

KGHM jako motor rozwoju regionu

prof. WSB. dr hab. Krzysztof Safin

Polkowice, 11.10.2022



Wyższa Szkoła Bankowa
we Wrocławiu

Konkurencyjność regionów, specjalizacja regionalna, monokultura

Obserwacja zachowań nie tylko przedsiębiorstw, ale również regionów prowadzi do wniosku, że poszukują one wyróżników, specyfiki gospodarczej zapewniającej wysoką konkurencyjność i rozwój.

Istnieją takie regiony także w naszym województwie, których odmienność łatwo definiujemy. (np. turystyczny, górniczy, rolniczy, czy precyzyjniej, „zagłębie” meblarskie, dolina lotnicza), w innych trudno znaleźć cechy specyficzne.

Ta specyfika jest różnie nazywana i może mieć różny charakter i różne uwarunkowania. Mimo że odnosi się do podobnego stanu, raz jest to dumnie brzmiąca specjalizacja regionalna innym razem raczej niepokojącym terminem monokultura gospodarcza (region monofunkcyjny).



Regiony monokulturowe

W Polsce jest wiele tego typu związków i zależności regionów i przemysłów (biznesów). Jest też wiele regionów, gdzie mimo że istnieje wyraźnie dominujący podmiot (pracodawca), czy dominujące przemysły, to ze względu „chwilowość” takiej dominacji lub zdolności regionu i regionów sąsiednich do równoważenia i absorpcji skutków dominacji nie będziemy uznawać ich za regiony monokulturowe. Nie jest to specyfika jedynie przemysłów surowcowych i jedynie historyczna konsekwencja socjalistycznej koncepcji rozwoju.

Takich miast i regionów jest na całym świecie mnóstwo, a przykład bankructwa amerykańskiego Detroit świadczy o pewnej bezbronności nie tylko polityki rozwoju, ale również nauki wobec problemów z niej wynikających.



Wyższa Szkoła Bankowa

ul. Chałubińskiego 11
00-909 Warszawa



Monokultura przemysłowa

- Zjawiska monokultury przemysłowej nie traktujemy jako oceny stanu rozwoju regionu, a jako miarę związania tego rozwoju z jednym przedsiębiorstwem (jednym przemysłem).
- Może ona być utożsamiana z regionalną specjalizacją, jeśli pozwala stworzyć sieć powiazań gospodarczych, społecznych, technologicznych, naukowych stanowiących podstawę długotrwałego rozwoju. Uznajemy jednakże, że istnieje specyficzny dla każdego regionu poziom takiej dominacji, po przekroczeniu którego ujawniają się negatywne konsekwencje nadmiernego uzależnienia i jednostronnego rozwoju.



Geneza problemu

Jak wynika z obliczeń w latach 2005-2009 o 70% przyrostu regionalnego PKB Dolnego Śląska decydował podregion legnicko-głogowski (a konkretnie KGHM), a w roku 2010 aż o 104% (w pozostałej części województwa wystąpiła recesja). [L. Cybulski, *Dylematy i kontrowersje unijnej polityki regionalnej w Polsce i w UE*.



Projekt badawczy

- *Rozwój regionów o monokulturze przemysłowej. Pomiar, uwarunkowania, konsekwencje. Analiza na przykładzie KGHM S.A. i Zagłębia Miedziowego* realizowany przez Konsorcjum Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu i Związku Pracodawców Polska Miedź w Lubinie.
- Celem projektu i prowadzonych badań była identyfikacja poziomu i charakteru monokultury gospodarczej regionu oraz analiza jej społecznych i gospodarczych konsekwencji.



Monokulturowość w naszej koncepcji obejmuje trzy poziomy „uzależnienia” regionu od jednego przemysłu/jednego pracodawcy.

czynniki obiektywne

„siła wpływu” - powiązania gospodarcze i społeczne (z głównym przemysłem/pracodawcą),

uzależnienie mentalne



Trzy poziomy analizy

- Na **poziom pierwszy** składają się czynniki obiektywne, względnie łatwo policzalne, przejawiające się w regionalnej strukturze zatrudnienia, strukturze źródeł wpływów z PIT, CIT, itp. opłat lokalnych, itp. analizy oparliśmy na danych wtórnych pozyskanych ze statystyki oficjalnej oraz dostępnych badań obcych.
- **Poziom drugi** dotyczy tzw. „siły uzależnienia”, przejawiającej się w powiązaniach gospodarczych (z głównym przemysłem/pracodawcą), charakterze infrastruktury, ukierunkowaniu szkolnictwa, modelach i celach biznesu małego i średniego. Analizę siły wpływu (drugi poziom) dokonaliśmy przy wykorzystaniu danych pozyskanych z Centrali oraz ze spółek Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. oraz z panelu ekspertów przeprowadzonego przy współpracy ze Związkiem Pracodawców Polska Miedź.
- **Trzeci poziom** to „uzależnienie mentalne”. Analiza wpływu monokultury na zachowania i świadomość mieszkańców) wymagał zastosowania metody ilościowej. Posłużono się metodą CATI, czyli wspomaganym komputerowo wywiadem telefonicznym



