowań pracowników istotną rolę w procesie kształtowania pożądanych przez pracodawców zielonych kompetencji może odgrywać zaangażowanie pracowników w podejmowane przez przedsiębiorstwo inicjatywy o charakterze środowiskowym. Zaangażowania tego rodzaju mogą przybierać zarówno formę dobrowolną, jak i przymusową (wynikającą z obowiązków pracowniczych). Pracownicy bez względu na sektor, w którym pracują mogą być angażowani w:

- zbiórki zużytych odpadów, które nadają się do ponownego przetworzenia bądź są szczególnie uciążliwe dla środowiska,
- segregację odpadów poprodukcyjnych, biurowych.

Pobudzenie aktywności pracowników we wskazanych wyżej obszarach przynosi dwojakiego rodzaju pozytywne rezultaty. Z jednej strony przyczynia się do kreowania wśród pracowników pożądanych postaw i zachowań środowiskowych. Na skutek ciągłego zaangażowania wzrasta świadomość ekologiczna pracownika. Z drugiej zaś strony wskazana metoda stanowi jednocześnie ważny element budowania w otoczeniu wizerunku przedsiębiorstwa odpowiedzialnego społecznie.

O dużym zainteresowaniu ze strony pracodawców angażowaniem pracowników w podejmowane przez przedsiębiorstwo inicjatywy o charakterze środowiskowym świadczy fakt, iż w aż 88,4% badanych przedsiębiorstwach tworzących ZMP zidentyfikowano przynajmniej jedną tego rodzaju inicjatywę. Możliwość dobrowolnego udziału w nich miało ponad 75,9% zidentyfikowanych pracowników zatrudnionych na zielonych miejscach pracy. Jak wskazują dane w tabeli 25, ponad 70% przebadanych przedsiębiorstw inicjowało zbiórkę przynajmniej jednego surowca wtórnego lub odpadu. Część spośród pracodawców (28,3%) tego typu inicjatywy łączy wprost z prowadzoną działalnością gospodarczą. Zabieg taki ma na celu prócz kreowania szeroko pojmowanej świadomości ekologicznej także kształtowanie odpowiednich postaw i zachowań środowiskowych niezbędnych dla prawidłowego, a co za tym idzie prośrodowiskowego, funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Tabela 25. Zbiórka w przebadanych przedsiębiorstwach surowców wtórnych lub odpadów

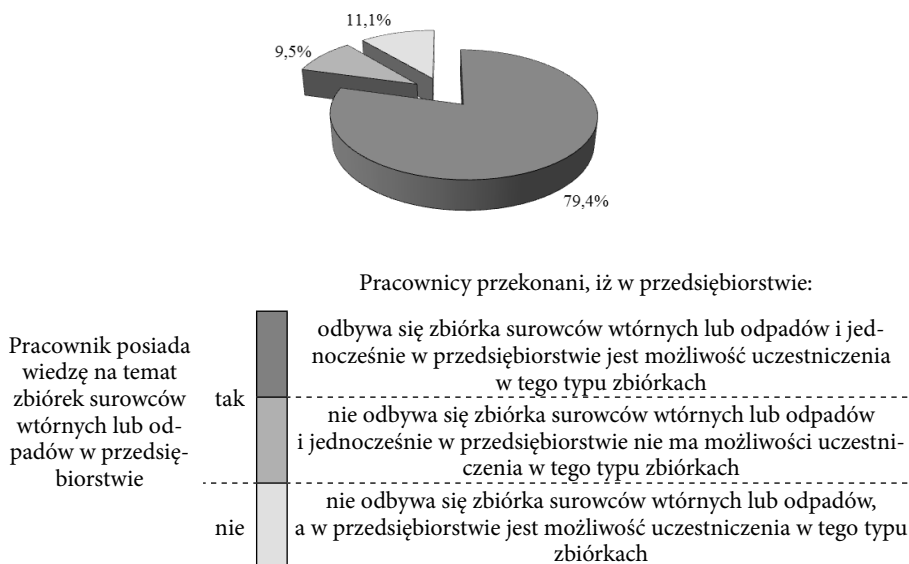
W przedsiębiorstwie		Przedsiębiorstwa			
		wg wielkości			ogółem [n=46]
		mikro [n=39]	małe [n=5]	średnie [n=2]	
nie przeprowadza się zbiórki surowców wtórnych lub odpadów	n	13	-	-	13
	%*	33,3	-	-	28,3
przeprowadza się zbiórkę wyłącznie 1 surowca wtórnego lub odpadu	n	9	1	-	10
	%*	23,1	20,0	-	21,7
przeprowadza się zbiórkę wyłącznie 2 różnych surowców wtórnych lub odpadów	n	10	2	-	12
	%*	25,6	40,0	-	26,1
przeprowadza się zbiórkę 3 lub więcej różnych surowców wtórnych lub odpadów	n	7	2	2	11
	%*	17,9	40,0	100,0	23,9
przeprowadza się zbiórkę surowców wtórnych lub odpadów związanych z wykonywaną działalnością	n	9	3	1	13
	%*	23,1	60,0	50,0	28,3

\* użyto jedynie w celach porównawczych

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

W największej liczbie przedsiębiorstw próbowano kreować świadomość ekologiczną pracowników poprzez ich zaangażowanie w zbiórkę tonerów, baterii, korków oraz makulatury (załącznik 5 – tabela Z.5.9). Na podstawie badań przeprowadzonych z pracownikami zatrudnionymi na zielonych miejscach pracy w przebadanych przedsiębiorstwach należy wskazać, iż osoby te cechowały się wysoką świadomością w zakresie możliwości udziału w zbiórce w przedsiębior-

stwie surowców wtórnych lub odpadów (wykres 8). Oznaczać może to, iż pracodawcy przykładają dużą wagę do tego typu inicjatyw o charakterze środowiskowym (odpowiednie poinformowanie pracowników, właściwe oznaczenia miejsc zbiórki tego typu surowców). Zaledwie 11,1% zidentyfikowanych pracowników na ZMP nie było świadomych, iż przedsiębiorstwo, w którym pracują podejmuje tego typu inicjatywy (byli to głównie mężczyźni).



Wykres 8. Znajomość wśród pracowników zatrudnionych na ZMP możliwości zaangażowania się w zbiórki surowców wtórnych lub odpadów w badanych przedsiębiorstwach

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Pracownicy pracujący na zielonych miejscach pracy poza wysoką znajomością możliwości udziału w ziórkach surowców wtórnych lub odpadów cechowali się również tym, iż chętnie uczestniczyli w tego rodzaju dobrowolnych inicjatywach o charakterze środowiskowym (załącznik 5 – tabela Z.5.10). Wśród osób, które świadomie nie uczestniczyły w tego typu ziórkach dwukrotnie więcej było mężczyzn niż kobiet. Deklarowane wysokie zaangażowanie pracowników w ziórki o charakterze środowiskowym potwierdzają deklaracje przedstawicieli przebadanych przedsiębiorstw, którzy w 56,5% przypadków jednoznacznie wskazali, iż pracownicy chętnie uczestniczą w tego typu inicjatywach (załącznik 5 – tabela Z.5.11).

Obok ziórek surowców wtórnych i odpadów w badanych przedsiębiorstwach kształtowano świadomość ekologiczną pracowników również poprzez zaangażowanie ich do segregacji odpadów. Tego typu inicjatywy były podejmowane

w 82,6 % przedsiębiorstw (tabela 26). Przedsiębiorcy częściej byli ukierunkowani na segregację odpadów produkcyjnych niż biurowych.

Tabela 26. Segregacja odpadów w przedsiębiorstwach wg ich wielkości

W przedsiębiorstwie		ZMP w przedsiębiorstwach			
		wg wielkości			ogółem [n=46]
		mikro [n=39]	małe [n=5]	średnie [n=2]	
nie segreguje się odpadów	n	8	-	-	8
	%*	20,5	-	-	17,4
segreguje się zarówno odpady produkcyjne, jak i biurowe	n	9	4	2	15
	%*	23,1	80,0	100,0	32,6
segreguje się wyłącznie odpady produkcyjne	n	14	-	-	14
	%*	35,9	-	-	30,4
segreguje się wyłącznie odpady biurowe	n	6	1	-	7
	%*	15,4	20,0	-	15,2

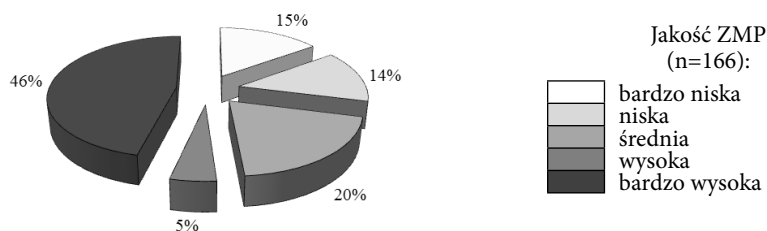
\* użyto jedynie w celach porównawczych

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Segregacja odpadów, w porównaniu do wcześniej prezentowanej inicjatywy o charakterze środowiskowym, jest dla pracowników przymusowa. Aż 79,6% pracowników zatrudnionych na ZMP wiedziało, iż podlega takiemu obowiązkowi.

Przytoczone powyżej wyniki dotyczące angażowania pracowników w inicjatywę przedsiębiorstw o charakterze środowiskowym wskazują, iż znacznie lepsze skutki w zakresie kształtowania świadomości ekologicznej pracowników można odnieść, stosując formy dobrowolnego uczestnictwa w podejmowanych akcjach niż formy przymusowe. W przypadku segregacji była nie tylko znacznie mniejsza świadomość istnienia tego obowiązku, ale również świadome tego osoby deklarowały częściej niechęć do takiej formy, zasłaniając się bądź niepamięcią, bądź też wprost, wskazując swój brak zaangażowania. Niemalże w co trzecim z przebadanych przedsiębiorstw tworzących ZMP ich przedstawiciele dostrzegli, iż pracownicy chętnie proponują różnego rodzaju inicjatywy środowiskowe. Wysłuchanie się w ten głos i skorelowanie go z potrzebami przedsiębiorstwa może przynieść realne korzyści w postaci wzrostu świadomości ekologicznej pracowników.

Ocena zaangażowania pracowników jest jednocześnie ostatnim elementem, którego omówienie pozwala na kategoryzację jakościową ZMP (wykres 9).



Wykres 9. Kategoryzacja jakościowa zidentyfikowanych w badaniu ZMP

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Uzyskane wyniki analizy w zakresie jakości ZMP pozwalają na stwierdzenie, iż w przypadku 85% pracowników zatrudnionych na zielonych miejscach pracy następowało kształtowanie ich zielonych kompetencji przynajmniej w oparciu o jeden z następujących aspektów:

- ocenę postaw i zachowań pracowników ukierunkowanych na ochronę środowiska,
- szkolenia dotyczące praktycznego wykorzystania rozwiązań proekologicznych w przedsiębiorstwie,
- organizowanie różnego rodzaju dobrowolnych dla pracowników akcji o charakterze środowiskowym,
- pracę w przedsiębiorstwie z nieformalnym bądź też formalnym standardem zarządzania ryzykiem środowiskowym (rozdział 3.4).

Tak wysoki odsetek pracowników objętych doskonaleniem zielonych kompetencji świadczy o tym, iż praca na ZMP przyczynia się do jakościowej poprawy zasobu pracy na lokalnym rynku pracy. Zauważyć należy ponadto, iż część przedstawicieli badanych przedsiębiorstw wskazywało na inicjatywy, które są planowane do podjęcia w przedsiębiorstwie w najbliższej przyszłości, a które wpłyną na wzrost jakości zasobu pracy. Wśród nich są:

- zamierzenia wdrożenia formalnych certyfikatów (wymóg prawny, konieczność zachowania konkurencyjności w świadczonych usługach),
- szkolenia ukierunkowane na praktyczne wykorzystanie rozwiązań środowiskowych w przedsiębiorstwie (deklaracje niektórych przedsiębiorstw, które obecnie nie wysyłają pracowników na szkolenia ze względu na brak odpowiednich szkoleń lub też zbyt wysokie ich koszty),
- plany wdrożenia w systemach oceny pracowników zapisów dotyczących oceny postaw ukierunkowanych na ochronę środowiska,
- wyzwania związane z wprowadzeniem indywidualnej oceny pracowniczej w zakresie kryteriów środowiskowych, w oparciu, o które to, będzie przyznawana premia.



W przypadku wdrożenia zamierzonych rozwiązań spodziewać się można dalszego rozwoju ukierunkowanego na wysoką jakość zasobu pracy w odniesieniu do zielonych kompetencji. Należy jednakże dostrzec, iż nie może być to jednorazowe działanie ukierunkowane na poprawę wizerunku przedsiębiorstwa w otoczeniu pod kątem dbania o środowisko naturalne. W obliczu dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości, pracodawcy powinni dążyć do permanentnego kształtowania wśród pracowników zielonych kompetencji. Na drodze ku temu stoją zdiagnozowane w badaniu bariery natury finansowej, technologicznej oraz kompetencyjnej. Od wypracowania odpowiednich rozwiązań, które mogą przewyciężyć takie bariery zależy będzie dalsze tempo procesu „zazielenienia” gospodarki, a więc i tworzenia zielonych miejsc pracy.

## ZAKOŃCZENIE

Wielowymiarowe ujęcie tematyki zielonych miejsc pracy w gospodarce dążącej do zrównoważonego rozwoju pozwoliło na określenie ich roli w rozwoju lokalnego rynku pracy. Tworzenie tych specyficznych miejsc pracy jest wynikiem środowiskowych przemian działalności podejmowanej przez różne podmioty gospodarcze. Efektem takich działań jest bezpośrednio lub pośrednio zmniejszenie negatywnego oddziaływania działalności człowieka na środowisko naturalne. Tym samym zielone miejsca pracy stanowią nie tylko istotną część nowego sposobu gospodarowania, które można nazwać zieloną gospodarką, ale i realne odzwierciedlenie w procesach gospodarczych idei zrównoważonego rozwoju.

Analiza danych zastanych dla krajów UE-28 wykazała, iż problematyka zielonych miejsc pracy stanowi wciąż w niewielkim stopniu poruszany obszar badawczy. Rolę ZMP upatruje się głównie przez pryzmat wdrażania idei zrównoważonego rozwoju w procesy gospodarcze. Takie miejsca pracy postrzegane są jako istotny element zintegrowanego rozwoju. Coraz częściej stają się przedmiotem ukierunkowanych badań w opracowaniach Eurostatu. Niemniej jednak przez wielowątkowe i szeroko dyskutowane w literaturze przedmiotu problemy definicyjne, analizy unijnej instytucji statystycznej skupione są przede wszystkim na wyodrębnianiu określonych sektorów gospodarki lub szeroko rozumianych obszarów związanych z problematyką środowiskową (międzysektorowe ujęcie). Osoby pracujące we wskazanych obszarach traktuje się w kategoriach zatrudnionych na ZMP. Tym samym uwaga badaczy jest skierowana na badania ilościowe, które pozwalają na ocenę przez pryzmat obranych sektorów, przestrzennego zróżnicowania występowania zielonych miejsc pracy. Zauważalny jest brak podejścia jakościowego, które byłoby zorientowane na poznanie procesu powstawania ZMP wraz z jego wpływem na strukturę rynku pracy.

Zbliżone uwagi odnośnie do obszarowego ukierunkowania badań nad ZMP dostrzegalne są w polskich badaniach, które dotyczą głównie identyfikacji regionalnego potencjału zielonego zatrudnienia. Dostrzegalny jest również brak jakościowego podejścia w analizach ZMP. Co prawda poruszają one coraz większą liczbę obszarów, lecz nadal wszystkie ZMP traktowane są na równi tak, jakby nie różniły się od siebie stopniem „zazielenienia”, czy też jakością pojmowaną przez pryzmat ciągłej możliwości doskonalenia zielonych kompetencji.

W podjętych badaniach przyjęto, iż przez rozwój lokalnego rynku pracy należy rozumieć takie zachodzące zmiany ilościowe i strukturalne popytu i podaży, które charakteryzują się wzrostem liczby miejsc pracy na rynku lokalnym (efekt popytowy) oraz w ujęciu podażowym spadkiem rejestrowanego bezrobocia i poprawą jakości lokalnych zasobów pracy (zmiany jakościowe). Założono objęcie badaniami pracowników zatrudnionych na zielonych miejscach pracy oraz przedsiębiorstw, w których są zatrudnieni, a także zidentyfikowane podmioty wsparcia zewnętrznego zielonej gospodarki (wybrane w toku analizy dokumentów zastanych instytucje publiczne, placówki edukacyjne). Badanie zostało przeprowadzone na przykładzie powiatu tomaszowskiego, aczkolwiek część z podmiotów środowiska wsparcia zewnętrznego zielonej gospodarki realizuje swoje zadania na poziomie całego województwa. Wpływ na wybór wskazanego obszaru do badań właściwych miały przeprowadzone analizy wskazujące na regionalne oraz lokalne zróżnicowanie sytuacji w zakresie łańdów składowych zrównoważonego rozwoju. W wyniku przeprowadzonych badań, analiz i rozważań udało się osiągnąć cele badawcze w postaci:

1. Oceny roli zielonych miejsc pracy w rozwoju lokalnego rynku pracy na przykładzie lokalnego rynku pracy w woj. łódzkim.
2. Identyfikacji korzyści oraz strat dla strony podażowej oraz popytowej rynku pracy wynikających ze zmiany w sposobie gospodarowania na zrównoważony, tj. zmierzający w kierunku zielonej gospodarki.
3. Identyfikacji czynników sprzyjających i ograniczających rozwój zielonych miejsc pracy na lokalnym rynku pracy.

Przeprowadzone badania na przykładzie tomaszowskiego rynku pracy pozwalają ocenić zielone miejsca pracy jako istotny element przyczyniający się do rozwoju lokalnego rynku pracy. Na wskazaną ocenę złożyło się oszacowanie korzyści i strat strony podażowej oraz popytowej rynku pracy wynikających ze zmiany sposobu gospodarowania na bardziej zrównoważony, tj. zmierzający w kierunku zielonej gospodarki. W przypadku ujęcia podażowego zaobserwowano poprawę jakości lokalnych zasobów pracy. Praca na ZMP wymaga ciąglego podnoszenia kompetencji pracowniczych, co też dostrzegalne jest ze strony pracodawców, którzy umożliwiają pracownikom wielowymiarowe kształtowanie zielonych kompetencji.

Z punktu widzenia popytowej strony rynku pracy badania wykazały, iż wdrażanie w przedsiębiorstwach rozwiązań proekologicznych przyczynia się do stopniowego wzrostu liczby miejsc pracy na rynku. Przedsiębiorcy, wdrażając nowe rozwiązania, w pierwszej kolejności dokonują oceny posiadanych obecnie stanowisk pracy i kadry pracowniczej na nich zatrudnionej. Efektem takich analiz jest najczęściej redefiniowanie dotychczasowego stanowiska pracy, a więc wprowadzanie do zakresu obowiązków zawodowych zatrudnionych pracowników

nowych obowiązków o charakterze środowiskowym. Za wskazaną zmianą idzie konieczność podniesienia kompetencji pracowniczych. Tym samym zaobserwowano ewolucyjny charakter przechodzenia przedsiębiorstw na zrównoważoną gospodarkę, który nie przyczynia się do wystąpienia nagłych negatywnych zmian w postaci wzrostu liczby bezrobotnych na lokalnym rynku pracy. Tworzenie nowych miejsc pracy nastąpi w najbliższej przyszłości, co wynika z jednej strony z braku możliwości dalszego „zazielenienia” dotychczasowych miejsc pracy, z drugiej zaś z pojawienia się nowych zawodów, wprost dedykowanych idei zrównoważonego rozwoju, a powstałych w wyniku jej upowszechniania i wprowadzenia do praktyki gospodarczej nowych proekologicznych rozwiązań technologicznych.

W badaniu zaobserwowano szereg czynników sprzyjających rozwojowi zielonych miejsc pracy na lokalnym rynku pracy oraz ograniczających go. Część z nich wynika z zapisów różnego rodzaju strategii rozwoju na wyższym niż lokalnym szczeblu. Inne zaś związane są z funkcjonowaniem i uchwałami samorządów lokalnych. Gros barier rozwojowych leży po stronie samych przedsiębiorstw oraz w dostępie do kompetentnej kadry pracowniczej.

Przeprowadzone analizy umożliwiają weryfikację założonych hipotez badawczych. Ze względu na przyjętą w badaniu strukturę hipotez potwierdzenie hipotez szczegółowych przyczynia się do pozytywnej weryfikacji hipotez objaśniających (H1, H2), co przemawia za przyjęciem hipotezy podstawowej (H).

H: Podmioty gospodarki narodowej poprzez tworzenie zielonych miejsc pracy przyczyniają się do rozwoju lokalnego rynku pracy.

Dla weryfikacji tak postawionej hipotezy podstawowej sformułowano dwie hipotezy objaśniające H1 oraz H2.

H1: Podmioty gospodarki narodowej poprzez tworzenie zielonych miejsc pracy przyczyniają się do pozytywnych zmian ilościowych po stronie popytowej i podażowej na lokalnym rynku pracy.

H1.1: Więcej niż połowa zielonych miejsc pracy powstaje poprzez redefiniowanie dotychczasowych miejsc pracy.

Jak wynika z rozważań przedstawionych w rozdziale 8, redefiniowanie dotychczasowych miejsc pracy to główna metoda wykorzystywana przez przedsiębiorstwa w celu utworzenia ZMP. Przedsiębiorcy deklarują, iż w pierwszej kolejności przyglądają się dotychczas utworzonym miejscom pracy pod kątem możliwości ich „zazielenienia”. W wyniku takiego podejścia nie następuje likwidacja istniejącego już miejsca pracy, a jego poprawa w zakresie środowiskowym. Wynikiem poprawy jest nie tylko zmiana technologii wykorzystywanej na danym stanowisku, ale przede wszystkim nabycie przez pracowników zielonych

kompetencji. Metoda ta również w przyszłości będzie bardzo istotna, gdyż zaobserwowano różny stopień „zazielenienia” ZMP. Tym samym poprzez redefiniowanie nie tylko dotychczasowe „niezielone” stanowiska pracy mogą stać się ZMP, ale również metoda ta będzie wykorzystywana przez przedsiębiorców do wzrostu stopnia „zazielenienia” innych miejsc pracy.

H1.2: Tworzonym zielonym miejscom pracy towarzyszy efekt ciągniony w postaci rozwoju wielosektorowego na lokalnym rynku pracy.

W wyniku analizy zebranego materiału badawczego zaobserwowano występowanie efektu ciągnionego. Zjawisko to zostało zaobserwowane zarówno na etapie doboru podmiotów do badań za pomocą kuli śniegowej, jak i w trakcie przeprowadzanych badań. W sposób szczególnie widoczny jest to w zakresie rozwoju wyspecjalizowanych podmiotów świadczących usługi na rzecz środowiska oraz usług szkoleniowych. Tym samym wzrost zapotrzebowania na niektóre usługi, do wykonania których niezbędny staje się pracownik posiadający zielone kompetencje, w dłuższej perspektywie może przyczyniać się do intensywnego tworzenia ZMP w innych sektorach gospodarki na lokalnym rynku pracy. Sprzyja temu sama specyfika zielonych miejsc pracy polegająca na tym, iż są one w znaczącej mierze uwarunkowane lokalną sytuacją społeczną oraz środowiskową. Uwzględniając to, podmioty gospodarcze poszukując partnerów do współpracy, w pierwszej kolejności powinny skupić się na najbliższym otoczeniu, aby niwelować ryzyko wystąpienia sytuacji konfliktowej dotyczącej odmiennych wartości środowiskowych. Z kolei jeżeli chodzi o placówki szkoleniowe, w badaniu dostrzeżono, iż w związku z rosnącym zapotrzebowaniem ze strony pracodawców na kształtowanie zielonych kompetencji stopniowo będą one zwiększać swoją ofertę szkoleniową we wskazanym kierunku. Aspekt ten implikuje konieczność ukształtowania zielonych kompetencji wśród obecnie zatrudnianej kadry pracowniczej („zazielenienie” miejsc pracy), bądź też zatrudnienia osób posiadających już wskazane kompetencje. Tym samym należy przyznać, iż tworzonym zielonym miejscom pracy towarzyszy efekt ciągniony w postaci rozwoju wielosektorowego na lokalnym rynku pracy.

H1.3: Powstanie zielonych miejsc pracy przyczynia się do wzrostu aktywności zawodowej na lokalnym rynku pracy.

Zaobserwowano wzrost aktywności zawodowej w wyniku powstawania zielonych miejsc pracy. Wśród zidentyfikowanych osób zatrudnionych na ZMP 23,8% wcześniej nigdzie nie pracowało, z kolei 20,6% było bezrobotnymi. Tym samym w przypadku takich osób doszło do zmiany ich statusu na rynku pracy. Praca na ZMP jest również na tyle atrakcyjna, iż 10,3% osób spośród pracujących na ZMP podjęło decyzję o zamknięciu swojej dotychczasowej działalności gospodarczej bądź też przejściu na inne stanowisko pracy w tym samym przedsiębiorstwie

(16,7%). W przyszłości do wzrostu aktywności zawodowej w zakresie ZMP mogą przekonywać wciąż udoskonalane systemy motywacyjne w przedsiębiorstwach.

H2: Podmioty gospodarki narodowej poprzez tworzenie zielonych miejsc pracy przyczyniają się do pozytywnych zmian jakościowych po stronie popytowej i podażowej na lokalnym rynku pracy.

H2.1: Redefiniowanie dotychczasowych miejsc pracy i w efekcie powstawanie zielonych miejsc pracy przyczynia się do zmian kompetencji pracowniczych wymaganych na stanowisku pracy.

W toku przeprowadzonego wywodu w rozdziale 8 oraz 9 wykazano, iż redefiniowanie przyczynia się do stopniowego wzrostu „zazielenienia” miejsc pracy. W wyniku redefiniowania następuje jakościowe przedefiniowanie dotychczasowych zadań i obowiązków pracownika na miejscu pracy. Część dotychczas „niezielonych” kompetencji zostaje zastąpiona zielonymi, które stają się niezbędne do prawidłowego wykonania nowych zadań w miejscu pracy. Redefiniowanie takie, jak pokazuje praktyka, może odbywać się stopniowo, aż do pełnego „zazielenienia” stanowiska pracy.

H2.2: Tworzenie zielonych miejsc pracy przyczynia się do rozwoju zasobów ludzkich na lokalnym rynku pracy.

Zielone miejsca pracy można różnicować zarówno przez pryzmat stopnia zazielenienia, jak i ich jakości. W 85% ZMP następowało kształtowanie zielonych kompetencji pracowników przynajmniej w oparciu o jeden z następujących aspektów:

- ocenę postaw i zachowań pracowników ukierunkowanych na ochronę środowiska,
- szkolenia dotyczące praktycznego wykorzystania rozwiązań proekologicznych w przedsiębiorstwie,
- organizowanie różnego rodzaju dobrowolnych dla pracowników akcji o charakterze środowiskowym,
- pracę w przedsiębiorstwie z nieformalnym bądź też formalnym standardem zarządzania ryzykiem środowiskowym.

Największą grupę wśród zidentyfikowanych w badaniu zielonych miejsc pracy stanowiły te o bardzo wysokiej jakości, co oznacza, iż pracownik zatrudniony na takim miejscu pracy mógł być poddawany wielowymiarowemu procesowi kształtowania zielonych kompetencji. W przypadku pozostałych ZMP podejmowano w mniejszym stopniu inicjatywy na rzecz podnoszenia poziomu kompetencji środowiskowych. Brak jakichkolwiek działań stwierdzono w przedsiębiorstwach zatrudniających 15% zidentyfikowanych ZMP. Bez względu na poziom

kształtowania zielonych kompetencji lub jego brak pracodawcy wskazywali na liczne bariery, które utrudniają bądź też wręcz uniemożliwiają przeprowadzenie takiego procesu. Jednocześnie są oni świadomi okoliczności, jakie muszą nastąpić, aby je przezwyciężyć. Pracodawcy planują dalszy wielowymiarowy rozwój zielonych kompetencji wśród pracowników. Wszystko to sprawia, iż praca na zielonych miejscach pracy przyczynia się do rozwoju zasobów ludzkich na lokalnym rynku pracy.

Pozytywna weryfikacja powyższych hipotez szczegółowych i objaśniających oznacza, że nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy podstawowej, tj.: *Podmioty gospodarki narodowej poprzez tworzenie zielonych miejsc pracy przyczyniają się do rozwoju lokalnego rynku pracy*. Oznacza to, iż tworzeniu zielonych miejsc pracy towarzyszą pozytywne zmiany, zarówno jakościowe, jak i ilościowe, na lokalnym rynku pracy. Dzieje się tak, gdyż przedsiębiorcy podchodzą do zmian ukierunkowanych na ochronę środowiska w sposób ewolucyjny, nie zaś rewolucyjny. Tym samym zachodzące zmiany są dokonywane w przedsiębiorstwach stopniowo, głównie poprzez redefiniowanie dotychczasowych miejsc pracy. Z kolei konieczność zapewnienia odpowiedniej jakości ZMP przyczynia się do wielosektorowych oddziaływań, w wyniku których rozwijają się przedsiębiorstwa świadczące usługi na rzecz środowiska bądź też dostarczające szkolenia z zakresu zielonych kompetencji.

Tomaszowski rynek pracy od wielu lat charakteryzował się jedną z najgorszych sytuacji pod względem stopy bezrobocia w woj. łódzkim na tle pozostałych powiatów (w latach 2004–2013 powiat plasował się wśród trzech o najwyższej stopie bezrobocia, wyjątek stanowił tylko rok 2007, gdy powiat zajął miejsce czwarte; poczynając od roku 2014 sytuacja poprawiła się, jednakże powiat wciąż charakteryzował się wyższą stopą bezrobocia niż woj. łódzkie). Zaobserwowanie pozytywnych zmian w strukturze zatrudnienia pod wpływem tworzenia ZMP świadczy o tym, iż ewolucyjny charakter transformacji w kierunku zielonej gospodarki stanowi dobrą drogę do zmian dla tego typu rynków pracy. Jednocześnie zaobserwowano w większym stopniu zagrożenia dla rozwoju przedsiębiorstw niż dla struktury rynku pracy. Do kluczowych barier rozwojowych przedsiębiorstw ukierunkowanych na zrównoważony rozwój, które są już obecnie odczuwalne, a w przyszłości mogą się pogłębić należy zaliczyć przede wszystkim niski stopień partycypacji przedsiębiorstw w tworzeniu strategii rozwoju lokalnego oraz marginalną współpracę przedsiębiorstw z placówkami edukacyjnymi, przy jednoczesnym występowaniu nieobsadzonych stanowisk pracy ze względu na brak odpowiednio wykwalifikowanych kandydatów do pracy.

Istnieje wiele ograniczeń badawczych w zakresie problematyki zielonych miejsc pracy. Najważniejszą z nich stanowi brak możliwości określenia wielkości próby ze względu na niedostateczne informacje o liczbie tego typu miejsc pracy w gospodarce. Abstrahując od badań ilościowych, należałoby systematycznie po-

głębiać badania jakościowe o ZMP. Do tej grupy badań należy zaliczyć te dotyczące kształtowania zielonych kompetencji poprzez uwzględnienie ich w systemach oceny i motywowania pracowników. Istnieje wiele barier uniemożliwiających dokonanie oceny postaw i zachowań prośrodowiskowych zwłaszcza w obszarze związanym z oszczędnością energii elektrycznej oraz wody. Wyzwaniem badawczym staje się opracowanie wskaźników zarówno do oceny indywidualnej, jak i grupowej.

W wyniku przeprowadzonych analiz sformułowano szereg rekomendacji, które mogą wpłynąć na rozwój przedsiębiorstw w kierunku zielonej gospodarki i jednocześnie na tworzenie zarówno nowych stanowisk pracy, które będą zielonymi miejscami pracy, jak i zintensyfikowanie procesu „zazielenienia” dotychczasowych „niezielonych” miejsc pracy. Rekomendacje te odnoszą się do instytucji otoczenia przedsiębiorstw, zmian w obowiązującym prawie oraz organizacji z otoczenia przedsiębiorstw tworzących ZMP. Wskazano również na dalsze zalecenia badawcze.

W przypadku instytucji z otoczenia przedsiębiorstw tworzących zielone miejsca pracy rekomenduje się, co poniżej:

1. Samorządy lokalne powinny w większy niż obecnie sposób zapraszać przedsiębiorców do współpracy przy tworzeniu lokalnych strategii rozwoju. Obecne zapisy wskazują na niską partycypację podmiotów gospodarczych w tworzeniu tego rodzaju dokumentów. W podmiotach tych powinny znaleźć się przedsiębiorstwa, które charakteryzują się tym, iż działają w sekcjach i działach zielonej gospodarki oraz jednocześnie tworzą ZMP.
2. Należy poprawić dotychczasową współpracę na poziomie lokalnym między placówkami edukacyjnymi a przedsiębiorstwami, aby przygotować lepiej pracowników do pracy na ZMP. W tym celu warto, aby placówki edukacyjne do swoich rad konsultacyjnych powoływały przedstawicieli przedsiębiorstw. Jest to o tyle istotne, że dotychczasowa długoletnia współpraca ze względu na znaczące zmiany w systemie edukacyjnym uległa rozwiązaniu. Współpraca taka również powinna być oparta na wspólnym organizowaniu praktyk zawodowych, tak aby cechowały się przekazywaniem wysokiej jakości zielonych kompetencji.
3. Zwiększenie budżetów Wojewódzkich Funduszy Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej. Instytucje te w poszczególnych regionach są często prekursorami zmian środowiskowych poprzez dysponowanie środkami finansowymi na działania prośrodowiskowe. Jak pokazuje przykład WFOŚiGW w Łodzi, częstą praktyką jest, iż środki na dane działania środowiskowe kończą się w kilka dni po ich uruchomieniu, co sprawia, iż osoby pragnące ubiegać się o dofinansowanie muszą poczekać do kolejnego roku bądź też poszukiwać innego źródła dofinansowania, co w tego rodzaju inwestycjach jest utrudnione.



4. Należy doprowadzić do wzrostu wykorzystania przez instytucje publiczne zielonych zamówień publicznych. W tym celu trzeba zwiększyć wśród samych pracowników instytucji publicznych na szczeblu lokalnym świadomość możliwości stosowania takiego narzędzia, za pomocą którego można wspierać rozwój zielonej gospodarki i tworzenie ZMP. Zauważalna jest tutaj konieczność przeprowadzenia w tym zakresie szkoleń wśród urzędników odpowiedzialnych w urzędach za problematykę zamówień publicznych.
5. W urzędach samorządowych należałoby dokonać zmiany struktury organizacyjnej, tak aby sprzyjała rozwojowi zielonej gospodarki. Należałoby zatem powołać osobę bądź też zespół osób odpowiedzialnych za monitorowanie wdrożonej strategii rozwoju oraz politykę w zakresie zrównoważonego rozwoju. Obecnie problematyka ta jest udziałem licznych komórek w urzędach, co przyczynia się nie tylko do braku kompleksowości w podejmowanych działaniach, ale często wręcz do sprzecznych działań dotyczących problematyki środowiskowej.
6. Powinno nastąpić w instytucjach publicznych wdrożenie formalnych standardów zarządzania środowiskowego. Badania pokazały, iż dotychczasowa praktyka jest ukierunkowana na rezygnację z jakichkolwiek formalnych standardów, co przyczynia się do kreowania wśród przedsiębiorstw negatywnych wzorców.
7. Samorządy lokalne powinny w większym stopniu niż dotychczas akcentować problematykę zrównoważonego rozwoju w strategiach rozwoju lokalnego. W przeanalizowanych dokumentach dostrzeżono niedostateczne powiązanie z dokumentami strategicznymi na wyższych szczeblach (regionalnym, krajowym). Efektem takiego zabiegu jest marginalizacja idei zrównoważonego rozwoju w celach rozwojowych jednostek samorządowych na najbliższe lata, co nie sprzyja rozwojowi zielonej gospodarki i powstawaniu związanych z nią ZMP.

W przypadku przedsiębiorstw rekomenduje się:

1. Zwrócenie większej uwagi na perspektywiczne tworzenie ZMP pod kątem zmieniającej się lokalnej zielonej gospodarki. Z badań wynika, iż przedsiębiorcy skoncentrowani są na bieżącej działalności i nie przeprowadzają prognoz dotyczących zapotrzebowania na pracowników.
2. Rozwijanie współpracy ze szkołami w zakresie praktyk zawodowych. Może to umożliwić pracodawcom pozyskanie odpowiednich pracowników przygotowanych pod kątem ich zapotrzebowania.
3. Współpracę między przedsiębiorstwami w zakresie zielonej edukacji. Tego rodzaju współpraca z jednej strony może opierać się na wzajemnych szkoleniach pracowników ukierunkowanych na zielone kompetencje. Z drugiej zaś strony może dotyczyć wspólnego wysyłania zapotrzebowania do firm szko-

leniowych na przeprowadzenie określonych szkoleń (możliwość wynegocjowania korzystniejszych warunków cenowych szkoleń).

W świetle badań zauważalne jest, iż w zakresie redefiniowania konieczne staje się przygotowanie pracownika do pracy na ZMP, które związane jest z wykorzystywaniem nowych technologii. Naprzeciw temu wychodzi, co prawda, oferta Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS), jednak wiedza o możliwościach skorzystania z tej formy wsparcia wśród przedsiębiorców jest bardzo niska. Tym samym należałoby przedsiębiorców systematycznie informować o roli KFS. Jednocześnie w związku ze znacznymi kosztami szkoleń ukierunkowanych na nowe technologie w zakresie zielonej gospodarki należałoby rozważyć wzrost dofinansowania na jednego uczestnika (dotychczasowy poziom to 300% przeciętnego wynagrodzenia w roku na jednego uczestnika). Podjęcie działań w tym kierunku mogłoby umożliwić rozwój w kierunku zielonej gospodarki zwłaszcza mikroprzedsiębiorstwom.

Część spośród zaleceń dotyczy również wypracowania zupełnie nowych rozwiązań, które promowałyby znaczenie zielonej gospodarki oraz umożliwiałyby przedsiębiorstwom w łatwiejszy sposób niż obecnie weryfikację partnerów biznesowych pod kątem przestrzegania norm środowiskowych, czy też zapoznanie się z trendami na rynku w zakresie pożądaných zielonych kompetencji. Stąd też rekomenduje się:

1. Utworzenie, na wzór bazy REGON, bazy przedsiębiorstw z wdrożonymi certyfikatami środowiskowymi. Baza taka mogłaby być źródłem rzetelnej wiedzy w zakresie współpracy między przedsiębiorstwami, ale również i dla konsumentów, o przestrzeganiu przez dane przedsiębiorstwo określonych norm środowiskowych. Obecnie poza kompleksową bazą podmiotów mających wdrożony certyfikat EMAS próżno szukać informacji w zakresie innych certyfikatów, a tym samym nie wiadomo, czy dany podmiot, np. odnowił licencję na certyfikat.
2. Utworzenie ustawowo usankcjonowanego systemu weryfikacji jakości certyfikatów środowiskowych. Obecnie na rynku można spotkać się z różnego rodzaju certyfikatami, z których część jest wątpliwej jakości. Stąd też rolą systemu byłoby przestrzeganie przed zbędnymi wydatkami na certyfikaty o niskiej jakości.
3. Wprowadzenie w sprawozdaniu o pracujących, wynagrodzeniach i czasie pracy (Z-06), które wypełniają pracodawcy celem przedłożenia GUS, dodatkowego obszaru dotyczącego pożądaných kompetencji, w tym kompetencji środowiskowych. Obecnie zauważalny jest brak takiego kompleksowego źródła informacji, zwłaszcza jeżeli chodzi o zielone kompetencje.

Wskazane wyżej rekomendacje, pomimo iż w największym stopniu są kierowane do tomaszowskiego rynku pracy, mogą być z powodzeniem wprowadzane

w życie również na innych lokalnych rynkach pracy w Polsce. Rekomendacje te bowiem wynikają z pogłębionej analizy materiałów zastanych na różnych szczeblach administracji samorządowej i państwowej. Oparte są również o własne badania lokalnego rynku pracy, który był przeciętnym w skali kraju oraz jednocześnie znajdował się w przeciętnym regionie. Wprowadzenie w życie powyższych rekomendacji ułatwi przedsiębiorstwom tworzenie zielonych miejsc pracy o wysokiej jakości, dzięki czemu następować będzie dalszy rozwój lokalnego rynku pracy.

## SPIS LITERATURY

### Artykuły

- Adamczyk J., Dylewski R., (2010), *Recykling odpadów budowlanych w kontekście budownictwa zrównoważonego*, „Problemy Ekorozwoju”, vol. 5, no. 2.
- Akorede M.F., Hizam H., Pouresmaeil E., (2010), *Distributed energy resources and benefits to the environment*, „Renewable and Sustainable Energy Reviews”, vol. 14(2).
- Bal-Domańska B., Bieńkowska A., (2014), *Zrównoważony rozwój w pracach Eurostatu i GUS*, „Śląski Przegląd Statystyczny”, nr 12(18).
- Becla A., Czaja S., (2016), *Inteligentny i trwały rozwój – pojęciowe i poznawcze wyzwania dla teorii ekonomii i praktyki gospodarczej*, „Optimum. Studia Ekonomiczne”, nr 4(82).
- Bina O., (2013), *The green economy and sustainable development: an uneasy balance?*, „Environment and Planning C: Government and Policy”, vol. 31(6).
- Blowers A., Boersema J., Martin A., (2012), *Is sustainable development sustainable?*, „Journal of Integrative Environmental Sciences”, vol. 9, no. 1.
- Borys T., (2011), *Zrównoważony rozwój – jak rozpoznać ład zintegrowany*, „Problemy Ekorozwoju”, vol. 6, no. 2.
- Borys T., (2014), *Wybrane problemy metodologii pomiaru nowego paradygmatu rozwoju – polskie doświadczenia*, „Optimum. Studia Ekonomiczne”, nr 3(69).
- Borys T., (2015), *Zrównoważony rozwój organizacji – co chcemy lub powinniśmy równoważyć?*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 376.
- Burchard-Dziubińska M., (2014c), *Wdrażanie zielonej gospodarki jako odpowiedź Unii Europejskiej na trudności rozwojowe*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica”, vol. 3, no. 303.
- Byłok F., (2005), *Wzór sukcesu w społeczeństwie polskim w okresie transformacji społeczno-ustrojowej*, „Annales. Etyka w życiu gospodarczym”, vol. 8, nr 1.
- Carfi D., Schilirò D., (2012), *A cooperative model for the green economy*, „Economic Modelling”, vol. 29(4).
- Casado-Diaz J.M., Coombes M., (2011), *The delineation of 21st century local labour market areas: a critical review and a research agenda*, „Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles”, no. 57.

- Czech K., (2015), *Znaczenie zielonego nowego ładu dla osiągnięcia celów zrównoważonego rozwoju na przykładzie Polski*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, nr 226.
- D’Amato D., Droste N., Allen B., Kettunen M., Lähäinen K., Korhonen J., Leskinen P., Matthies B.D., Toppinen A., (2017), *Green, circular, bio economy: A comparative analysis of sustainability avenues*, „Journal of Cleaner Production”, vol. 168.
- Dobrowolski G., (2015), *Rola zasady zrównoważonego rozwoju w zapewnieniu bezpieczeństwa energetycznego*, „Acta Universitatis Carolinae Iuridica”, vol. LXI, no. 2.
- Dokurno Z., Fiedor B., Scheuer B., (2016), *Makroekonomiczna i metodologiczna perspektywa dyskursu wokół pojęcia zielonej gospodarki*, „Gospodarka Narodowa”, vol. 281, nr 1.
- Fiedor B., (2010), *Kryzys gospodarczy a kryzys ekonomii jako nauki*, „Ekonomista”, nr 4.
- Frérot A., (2011), *Unia Europejska a wyzwanie stworzenia zielonej gospodarki: Jakie modele pozwolą na bardziej efektywne wykorzystanie zasobów?*, „Kwestie Europejskie”, nr 206.
- Georgeson L., Maslin M., Poessinouw M., (2017), *The global green economy: a review of concepts, definitions, measurement methodologies and their interactions*, „Geo: Geography and Environment”, vol. 4(1).
- Goodman J.F.B., (1970), *The definition and analysis of local labour markets: some empirical problems*, „British Journal of Industrial Relations”, vol. 8(2).
- Gruchelski M., Niemczyk J., (2016), *Agenda Narodów Zjednoczonych na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030 i cele zrównoważonego rozwoju – szanse realizacji celów*, „Postępy Techniki Przetwórstwa Spożywczego”, nr 1.
- Haddock-Millar J., Sanyal C., Müller-Camen M., (2016), *Green human resource management: a comparative qualitative case study of a United States multinational corporation*, „The International Journal of Human Resource Management”, vol. 27(2).
- Harris L.C., Crane A., (2002), *The greening of organizational culture: Management views on the depth, degree and diffusion of change*, „Journal of Organizational Change Management”, vol. 15(3).
- Jachimowski R., Lewczuk K., Szczepański E., Wasiak M., (2014), *Wybrane aspekty prawne dotyczące rozwoju zrównoważonego systemu transportowego ze względu na ograniczenie emisji spalin*, „Logistyka”, nr 6.
- Janiszewska D., Gabrych P., (2017), *Poziom uwarunkowań przyrodniczych a działania człowieka sprzyjające ochronie środowiska*, „Zeszyty Naukowe Wydziału Nauk Ekonomicznych Politechniki Koszalińskiej”, nr 21.
- Khanna M., (2001), *Non-mandatory approaches to environmental protection*, „Journal of Economic Surveys”, vol. 15(3).
- Kielczewski D., (2013), *Zielone zamówienia publiczne jako przejaw działań finansowych sektora publicznego na rzecz zrównoważonego rozwoju*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 297.
- Konstańczak S., (2015), *Niespełnione nadzieje zrównoważonego rozwoju*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Organizacja i Zarządzanie”, z. 85.

- Kosoy N., Brown P.G., Bosselmann K., Duraiappah A., Mackey B., Martinez-Alier J., Rogers D., Thomson R., (2012), *Pillars for a flourishing Earth: planetary boundaries, economic growth delusion and green economy*, „Current Opinion in Environmental Sustainability”, vol. 4(1).
- Kowolik P., (2017), *Kształtowanie kultury ekologicznej wśród uczniów klas początkowych*, „Nauczyciel i Szkoła”, vol. 2, no. 62.
- Kozar Ł., (2015), „Zielone” miejsca pracy jako efekt dążeń do zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego, „Rynek Społeczeństwo-Kultura”, nr 3(15).
- Kozar Ł., (2017), *Shaping the Green Competence of Employees in an Economy Aimed at Sustainable Development*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 6(119).
- Krajewska A., Roszkowska S., (2016), *Płaca minimalna w krajach OECD. Kierunki zmian i wpływ na zatrudnienie i nierówności płacowe*, „Studia Ekonomiczne”, nr 3(90).
- Krajewski P., (2015), *Dylemat zrównoważonej konsumpcji i zrównoważonego rozwoju w prawie międzynarodowym i UE*, „Journal of Modern Science”, nr 3(26).
- Kryk B., (2013), *Polityka regionalna w kontekście wyzwania efektywnego wykorzystania zasobów*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 318.
- Kryk B., (2014), *Czas na zielone kołnierzyki*, „Ekonomia i Środowisko”, nr 3(50).
- Kryk B., (2016a), *Ekologiczna odpowiedzialność przedsiębiorstw w Polsce*, „Humanizacja Pracy”, nr 1(283).
- Kryk B., (2016b), *Realizacja celów społecznych Strategii Europa 2020 w Polsce*, „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego”, nr 46, t. 2.
- Kryk B., (2017a), *Cele społeczne zrównoważonego rozwoju. Polska na tle UE*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 465.
- Kryk B., (2017b), *Informacje środowiskowe w sprawozdaniach z działalności*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 479.
- Kryk B., (2018), *Kreowanie zielonych miejsc pracy w polskim sektorze energetyki odnawialnej*, „Kwartalnik Kolegium Ekonomiczno-Społecznego Studia i Prace”, nr 1.
- Legutko-Kobus P., (2017), *Świadomość ekologiczna i kapitał społeczny a wdrażanie zrównoważonego rozwoju*, „Studia KPZK PAN”, no. 178.
- Leuenberger D.Z., (2006), *Sustainable development in public administration. A match with practice?*, „Public Works Management & Policy”, vol. 10(3).
- Loiseau E., Saikku L., Antikainen R., Droste N., Hansjürgens B., Pitkänen K., Leskinen P., Kuikman P., Thomsen, M., (2016), *Green economy and related concepts: An overview*, „Journal of Cleaner Production”, vol. 139.
- Manika D., Wells V.K., Gregory-Smith D., Gentry M., (2015), *The impact of individual attitudinal and organisational variables on workplace environmentally friendly behaviours*, „Journal of Business Ethics”, vol. 126(4).

- Marciniszyn M., (2012), *Ustawiczne kształcenie i kapitał ludzki jako determinanty rozwoju zawodowego*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, nr 115/12.
- Masztalerz M., (2014), *Wartość dla interesariuszy w zrównoważonym przedsiębiorstwie*, „Studia Oeconomica Posnaniensia”, vol. 2, no. 8.
- McGuire D., (2010), *Engaging organizations in environmental change: A greenprint for action*, „Advances in Developing Human Resources”, vol. 12(5).
- Misiak T., Tokarski T., (2012), *Wewnątrzregionalne zróżnicowanie rynku pracy w Polsce*, „Wiadomości Statystyczne”, nr 12.
- Nowak M.J., (2014), *Strategiczna ocena oddziaływania na środowisko jako instrument zarządzania środowiskiem w wybranych polskich gminach*, „Ekonomia i Środowisko”, nr 1(48).
- Olsen L., (2013), *What policies for a green economy that works for social progress?*, „International Journal of Labour Research”, vol. 4(2).
- Organiściak-Krzykowska A., Machnis-Walasek J., (2014), *Edukacyjne uwarunkowania powrotów Polaków z emigracji zarobkowej*, „Acta Universitatis Lodzianis. Folia Oeconomica”, vol. 3, no. 303.
- Paleologos E., Fletcher Ch.D., (1999), *Assessing risk retention strategies for environmental project management*, „Environmental Geosciences”, vol. 6, no. 3.
- Pyter K., (2012), *Prawne aspekty bezpieczeństwa ekologicznego a polityka ekologiczna państwa*, „Roczniki Nauk Prawnych”, t. 22, nr 3.
- Rees W.E., (2003), *Economic development and environmental protection: an ecological economics perspective*, „Environmental Monitoring and Assessment”, vol. 86(1–2).
- Rockström J., Steffen W., Noone K., Persson Å., Chapin III F.S., Lambin E.F., Lenton T.M., Scheffer M., Folke C., Schellnhuber H.J., Nykvist B., de Wit C.A., Hughes T., van der Leeuw S., Rodhe H., Sörlin S., Snyder P.K., Costanza R., Svedin U., Falkenmark M., Karlberg L., Corell R.W., Fabry V.J., Hansen J., Walker B., Liverman D., Richardson K., Crutzen P., Foley J.A., (2009), *A safe operating space for humanity*, „Nature”, vol. 461, no. 24.
- Roszkowska E., Filipowicz-Chomko M., (2016), *Analiza wskaźnikowa zróżnicowania rozwoju społecznego województw Polski w latach 2005–2013 w kontekście realizacji koncepcji zrównoważonego rozwoju*, „Ekonomia i Środowisko”, nr 1(56).
- Roszkowska E., Filipowicz-Chomko M., (2017), *Ocena spójności województw Polski w latach 2005–2014 w kontekście ładu instytucjonalnego*, „Optimum. Studia Ekonomiczne”, nr 4(88).
- Roszkowska E., Karwowska R., (2014), *Wielowymiarowa analiza poziomu zrównoważonego rozwoju województw Polski w 2010 roku*, „Ekonomia i Zarządzanie”, vol. 6, no. 1.
- Roszkowska E., Misiewicz E.I., Karwowska R., (2014), *Analiza poziomu zrównoważonego rozwoju województw Polski w 2010 roku*, „Ekonomia i Środowisko”, nr 2(49).
- Rutkowska-Podołowska M., (2016a), *Kryzys gospodarczy i jego wpływ na zrównoważony rozwój*, „Ekonomia i Środowisko”, nr 1(56).

- Rutkowska-Podołowska M., (2016b), *Zielone miejsca pracy jako ecoinnowacja*, „Zeszyt Naukowy Wyższej Szkoły Zarządzania i Bankowości w Krakowie”, nr 39.
- Sachs J.D., Reid W.V., (2006), *Investments toward sustainable development*, „Science”, vol. 312(5776).
- Schneider F., Kallis G., Martinez-Alier J., (2010), *Crisis or opportunity? Economic degrowth for social equity and ecological sustainability. Introduction to this special issue*, „Journal of Cleaner Production”, vol. 18(6).
- Sharfman M.P., Fernando C.S., (2008), *Environmental risk management and the cost of capital*, „Strategic Management Journal”, vol. 29(6).
- Sitek M., (2017), *Ekologiczny rozwój gospodarki szansą na wzrost zatrudnienia w Unii Europejskiej*, „Journal of Modern Science”, vol. 33, no. 2.
- Siuta-Tokarska B., (2011), *Zarys wybranych problemów społeczno-gospodarczych Polski w okresie transformacji systemowej a polityka gospodarcza państwa*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, nr 19.
- Sławińska K., Symela K., (2014), *Ochrona środowiska w projektach edukacyjnych*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, nr 3(86).
- Staniszewska A., Wyrwicka M.K., (2012), *Green public procurement and requirements for contractors*, „Research in Logistics & Production”, vol. 2, no. 3.
- Subramanian N., Abdulrahman M.D., Wu L., Nath P., (2016), *Green competence framework: evidence from China*, „The International Journal of Human Resource Management”, vol. 27(2).
- Sulich A., Zema T., (2018), *Green jobs, a new measure of public management and sustainable development*, „European Journal of Environmental Sciences”, vol. 8(1).
- Sztumski W., (2006), *Idea zrównoważonego rozwoju a możliwości jej urzeczywistnienia*. „Problemy Ekorozwoju”, vol. 1, no. 2.
- Szyja P., (2013), *Promowanie „zielonego rozwoju” a konkurencyjność przemysłu*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie”, nr 902.
- Śleszyński J., (2014), *Podatki środowiskowe i podział na grupy podatków według metodyki Eurostatu*, „Optimum. Studia Ekonomiczne”, nr 3(69).
- Wiśniewski Z., Jackowska A., (2018), *Czy warto wspierać dotacje na podjęcie działalności gospodarczej przez bezrobotnych. Doświadczenia z lokalnego rynku pracy*, „Polityka Społeczna”, nr 1(526).
- Wiśniewski Z., Maksim M., (2015), *Ewaluacja programów zatrudnienia: stan badań i nowe wyzwania*, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów. Problemy. Innowacje. Projekty”, nr 4(38).
- Wiśniewski Z., Maksim M., (2017), *Unemployment and labour market policies: empirical analysis for Poland*, „Olsztyn Economic Journal”, nr 12 (1/2017).
- Woźniak M.G., (2008), *Jak obecnie widzą polską transformację i jej przeszłość ekonomistów z najwyższej półki*, „Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego”, nr 6.



- Wyszkowska D., Rogalewska A., (2014), *Monitorowanie zielonej gospodarki w ujęciu organizacji międzynarodowych*, „Optimum. Studia Ekonomiczne”, nr 3(69).
- Zaufal B., (1987), *O potrzebach kodeksu ekorozwoju*, „Aura”, nr 12.
- Zbierska A., Zydrón A., Szczepański P., (2015), *Analiza porównawcza wskaźników ładu przestrzennego na poziomie gminy*, „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego”, nr 40, t. 2.
- Żak K., (2015), *Green economy – w drodze do nowego globalnego standardu biznesowego*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, nr 226.

## Książki

- Adamczyk J., Nitkiewicz T., (2007), *Programowanie zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstw*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
- Bailey I., (2017), *New environmental policy instruments in the European Union: politics, economics, and the implementation of the packaging waste directive*, Routledge Taylor & Francis Group, New York.
- Baron-Wiaterek M., (2008), *Instytucjonalno-prawne aspekty rynku pracy i promocji zatrudnienia*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Borkowska S. (red.), (1999), *Wynagrodzenie godziwe*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Borowy I., (2013), *Defining sustainable development for our common future: a history of the World Commission on Environment and Development (Brundtland Commission)*, Routledge, New York.
- Bukowski Z., (2009), *Zrównoważony rozwój w systemie prawa*, Dom Organizatora, Toruń.
- Burchard-Dziubińska M., (2014a), *Idea zrównoważonego rozwoju*, [w:] M. Burchard-Dziubińska, A. Rzeńca, D. Drzazga (red.), *Zrównoważony rozwój – naturalny wybór*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Burchard-Dziubińska M., (2014b), *Instytucje w budowaniu zrównoważonego rozwoju*, [w:] M. Burchard-Dziubińska, A. Rzeńca, D. Drzazga (red.), *Zrównoważony rozwój – naturalny wybór*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Burchard-Dziubińska M., Stępniewska Z., Tarnawski M. (2017), *Gospodarka niskoemisyjna*, Wydawnictwo Naukowe Texter, Warszawa.
- Burzyńska D., (2012), *Rola inwestycji ekologicznych w zrównoważonym rozwoju gmin w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Burzyńska D., Fila J., (2007), *Finansowanie inwestycji ekologicznych w przedsiębiorstwie*, Difin, Warszawa.
- Carley M., Paulus S., (2012), *Sustainable development and the need for strategic responses*, [w:] S. Bass, B. Dalal-Clayton (eds.), *Sustainable development strategies: a resource book*, Routledge, New York.

- Ciechanowicz J., (1999), *Międzynarodowe prawo ochrony środowiska*, Wydawnictwo Prawnicze PWN, Warszawa.
- Czajka Z., (2014), *Jakość kształcenia akademickiego a jakość kapitału ludzkiego*, [w:] A. Rajkiewicz, J. Orczyk, *Rynek pracy i wykorzystanie potencjału pracy w Polsce*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Dłubacz W., (2014), *O pojęciu godności i antropologicznym wymiarze pracy*, [w:] W. Dłubacz (red.), *Godność – praca – globalizacja*, Wydawnictwo „Sztafeta”, Stalowa Wola.
- Drabik L., Kubiak-Sokół A., Sobol E., (2007), *Słownik języka polskiego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Elliot L., Hines C., Juniper T., Leggett J., Lucas C., Murphy R., Pettifor A., Secrett C., Simms C., (2008), *A green new deal. Joined-up policies to solve the triple crunch of the credit crisis, climate change and high oil prices*, New Economics Foundation, London.
- Frączek M., (2015), *Cele, rodzaje i efekty polityki rynku pracy*, [w:] M. Frączek (red.), *Polityka rynku pracy. Teoria i praktyka*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
- Góra M., Sztanderska U., (2006), *Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Warszawa.
- Grabiński T., Wydymus S., Zeliaś A., (1989), *Metody taksonomii numerycznej w modelowaniu zjawisk społeczno-gospodarczych*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa.
- Green Economy Coalition, (2012), *The green economy pocketbook. The case for action*, Published by the Green Economy Coalition, London.
- Grunwald A., (2015), *The discovery of sustainability: the genealogy of a term*, [w:] J.C. Enders, M. Remig (eds.), *Theories of sustainable development*, Routledge, New York.
- Gülen G., (2011), *Defining, measuring and predicting green jobs*, Copenhagen Consensus Center.
- Howell D.R., Fiedler K., Luce S., (2016). *What's the right minimum wage? Reframing the debate from 'no job loss' to a 'minimum living wage'*, „Working paper series”, Center for Equitable Growth, Washington D.C.
- Jackson T., (2009), *Prosperity without growth. economics for finite planet*, Earthscan Publications Ltd, London.
- Kabaj M., (2005), *Ekonomia tworzenia i likwidacji miejsc pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Kamieniecki K. (red.), (2003), *ABC „zielonego” miejsca pracy*, Instytut na rzecz Ekorozwoju, Warszawa.
- Kassenberg A., Śniegocki A., (2014), *W kierunku niskoemisyjnej transformacji rynku pracy*, Instytut na rzecz Ekorozwoju, Warszawa.
- Kenig-Witkowska M.M., (2009), *Międzynarodowe prawo środowiska*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa.
- Kielczewski D., (2013), *Zasobooszczędne gospodarowanie a modele konsumpcji zrównoważonej*, [w:] A. Graczyk (red.), *Polityka zrównoważonego i zasobooszczędnego gospodarowania*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław.

- Kołodziejwski J., (1994), *Koncepcja metodologii kształtowania strategii ekorozwoju w procesach transformacji systemowej*, Europejskie Studia Bałtyckie, Gdańsk.
- Kotler P., (2016), *Twarzą w twarz z kapitalizmem. Realne rozwiązania dla niezdrowego systemu ekonomicznego*, MT Biznes, Warszawa.
- Kozar Ł., (2015b), „Zielone” miejsca pracy jako inicjatywa wspierająca zrównoważony rozwój na przykładzie zatrudnienia w sektorze energetyki odnawialnej, [w:] T. Jemczura, H.A. Kretek (red.), *Zrównoważony rozwój. Debiut naukowy 2014*, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Raciborzu, Racibórz.
- Kozłowski S., (1994), *Droga do ekorozwoju*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
- Krajewska A., (2018), *Płaca minimalna*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
- Kryk B., (2015), *Green jobs – good practices*, [w:] M. Burchard-Dziubińska (red.), *Towards a green economy. From ideas to practice*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Kryńska E., (2001), *Dylematy polskiego rynku pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Kryńska E., (2004), *Polityka państwa na rynku pracy w Polsce – instytucje i programy*, [w:] A. Tucholska (red.), *Rynek pracy w skali lokalnej*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa.
- Kryńska E. (red.), (2004), *Polski rynek pracy – niedopasowania strukturalne*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Kryńska E. (red.), (2010), *Podręcznik użytkownika metod, narzędzi i procedur diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
- Kudłacz M., (2015), *Rozwój terytorialny a rynek pracy*, [w:] M. Frączek (red.), *Polityka rynku pracy. Teoria i praktyka*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
- Kwiatkowski E., (2002a), *Polityka makroekonomiczna jako instrument ograniczania bezrobocia. Podstawowe kontrowersje teoretyczne*, [w:] S. Krajewski, T. Tokarski (red.), *Wzrost gospodarczy, restrukturyzacja i bezrobocie w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Kwiatkowski E., (2002b), *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Listwan T., Sierpowski T., (2016), *Szkolenie pracowników z wykorzystaniem outsourcingu*, [w:] T. Listwan, Ł. Sułkowski (red.), *Metody i techniki zarządzania zasobami ludzkimi*, Difin, Warszawa.
- Matuszak-Flejszman A., (2003), *Od integracji systemów zarządzania do TQM*, Polskie Zrzeszenie Inżynierów i Techników Sanitarnych, Poznań.
- Mazurkiewicz J., (2016), *Pułapka technologiczna a rozwój gospodarki niskoemisyjnej*, [w:] K. Pająk (red.), *Gospodarka niskoemisyjna i jej wpływ na rozwój województwa wielkopolskiego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

- Mazur-Wierzbicka E., (2003), *Koncepcja zrównoważonego rozwoju w polskiej polityce społeczno-gospodarczej*, [w:] D. Kopycińska (red.), *Państwo i rynek w gospodarce*, PTE, Szczecin.
- Mazur-Wierzbicka E., (2006), *Miejsce zrównoważonego rozwoju w polskiej i unijnej polityce ekologicznej na początku XXI wieku*, [w:] M.G. Woźniak (red.), *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Problemy globalizacji i regionalizacji cz. 1*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów.
- Młynarski T., (2017), *Bezpieczeństwo energetyczne i ochrona klimatu w drugiej dekadzie XXI wieku*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
- Oleksyn T., (2011), *Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa.
- Organiściak-Krzykowska A., (2013a), *Popyt na pracę cudzoziemców w Polsce*, [w:] A. Organiściak-Krzykowska, M. Piotrowski, K. Nyklewicz, A. Skórka, L. Kucharski, *Popyt na pracę cudzoziemców*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, Olsztyn.
- Organiściak-Krzykowska A., (2013b), *Współczesne uwarunkowania i kierunki migracji w Polsce*, [w:] A. Organiściak-Krzykowska, E. Kwiatkowski, J. Machnis-Walasek, A. Krajewska, K. Piłat, S. Pieńkowska-Kamieniecka, *Powroty z migracji wobec sytuacji na rynku pracy w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, Olsztyn.
- Organiściak-Krzykowska A., Cicha-Nazarczuk M. (red.), (2015), *Przemiany rynku pracy w Polsce*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, Warszawa–Olsztyn.
- Organiściak-Krzykowska A., Walkowiak R., Nyklewicz K. (red.), (2014), *Innowacyjne formy pracy*, „Expol, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie”, Olsztyn.
- Panek T., (2009), *Statystyczne metody wielowymiarowej analizy porównawczej*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa.
- Panek T., Zwierzchowski J., (2013), *Statystyczne metody wielowymiarowej analizy porównawczej. Teoria i zastosowanie*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa.
- Pearce D., Markandya A., Barbier E.B., (1989), *Blueprint for a Green Economy*, Earthscan Publications Ltd, London.
- Piłat K., (2014), *Placa minimalna i stopa zastępowalności dochodowej a bezrobocie. Wyniki badań empirycznych*, [w:] A. Organiściak-Krzykowska, K. Nyklewicz (red.), *Rynek pracy w dobie innowacji*, UWM, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa-Olsztyn.
- Pocztowski A., (2007), *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
- Poskrobko B., (1998), *Podstawy polityki ekologicznej*, [w:] K. Górka, B. Poskrobko, W. Radecki (red.), *Ochrona środowiska. Problemy społeczne, ekonomiczne i prawne*, PWE, Warszawa.
- Rakoczy B. (red.), (2017), *Oceny oddziaływania na środowisko w praktyce*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa.
- Rao P.K., (2010), *The architecture of green economic policies*, Springer Science & Business Media, Berlin–Heidelberg.

- Rogall H., *Ekonomia zrównoważonego rozwoju*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 2010.
- Romanowska M. (red.), (2004), *Leksykon zarządzania*, Difin, Warszawa.
- Ryszawska B., (2013), *Zielona gospodarka – teoretyczne podstawy koncepcji i pomiar jej wdrażania w Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław.
- Rzeńca A., (2014), *Ład przyrodniczy*, [w:] M. Burchard-Dziubińska, A. Rzeńca, D. Drzazga (red.), *Zrównoważony rozwój – naturalny wybór – naturalny wybór*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Siedlecka E.M., (2014), *Ekoinnowacje w technologii i organizacji przedsiębiorstw*, Uniwersytet Gdański, Gdańsk.
- Skórska A., (2016), *Rynek pracy. Wybrane zagadnienia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice.
- Słodowa-Hełpa M., (2013), *Rozwój zintegrowany. Warunki, wymiary, wyzwania*, CeDeWu, Warszawa.
- Spindler E.A., (2013), *The history of sustainability. The origins and effects of popular concept*, [w:] I. Jenkins, R. Schröder (eds.), *Sustainability in tourism: a multidisciplinary approach*, SpringerGabler, Wiesbaden.
- Szaban J.M., (2016), *Rynek pracy w Polsce i Unii Europejskiej*, Difin, Warszawa.
- Szumlicz T., (1993), *Lokalne rynki pracy jako podstawa delimitacji powiatów*, [w:] L. Frąckiewicz (red.), *Regionalne uwarunkowania polityki społecznej*, Wydawnictwo AE, Katowice.
- Turnowiecki W., (2002), *Polityka społeczna*, Gdańska Wyższa Szkoła Humanistyczna, Gdańsk.
- Vallero D., Letcher T.M. (eds.), (2013), *Unraveling Environmental Disasters*, Elsevier, Amsterdam.
- Wiśniewski Z., (2011), *Podstawy aktywnej polityki rynku pracy*, [w:] Z. Wiśniewski, K. Zawadzki, *Efektywność polityki rynku pracy w Polsce*, Wojewódzki Urząd Pracy, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń.
- Wiśniewski Z. (red.), (2013), *Zarządzanie zasobami ludzkimi w małych i średnich przedsiębiorstwach*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa.
- Wiśniewski Z., Dolny E. (red.), (2008), *Rynek pracy w Polsce w procesie integracji z Unią Europejską. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń.
- Wiśniewski Z., Wojdyło-Preisner M. (red.), (2014), *Diagnozowanie stopnia zagrożenia długotrwałym bezrobociem. Teoria i praktyka*, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Ministerstwo Polityki Społecznej, Warszawa.
- Wiśniewski Z., Furmańska-Maruszak A., Męcina J., Michoń P., Szyłko-Skoczny M. (red.), (2015), *Polityka państwa na rynku pracy. Uwarunkowania – kierunki zmian – efekty*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń.
- Woźniak M.G. (2014), *Gospodarka Polski 1990-2011. Tom 3. Droga do spójności społeczno-ekonomicznej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

- Wysokińska Z., Witkowska J., (2004), *Integracja europejska. Dostosowanie w Polsce w dziedzinie polityk*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
- Ziomek A., (2009), *Partnerstwo lokalne w okresie transformacji jako narzędzie rozwoju lokalnego*, [w:] W. Balicki, *Dwadzieścia lat transformacji gospodarczej w Polsce. Przemiany sektorowe*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu”, nr 25.
- Ziomek A., (2013), *Społeczno-ekonomiczne determinanty zatrudnienia w ujęciu lokalnym*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań.
- Zovanyi G., (2013), *The no-growth imperative: creating sustainable communities under ecological limits to growth*, Routledge Taylor and Francis, New York.

## Raporty i opracowania

- Boni M. (red.), (2009), *Polska 2030. Wyzwania Rozwojowe*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa.
- Burchard-Dziubińska M., (2013), *Zielona gospodarka jako nowy obszar zainteresowania ekonomii, referat na IX Kongres Ekonomistów Polskich*, PTE, Warszawa; <http://www.pte.pl/kongres/referaty>.
- Czekaj-Kotynia K. (red.), (2013), *Rola badań i innowacji w budowaniu zielonej gospodarki: moduł III programu doskonalenia praktycznego*, Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych, Łódź.
- EEA, (2011), *Europe's environment. An Assessment of Assessments*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Ernst P.E., (2010), *Policies for sustainable labour market recovery. Post – Crisis Challenges*, EB/CEPR Wroksshop, ILO, Dec. 17<sup>th</sup>.
- Fay M. (2012), *Inclusive green growth: The pathway to sustainable development*, World Bank Publications, Washington DC.
- Fedrigio-Fazio D., ten Brink P., (2012), *Green Economy. What do we mean by Green Economy?*, UNEP, Nairobi.
- Górniak R. (red.), (2014), *Kompetencje Polaków a potrzeby polskiej gospodarki. Raport podsumowujący IV edycję badań BKL z 2013 roku*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Uniwersytet Jagielloński, Warszawa-Kraków.
- GUS, (2015), *Wskaźniki zrównoważonego rozwoju Polski*, Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice.
- ILO, (1999), *Report of the Director-General: Decent Work*, 87th Session, Geneva, <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>.
- ILO, (2008), *Global Challenges for Sustainable Development: Strategies for Green Jobs*, ILO Background Note G8 Labour and Employment Ministers Conference, Niigata.
- ILO, (2012), *Decent Work Indicators: Concepts and definitions*, ILO, Geneva.
- Kamieniecki K. (red.), (2003), *Informator o integracji polityki zatrudnieniowej z ekologiczną w UE i w Polsce*, Instytut na rzecz Ekorozwoju, Warszawa.

- Kuddo A., Robalino D., Weber M., (2015), *Balancing regulations to promote jobs. From employment contracts to unemployment benefits*, World Bank Group, Washington D.C.
- Lokalny rynek pracy w kontekście umiejętności niezbędnych dla niskoemisyjnych miejsc pracy – na przykładzie woj. pomorskiego, (2015), Ministerstwo Rozwoju, Warszawa.
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, (2017), *Informacja sygnalna na temat zawodów deficytowych, zrównoważonych i nadwyżkowych w I półroczu 2017 roku*, [https://www.gov.pl/documents/1048151/1060973/Informacja\\_sygnalna\\_za\\_I\\_polrocz\\_2017\\_roku\\_zawody+deficytowe.pdf/fbd2bf2f-0e9c-4804-3994-a46210894d0f](https://www.gov.pl/documents/1048151/1060973/Informacja_sygnalna_za_I_polrocz_2017_roku_zawody+deficytowe.pdf/fbd2bf2f-0e9c-4804-3994-a46210894d0f) [dostęp: 11.12.2017].
- OECD, (2010), *Sprawozdanie dotyczące przygotowania Strategii. „Zielonego” Wzrostu: Realizacja naszego zaangażowania na rzecz zrównoważonej przyszłości*, <http://www.oecd.org/greengrowth/45470259.pdf> [dostęp: 10.11.2016].
- OECD, (2011), *Towards Green Growth*, OECD Publishing, Paris.
- OECD, (2012), *OECD Employment Outlook 2012*, OECD Publishing, Paris.
- ONZ, (1992a), *Rio Declaration on Environment and Development*, [https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A\\_CONF.151\\_26\\_Vol.I\\_Declaration.pdf](https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_CONF.151_26_Vol.I_Declaration.pdf) [dostęp: 11.12.2017].
- ONZ, (1992b), *Agenda 21*, <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/Agenda21.pdf> [dostęp: 11.12.2017].
- ONZ, (2000), *United Nations Millennium Declaration*, [https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A\\_RES\\_55\\_2.pdf](https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_55_2.pdf) [dostęp: 11.12.2017].
- ONZ, (2015), *Transforming our world: The 2030 Agenda for sustainable development*, [http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A\\_RES\\_70\\_1\\_E.pdf](http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_70_1_E.pdf) [dostęp: 11.12.2017].
- Poschen P., Iturriza A.L., Li X., Tobin S., Dessors E., Samaan D., (2012), *Working towards sustainable development. Opportunities for decent work and social inclusion in a green economy*, ILO, Geneva.
- Poschen P., Tobin S. (eds.), (2012), *Working towards sustainable development. Opportunities for decent work and social inclusion in a green economy*, ILO, Geneva.
- Renner M., Sweeney S., Kubit J., (2008), *Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World*, UNEP, Nairobi.
- Rogalińska K., Rogaliński T., (2012), *Biały i zielony sektor w województwie małopolskim. Ekspertyza wykonana na zlecenie Departamentu Polityki Regionalnej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego*, Wyższa Szkoła Administracji Publicznej w Kielcach, Kielce.
- Rozkrut D. (red.), (2016), *Na ścieżce zrównoważonego rozwoju*, GUS, Warszawa.
- Seigneur V.J. le, Bongrain T., David R., Lescalle Ch. de, Bruder O., Tennenhaus S., Baratte L., Guichard M.A., Guillier A., (2018), *The state of renewable energies in Europe – Edition 2017. 17. EurObserv'ER Report*, Observ'ER, Paris.

- SRU (German, Advisory Council on the Environment), (2012), *Environmental Report 2012. Responsibility in a Finite World*, SRU, Berlin.
- Stoevska V., Hunter D., (2012), *Proposals for the statistical definition and measurement of green jobs*, International Labour Office, Genewa.
- Sukhdev P., Stone S., Nuttall N., (2010), *Green Economy Developing Countries Success Stories*, UNEP, Geneva.
- The Danish 92 Group, (2012), *Building an Equitable Green Economy*, <http://www.92grp.dk/>.
- U'Thant S., (1969), *Raport Sekretarza Generalnego ONZ z dnia 26.05.1969 r. Człowiek i jego środowisko*, „Biuletyn Polskiego Komitetu d/s UNESCO”, no. 1.
- UNEP, (2008), *Green jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world*, UNEP, Nairobi.
- UNEP, (2011), *Towards a Green Economy: Pathways to Sustainable Development and Poverty Eradication*, UNEP, Geneva.
- US Department of Labor, (2003), *Labor Market Areas*, Washington.
- WCED (World Commission on Environment and Development), (1987), *Our Common Future. The Report of the World Commission on Environment and Development*, Oxford University Press, New York.
- WUP w Łodzi, (2015), *Potencjał rynku pracy województwa łódzkiego w obszarze zielonej i srebrnej gospodarki*, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź.

## Strony internetowe

- <http://ec.europa.eu/environment/action-programme/> [dostęp: 15.12.2016]
- <https://ec.europa.eu/eurostat/web/europe-2020-indicators/europe-2020-strategy/headline-indicators-scoreboard> [dostęp: 7.07.2018]
- [http://orka.sejm.gov.pl/opinie4.nsf/nazwa/OSZ\\_20030807\\_d4/\\$file/OSZ\\_20030807\\_d4.pdf](http://orka.sejm.gov.pl/opinie4.nsf/nazwa/OSZ_20030807_d4/$file/OSZ_20030807_d4.pdf) [dostęp: 11.12.2016]
- [http://stat.gov.pl/bdl/app/slow\\_inne.klas\\_pkd2007](http://stat.gov.pl/bdl/app/slow_inne.klas_pkd2007) [dostęp: 18.10.2016]
- <https://wynagrodzenia.pl/monitor-plac/kiedy-placa-minimalna-jest-godziwa> [dostęp: 15.01.2017]
- <http://www.bls.gov/green/home.htm> [dostęp: 11.11.2016]
- <https://www.eurobserv-er.org/> [dostęp: 7.07.2018]
- [https://www.pup.wolomin.pl/urzed\\_pracy/Monitoring.html](https://www.pup.wolomin.pl/urzed_pracy/Monitoring.html) [dostęp: 7.07.2018]
- <http://www.unic.un.org.pl/johannesburg/podsumowanie.php> [dostęp: 12.12.2017]
- <http://www.unic.un.org.pl/rio20/praca.php> [dostęp: 12.12.2017]



## Akty prawne

- Biała Księga, *Plan utworzenia jednolitego europejskiego obszaru transportu – dążenie do osiągnięcia konkurencyjnego i zasobooszczędnego systemu transportu*, Komisja Europejska, COM(2011) 144 final z 28.03.2011.
- Decyzja 1600/2002/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 22 lipca 2002 r. ustanawiająca szósty wspólnotowy program działań w zakresie środowiska naturalnego, Dz.U. UE L 242 z 10.09.2002.
- Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady nr 1386/2013/UE z dnia 20 listopada 2013 r. w sprawie ogólnego unijnego programu działań w zakresie środowiska do 2020 r. „Dobra jakość życia z uwzględnieniem ograniczeń naszej planety”, Dz.U. UE L 354 z 28.12.2013.
- Dokument roboczy służb Komisji, *Exploiting the employment potential of green growth*, Komisja Europejska, SWD(2012) 92 final z 18.4.2012.
- Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r., Dz.U. 1999 r. Nr 8, poz. 67.
- Jednolity akt europejski, Dz.U. UE L 169 z 29.06.1987.
- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Rio+20: w kierunku zielonej gospodarki i lepszego zarządzania*, Komisja Europejska, COM(2011) 363 final z 20.06.2011.
- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Innowacja na rzecz zrównoważonej przyszłości – Plan działania w zakresie eko-innowacji (Eco-AP)*, Komisja Europejska, COM(2011) 899 final z 15.12.2011.
- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Plan działania prowadzący do przejścia na konkurencyjną gospodarkę niskoemisyjną do 2050 r.*, Komisja Europejska, COM(2011) 112 final z 8.03.2011.
- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Stawianie czoła wyzwaniom związanym z rynkami towarowymi i surowcami*, Komisja Europejska, COM(2011) 25 final z 2.02.2011.
- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Handel, wzrost i polityka światowa. Polityka handlowa jako kluczowy element strategii Europa 2020*, Komisja Europejska, COM(2010) 612 final z 9.11.2010.
- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Komunikat Komisji dotyczący planu działania na rzecz zrównoważonej konsumpcji i produkcji oraz zrównoważonej polityki przemysłowej*, Komisja Wspólnot Europejskich, COM(2008) 397 final z 16.07.2008.

- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Zintegrowana polityka przemysłowa w erze globalizacji. Konkurencyjność i zrównoważony rozwój na pierwszym planie*, Komisja Europejska, COM(2010) 614 final z 28.10.2010.
- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Europa efektywnie korzystająca z zasobów – inicjatywa przewodnia strategii „Europa 2020”*, Komisja Europejska, COM(2011) 21 final z 26.01.2011.
- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Projekt przewodni strategii Europa 2020 Unia innowacji*, Komisja Europejska, COM(2010) 546 final z 6.10.2010.
- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Nasze ubezpieczenie na życie i nasz kapitał naturalny – unijna strategia ochrony różnorodności biologicznej na okres do 2020 r.*, Komisja Europejska, COM(2011) 244 final z 3.05.2011.
- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Plan na rzecz efektywności energetycznej z 2011 r.*, Komisja Europejska, COM(2011) 109 final z 8.03.2011.
- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Program „Czyste powietrze dla Europy”*, Komisja Europejska, COM(2013) 918 final z 18.12.2013.
- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Plan działania w zakresie energii do roku 2050*, Komisja Europejska, COM(2011) 885 final z 15.12.2011.
- Komunikat Komisji, *EUROPA 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, Komisja Europejska, COM(2010) 2020 final z 3.03.2010.
- Komunikat Komisji, *Zrównoważona Europa dla lepszego świata: strategia zrównoważonego rozwoju Unii Europejskiej*, Komisja Wspólnot Europejskich, COM(2001) 264 final z 15.05.2001.
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. 1997 r. Nr 78, poz. 483, z późn. zm.
- Konwencja o różnorodności biologicznej, sporządzona w Rio de Janeiro dnia 5 czerwca 1992 r., Dz.U. 2002 r. Nr 184, poz. 1532.
- Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2010-2020: Regiony, Miasta, Obszary wiejskie, M.P. 2011 nr 36 poz. 423.
- Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie siódmego programu działań w zakresie środowiska i dalszych działań w następstwie szóstego programu działań w zakresie środowiska (opinia rozpoznawcza), Dz.U. UE C 191 z 29.06.2012.
- Ramowa konwencja Narodów Zjednoczonych w sprawie zmian klimatu, sporządzona w Nowym Jorku dnia 9 maja 1992 r., Dz.U. 1996 r. Nr 53, poz. 238.

- Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 8 lipca 2015 r. w sprawie inicjatywy w zakresie zielonego zatrudnienia: pełne wykorzystanie potencjału zielonej gospodarki pod względem tworzenia miejsc pracy (2014/2238(INI)), Dz.U. UE C 265 z 11.08.2017.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania, Dz.U. 2014 r., poz. 1145 z późn. zm.
- Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana), Dz.U. UE C 202 z 7.06.2016.
- Traktat ustanawiający Europejską Wspólnotę Gospodarczą, 11957E/TXT.
- Uchwała nr 104 Rady Ministrów z dnia 18 czerwca 2013 r. w sprawie przyjęcia Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020, M.P. 2013 poz. 640.
- Uchwała nr 157 Rady Ministrów z dnia 25 września 2012 r. w sprawie przyjęcia Strategii Rozwoju Kraju 2020, M.P. 2012 poz. 882.
- Uchwała nr 16 Rady Ministrów z dnia 5 lutego 2013 r. w sprawie przyjęcia Długookresowej Strategii Rozwoju Kraju. Polska 2030. Trzecia Fala Nowoczesności, M.P. 2013 poz. 121.
- Uchwała nr 163 Rady Ministrów z dnia 25 kwietnia 2012 r. w sprawie przyjęcia „Strategii zrównoważonego rozwoju wsi, rolnictwa i rybactwa” na lata 2012–2020, M.P. 2012 poz. 839.
- Uchwała nr 17 Rady Ministrów z dnia 12 lutego 2013 r. w sprawie przyjęcia strategii „Sprawne Państwo 2020”, M.P. 2013 poz. 136.
- Uchwała nr 58 Rady Ministrów z dnia 15 kwietnia 2014 r. w sprawie przyjęcia Strategii „Bezpieczeństwo Energetyczne i Środowisko – perspektywa do 2020 r.”, M.P. 2014 poz. 469.
- Uchwała nr 6 Rady Ministrów z dnia 22 stycznia 2013 r. w sprawie Strategii Rozwoju Transportu do 2020 r. (z perspektywą do 2030 r.), M.P. 2013 poz. 75.
- Uchwała nr 61 Rady Ministrów z dnia 26 marca 2013 r. w sprawie przyjęcia „Strategii Rozwoju Kapitału Społecznego 2020”, M.P. 2013 poz. 378.
- Uchwała nr 67 Rady Ministrów z dnia 9 kwietnia 2013 r. w sprawie przyjęcia „Strategii rozwoju systemu bezpieczeństwa narodowego Rzeczypospolitej Polskiej 2022”, M.P. 2013 poz. 377.
- Uchwała nr 7 Rady Ministrów z dnia 15 stycznia 2013 r. w sprawie Strategii Innowacyjności i Efektywności Gospodarki „Dynamiczna Polska 2020”, M.P. 2013 poz. 73.
- Uchwała nr 8 Rady Ministrów z dnia 14 lutego 2017 r. w sprawie przyjęcia Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.), M.P. 2017 poz. 260.
- Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 10 maja 1991 r. w sprawie polityki ekologicznej, M.P. 1991 nr 18 poz. 118.
- Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, Dz.U. 2002 r. Nr 200, poz. 1679 z późn. zm.

- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2004 r. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 27 kwietnia 2001 r. Prawo ochrony środowiska, Dz.U. 2001 r. Nr 62, poz. 627, z późn. zm.
- Ustawa z dnia 27 marca 2003 r. o planowaniu i zagospodarowaniu przestrzennym, Dz.U. 2003 r. Nr 80, poz. 717, z późn. zm.
- Ustawa z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju, Dz.U. 2006 r. Nr 227, poz. 1658, z późn. zm.

## **Strategie regionalne i lokalne**

- PRGL 2015–2020, *Program Rozwoju Gminy Lubochnia na lata 2015–2020*.
- PRLGB 2008–2013, *Plan Rozwoju Lokalnego Gminy Będków 2008–2013* (planowana jest aktualizacja wskazanego planu).
- PRLGB 2016–2022, *Plan Rozwoju Lokalnego Gminy Budziszewice na lata 2016–2022*.
- PRLGŻ 2007–2021. *Plan Rozwoju Lokalnego Gminy Żelechlinek na lata 2007–2021*.
- RPO WŁ 2014–2020, *Regionalny Program Operacyjny Województwa Łódzkiego na lata 2014–2020*, wersja zaakceptowana decyzją Komisji Europejskiej z dnia 18 grudnia 2014 roku ze zmianami z dnia 19 kwietnia 2017 roku, Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego.
- SRGC 2015–2020, *Strategia Rozwoju Gminy Czerniewice na lata 2015–2020*.
- SRGI 2015–2020, *Strategia Rozwoju Gminy Inowłódz na lata 2015–2020*.
- SRGR 2015–2020, *Strategia Rozwoju Gminy Rzeczyca na lata 2015–2020*.
- SRGR 2016–2023, *Strategia Rozwoju Gminy Rokiciny na lata 2016–2023*.
- SRGTM 2015–2020, *Strategia Rozwoju Gminy Tomaszów Mazowiecki na lata 2015–2020*.
- SRGU 2015–2022, *Strategia Rozwoju Gminy Ujazd na lata 2015–2022*.
- SRMTM 2015–2020, *Strategia Rozwoju Miasta Tomaszowa Mazowieckiego na lata 2015–2020*.
- SRPT 2015–2020, „*Strategia Rozwoju Powiatu Tomaszowskiego na lata 2015–2020*”.
- SRWŁ 2020, *Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020*, Zarząd Województwa Łódzkiego.
- Strategia Rozwoju Obszaru Funkcjonalnego Dolina Rzeki Pilicy w powiecie tomaszowskim.*
- Strategia Rozwoju Turystyki Obszaru Funkcjonalnego Dolina Rzeki Pilicy.*



# SPISY

## Spis tabel

1. Programy działań w ochronie środowiska w EWG i UE w latach 1973–2020	31
2. Bezpośrednie odwołania do zielonej gospodarki i zielonych miejsc pracy w 9 zintegrowanych strategiach rozwoju Polski przyjętych w latach 2010–2014	51
3. Porównanie autorskiej definicji zielonych miejsc pracy z innymi wybranymi koncepcjami z literatury przedmiotu	64
4. Wybrane ujęcia koncepcyjne lokalnego rynku pracy	84
5. Sekcje i działy PKD ukierunkowane na zieloną gospodarkę	98
6. Wyniki porządkowania województw za pomocą WAP w wybranych obszarach	111
7. Struktura respondentów udzielających informacji o przedsiębiorstwie wg płci, wieku i poziomu wykształcenia	146
8. Zatrudnienie w przedsiębiorstwach identyfikujących ZMP	147
9. Struktura pracowników zatrudnionych na ZMP wg płci, wieku, poziomu wykształcenia i stażu pracy	148
10. Udział pracowników zatrudnionych na ZMP wśród ogółu pracowników w przedsiębiorstwach	149
11. Pracownicy zatrudnieni na ZMP wg płci, rodzaju zawartej umowy o pracę oraz obszaru działania w przedsiębiorstwie	150
12. Metody wykorzystywane przy tworzeniu ZMP według obszarów	152
13. Udział pracowników na ZMP wśród ogółu zatrudnionych deklarowany sposób utworzenia ZMP i jego częstotliwość stosowania w przyszłości w przedsiębiorstwie	154
14. <i>Outsourcing</i> w zakresie pracowników związanych z ZMP w badanej grupie przedsiębiorstw wg ich wielkości i częstotliwości stosowania	155
15. Wdrożenie certyfikatów środowiskowych w badanej grupie przedsiębiorstw tworzących ZMP	157
16. Percepcja w zakresie sposobów pozyskiwania kandydatów do pracy na ZMP	159
17. Techniki rekrutacji pracowników na ZMP	160
18. Techniki rekrutacji, w oparciu o które respondenci znaleźli zatrudnienie na ZMP	163
19. Trudności przedsiębiorstw z pozyskaniem kandydatów na ZMP	164
20. Plany przedsiębiorstw w zakresie tworzenia ZMP	166
21. Status pracowników przed podjęciem zatrudnienia na ZMP wg płci	168
22. Drogi rozwoju zielonych kompetencji w przedsiębiorstwach tworzących ZMP	172

23. Pożądane przez pracodawców zielone kompetencje w przedsiębiorstwach tworzących ZMP	173
24. Ocena postaw i zachowań pracowników w przedsiębiorstwach tworzących ZMP wg ich wielkości	175
25. Zbiórka w przebadanych przedsiębiorstwach surowców wtórnych lub odpadów	188
26. Segregacja odpadów w przedsiębiorstwach wg ich wielkości	190

## Spis schematów

1. Agenda 21 – Program ONZ z 1992 r. i jej części (sfery rozwoju zrównoważonego)	25
2. Koncepcja ładu zintegrowanego i jego składników	29
3. Układ dokumentów strategicznych obowiązujący w Polsce do 2017 r.	36
4. Zasady zielonej gospodarki wg Green Economy Coalition	43
5. Ład społeczny i jego główne składniki	44
6. Podstawowe cele zielonej gospodarki wg ich wymiarów	46
7. Od brązowej do zielonej gospodarki – kierunek zachodzących zmian	48
8. Zadania związane z zielonymi miejscami pracy	76
9. Kategoryzacja zielonych miejsc pracy w oparciu o długość czasu pracy poświęcanego zadaniom związanym ze zrównoważonym rozwojem	77
10. Kategoryzacja jakościowa zielonych miejsc pracy	78
11. Zmiany jakościowe i ilościowe na lokalnym rynku pracy wynikające z decyzji przedsiębiorców w zakresie rozwoju działalności gospodarczej	80
12. Odgórne i oddolne działania kształtujące lokalny rynek pracy w zielonej gospodarce	88
13. Kierunki polityki zatrudnienia związane z ochroną środowiska	89
14. Kierunki polityki ekologicznej wpływającej na wzrost liczby zielonych miejsc pracy	91
15. Główne sposoby oddziaływania interesariuszy lokalnych i regionalnych na przedsiębiorstwo w zakresie problematyki zrównoważonego rozwoju	93
16. Formy wsparcia udzielane przedsiębiorcom ze strony wybranych regionalnych instytucji publicznych	127
17. Bariery rozwoju zielonej gospodarki w woj. łódzkim występujące we współpracy Urzędu Marszałkowskiego w Łodzi i WFOŚiGW w Łodzi z różnymi podmiotami w regionie	129
18. Formy wsparcia działalności gospodarczej udzielane przedsiębiorcom ze strony jednostek samorządu terytorialnego w powiecie tomaszowskim w świetle badań własnych	132
19. Bariery rozwoju zielonej gospodarki w powiecie tomaszowskim w świetle badań własnych	134
20. Formy wsparcia oferowane przedsiębiorcom przez WUP w Łodzi i PUP w Tomaszowie Maz.	136

---

21. Działania ukierunkowane na kształtowanie zielonych kompetencji inicjowane przez wybrane placówki edukacyjne w powiecie tomaszowskim (do roku szkolnego/akademickiego 2017/2018)	139
22. Wpływ instytucji publicznych szczebla regionalnego na kreowanie warunków rozwoju zielonej gospodarki w regionie	141
23. Zmiany w funkcjonowaniu WFOŚiGW i ich prognozowany wpływ na kreowanie warunków dla rozwoju zielonej gospodarki w regionie	142

## Spis kartogramów

1. Udział państw członkowskich w tworzeniu zielonych miejsc pracy w sektorze odnawialnych źródeł energii w UE w 2016 r.	101
2. Porównanie sytuacji województw w zakresie zrównoważonego rozwoju w roku 2015 wg metody wzorca rozwoju Z. Hellwiga i metody rang	106
3. Porównanie sytuacji województw w zakresie ładu społecznego w roku 2015 wg metody wzorca rozwoju Z. Hellwiga i metody rang	107
4. Porównanie sytuacji województw w zakresie ładu gospodarczego w roku 2015 wg metody wzorca rozwoju Z. Hellwiga i metody rang	108
5. Porównanie sytuacji województw w zakresie ładu środowiskowego w roku 2015 wg metody wzorca rozwoju Z. Hellwiga i metody rang	109
6. Porównanie sytuacji województw w zakresie ładu instytucjonalno-politycznego w roku 2015 wg metody wzorca rozwoju Z. Hellwiga i metody rang	110
7. Porównanie województw w zakresie sytuacji na rynku pracy w roku 2015 wg metody wzorca rozwoju Z. Hellwiga i metody rang	113
8. Porównanie powiatów w zakresie sytuacji na rynku pracy w roku 2015 wg metody wzorca rozwoju Z. Hellwiga i metody rang	114
9. Porównanie powiatów z woj. łódzkiego na tle wszystkich lokalnych rynków pracy w kraju w zakresie sytuacji na rynku pracy w roku 2015 wg metody wzorca rozwoju Z. Hellwiga i metody rang	115
10. Porównanie powiatów w woj. łódzkim w zakresie sytuacji na rynku pracy w roku 2015 wg metody wzorca rozwoju Z. Hellwiga i metody rang	116
11. Zróżnicowanie udziału osób pracujących w obszarze zielonej gospodarki w poszczególnych województwach Polski w 2015 r.	119

## Spis wykresów

1. Stopień „zazielenienia” ZMP w badanych przedsiębiorstwach	170
2. Zatrudnieni na ZMP w przedsiębiorstwach, w których poddaje się ocenie postawy ukierunkowane na ochronę środowiska na tle ogółu zidentyfikowanych osób zatrudnionych na ZMP	176
3. Znajomość wśród pracowników zatrudnionych na ZMP podlegania systemowi oceny, w którym uwzględniane są efekty środowiskowe	177
4. Subiektywna ocena pracy na ZMP i jej wpływu na środowisko	179



---

5. Znajomość wśród pracowników zatrudnionych na ZMP możliwości otrzymania premii za efekty środowiskowe	181
6. Znajomość wśród pracowników zatrudnionych na ZMP możliwości otrzymania nagrody za efekty środowiskowe	183
7. Znajomość wśród pracowników zatrudnionych na ZMP systemu kar za brak przestrzegania przyjętych w przedsiębiorstwie działań ukierunkowanych na ochronę środowiska	184
8. Znajomość wśród pracowników zatrudnionych na ZMP możliwości zaangażowania się w zbiórki surowców wtórnych lub odpadów w badanych przedsiębiorstwach	189
9. Kategoryzacja jakościowa zidentyfikowanych w badaniu ZMP	191

## Spis załączników

1. Zasady zielonej gospodarki	225
2. Wybrane strategie horyzontalne, środowiskowe i sektorowe UE ukierunkowane na wspieranie zrównoważonego rozwoju i zielonej gospodarki	227
3. Zielone zawody wynikające z klasyfikacji zawodów i specjalności wg podziału na grupy	228
4. Porównanie sytuacji powiatu tomaszowskiego z sytuacją w woj. łódzkim i w Polsce pod względem zielonych zawodów w 2017 r.	232
5. Tabele do rozdziału 8 i 9	238

## Spis aneksów

1. Opis programów działań w ochronie środowiska w EWG i UE w latach 1973–2020.	247
2. Ocena sytuacji regionalnej i lokalnej w kontekście problematyki zrównoważonego rozwoju	248

## Załącznik 1. Zasady zielonej gospodarki

Lp.	Zasada	Objaśnienie – zielona gospodarka...
1	2	3
1.	zasada zrównoważenia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• to narzędzie do zapewnienia zrównoważonego rozwoju, a nie jego zamiennik,</li> <li>• jest zależna od „zdrowego” środowiska i stara się tworzyć dobrobyt dla wszystkich,</li> <li>• dotyczy wszystkich trzech wymiarów (ładów: środowiskowego, społecznego, ekonomicznego).</li> </ul>
2.	zasada sprawiedliwości	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zapewnia równość pomiędzy krajami i wewnątrz nich oraz między pokoleniami,</li> <li>• szanuje prawa człowieka oraz różnorodność kulturową,</li> <li>• promuje równość płci i uznaje wiedzę, umiejętności, doświadczenie i wkład każdej osoby,</li> <li>• przestrzega prawa rdzennej ludności do ziem, terytoriów i zasobów.</li> </ul>
3.	zasada godności	<ul style="list-style-type: none"> <li>• likwiduje ubóstwo,</li> <li>• zapewnia wysoki poziom rozwoju społecznego we wszystkich krajach,</li> <li>• zapewnia bezpieczeństwo żywności oraz powszechny dostęp do podstawowej opieki zdrowotnej, edukacji, kanalizacji, wody, energii i innych podstawowych usług,</li> <li>• wspiera prawo do rozwoju, jeżeli jest dostarczone w sposób zrównoważony,</li> <li>• promuje usamodzielnianie się i edukację kobiet,</li> <li>• docenia wkład nieodpłatnej pracy,</li> <li>• przekształca tradycyjne miejsca pracy w oparciu o budowanie odpowiednich umiejętności i możliwości oraz poszanowanie praw pracowniczych w nowe, przyzwoite zielone miejsca pracy i kariery.</li> </ul>
4.	zasada zdrowej planety	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nie narusza, zakłóca lub przekracza granic ekologicznych, jednocześnie zobowiązuje się do działania w ich granicach, w tym do zmniejszania zanieczyszczenia, ochrony ekosystemów, integralności bioróżnorodności oraz zasobów naturalnych, w tym powietrza, wody i gleby,</li> <li>• uznaje swoją ścisłą zależność od produktywności ekosystemów i różnorodności biologicznej,</li> <li>• dba o integralność środowiska,</li> <li>• zapewnia optymalne wykorzystanie zasobów naturalnych i ich odpowiednią alokację,</li> <li>• opiera się na zasadzie ostrożności,</li> <li>• szanuje różnorodność biologiczną,</li> <li>• dokonuje oceny potencjalnego wpływu nowych technologii i innowacji, zanim zostaną one dopuszczone,</li> <li>• ocenia oddziaływania na środowisko polityki gospodarczej i stara się znaleźć w najmniejszym stopniu, najbardziej pozytywne korzyści dla środowiska i ludzi,</li> <li>• zapewnia skuteczne i mądre wykorzystanie zasobów naturalnych, w tym wody, gazu ziemnego, ropy naftowej i surowców mineralnych, bez narażania przyszłych pokoleń perspektywy,</li> <li>• promuje przywrócenie równowagi między stosunków ekologicznych i społecznych.</li> </ul>

1	2	3
5.	zasada in- kluzyjności	<ul style="list-style-type: none"> <li>• szanuje wartości kulturowe, jest tolerancyjna wobec poglądów religijnych i stylów życia, a także jest wrażliwa na kwestie etyczne,</li> <li>• buduje świadomość społeczną, rozwija edukację i umiejętności,</li> <li>• wspiera i rozwija zarządzanie od poziomu lokalnego do globalnego,</li> <li>• pozwala obywatelom na pełne i aktywne skuteczne uczestnictwo na wszystkich poziomach oraz promuje je,</li> <li>• jest przejrzysta, otwarta i partycypacyjna, daje równe szanse, opowiada się za równym prawem dla młodych, starców, kobiet i mężczyzn, biednych i niskow kwalifikowanych pracowników, ludności tubylczej mniejszości etnicznych i społeczności lokalnych.</li> </ul>
6.	zasada dobrego za- rządzenia i odpowie- dzialności	<ul style="list-style-type: none"> <li>• promuje współpracę międzynarodową i definiuje odpowiedzialność międzynarodową,</li> <li>• zobowiązuje się do przestrzegania międzynarodowych standardów w zakresie ochrony praw człowieka i porozumień dotyczących ochrony środowiska,</li> <li>• promuje przejrzystość,</li> <li>• promuje globalną spójność podejmowanych polityk i uczciwą współpracę międzynarodową,</li> <li>• promuje w zakresie współpracy wspólne, ale zróżnicowane obowiązki</li> <li>• wspiera działania mające na celu transparentność</li> </ul>
7.	zasada od- porności	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wykorzystuje lokalną wiedzę i doświadczenie,</li> <li>• promuje różne modele zielonej gospodarki odpowiednie dla różnych kontekstów kulturowych, społecznych i środowiskowych,</li> <li>• promuje podejście systemowe, uznając współzależności i zintegrowany charakter tych systemów, wspartych o wartości kulturowe i etyczne,</li> <li>• budowana jest w oparciu o lokalne właściwości (umiejętności i możliwości) i w tym kontekście dalej rozwijana,</li> </ul>
8.	zasada efektyw- ności	<ul style="list-style-type: none"> <li>• realizuje zasadę „zanieczyszczający płaci”,</li> <li>• wspiera zarządzanie cyklem życia produktu/usługi i dąży do osiągnięcia stanu zerowej emisji i minimalizacji odpadów,</li> <li>• kładzie nacisk na wzrost wydajności zasobów i ich optymalnego wykorzystania w cyklu produkcji np. wody,</li> <li>• nadaje priorytet odnawialnym źródłom energii i zasobom odnawialnym</li> <li>• dąży do oddzielenia produkcji i konsumpcji od negatywnego wpływu na środowisko i życie społeczne,</li> <li>• promuje innowacje społeczne, ekonomiczne i środowiskowe,</li> <li>• wspiera własność intelektualną w ramach globalnych ram prawnych,</li> <li>• zapewnia zrównoważony styl życia.</li> </ul>
9.	zasada generacji	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zapewnia sprawiedliwość międzypokoleniową,</li> <li>• promuje ochronę zasobów i jakości życia w długim okresie,</li> <li>• wpływa na sektor finansów i reguluje go tak, aby inwestować w zieloną, sprawiedliwą i sprzyjającą włączeniu społecznemu gospodarkę oraz zapewniać stabilny globalny system monetarny,</li> <li>• promuje długoterminową, zamiast krótkoterminowej, perspektywę podejmowania decyzji, które muszą być oparte na naukowych faktach,</li> <li>• promuje sprawiedliwą edukację na wszystkich poziomach i kształcenie zrównoważone dla dzieci.</li> </ul>

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Green Economy Coalition, 2012: 54–57.

## Załącznik 2. Wybrane strategie horyzontalne, środowiskowe i sektorowe UE ukierunkowane na wspieranie zrównoważonego rozwoju i zielonej gospodarki

Strategia	Dyrekcja Generalna (DG) odpowiedzialna za strategię
1	2
Strategie horyzontalne	
Zrównoważona Europa dla lepszego świata: strategia zrównoważonego rozwoju Unii Europejskiej	Sekretariat Generalny
EUROPA 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu	Sekretariat Generalny
Strategie środowiskowe	
Plan działania prowadzący do przejścia na konkurencyjną gospodarkę niskoemisyjną do 2050 r.	DG Działania w Dziedzinie Klimatu
Europa efektywnie korzystająca z zasobów – inicjatywa przewodnia strategii „Europa 2020”	DG Środowisko
Nasze ubezpieczenie na życie i nasz kapitał naturalny – unijna strategia ochrony różnorodności biologicznej na okres do 2020 r.	DG Środowisko
Program „Czyste powietrze dla Europy”	DG Środowisko
Strategie sektorowe	
Plan działania w zakresie energii do roku 2050	DG Energia
Plan na rzecz efektywności energetycznej z 2011 r.	DG Energia
Projekt przewodni strategii Europa 2020 Unia innowacji	DG Badania Naukowe i Innowacje
Biała Księga. Plan utworzenia jednolitego europejskiego obszaru transportu – dążenie do osiągnięcia konkurencyjnego i zasobooszczędnego systemu transportu	DG Mobilność i Transport
Stawianie czoła wyzwaniom związanym z rynkami towarowymi i surowcami	DG Rynek Wewnętrzny, Przemysł, Przedsiębiorczość i MŚP
Zintegrowana polityka przemysłowa w erze globalizacji. Konkurencyjność i zrównoważony rozwój na pierwszym planie	DG Rynek Wewnętrzny, Przemysł, Przedsiębiorczość i MŚP
Komunikat Komisji dotyczący planu działania na rzecz zrównoważonej konsumpcji i produkcji oraz zrównoważonej polityki przemysłowej	DG Środowisko/ DG Rynek Wewnętrzny, Przemysł, Przedsiębiorczość i MŚP
Handel, wzrost i polityka światowa. Polityka handlowa jako kluczowy element strategii Europa 2020	DG Handel

1	2
Ogólny unijny program działań w zakresie środowiska do 2020 r. „Dobra jakość życia z uwzględnieniem ograniczeń naszej planety”	DG Środowisko
Innowacja na rzecz zrównoważonej przyszłości – Plan działania w zakresie ekoinnowacji (Eco-AP)	DG Rynek Wewnętrzny, Przemysł, Przedsiębiorczość i MŚP / DG Badania Naukowe i Innowacje

Źródło: opracowanie własne na podstawie: SRU, 2012: 8; COM(2001) 264 final z 15.05.2001; COM(2010) 2020 final z 3.03.2010; COM(2011) 112 final z 8.03.2011; COM(2011) 21 final z 26.01.2011; COM(2011) 244 final z 3.05.2011; COM(2013) 918 final z 18.12.2013; COM(2011) 885 final z 15.12.2011; COM(2011) 109 final z 8.03.2011; COM(2010) 546 final z 6.10.2010; COM(2011) 144 final z 28.03.2011; COM(2011) 25 final z 2.02.2011; COM(2010) 614 final z 28.10.2010; COM(2008) 397 final z 16.07.2008; COM(2010) 612 final z 9.11.2010; Dz.U. L 354 z 28.12.2013; COM(2011) 899 final z 15.12.2011.

### Załącznik 3. Zielone zawody wynikające z klasyfikacji zawodów i specjalności wg podziału na grupy

Zielone zawody związane z zidentyfikowanymi sektorami zielonej gospodarki wg:	
grupa I*	grupa II*
chirurg pielęgniarz drzew	agrochemik
doradca rolniczy	audytor energetyczny
elektroenergetyk elektrowni ciepłych	audytor środowiskowy
elektroenergetyk elektrowni wodnych	biochemik
gleboznawca	biofizyk
hodowca bydła	bioinżynier
hodowca drobiu	biolog
hodowca koni	biotechnolog
hodowca owiec	diagnosta laboratoryjny
hodowca ptaków	dyrektor departamentu
hodowca ryb	dyrektor do spraw badawczo-rozwojowych
hodowca trzody chlewnej	dyrektor do spraw energetyki
inżynier inżynierii środowiska – gazowe urządzenia, instalacje i sieci energetyczne	dyrektor do spraw wdrożeń i rozwoju technologii
inżynier inżynierii środowiska – gospodarka wodna i hydrologia	dyrektor logistyki

inżynier inżynierii środowiska – instalacje sanitarne	dyrektor produkcji
inżynier inżynierii środowiska – melioracje	dyrektor rozwoju biznesu
inżynier inżynierii środowiska – oczyszczanie miast i gospodarka odpadami	dyrektor techniczny
inżynier inżynierii środowiska – systemy wodociągowe i kanalizacyjne	edukator ekologiczny
inżynier leśnictwa	ekolog
inżynier mechanizacji rolnictwa	genetyk
inżynier ogrodnictwa	geofizyk
inżynier rolnictwa	geograf
inżynier rybactwa	geolog
juhas	hydrolog
kierownik budowy	inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy
kierownik firmy sprzątającej	inspektor ochrony radiologicznej
kierownik gospodarstwa hodowli drobiu	inspektor ochrony środowiska
kierownik gospodarstwa produkcji roślinnej i zwierzęcej	inżynier energetyki
kierownik gospodarstwa produkcji zwierzęcej	inżynier gospodarki przestrzennej
kierownik gospodarstwa sadowniczego	inżynier mechanik – maszyny i urządzenia energetyczne
kierownik małego przedsiębiorstwa budowlanego	inżynier technologii żywności
kierownik produkcji w przedsiębiorstwie hodowlanym	inżynier urządzeń i systemów energetyki odnawialnej
kierownik produkcji w przedsiębiorstwie rolnym	kierownik do spraw kontroli jakości
kierownik produkcji w zakładach akwakultury	kierownik do spraw rozwoju produktu
kierownik przedsiębiorstwa spedycyjnego	kierownik do spraw strategii i planowania
kierownik przedsiębiorstwa transportowego	kierownik działu badawczo-rozwojowego
kierownik przedsiębiorstwa usługowego związanego z leśnictwem	kierownik działu logistyki
kierownik przedsiębiorstwa w rybołówstwie	kierownik działu transportu
kierownik w gospodarce leśnej	kierownik działu zakupów
klasyfikator gruntów	kierownik pensjonatu
operator aparatury utylizacji odpadów toksycznych	kierownik przedsiębiorstwa świadczącego usługi osobiste i porządkowe
operator spalarni odpadów komunalnych	laborant biochemiczny
operator urządzeń klimatyzacyjnych i odpylających	laborant chemiczny

grupa I*	grupa II*
operator urządzeń oczyszczania ścieków	laborant mikrobiologiczny
operator urządzeń uzdatniania i demineralizacji wody	laborant nasiennictwa
pomocniczy robotnik leśny	laborant w hodowli roślin
pomocniczy robotnik w gospodarstwie rybackim	ładowacz nieczystości płynnych
pomocniczy robotnik w hodowli zwierząt	ładowacz nieczystości stałych
pomocniczy robotnik w łowiectwie	mikrobiolog
pozostali hodowcy zwierząt gdzie indziej niesklasyfikowani	monter sieci wodnych i kanalizacyjnych
pozostali inżynierowie inżynierii środowiska	monter urządzeń energetyki odnawialnej
pozostali kierownicy do spraw budownictwa	naczelnik/kierownik wydziału
pozostali kierownicy produkcji w rolnictwie i leśnictwie	operator urządzeń utylizacji surowców zwierzęcych
pozostali kierownicy produkcji w zakładach akwakultury i rybołówstwie	opiekun dzikich zwierząt
pozostali operatorzy urządzeń do spalania odpadów, uzdatniania wody i pokrewni	planista produkcyjny
pozostali robotnicy leśni i pokrewni	pozostali biolodzy i pokrewni
pozostali rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej	pozostali chemicy
pozostali rolnicy upraw mieszanych	pozostali diagności laboratoryjni specjaliści
pozostali rolnicy upraw polowych	pozostali kierownicy do spraw badań i rozwoju
pozostali sadownicy	pozostali ładowacze nieczystości
pozostali specjaliści w zakresie rolnictwa, leśnictwa i pokrewni	pozostali sortowacze odpadów
pozostali technicy rolnictwa i pokrewni	pozostali specjaliści do spraw higieny, bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska
producent i zbieracz ziół	pozostali specjaliści do spraw ochrony środowiska
producent żywności ekologicznej	pozostali specjaliści nauk o Ziemi
pszczelarz	pozostali technicy nauk biologicznych
robotnik leśny	pozostali technicy nauk chemicznych, fizycznych i pokrewni
rolnik	pozostały średni personel ochrony środowiska, medycyny pracy i bhp
rolnik chmielarz	pracownik biura podróży
rolnik łąkarz	pracownik zbiórki odpadów

rolnik producent kwalifikowanych nasion rolniczych	probierz
rolnik upraw mieszanych	robotnik oczyszczania miasta
rolnik upraw polowych	rzeczoznawca rolniczy
rybak śródlądowy	sortowacz odpadów komunalnych
sadownik	sortowacz surowców wtórnych
strażnik leśny	specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy
strażnik łowiecki	specjalista ochrony środowiska
strażnik rybaki	strażnik leśny
technik hodowca zwierząt	strażnik ochrony przyrody/środowiska
technik inżynierii środowiska i melioracji	technicy nauk chemicznych, fizycznych i pokrewni
technik mechanizacji rolnictwa	technik analityk
technik ogrodnik	technik analizy i monitoringu środowiska
technik pszczelarz	technik bezpieczeństwa i higieny pracy
technik rolnik	technik dozymetrysta
technik rybactwa śródlądowego	technik geodeta
X	technik geofizyk
	technik geolog
	technik gospodarki odpadami
	technik leśnik
	technik ochrony środowiska
	technik pojazdów samochodowych
	technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej
	zarządca energią
	zawodowy działacz organizacji pozarządowej

- \*grupa:
- I zawody związane są ze zidentyfikowanymi zielonymi sektorami gospodarki i tylko w obrębie nich są wykonywane,
- II zawody związane są ze zidentyfikowanymi zielonymi sektorami gospodarki, ale mogą być wykonywane również w innych sektorach gospodarki,
- zawody powstałe w związku z upowszechnianiem się idei zrównoważonego rozwoju.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Rogalińska, Rogaliński, 2012: 21–23.



#### Załącznik 4. Porównanie sytuacji powiatu tomaszowskiego z sytuacją w woj. łódzkim i w Polsce pod względem zielonych zawodów w 2017 r.

Zielone zawody związane ze zidentyfikowanymi sektorami zielonej gospodarki	Poziom agregacji		
	Polska	woj. łódzkie	powiat tomaszowski
1	2	3	4
agrochemik	BD	BD	BD
audytor energetyczny	-	BD	BD
audytor środowiskowy	deficyt	-	BD
biochemik	-	-	-
biofizyk	-	-	BD
bioinżynier	-	-	BD
biolog	-	-	-
biotechnolog	-	-	-
chirurg pielęgniarz drzew	-	BD	BD
diagnosta laboratoryjny	-	-	BD
doradca rolniczy	nadwyżka	-	BD
dyrektor departamentu	-	-	BD
dyrektor do spraw badawczo-rozwojowych	-	-	BD
dyrektor do spraw energetyki	-	-	-
dyrektor do spraw wdrożeń i rozwoju technologii	deficyt	-	BD
dyrektor logistyki	-	-	BD
dyrektor produkcji	-	-	BD
dyrektor rozwoju biznesu	deficyt	deficyt	BD
dyrektor techniczny	-	-	BD
edukator ekologiczny	-	BD	BD
ekolog	-	-	BD
elektroenergetyk elektrowni ciepłych	-	-	BD
elektroenergetyk elektrowni wodnych	-	BD	BD
genetyk	-	-	BD
geofizyk	-	-	BD
geograf	-	-	-
geolog	-	-	BD

gleboznawca	max nad- wyżka	-	BD
hodowca bydła	-	-	BD
hodowca drobiu	-	-	BD
hodowca koni	-	-	BD
hodowca owiec	-	BD	BD
hodowca ptaków	BD	BD	BD
hodowca ryb	-	-	BD
hodowca trzody chlewnej	-	-	BD
hydrolog	-	-	BD
inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy	-	-	BD
inspektor ochrony radiologicznej	BD	BD	BD
inspektor ochrony środowiska	-	-	BD
inżynier energetyki	-	-	-
inżynier gospodarki przestrzennej	-	-	-
inżynier inżynierii środowiska – gazowe urządzenia, instalacje i sieci energetyczne	równowaga	-	BD
inżynier inżynierii środowiska – gospodarka wodna i hydrologia	-	-	-
inżynier inżynierii środowiska – instalacje sanitarne	-	-	-
inżynier inżynierii środowiska – melioracje	-	-	BD
inżynier inżynierii środowiska – oczyszczanie miast i gospodarka odpadami	-	-	BD
inżynier inżynierii środowiska – systemy wodociągowe i kanalizacyjne	-	-	-
inżynier leśnictwa	-	-	-
inżynier mechanik – maszyny i urządzenia energetyczne	nadwyżka	-	-
inżynier mechanizacji rolnictwa	-	-	BD
inżynier ogrodnictwa	-	-	max nadwyżka
inżynier rolnictwa	-	-	BD
inżynier rybactwa	-	-	BD
inżynier technologii żywności	-	-	-
inżynier urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	-	-	BD
juhas	max deficyt	BD	BD

1	2	3	4
kierownik budowy	deficyt	-	deficyt
kierownik do spraw kontroli jakości	deficyt	-	BD
kierownik do spraw rozwoju produktu	deficyt	-	-
kierownik do spraw strategii i planowania	-	-	-
kierownik działu badawczo-rozwojowego	-	-	BD
kierownik działu logistyki	deficyt	-	BD
kierownik działu transportu	-	-	-
kierownik działu zakupów	-	deficyt	BD
kierownik firmy sprzątającej	równowaga	-	-
kierownik gospodarstwa hodowli drobiu	-	BD	BD
kierownik gospodarstwa produkcji roślinnej i zwierzęcej	-	BD	BD
kierownik gospodarstwa produkcji zwierzęcej	-	BD	BD
kierownik gospodarstwa sadowniczego	max deficyt	max deficyt	BD
kierownik małego przedsiębiorstwa budowlanego	-	-	-
kierownik pensjonatu	nadwyżka	BD	BD
kierownik produkcji w przedsiębiorstwie hodowlanym	równowaga	BD	BD
kierownik produkcji w przedsiębiorstwie rolnym	-	-	BD
kierownik produkcji w zakładach akwakultury	BD	BD	BD
kierownik przedsiębiorstwa spedycyjnego	-	-	BD
kierownik przedsiębiorstwa świadczącego usługi osobiste i porządkowe	-	-	-
kierownik przedsiębiorstwa transportowego	-	-	-
kierownik przedsiębiorstwa usługowego związanego z leśnictwem	-	-	BD
kierownik przedsiębiorstwa w rybołówstwie	nadwyżka	BD	BD
kierownik w gospodarce leśnej	-	BD	BD
klasyfikator gruntów	BD	BD	BD
laborant biochemiczny	równowaga	deficyt	BD
laborant chemiczny	-	-	nadwyżka
laborant mikrobiologiczny	-	deficyt	-
laborant nasiennictwa	-	-	-
laborant w hodowli roślin	-	-	BD
ładowacz nieczystości płynnych	-	-	BD

ładowacz nieczystości stałych	-	-	-
mikrobiolog	-	-	BD
monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	-	-	-
monter urządzeń energetyki odnawialnej	deficyt	-	-
naczelnik/kierownik wydziału	równowaga	-	-
operator aparatury utylizacji odpadów toksycznych	-	-	BD
operator spalarni odpadów komunalnych	-	BD	BD
operator urządzeń klimatyzacyjnych i odpylających	deficyt	-	-
operator urządzeń oczyszczania ścieków	-	-	-
operator urządzeń utylizacji surowców zwierzęcych	nadwyżka	nadwyżka	BD
operator urządzeń uzdatniania i demineralizacji wody	-	-	max nadwyżka
opiekun dzikich zwierząt	-	-	-
planista produkcyjny	-	-	max deficyt
pomocniczy robotnik leśny	-	-	-
pomocniczy robotnik w gospodarstwie rybackim	nadwyżka	BD	BD
pomocniczy robotnik w hodowli zwierząt	-	równowaga	BD
pomocniczy robotnik w łowiectwie	-	BD	BD
pozostali biolodzy i pokrewni	-	-	BD
pozostali chemicy	-	-	BD
pozostali diagności laboratoryjni specjaliści	-	-	BD
pozostali hodowcy zwierząt gdzie indziej niesklasyfikowani	-	-	-
pozostali inżynierowie inżynierii środowiska	-	-	-
pozostali kierownicy do spraw badań i rozwoju	-	-	BD
pozostali kierownicy do spraw budownictwa	deficyt	deficyt	BD
pozostali kierownicy produkcji w rolnictwie i leśnictwie	-	BD	BD
pozostali kierownicy produkcji w zakładach akwakultury i rybołówstwie	BD	BD	BD
pozostali ładowacze nieczystości	-	BD	BD
pozostali operatorzy urządzeń do spalania odpadów, uzdatniania wody i pokrewni	-	-	BD
pozostali robotnicy leśni i pokrewni	nadwyżka	-	BD

1	2	3	4
pozostali rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej	-	-	BD
pozostali rolnicy upraw mieszanych	-	BD	BD
pozostali rolnicy upraw polowych	-	-	-
pozostali sadownicy	-	-	BD
pozostali sortowacze odpadów	deficyt	-	BD
pozostali specjaliści do spraw higieny, bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska	-	-	BD
pozostali specjaliści do spraw ochrony środowiska	-	-	BD
pozostali specjaliści nauk o Ziemi	-	-	BD
pozostali specjaliści w zakresie rolnictwa, leśnictwa i pokrewni	-	-	-
pozostali technicy nauk biologicznych	-	max deficyt	BD
pozostali technicy nauk chemicznych, fizycznych i pokrewni	-	-	BD
pozostali technicy rolnictwa i pokrewni	-	-	BD
pozostały średni personel ochrony środowiska, medycyny pracy i bhp	-	-	-
pracownik biura podróży	nadwyżka	-	BD
pracownik zbiórki odpadów	-	-	BD
probierz	max deficyt	BD	BD
producent i zbieracz ziół	-	BD	BD
producent żywności ekologicznej	-	BD	BD
pszczelarz	-	BD	BD
robotnik leśny	nadwyżka	-	nadwyżka
robotnik oczyszczania miasta	-	-	BD
rolnik	-	nadwyżka	max nadwyżka
rolnik chmielarz	max nadwyżka	-	BD
rolnik łąkarz	max nadwyżka	-	BD
rolnik producent kwalifikowanych nasion rolniczych	-	-	BD
rolnik upraw mieszanych	-	-	-
rolnik upraw polowych	-	-	-
rybak śródlądowy	nadwyżka	BD	BD
rzeczoznawca rolniczy	-	BD	BD

sadownik	-	równowaga	BD
sortowacz odpadów komunalnych	-	-	BD
sortowacz surowców wtórnych	-	-	deficyt
specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	-	-	-
specjalista ochrony środowiska	-	-	-
strażnik leśny	nadwyżka	-	BD
strażnik łowiecki	-	BD	BD
strażnik ochrony przyrody/środowiska	-	-	-
strażnik rybacki	-	-	BD
technik analityk	-	-	-
technik analizy i monitoringu środowiska	-	BD	BD
technik bezpieczeństwa i higieny pracy	-	-	-
technik dozymetrysta	-	BD	BD
technik geodeta	-	-	-
technik geofizyk	-	BD	BD
technik geolog	nadwyżka	-	BD
technik gospodarki odpadami	równowaga	BD	BD
technik hodowca zwierząt	-	-	BD
technik inżynierii środowiska i melioracji	-	-	BD
technik leśnik	-	-	-
technik mechanizacji rolnictwa	-	-	-
technik ochrony środowiska	-	-	-
technik ogrodnik	-	-	max nadwyżka
technik pojazdów samochodowych	-	-	-
technik pszczelarz	-	BD	BD
technik rolnik	-	-	-
technik rybactwa śródlądowego	-	-	BD
technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	-	-	-
zarządca energią	-	BD	BD
zawodowy działacz organizacji pozarządowej	max deficyt	BD	BD

## Legenda:

max nadwyżka	zawody maksymalnie nadwyżkowe
nadwyżka	zawody nadwyżkowe
równowaga	zawody zrównoważone
deficyt	zawody deficytowe

max deficyt	zawody maksymalnie deficytowe
-	zawody, w których zakresie zgłoszono miejsce pracy lub zarejestrowano osoby bezrobotne
BD	zawody, w których zakresie nie zgłoszono żadnej oferty pracy, ani też nie było żadnej osoby zarejestrowanej jako bezrobotnej

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [https://www.pup.wolomin.pl/urzed\\_pracy/Monitoring.html](https://www.pup.wolomin.pl/urzed_pracy/Monitoring.html) [dostęp: 7.07.2018]; Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, 2017: 10.

## Załącznik 5. Tabele do rozdziału 8 i 9

Tabela Z.5.1. Struktura doboru przedsiębiorstw do badań właściwych wg wielkości oraz przyczyny nie wzięcia udziału w badaniu

Przedsiębiorstwa							
ze względu na wielkość	wytypowane do badań	nie uwzględnione w analizach					z których dane przeanalizowano
		nieprzebadane ze względu na		przebadane, ale wyniki pozytywne zostały odrzucone ze względu na			
		brak odpowiedzi	brak wyrażenia zgody na badanie	brak zgody na badanie wśród pracowników	brak/częściowo wypełniona metryczka	mniej niż 75% wypełnionych odpowiedzi	
mikro	114	21	16	11	6	9	51
małe	14	5	3	1	-	-	5
średnie	5	2	1	-	-	-	2
Razem:	133	28	20	12	6	9	58

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Tabela Z.5.2. Struktura podmiotów gospodarki narodowej (bez gospodarstw indywidualnych) w powiecie tomaszowskim (woj. łódzkie) wg sekcji PKD i wielkości na dzień 31.12.2016 r.

Nazwa sekcji		Podmioty gospodarki narodowej				
		ogółem	według wielkości			
			mikro	małe	średnie	duże
A		267	260	5	2	0
B		19	16	2	1	0
C		1216	1104	90	16	6
D		16	15	0	1	0
E		62	57	4	1	0
F		1079	1039	36	4	0
G		2568	2478	84	6	0
H		606	594	8	4	0
I		237	226	10	1	0
J		156	153	3	0	0
K		228	227	0	1	0
L		260	255	2	3	0
M		585	573	12	0	0
N		227	218	7	1	1
O		88	66	11	11	0
P		356	258	71	27	0
Q		488	468	16	4	0
R		180	176	3	1	0
S		643	638	5	0	0
T		0	0	0	0	0
U		0	0	0	0	0
Ogółem	liczba	9281	8821	369	84	7
	%*	100	95,04	3,98	0,91	0,07

\* jako % należy rozumieć udział podmiotów z danej grupy w całkowitej grupie podmiotów gospodarki narodowej w powiecie tomaszowskim

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy danych REGON GUS dla powiatu tomaszowskiego.



Tabela Z.5.3. Udział pracowników zatrudnianych w przebadanych przedsiębiorstwach na zielonych miejscach pracy wg identyfikowanego obszaru, płci oraz typu umowy nawiązania stosunku pracy

Obszar utworzenia ZMP w przedsiębiorstwie	Liczba osób zatrudnionych w przedsiębiorstwie na ZMP												
	ogółem		w tym kobiet ogółem		ze względu na rodzaj zawartej umowy								
					umowę o pracę						umowę zlecenie		
			ogółem		w tym kobiet			ogółem		w tym kobiet			
	liczba osób	B/A x 100	liczba osób	D/A x 100	liczba osób	F/B x 100	F/D x 100	liczba osób	J/A x 100	liczba osób	L/B x 100	L/J x 100	
A	B	C	D	E	F	G	I	J	K	L	M	N	
zarządzanie środowiskowe	21	6	28,6	21	100,0	6	100,0	28,6	-	-	-	-	-
zarządzanie personelem	22	5	22,7	22	100,0	5	100,0	22,7	-	-	-	-	-
kształcenie i szkolenia	15	9	60,0	15	100,0	9	100,0	60,0	-	-	-	-	-
produkcja dóbr środowiskowych	14	3	21,4	10	71,4	1	33,3	10,0	4	28,6	2	66,7	50,0
usługi na rzecz środowiska	94	31	33,0	88	93,6	28	90,3	31,8	6	6,4	3	9,7	50,0
Ogółem	166	54	32,5	156	94,0	49	90,7	31,4	10	6,0	5	9,3	50,0

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Tabela Z.5.4. Stosowane techniki rekrutacji pracowników na zielone miejsca pracy uważane przez pracodawców jako przynoszące najlepsze rezultaty

Przedsiębiorstwo gdy szuka pracownika na ZMP wykorzystuje		Przedsiębiorstwa tworzące ZMP, w których daną technikę rekrutacji uważa się za jedną z trzech, która przynosi najlepsze rezultaty			
		ogółem [n=43]	wg deklarowanej pozycji		
			I [n=43]	II [n=42]	III [n=39]
polecenie ze strony pracowników już zatrudnionych w firmie	n	35	9	16	10
	%*	81,4	20,9	38,1	25,6
ogłoszenia/informacje w Internecie (np. GoldenLine)	n	24	7	10	7
	%*	55,8	16,3	23,8	17,9
ogłoszenia w mediach (prasa, radio, tv)	n	12	6	3	3
	%*	27,9	14,0	7,1	7,7
pomoc urzędów pracy	n	12	4	4	4
	%*	27,9	9,3	9,5	10,3
polecenie ze strony znajomych	n	11	6	3	2
	%*	25,6	14,0	7,1	5,1
tradycyjna forma ogłoszenia (np. tablica)	n	8	3	2	3
	%*	18,6	7,0	4,8	7,7
współpracę ze szkołami zawodowymi	n	6	4	1	1
	%*	14,0	9,3	2,4	2,6
współpracę z uczelniami wyższymi	n	6	2	2	2
	%*	14,0	4,7	2,3	5,1
rekrutację wewnątrz firmy	n	6	2	1	3
	%*	14,0	4,7	2,4	7,7
targi/giełdy pracy	n	1	-	-	1
	%*	2,3	-	-	2,6
agencje doradztwa personalnego	n	1	-	-	1
	%*	2,3	-	-	2,6
współpracę ze szkołami średnimi (licea, technika)	n	1	-	-	1
	%*	2,3	-	-	2,6

\* użyto jedynie w celach porównawczych

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Tabela Z.5.5. Plany przedsiębiorstw w zakresie tworzenia ZMP

Przedsiębiorstwo planuje zatrudnić w związku z utworzeniem ZMP następującą liczbę pracowników		Przedsiębiorstwa			
		ogółem [n=55]	w tym ze względu na wielkość		
			mikro [n=48]	małe [n=5]	średnie [n=2]
1	n	13	11	1	-
	%*	23,6	22,9	20,0	-
2	n	3	2	-	1
	%*	5,5	4,2	-	50,0
3	n	2	-	2	-
	%*	3,6	-	40,0	-

\* użyto jedynie w celach porównawczych

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Tabela Z.5.6. Zielone kompetencje pożądane przez pracodawców zatrudniających pracowników na ZMP wg wskazania kolejności istotności kompetencji dla funkcjonowania przedsiębiorstwa

Pożądane przez pracodawców zielone kompetencje od pracowników zatrudnionych na ZMP		Przedsiębiorstwa tworzące ZMP			
		które wskazują daną kompetencję jako najważniejszą na miejscu			ogółem [n=46]
		I [n=46]	II [n=46]	III [n=46]	
umiejętność oszczędnego korzystania z surowców (wody, energii)	n	18	4	5	27
	%*	39,1	8,7	10,9	58,7
umiejętność segregacji odpadów	n	7	10	4	21
	%*	15,2	21,7	8,7	45,7
doświadczenie i praktyczne umiejętności w zakresie ochrony środowiska	n	10	5	10	25
	%*	21,7	10,9	21,7	54,3
kreatywne myślenie środowiskowe	n	2	3	1	6
	%*	4,3	6,5	2,2	13,0
dyscyplina (rygorystyczne przestrzeganie wszelkich norm środowiskowych w firmie)	n	2	10	5	17
	%*	4,3	21,7	10,9	37,0
etyczne postępowanie w zakresie środowiskowym	n	4	6	8	18
	%*	8,7	13,0	17,4	39,1

samodzielność w podejmowaniu decyzji w przypadku sytuacji kryzysowych	n	-	3	6	9
	%*	-	6,5	13,0	19,6
przedsiębiorczość (racjonalne i efektywne koordynowanie zasobów gospodarczych firmy)	n	-	2	4	6
	%*	-	4,3	8,7	13,0

\* użyto jedynie w celach porównawczych

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Tabela Z.5.7. Struktura podmiotów gospodarki narodowej (bez gospodarstw indywidualnych) w powiecie tomaszowskim (woj. łódzkie) wg sekcji i działów PKD ukierunkowanych na zieloną gospodarkę oraz wielkości na dzień 31.12.2016 r.

Nazwa sekcji	Nr działu	Liczba podmiotów gospodarki narodowej				w sekcji
		w dziale	ze względu na wielkość* (liczba zatrudnionych pracowników)			
			mikro	małe	średnie	
1	2	3	4	5	6	7
A	01	218	213	4	1	267
	02	45	43	1	1	
	03	4	4	-	-	
C	33	76	75	1	-	76
D	35	16	15	-	1	16
E	36	9	8	1	-	62
	37	26	23	2	1	
	38	24	23	1	-	
	39	3	3	-	-	
F	41	261	238	19	4	1079
	42	86	83	3	-	
	43	732	718	14	-	
H	49	550	538	8	4	606
	50	-	-	-	-	
	51	-	-	-	-	
	52	38	38	-	-	
	53	18	18	-	-	

I	55	31	27	3	1	31
l	2	3	4	5	6	7
M	70	61	59	2	-	336
	71	162	156	6	-	
	72	4	4	-	-	
	74	109	108	1	-	
N	79	16	16	-	-	104
	81	88	85	3	-	
P	85	356	258	71	27	356
S	95	85	84	1	-	85
Razem		3018	2837	141	40	3018

\*w tabeli pominięto kategorię dużych przedsiębiorstw ze względu na ich brak w badanych działach i sekcjach związanych z zieloną gospodarką w powiecie tomaszowskim

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy danych REGON GUS dla powiatu tomaszowskiego [dostęp: 15.03.2017].

Tabela Z.5.8. Pracownicy zatrudnieni na ZMP uczestniczący w szkoleniach środowiskowych wg tematyki i płci

Pracownik był na szkoleniu poświęconym		Pracownicy		
		ogółem [n=126]	wg płci	
			kobiety [n=41]	mężczyźni [n=85]
dbałości o używany sprzęt	n	71	23	48
	%*	56,3	56,1	56,5
oszczędności zużywanych materiałów	n	69	21	48
	%*	54,8	51,2	56,5
oszczędności energii elektrycznej	n	24	9	15
	%*	19,0	19,5	18,8
oszczędności wody	n	24	8	16
	%*	19,0	19,5	18,8
zagospodarowania/utylizacji odpadów po- produkcyjnych	n	35	10	25
	%*	27,8	24,4	29,4
szkodliwości emisji gazów (np. dwutlenku węglą) i ich wpływu na środowisko	n	11	3	8
	%*	8,7	7,3	9,4

wyłącznie jednemu z powyżej wymienionych obszarów	n	9	3	6
	%*	7,1	7,3	7,1
więcej niż jednemu z powyżej wymienionych obszarów	n	73	22	51
	%*	57,9	53,7	60,0

\* użyto jedynie w celach porównawczych

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Tabela Z.5.9. Zbiórka w przebadanych przedsiębiorstwach surowców wtórnych lub odpadów wg ich rodzajów

W przedsiębiorstwie odbywa się zbiórka		ZMP w przedsiębiorstwach			
		wg wielkości			ogółem [n=46]
		mikro [n=39]	małe [n=5]	średnie [n=2]	
tonerów	n	10	3	2	15
	%*	25,6	60,0	100,0	32,6
baterii	n	11	2	1	14
	%*	28,2	40,0	50,0	30,4
korków	n	8	2	1	11
	%*	20,5	40,0	50,0	23,9
makulatury	n	6	2	1	9
	%*	15,4	40,0	50,0	19,6
popsutych urządzeń elektronicznych	n	5	1	-	6
	%*	12,8	20,0	-	13,0
żarówek	n	3	1	1	5
	%*	7,7	20,0	50,0	10,9
inne	n	9	3	2	14
	%*	23,1	60,0	100,0	30,4

\* użyto jedynie w celach porównawczych

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Tabela Z.5.10. Udział pracowników pracujących na ZMP w zbiórkach surowców wtórnych lub odpadów

Pracownicy		Pracownicy zatrudnieni na ZMP		
		wg płci		ogółem [n=100]
		kobiety [n=40]	mężczyźni [n=60]	
nie uczestniczą w zbiórkach surowców wtórnych lub odpadów mimo iż wiedzą o nich	n	5	12	17
	%*	12,5	20,0	17,0
uczestniczą w zbiorce wyłącznie 1 surowca wtórnego lub odpadu	n	21	28	49
	%*	52,5	46,7	49,0
uczestniczą w zbiorce wyłącznie 2 różnych surowców wtórnych lub odpadów	n	9	17	26
	%*	22,5	28,3	26,0
uczestniczą w zbiorce 3 lub więcej różnych surowców wtórnych lub odpadów	n	5	3	8
	%*	12,5	5,0	8,0

\* użyto jedynie w celach porównawczych

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Tabela Z.5.11. Deklaracje przedstawicieli przedsiębiorstw w zakresie formy oraz intensywności zaangażowania pracowników w inicjatywy podejmowane w przedsiębiorstwie o charakterze środowiskowym

W przedsiębiorstwie		Przedsiębiorstwa			ogółem [n=46]
		wg wielkości			
		mikro [n=39]	małe [n=5]	średnie [n=2]	
pracownicy chętnie uczestniczą w różnego rodzaju zbiórkach zużytych materiałów (np. baterii, tonerów itd.)	n	20	4	2	26
	%*	51,3	80,0	100,0	56,5
pracownicy chętnie sami segregują odpady biurowe	n	5	3	1	9
	%*	12,8	60,0	50,0	19,6
pracownicy swobodnie zgłaszają różnego rodzaju inicjatywy związane ze zbiórką bądź też segregacją odpadów	n	8	4	2	14
	%*	20,5	80,0	100,0	30,4
są pracownicy zajmujący się wyłącznie segregacją odpadów	n	2	1	1	4
	%*	5,1	20,0	50,0	8,7

\* użyto jedynie w celach porównawczych

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

## Aneks 1. Opis programów działań w ochronie środowiska w EWG i UE w latach 1973–2020

Pierwsze z podejmowanych programów działań w zakresie ochrony środowiska przez EWG w latach 1973–1986 ukierunkowane były przede wszystkim na likwidację skutków zanieczyszczeń. W głównej mierze przyczyniły się do powstania aktów prawnych charakteryzujących się nakazami lub zakazami w odniesieniu do określonego przedmiotu rozważań. Od czwartego programu na rzecz ochrony środowiska, przypadającego na lata 1987–1992, zauważalna jest zmiana polityki Wspólnoty, która zaczyna być ukierunkowana na działania zapobiegawcze. Do takiej zmiany doszło wskutek uzyskania przez EWG legitymizacji prawnej w dziedzinie ochrony środowiska (wejście w życie 1 lipca 1987 r. Jednolitego aktu europejskiego, Dz.U. UE L 169 z 29.06.1987 r.). Pomimo tej zmiany lata 1973–1992 związane są z podejściem wertykalnym lub sektorowym w zakresie metod rozwiązywania problemów środowiskowych. Podejmowane działania we wspomnianym okresie były ukierunkowane w stronę wyłącznie niektórych podmiotów bądź też ich grup, uznanych za najbardziej zanieczyszczających środowisko naturalne.

Zmianę w omawianym zakresie przyniósł V Program, w którym to zaproponowano ujęcie horyzontalne w zakresie rozwiązywania problemów środowiskowych. Takie ujęcie pozwoliło nie tylko na zgłębienie omawianego problemu, ale i dalszą intensyfikację działań podejmowanych w kierunku ochrony środowiska, w tym na upowszechnienie zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego, który to jest znacznie szerszą koncepcją.

Program V realizowany był w latach 1992–1999 pod nazwą „Ku zrównoważonemu rozwojowi”. Jego głównym zadaniem było upowszechnienie w UE zrównoważonego rozwoju i jego zasad. Powiązany z nim był Program szósty pt. „Nasza przyszłość. Nasz wybór” (przyjęty na lata 2001–2010 i przedłużony następnie do 2012 r.) (Dz.U. UE L 242 z 10.09.2002 r.). W przeciwieństwie do Programu V ten wychodził poza ramy ówczesnej struktury UE. W swojej treści nawiązywał do kwestii rozszerzenia UE o nowych członków, a zwłaszcza wyzwań stojących przed nimi w kwestii dążenia do zrównoważonego rozwoju. W zakresie tego ostatniego wskazywał, iż państwa kandydujące do UE powinny skupić swoją uwagę na zmianie w odpowiednim kierunku swoich polityk związanych z zagospodarowaniem przestrzennym oraz położyć nacisk na rozwój transportu publicznego. Ponadto, dokument ten podkreślał, iż bardzo ważną rolę w kreowaniu zrównoważonego rozwoju ma zwiększanie świadomości społeczeństwa w tym zakresie oraz pełna implementacja do prawodawstwa krajowego środowiskowego prawa wspólnotowego (Bukowski, 2009: 110). W trakcie realizacji Programu szóstego, w 2001 r. przywódcy UE w Göteborgu uzgodnili pierwszą strategię dotyczącą zrównoważonego rozwoju.



Obecnie w trakcie realizacji jest VII Program na rzecz środowiska zatytułowany „Dobra jakość życia z uwzględnieniem ograniczeń naszej planety”. Oprócz licznych celów ukierunkowanych wprost na ochronę środowiska odwołuje się do celów gospodarczych. I tak w zapisach wspomnianego programu spotkać można odwołanie, iż jednym z jego priorytetowych zamierzeń jest przekształcenie UE w zasobooszczędną, zieloną oraz konkurencyjną gospodarkę niskoemisyjną. Spełnienie takich dążeń wspierane jest poprzez fundusze strukturalne oraz specjalne utworzone w tym celu instrumenty finansowe.

Przytoczone i pokrótce omówione programy przyczyniły się do wypracowania licznych dyrektyw oraz rozporządzeń nawiązujących głównie do: ochrony środowiska przyrodniczego, zarządzania jakością powietrza, ochrony wód, rolnictwa, leśnictwa, energetyki, gospodarki odpadami, rybołówstwa, transportu. Ponadto, programy wskazały, iż idea zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego musi być wprowadzana poprzez podejmowanie działań w sposób horyzontalny, a nie wertykalny. Tylko taki sposób umożliwi przejście współczesnych gospodarek na nowy model.

## **Aneks 2. Ocena sytuacji regionalnej i lokalnej w kontekście problematyki zrównoważonego rozwoju**

### **1. Dobór danych do badań sytuacji w zakresie zrównoważonego rozwoju**

Zgodnie z ideą zrównoważonego rozwoju omawianie wskaźników związanych wyłącznie z zatrudnieniem, czy też bezrobociem jest niewystarczające w ocenie zachodzących zmian na regionalnych oraz lokalnych rynkach pracy. Stąd też coraz częściej sytuację na rynku pracy omawia się również przy wykorzystaniu wskaźników opisujących takie obszary tematyczne (w nomenklaturze GUS zwane również dziedzinami) jak zmiany demograficzne, czy też zdrowie publiczne. Wskaźniki opisujące wskazane dziedziny stanowią zmienne diagnostyczne badanego zjawiska.

Wielowymiarowość zrównoważonego rozwoju sprawia, iż konieczny staje się dobór zmiennych za pomocą kryteriów pozastatystycznych. W opisywanym badaniu przyjęto, iż zbiór takich zmiennych powinien umożliwić porównanie między sobą oraz opisanie:

- regionów (województw) pod względem sytuacji w zakresie ładu zrównoważonego rozwoju (ładu społecznego, gospodarczego, środowiskowego oraz instytucjonalno-politycznego),
- regionów (województw) pod względem sytuacji na rynku pracy,
- lokalnych rynków pracy (powiatów) pod względem sytuacji na rynku pracy.

Przy tworzeniu listy potencjalnych zmiennych diagnostycznych zostały wykorzystane wskaźniki zrównoważonego rozwoju, jakie proponuje Główny Urząd Statystyczny (GUS, 2015). Dostrzeżono przy tym, iż wskazany katalog zmiennych ulega ciąglem zmianom. Stąd też nie jest to ograniczony zestaw zmiennych (może ulegać zarówno zawężeniu do określonych zmiennych, jak i poszerzeniu). W celu weryfikacji proponowanych przez GUS zmiennych jako przydatnych w prezentowanym badaniu dokonano również analizy literatury przedmiotu. W wyniku merytorycznych analiz wytypowany został zestaw 115 wskaźników, dla których GUS udostępnia powszechnie informację co najmniej na poziomie województw (tabela A.1). Ze względu na konieczność posiadania porównywalnych danych, a więc takich, które zostały zebrane tożsamymi metodami badawczymi, zrezygnowano z wykorzystania innych źródeł danych niż GUS. Zebrane dane omawiano w kontekście 2015 roku (kryterium dostępności danych dla jak największej liczby zmiennych).

Na kompleksowe ujęcie różnych wskaźników i wypracowanie na ich podstawie jednej syntetycznej wartości zmiennej przy jednoczesnym porównaniu badanych podmiotów (powiatów, województw) pozwalają metody wielowymiarowej analizy porównawczej (WAP). Ze względu na postawione założenie, jakim była konieczność rozróżnienia sytuacji w zakresie 4 ładów zrównoważonego rozwoju (województwa) oraz na rynku pracy (województwa, powiaty) przyjęto, iż najodpowiedniejsze będzie zastosowanie metody taksonomicznej miary rozwoju Z. Hellwiga. Metoda ta umożliwi hierarchizację analizowanych województw oraz powiatów w zakresie omawianych problemów badawczych. Ze względu na to, iż w podejmowanych analizach zrezygnowano z procedury określenia pojemności zmiennych (szerzej o tym dalej) dodatkowo zastosowano metodę rang. Umożliwia ona, podobnie jak metoda Z. Hellwiga, hierarchizację badanych podmiotów, a w efekcie stworzenie listy rankingowej, jednakże otrzymane wyniki są niezależne od obserwacji odstających. Stąd też metoda rang posłużyła do weryfikacji otrzymanych wyników za pomocą metody Z. Hellwiga. W tym celu została przebadana zgodność uzyskanych w obliczeniach uporządkowań między wskazanymi metodami przy wykorzystaniu współczynnika korelacji rang Spearmana.

Dla potrzeb przeprowadzanych analiz określono wpływ danego wskaźnika na dążenia ukierunkowane na zrównoważony rozwój. W związku z taką oceną wskaźnikom w tab. 1 przypisano miano stymulanty bądź też destymulanty. Stymulantami zostały nazwane te zmienne, których wysokie wartości dla badanych województw i powiatów są pożądane z punktu widzenia koncepcji zrównoważonego rozwoju. Z kolei do destymulanty zaliczono wszystkie zmienne, których wysokie wartości dla badanych obiektów są niepożądane, a więc utrudniają dążenia do zrównoważonego rozwoju. Spośród 115 merytorycznie wytypowanych wskaźników 46 to destymulanty.

Tabela A.1. Wskaźniki opisujące zrównoważony rozwój

Dziedzina	Wskaźnik	Symbol	S/D*	Wymiar	Jednostka
1	2	3	4	5	6
Zmiany demograficzne	przyrost naturalny	X1	S	ogółem na 1000 ludności	-
	współczynnik dzietności	X2	S	ogółem	-
	przeciętne dalsze trwanie życia osób w wieku 65 lat	X3	S	mężczyźni	lata
		X4	S	kobiety	lata
	saldo migracji na pobyt stały osób w wieku produkcyjnym na 10 tys. ludności w wieku produkcyjnym	X5	S	zagraniczne	
		X6	S	migracje międzywojewódzkie	-
	wskaźniki obciążenia demograficznego	X7	D	liczba ludności w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym	osoba
		X8	D	liczba ludności w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym	osoba
Zdrowie publiczne	zgoni niemowląt	X9	D	ogółem na 1000 urodzeń żywych	promil
	przeciętne dalsze trwanie życia w momencie urodzenia według płci	X10	S	kobiety	lata
		X11	S	mężczyźni	lata
	udział zgonów według wybranych przyczyn w ogólnej liczbie zgonów	X12	D	choroby układu krążenia	%
		X13	D	nowotwory	%
		X14	D	choroby układu oddechowego	%
	wskaźnik samobójstw	X15	D	ogółem na 10 tys. mieszkańców	-
osoby uzależnione od alkoholu zarejestrowane w poradniach dla osób z zaburzeniami psychicznymi	X16	D	ogółem na 1000 mieszkańców	osoba	
Ubóstwo i warunki życia	wskaźniki zagrożenia ubóstwem wg granic ubóstwa – procent osób w gosp. dom. poniżej granic	X17	D	minimum egzystencji	%
		X18	D	relatywna granica ubóstwa	%
		X19	D	ustawowa granica ubóstwa	%
	udział osób w gosp. dom. korzystających ze środowiskowej pomocy społecznej w ludności ogółem	X20	D	ogółem	%
	przeciętna liczba osób w gosp. dom. pobierających świadczenia społeczne w relacji do przeciętnej liczby osób w gosp. dom.	X21	D	ogółem na 1 osobę w gosp. dom.	-
	przeciętny miesięczny dochód rozporządzalny	X22	S	Polska = 100	%

Edukacja	przeciętne miesięczne wydatki na 1 osobę w relacji do przeciętnych wydatków na edukację w Polsce	X23	S	Polska = 100	%
	udział dzieci objętych wychowaniem przedszkolnym w ogólnej liczbie dzieci w wieku 3-5 lat	X24	S	na wsi	%
	wskaźniki jakości kształcenia i poziomu wiedzy uczniów (zdawalność egzaminów maturalnych)	X25	S	w stosunku do średniej krajowej	-
	odsetek studiujących na kierunkach technicznych i przyrodniczych (bez cudzoziemców)	X26	S	odsetek absolwentów ogółem	%
	osoby dorosłe uczestniczące w kształceniu i szkoleniu	X27	S	ogółem	%
Dostęp do rynku pracy	udział osób w wieku 18-59 lat będących członkami gospodarstw domowych bez osób pracujących w ogóle członków gospodarstw domowych	X28	D	ogółem	%
	stopa bezrobocia rejestrowanego	X29	D	ogółem	%
	udział długotrwale bezrobotnych (dłużej niż 1 rok) w bezrobotnych zarejestrowanych ogółem	X30	D	ogółem	%
	oferty pracy dla osób niepełnosprawnych	X31	S	ogółem na 1000 bezrobotnych niepełnosprawnych	-
	średni czas poszukiwania pracy	X32	D	ogółem	mc
		X33	D	wyższe	%
		X34	D	policyjne, średnie zawodowe	%
	odsetek bezrobotnych zarejestrowanych wg poziomu wykształcenia	X35	D	zasadnicze zawodowe	%
		X36	D	ogółem	%
	udział bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym	X36	D	ogółem	%
stopa bezrobocia (BAEL)	X37	D	na wsi	%	
wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych	X38	S	ogółem	%	

1	2	3	4	5	6
Wzorce konsumpcji	liczba samochodów osobowych	X39	D	ogółem na 1000 ludności	szt.
	zużycie mediów w gospodarstwach domowych w ciągu roku	X40	D	energii elektrycznej na 1 mieszkańca	kWh
		X41	D	gazu na 1 mieszkańca	m3
		X42	D	wody na 1 mieszkańca	m3
	przeciętne miesięczne spożycie mięsa na 1 osobę	X43	D	ogółem	kg
przeciętne miesięczne spożycie warzyw na 1 osobę	X44	S	ogółem	kg	
Adekwatność dochodu w okresie starości	przeciętna miesięczna emerytura brutto z pozarolniczego systemu ubezpieczeń społecznych w relacji do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto	X45	S	ogółem	-
	udział długotrwale bezrobotnych zarejestrowanych (dłużej niż 1 rok) w wieku 55–64 lat	X46	D	w ogóle bezrobotnych w wieku 55-64 lat	%
Czynniki warunkujące zdrowie	liczba lekarzy posiadających prawo do wykonywania zawodu na 10 tys. mieszkańców	X47	S	ogółem	-
	poszkodowani w wypadkach przy pracy na 1000 pracujących	X48	D	ogółem	osoba
	liczba osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia	X49	D	na 1000 osób zatrudnionych w badanej zbiorowości	osoba
Przestępczość	przestępstwa stwierdzone przez Policję w zakończonych postępowaniach przygotowawczych	X50	D	na 1000 mieszkańców	-
	wskaźnik wykrywalności sprawców przestępstw stwierdzonych przez Policję	X51	S	ogółem	%
Wypadki drogowe	ofiary wypadków drogowych	X52	D	ranni na 100 tys. pojazdów zarejestrowanych	osoba
		X53	D	śmiertelne na 100 tys. pojazdów zarejestrowanych	osoba
PKB/Inwestycje	produkt krajowy brutto na 1 mieszkańca (ceny bieżące)	X54	S	Polska = 100	%
	nakłady inwestycyjne według sektorów na 1 mieszkańca (ceny bieżące)	X55	S	w sektorze prywatnym	zł
		X56	S	w sektorze publicznym	zł

Zatrudnienie	przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w relacji do średniej krajowej	X57	S	Polska = 100	%
	wskaźnik zatrudnienia według wieku	X58	S	w wieku 15–24 lata	%
		X59	S	w wieku 50 lat i więcej	%
	wskaźnik zatrudnienia według płci	X60	S	kobiety	%
		X61	S	mężczyźni	%
	wskaźnik zatrudnienia według wykształcenia	X62	S	wyższe	%
		X63	S	gimnazjalne i niższe	%
	osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą	X64	S	ogółem na 100 osób w wieku produkcyjnym	-
współczynnik aktywności zawodowej	X65	S	w wieku 18–59/64 lata ogółem	%	
pracujący	X66	S	ogółem na 1000 ludności	osoba	
Innowacyjność	nakłady na działalność badawczo-rozwojową w relacji do PKB	X67	S	ogółem	%
	udział przedsiębiorstw innowacyjnych według sektorów w ogóle przedsiębiorstw	X68	S	w sektorze usług	%
		X69	S	w sektorze przemysłu	%
udział produkcji sprzedanej produktów nowych lub istotnie ulepszonych wprowadzonych na rynek w ostatnich trzech latach w relacji do wartości produkcji sprzedanej ogółem	X70	S	ogółem	%	
Transport	długość dróg ekspresowych i autostrad	X71	S	ogółem na 100 km <sup>2</sup>	km
	długość linii kolejowej eksploatowanej	X72	S	ogółem na 100 km <sup>2</sup>	km
	długość ścieżek rowerowych	X73	S	na 10 tys. km <sup>2</sup>	km
		X74	S	na 10 tys. ludności	km
przeciętna cena biletu jednorazowego normalnego za przejazd autobusem miejskim	X75	D	ogółem	zł	

1	2	3	4	5	6
Wzorce produkcji rolniczej	udział powierzchni ekologicznych gospodarstw rolnych (z certyfikatem) w powierzchni użytków rolnych ogółem	X76	S	ogółem wg nowej definicji	%
	zużycie nawozów mineralnych na 1 ha użytków rolnych	X77	D	ogółem wg nowej definicji	kg
	obsada zwierząt w sztukach dużych ogółem na 1 hektar użytków rolnych	X78	D	ogółem wg nowej definicji	szt.
	udział gospodarstw wielkopowierzchniowych w liczbie gospodarstw rolnych ogółem	X79	D	ogółem	%
Zmiany klimatu	emisja dwutlenku węgla z zakładów szczególnie uciążliwych	X80	D	ogółem	t/r
Energia	udział energii odnawialnej w produkcji energii elektrycznej ogółem	X81	S	ogółem	%
	zużycie energii elektrycznej	X82	D	ogółem na 1 mln zł PKB	GWh
	nakłady na środki trwałe służące ochronie środowiska związane z oszczędzaniem energii elektrycznej	X83	S	ogółem na 1 mieszkańca	zł
Ochrona powietrza	zanieczyszczenia zatrzymane lub zneutralizowane w urządzeniach do redukcji zanieczyszczeń w % zanieczyszczeń wytworzonych	X84	S	pyłowe	%
		X85	S	gazowe	%
	emisja zanieczyszczeń powietrza z zakładów szczególnie uciążliwych	X86	D	gazowych	t/r
		X87	D	pyłowych	t/r
Zasoby słodkiej wody	zasoby eksploatacyjne wód podziemnych – przyrost lub ubytek w stosunku do roku poprzedniego	X88	S	ogółem	hm <sup>3</sup>
	korzystający z instalacji w % ogółu ludności wodociągi	X89	S	ogółem	%
	korzystający z instalacji w % ogółu ludności kanalizacja	X90	S	ogółem	%
	ludność korzystająca z oczyszczalni ścieków w % ogólnej liczby ludności	X91	S	ogółem	%

Użytkowanie gruntów	lesistość	X92	S	ogółem	%
	udział powierzchni odnowień i zalesień w powierzchni lasów ogółem	X93	S	ogółem	%
	udział powierzchni użytków rolnych w powierzchni ogółem	X94	S	ogółem	%
	udział gruntów zdewastowanych i zdegradowanych wymagających rekultywacji w powierzchni ogółem	X95	D	ogółem	%
Bioróżnorodność	udział powierzchni obszarów Natura 2000 w powierzchni ogółem	X96	S	udział obszarów specjalnej ochrony ptaków	%
		X97	S	udział specjalnych obszarów ochrony siedlisk w powierzchni ogółem	%
	nakłady na środki trwałe służące ochronie środowiska i gospodarce wodnej według kierunków inwestowania: ochrona różnorodności biologicznej i krajobrazu	X98	S	ogółem na 1 mieszkańca	zł
	udział obszarów prawnie chronionych w powierzchni ogółem	X99	S	ogółem	%
Gospodarka odpadami	odpady komunalne zebrane selektywnie w relacji do ogółu odpadów komunalnych zebranych w ciągu roku	X100	S	ogółem	%
	ilość zmieszanych odpadów komunalnych z gospodarstw domowych zebranych w ciągu roku	X101	D	ogółem na 1 mieszkańca	kg
	udział ścieków komunalnych i przemysłowych oczyszczanych w ogóle ścieków wymagających oczyszczania	X102	S	ogółem	%
	powierzchnia dzikich wysypisk	X103	D	na 100 km <sup>2</sup> powierzchni ogółem	m <sup>2</sup>
Otwartość i uczestnictwo	liczba zarejestrowanych fundacji, stowarzyszeń i organizacji społecznych	X104	S	ogółem na 10 tys. mieszkańców	-
	frekwencja w wyborach	X105	S	do Sejmu RP	%
		X106	S	prezydenta RP	%
		X107	S	do Senatu RP	%
		X108	S	samorządowych	%
	udział radnych kobiet i radnych z wykształceniem wyższym w organach ustawodawczych jednostek samorządu terytorialnego	X109	S	kobiety	%
X110		S	osoby z wykształceniem wyższym	%	



1	2	3	4	5	6
Instrumenty ekonomiczne	wpływy z tytułu opłat za korzystanie ze środowiska i inne wpływy na fundusze ochrony środowiska i gospodarki wodnej	X111	D	ogółem na 1 mieszkańca	zł
	wpływy do budżetu gminy z tytułu opłaty eksploatacyjnej	X112	D	ogółem na 1 mieszkańca	zł
	środki z Unii Europejskiej na finansowanie programów i projektów unijnych pozyskane przez jednostki samorządu terytorialnego	X113	S	ogółem na 1 mieszkańca	zł
	wydatki na obsługę długu publicznego jednostek samorządu terytorialnego wszystkich szczebli na 1000 zł dochodów budżetu jednostek samorządu terytorialnego	X114	D	ogółem	zł
	udział wydatków inwestycyjnych jednostek samorządu terytorialnego w wydatkach ogółem	X115	S	ogółem	%

\*S/D – S (stymulanta), D (destymulanta)

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Roszkowska, Karwowska, 2014: 11–13; Borys, 2014: 9–14; Bal-Domańska, Bienkowska, 2014: 228–231; Roszkowska, Misiewicz, Karwowska, 2014: 172–173; GUS, 2015; Roszkowska, Kryk, 2016b: 57–66; Filipowicz-Chomko, 2016: 79–90.

## 2. Metodyka badań wykorzystana podczas wielowymiarowych analiz porównawczych

Zestaw 115 wskaźników przy każdej z siedmiu dalej opisanych wielowymiarowych analiz porównawczych (WAP), przeprowadzonych w celu określenia zróżnicowania przestrzennego uwarunkowań w zakresie zrównoważonego rozwoju, poddawany był następującej procedurze:

- wyodrębnieniu z przyjętego zestawu zmiennych tych, które opisują dany obszar badawczy,
- analizie formalnej,
- analizie statystycznej,
- transformacji zmiennych,
- WAP (metoda wzorca rozwoju Z. Hellwiga, metoda rang) (Grabiński, Wydymus, Zeliaś, 1989; Panek, Zwierzchowski, 2013).

Poprzez analizę formalną rozumiana była weryfikacja dostępności danych opisujących wskaźniki, w wyniku której:

- oceniano dostępność danych liczbowych określonego wskaźnika dla wszystkich obiektów (województw, powiatów),
- eliminowano z dalszych analiz zmienne, dla których w ocenie ich dostępności stwierdzono jakiegokolwiek braki danych (choćby dla jednego obiektu w zakresie omawianego okresu).

W wyniku analizy formalnej w każdej z przeprowadzonych analiz dochodziło do utworzenia zbioru zmiennych wyjściowych, czyli takich, które ze względu na dostępność danych mogą być użyte w wielowymiarowej analizie porównawczej.

Kolejnym krokiem ukierunkowanym na poznanie sytuacji na regionalnych i lokalnych rynkach pracy było poddanie wszystkich zmiennych zbioru wyjściowego analizie statystycznej mającej na celu określenie zdolności dyskryminacyjnej wytypowanych wskaźników, czyli ich zmienności względem badanych obiektów (Panek, 2009: 19). Przy każdej z przeprowadzonych analiz wykorzystano klasyczny współczynnik zmienności (1–3).

$$V^k(x_j) = \frac{s(x_j)}{\bar{x}_j} \quad j=1,2,\dots, m, \quad (1)$$

gdzie:

$\bar{x}_j$  – średnia arytmetyczna wartości j-tej zmiennej, przy czym:

$$\bar{x}_j = \frac{\sum_{i=1}^n x_{ij}}{n} \quad (2)$$

$s(x_j)$  – odchylenie standardowe j-tej zmiennej, przy czym:

$$s(x_j) = \left[ \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (x_{ij} - \bar{x}_j)^2 \right]^{\frac{1}{2}} \quad (3)$$

W przypadku stwierdzenia zbyt małego zróżnicowania zmiennej w przeprowadzonej analizie zmienności dochodziło do eliminacji tej zmiennej ze zbioru zmiennych diagnostycznych. W prezentowanych dalej badaniach miało to miejsce, kiedy wartość progowa zmiennej ( $\varepsilon$ ) spełniała następujący wymóg  $\varepsilon < 0,1$ . W takim przypadku zachodziła następująca relacja:

$$V(x_j) \leq \varepsilon \quad j=1,2,\dots, m, \quad (4)$$

Ze względu na konieczność uwzględnienia wpływu różnych czynników na sytuację w zakresie poszczególnych ładów zrównoważonego rozwoju oraz na rynku pracy w dalszym doborze zmiennych zrezygnowano z procedury określenia pojemności zmiennych (ich potencjału informacyjnego). W ten sposób uniknięto ewentualnego błędu pominięcia istotnych zmiennych w badaniu, które mogłyby

na skutek przyjętego zbioru zmiennych nie zostać zakwalifikowane do ostatecznego zbioru zmiennych diagnostycznych. Wytypowane w wyżej przedstawiony sposób zmienne w następnej kolejności zostały poddane procesowi ich transformacji, w wyniku którego:

- ujednolicono charakter przyjętych zmiennych (postulat jednolitej preferencji),
- doprowadzono zmienne do ich wzajemnej porównywalności (postulat addytywności),
- zastąpiono różnych zakresów zmienności poszczególnych zmiennych zakresem stałym (postulat stałości rozstępu lub stałości wartości ekstremalnych),
- wyeliminowano z obliczeń wartości ujemne (postulat nieujemności).

Przeprowadzenie transformacji zmiennych diagnostycznych, a więc odpowiednie wystandaryzowanie zmiennych jest konieczne, aby móc przeprowadzić przyjęte metody porządkowania (Z. Hellwiga, rang).

W pierwszej kolejności, dokonując transformacji zmiennych przeprowadzono ich stymulację. Polegała ona na przekształceniu różnicowym destymulant w stymulanty (wzór 5).

$$x_{ij}^S = a - bx_{ij}^D \quad \begin{array}{l} i=1,2,\dots, n; \\ j=1,2,\dots, m; \\ b>0, \end{array} \quad (5)$$

gdzie:

$x_{ij}^S$  – wartość j-tej zmiennej po przekształceniu w stymulantę w i-tym obiekcie,

$x_{ij}^D$  – wartość j-tej zmiennej destymulanty w i-tym obiekcie,

$a$  – stała przyjmowana w sposób arbitralny, w tym wypadku  $a = 0$ ,

$b$  – stała przyjmowana w sposób arbitralny, w tym wypadku  $b = 1$ .

W wyniku przeprowadzenia stymulacji destymulant zbiór zmiennych diagnostycznych został ujednolicony pod względem ich preferencji. Uzyskano więc zbiór zmiennych charakteryzujący się następującą zależnością – im wskaźnik liczbowy opisujący daną zmienną był wyższy, tym jego wartość przyczyniała się do korzystniejszej oceny danego województwa bądź powiatu pod względem opisywanej sytuacji. Ze względu na to, iż zmienne były określane różnymi wartościami następnie przeprowadzono normalizację zakresu zmienności dla wszystkich zmiennych pozostających w badaniu po procedurze eliminacji z zestawu zmiennych tych, które charakteryzują się małą zmiennością. W tym celu przeprowadzono klasyczną standaryzację (6). Konsekwencją takiego postępowania było otrzymanie zmiennych o odchyleniu standardowym w przypadku wszystkich badanych wskaźników.

$$z_{ij} = \frac{x_{ij} - \bar{x}_j}{S(x_j)} \quad \begin{array}{l} i=1,2,\dots, n; \\ j=1,2,\dots, m; \end{array} \quad (6)$$

gdzie:

$z_{ij}$  – znormalizowana wartość  $j$ -tej zmiennej w  $i$ -tym obiekcie,

$a, b, p$  – parametry normalizacyjne:  $p = 1$ ;  $a = \bar{x}_j$ ;  $b = S(x_j)$ .

Znormalizowane zmienne w oparciu o przedstawioną powyżej metodę w ostatnim kroku transformacji zmiennych diagnostycznych poddano procedurze wyeliminowania ujemnych wartości zmiennych (7).

$$z_{ij} = \begin{cases} z_{ij} & \text{gdy } \min_{i,j} \{z_{ij}\} > 0 \\ z_{ij} + \varepsilon & \text{gdy } \min_{i,j} \{z_{ij}\} \leq 0 \end{cases} \quad \begin{matrix} i=1,2,\dots,n; \\ j=1,2,\dots,m, \end{matrix} \quad (7)$$

przy czym:

$$\varepsilon = -\min_{i,j} \{z_{ij}\} + \frac{1}{5}S(z) \quad (8)$$

gdzie:

$S(z)$  – odchylenie standardowe obliczone ze wszystkich elementów macierzy znormalizowanych danych wejściowych,

$a, b, p$  – parametry normalizacyjne:  $p = 1$ ;  $a = M(x_j)$ ;  $b = \max_i \{|x_{ij} - M(x_j)|\}$ .

Pierwszy ze składników równania 7 prowadzi do eliminacji wartości ujemnych, a drugi eliminuje wartości zerowe. Stała  $\varepsilon$  powoduje przesunięcie na skali w górę wartości wszystkich zmiennych o jednakową wielkość, co pozwala na zachowanie wzajemnych relacji między zmiennymi. Eliminacja wartości ujemnych zmiennych doprowadziła w każdej z przeprowadzanych analiz do zakończenia procedury transformacji zmiennych diagnostycznych. W następnej kolejności zastosowano metody wielowymiarowej analizy porównawczej, posługując się programem STATA.

W zakresie przeprowadzanej wielowymiarowej analizy porównawczej posłużono się każdorazowo metodą wzorca rozwoju Z. Hellwiga (zwana dalej skrótowo metoda Z. Hellwiga) oraz metodą rang. W ten sposób uzyskano dwa uporządkowania między którymi sprawdzono współczynnik korelacji. W tym celu został zbadany współczynnik korelacji rang Spearmana (9).

$$r_s = 1 - \frac{6 \cdot \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)} \quad (9)$$

gdzie:

$d_i$  – różnice między rangami zmiennych syntetycznych,

$n$  – liczba obiektów.

Współczynnik ten przyjmuje wartość z przedziału  $\langle -1, 1 \rangle$ , a jego znak informuje o charakterze uporządkowań (dodatni – uporządkowanie zgodne; ujemny – uporządkowanie niezgodne). Zgodność uporządkowania jest tym większa, im

współczynnik korelacji rang Spearmana jest bliższy jedności. Siłę zależności uporządkowań określano według klasyfikacji J. Guilford'a.

Wyniki otrzymane za pomocą metod WAP poddano również klasyfikacji, tak aby wyodrębnić grupy obiektów (województw, powiatów) charakteryzujące się dobrą, przeciętną i złą sytuacją w zakresie badanego obszaru na tle pozostałych badanych obiektów. W tym celu została wykorzystana metoda klas naturalnych przerw (tzw. klasy Jenksa), która umożliwiła pogrupowanie obiektów o podobnych wartościach otrzymanych w badaniu, przy jednoczesnej maksymalizacji różnic występujących pomiędzy klasami.

### 3. Obszarowa ocena zróżnicowania sytuacji województw w Polsce

#### 3.1. Ocena sytuacji województw w kontekście zrównoważonego rozwoju

Dla celów analiz związanych z problematyką zrównoważonego rozwoju zostały użyte wszystkie wskaźniki zaprezentowane w tabeli A.1. Analizie poddano następujące obszary:

- zrównoważony rozwój,
- ład społeczny,
- ład gospodarczy,
- ład środowiskowy,
- ład instytucjonalno-polityczny.

Wskazane wyżej obszary różniły się od siebie liczbą wskaźników, które je opisywały (tabela A.2). Istotne staje się zauważenie, iż spośród ładów składowych zrównoważonego rozwoju to ład społeczny cechował się największą liczbą zmienionych go opisujących.

Tabela A.2. Dobór wskaźników do badań porównawczych w zakresie zrównoważonego rozwoju i jego ładów składowych w województwach

Wskaźniki	Badany obszar				
	zrównoważony rozwój	ład			
		społeczny	gospodarczy	środowiskowy	instytucjonalno-polityczny
zakwalifikowane w oparciu o analizę merytoryczną	od X1 do X115	od X1 do X53	od X54 do X79	od X80 do X103	od X104 do X115

wykluczone podczas analizy	formalnej	X5, X67, X79, X98, X108	X5	X67, X79	X98	X108
	statystycznej	X2, X3, X4, X7, X8, X10, X11, X13, X21, X25, X35, X39, X43, X44, X45, X51, X59, X60, X61, X62, X65, X84, X89, X102, X105, X106, X107, X110	X2, X3, X4, X7, X8, X10, X11, X13, X21, X25, X35, X39, X43, X44, X45	X59, X60, X61, X62, X65	X84, X89, X102	X105, X106, X107, X110
użyte w badaniu	stymulanty	42	10	16	13	4
	destymulanty	40	26	3	7	3

Źródło: opracowanie własne.

W wyniku przeprowadzenia WAP przy wykorzystaniu metody wzorca rozwoju Z. Hellwiga oraz metody rang uzyskano uporządkowania województw w zakresie badanej sytuacji. Na podstawie takich wyników dokonano przyporządkowania każdego z województw do jednej z trzech grup określających relację w sytuacji na tle pozostałych województw pod względem badanego czynnika. Uzyskane wyniki prezentują: tabela A.3 (zrównoważony rozwój), tabela A.4 (ład społeczny), tabela A.5 (ład gospodarczy), tabela A.6 (ład środowiskowy) oraz tabela A.7 (ład instytucjonalno-polityczny).

Tabela A.3. Zróżnicowanie sytuacji woj. przy wykorzystaniu metody wzorca rozwoju Z. Hellwiga i metody rang – zrównoważony rozwój

Województwo	Metoda			
	wzorca rozwoju Z. Hellwiga		rang	
	A	B	A	B
dolnośląskie	0,257		520	
kujawsko-pomorskie	0,184		630	
lubelskie	0,071		727	
lubuskie	0,195		574	
łódzkie	0,092		686	
małopolskie	0,225		566	
mazowieckie	0,227		532	
opolskie	0,131		642	
podkarpackie	0,088		663	

podlaskie	0,101		645	
pomorskie	0,322		457	
śląskie	0,138		595	
świętokrzyskie	0,057		763	
warmińsko-mazurskie	0,051		678	
wielkopolskie	0,184		596	
zachodniopomorskie	0,183		566	

A – wartość miernika syntetycznego

B – sytuacja na tle pozostałych woj.:

	dobra
	przeciętna
	zła

$$r_s = 0,9381$$

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BDL GUS [dostęp: 12.10.2016].

Tabela A.4. Zróżnicowanie sytuacji woj. przy wykorzystaniu metody wzorca rozwoju Z. Hellwiga i metody rang – ład społeczny

Województwo	Metoda			
	wzorca rozwoju Z. Hellwiga		rang	
	A	B	A	B
dolnośląskie	0,323		207	
kujawsko-pomorskie	0,210		276	
lubelskie	0,155		312	
lubuskie	0,218		255	
łódzkie	0,166		271	
małopolskie	0,304		225	
mazowieckie	0,305		216	
opolskie	0,234		265	
podkarpackie	0,054		341	
podlaskie	0,116		312	
pomorskie	0,361		211	
śląskie	0,233		235	
świętokrzyskie	0,083		342	
warmińsko-mazurskie	0,013		340	
wielkopolskie	0,245		240	

zachodniopomorskie	0,171		272	
--------------------	-------	--	-----	--

A – wartość miernika syntetycznego

B – sytuacja na tle pozostałych woj.:

	dobra
	przeciętna
	zła

$$r_s = 0,9581$$

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BDL GUS [dostęp: 12.10.2016].

Tabela A.5. Zróżnicowanie sytuacji woj. przy wykorzystaniu metody wzorca rozwoju Z. Hellwiga i metody rang – ład gospodarczy

Województwo	Metoda			
	wzorca rozwoju Z. Hellwiga		rang	
	A	B	A	B
dolnośląskie	0,398		89	
kujawsko-pomorskie	0,225		144	
lubelskie	0,057		209	
lubuskie	0,224		147	
łódzkie	0,253		144	
małopolskie	0,235		130	
mazowieckie	0,365		96	
opolskie	0,164		149	
podkarpackie	0,111		171	
podlaskie	0,124		160	
pomorskie	0,381		92	
śląskie	0,273		129	
świętokrzyskie	0,073		190	
warmińsko-mazurskie	0,083		194	
wielkopolskie	0,242		125	
zachodniopomorskie	0,288		111	

A – wartość miernika syntetycznego

B – sytuacja na tle pozostałych woj.:

	dobra
	przeciętna
	zła

$$r_s = 0,9787$$

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BDL GUS [dostęp: 12.10.2016].



Tabela A.6. Zróżnicowanie sytuacji woj. przy wykorzystaniu metody wzorca rozwoju Z. Hellwiga i metody rang – ład środowiskowy

Województwo	Metoda			
	wzorca rozwoju Z. Hellwiga		rang	
	A	B	A	B
dolnośląskie	0,180		171	
kujawsko-pomorskie	0,260		149	
lubelskie	0,096		159	
lubuskie	0,267		129	
łódzkie	0,026		194	
małopolskie	0,217		158	
mazowieckie	0,132		171	
opolskie	0,098		165	
podkarpackie	0,351		108	
podlaskie	0,214		131	
pomorskie	0,333		111	
śląskie	0,024		180	
świętokrzyskie	0,216		156	
warmińsko-mazurskie	0,233		121	
wielkopolskie	0,190		164	
zachodniopomorskie	0,234		133	

A – wartość miernika syntetycznego

B – sytuacja na tle pozostałych woj.:

	dobra
	przeciętna
	zła

$$r_s = 0,8992$$

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BDL GUS [dostęp: 12.10.2016].

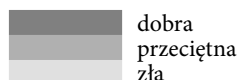
Tabela A.7. Zróżnicowanie sytuacji woj. przy wykorzystaniu metody wzorca rozwoju Z. Hellwiga i metody rang – ład instytucjonalno-polityczny

Województwo	Metoda			
	wzorca rozwoju Z. Hellwiga		rang	
	A	B	A	B
dolnośląskie	0,173		51	

kujawsko-pomorskie	0,287		60	
lubelskie	0,294		49	
lubuskie	0,360		46	
łódzkie	-0,016		78	
małopolskie	0,348		54	
mazowieckie	0,159		52	
opolskie	0,171		61	
podkarpackie	0,263		43	
podlaskie	0,323		36	
pomorskie	0,359		42	
śląskie	0,101		52	
świętokrzyskie	0,145		74	
warmińsko-mazurskie	0,489		27	
wielkopolskie	0,206		67	
zachodniopomorskie	0,349		48	

A – wartość miernika syntetycznego

B – sytuacja na tle pozostałych woj.:



$$r_s = 0,7417$$

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BDL GUS [dostęp: 12.10.2016].

### 3.2. Ocena sytuacji województw oraz powiatów w kontekście rynku pracy

Ocena województw oraz powiatów w kontekście sytuacji na rynku pracy została wykonana w oparciu o analizy, które obejmowały jednakowy zestaw wybranych wskaźników wyjściowych z tabeli A.1. Istotne było to, aby wskaźniki charakteryzujące sytuację na rynku pracy cechowały się udostępnianiem przez GUS danych, zarówno w stosunku do województw jak i powiatów. Wskazaną przesłankę spełniła część spośród wskaźników użytych do opisu ładu społecznego oraz ładu gospodarczego zrównoważonego rozwoju. Procedurę doboru wskaźników do wskazanych badań prezentuje tabela A.8. Istotne staje się zauważenie, iż ocena sytuacji lokalnych rynków pracy w powiatach skupiona była na wyodrębnieniu spośród nich obszarów przeciętnych (typowych w skali kraju) oraz ocenie powiatowych rynków pracy z woj. łódzkiego (województwo wybrane do badań w wyniku przeanalizowania uzyskanych informacji na temat oceny sytuacji dotyczącej ładów składowych zrównoważonego rozwoju). Przeprowadzono dwie analizy w zakresie badań powiatowych rynków pracy. Pierwsza z nich polegała na ocenie porównawczej sytuacji powiatów w zakresie problematyki rynku pracy na tle

wszystkich w Polsce lokalnych rynków pracy (380 powiatowych rynków pracy). Druga z kolei analiza była poświęcona ocenie porównującej między sobą sytuację poszczególnych lokalnych rynków pracy wyłącznie w woj. łódzkim.

Tabela A.8. Dobór wskaźników do badań porównawczych sytuacji na rynku pracy w województwach i powiatach

Wskaźniki		Sytuacja na rynku pracy wg		
		województw	powiatów:	
			na tle 380 powiatów	na tle 24 powiatów z woj. łódzkiego
zakwalifikowane w oparciu o analizę merytoryczną		X7, X8, X29, X30, X31, X33, X34, X35, X36, X46, X48, X49, X57, X66	X7, X8, X29, X30, X31, X33, X34, X35, X36, X46, X48, X49, X57, X66	X7, X8, X29, X30, X31, X33, X34, X35, X36, X46, X48, X49, X57, X66
wykluczone podczas analizy:	formalnej	-	-	-
	statystycznej	X7, X8, X35	X8	X8, X35
użyte w badaniu:	stymulanty	3	3	3
	destymulanty	8	10	9

Źródło: opracowanie własne.

W wyniku przeprowadzenia WAP przy wykorzystaniu metody wzorca rozwoju Z. Hellwiga oraz metody rang uzyskano uporządkowania województw w zakresie sytuacji pod względem rynku pracy, które prezentuje tabela A.9.

Tabela. A.9. Zróżnicowanie sytuacji woj. przy wykorzystaniu metody wzorca rozwoju Z. Hellwiga i metody rang – rynek pracy

Województwo	Metoda			
	wzorca rozwoju Z. Hellwiga		rang	
	A	B	A	B
dolnośląskie	0,464		59	
kujawsko-pomorskie	0,273		86	
lubelskie	0,066		123	
lubuskie	0,414		63	
łódzkie	0,335		72	
małopolskie	0,361		69	
mazowieckie	0,398		64	

opolskie	0,336		73	
podkarpackie	0,043		125	
podlaskie	0,144		108	
pomorskie	0,494		55	
śląskie	0,360		64	
świętokrzyskie	0,127		117	
warmińsko-mazurskie	0,117		107	
wielkopolskie	0,403		59	
zachodniopomorskie	0,300		76	

A – wartość miernika syntetycznego

B – sytuacja na tle pozostałych woj.:

	dobra
	przeciętna
	zła

$$r_s = 0,9779$$

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BDL GUS [dostęp: 12.10.2016].

Z kolei wyniki WAP w zakresie oceny sytuacji porównawczej lokalnych rynków pracy z woj. łódzkiego zbiorczo zobrazowano w tabeli A.10. Szczegółowe wyniki prezentują tabela A.11 (ocena sytuacji na tle 380 powiatów) oraz tabela A.12 (ocena sytuacji na tle powiatów z woj. łódzkiego).

Tabela A.10. Wyniki porządkowania powiatów z woj. łódzkiego pod względem oceny sytuacji dotyczącej rynku pracy

Powiat	Sytuacja na lokalnym rynku pracy na tle:			
	380 powiatów w Polsce		24 powiatów woj. łódzkiego	
	wg metody*			
	A	B	A	B
1	2	3	4	5
bełchatowski				
brzeziński				
kutnowski				
łaski				
łęczycki				
łowicki				

1	2	3	4	5
łódzki wschodni				
m. Łódź				
m. Piotrków Trybunalski				
m. Skierniewice				
opoczyński				
pabianicki				
pajęczański				
piotrkowski				
poddębicki				
radomszczański				
rawski				
sieradzki				
skierniewicki				
tomaszowski				
wieluński				
wieruszowski				
zduńskowolski				
zgierski				

\*metoda: A – wzorca rozwoju Z. Hellwiga  
B – rang

– dobra  
sytuacja na tle pozostałych woj.: – przeciętna  
– zła



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BDL GUS [dostęp: 12.10.2016].

Tabela A.11. Zróżnicowanie sytuacji powiatów z woj. łódzkiego na tle 380 powiatów przy wykorzystaniu metody wzorca rozwoju Z. Hellwiga i metody rang – rynek pracy

Powiat	Metoda			
	Z. Hellwiga		rang	
	A	B	A	B
bełchatowski	0,351		1875	
brzeziński	0,099		2440	
kutnowski	0,144		2565	
łaski	0,081		2918	

łęczycki	0,095		2585	
łowicki	0,109		2709	
łódzki wschodni	0,197		2191	
m. Łódź	0,164		2141	
m. Piotrków Trybunalski	0,166		2614	
m. Skierniewice	0,099		2458	
opoczyński	0,200		2115	
pabianicki	0,188		1950	
pajęczański	0,203		1857	
piotrkowski	0,165		2152	
poddębicki	0,146		2468	
radomszczański	0,145		2473	
rawski	0,182		2059	
sieradzki	0,136		2651	
skierniewicki	0,120		2490	
tomaszowski	0,145		2519	
wieluński	0,107		2875	
wieruszowski	0,111		2647	
zduńskowolski	0,128		2823	
zgierski	0,197		2129	

A wartość miernika syntetycznego

B – sytuacja na tle pozostałych woj.:

	dobra
	przeciętna
	zła

$$r_s = 0,7692$$

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BDL GUS [dostęp: 12.10.2016].

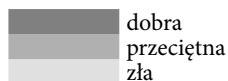
Tabela A.12. Zróżnicowanie sytuacji powiatów w woj. łódzkim przy wykorzystaniu metody wzorca rozwoju Z. Hellwiga i metody rang – rynek pracy

Powiat	Metoda			
	Z. Hellwiga		rang	
	A	B	A	B
1	2	3	4	5
bełchatowski	0,342		108	
brzeziński	0,103		154	

1	2	3	4	5
kutnowski	0,071		167	
łaski	0,068		181	
łęczycki	0,029		165	
łowicki	0,160		144	
łódzki wschodni	0,302		113	
m. Łódź	0,093		132	
m. Piotrków Trybunalski	0,107		152	
m. Skierniewice	0,091		128	
opoczyński	0,247		116	
pabianicki	0,217		109	
pajęczański	0,241		104	
piotrkowski	0,232		113	
poddębicki	0,119		155	
radomszczański	0,179		148	
rawski	0,268		91	
sieradzki	0,148		157	
skierniewicki	0,155		129	
tomaszowski	0,174		139	
wieluński	0,088		166	
wieruszowski	0,134		134	
zduńskowolski	0,103		175	
zgierski	0,212		132	

- A – wartość miernika syntetycznego

- B – sytuacja na tle pozostałych woj.:



$$r_s = 0,8131$$

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BDL GUS [dostęp: 12.10.2016].