Badany region

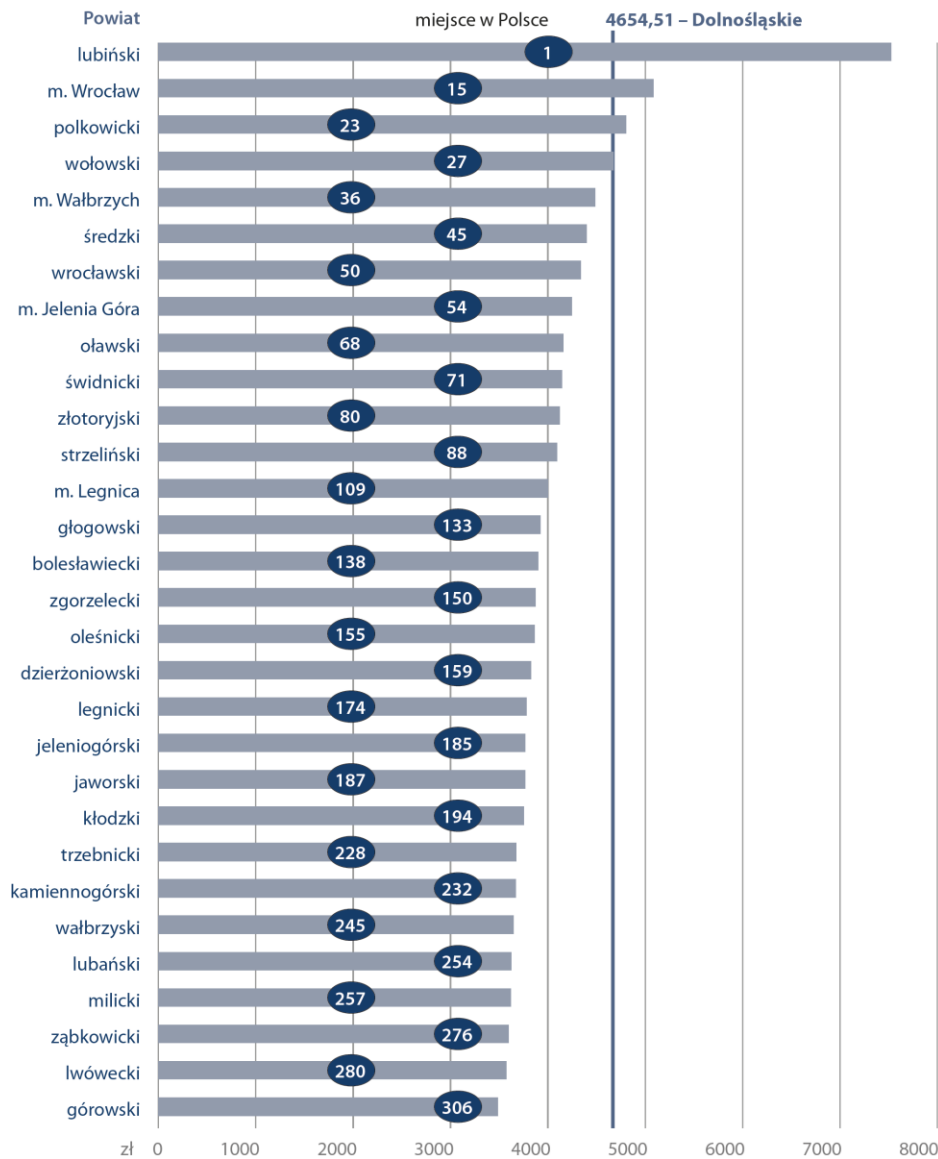
- Od 1998 r. przyjmuje się, że przemysłowy okręg miedziowy złożony jest z 5 powiatów (głogowski, polkowicki, lubiński, legnicki, oraz miasto na prawach powiatu Legnica). Termin ten w niniejszym badaniu stosowany jest zamiennie z pojęciem Zagłębie Miedziowe.



Poziom pierwszy - wybrane wyniki

- *Pracujący/zatrudnienie/wynagrodzenie* to najważniejsza kategoria służąca do badań.
- *Produkcja sprzedana* dostępna w pełni na poziomie wojewódzkim i z ograniczeniami na niższych szczeblach. Nie są publikowane dane dla ujęć terytorialnych produkcji dodanej/ finalnej/czystej, co umożliwiłoby ocenę poziomu akumulacji gospodarczej w regionie i jego szans rozwojowych.
- *Produkt krajowy brutto* jest publikowany z dużym opóźnieniem i odnosi się do poziomów NUTS2 oraz NUTS3. Dane częściowo odnoszą się do WDB (wartości dodanej brutto), a nie PKB.
- *Aktywność ekonomiczna mieszkańców /Podmioty gospodarki narodowej* na podstawie REGON
- *Budżety samorządów*





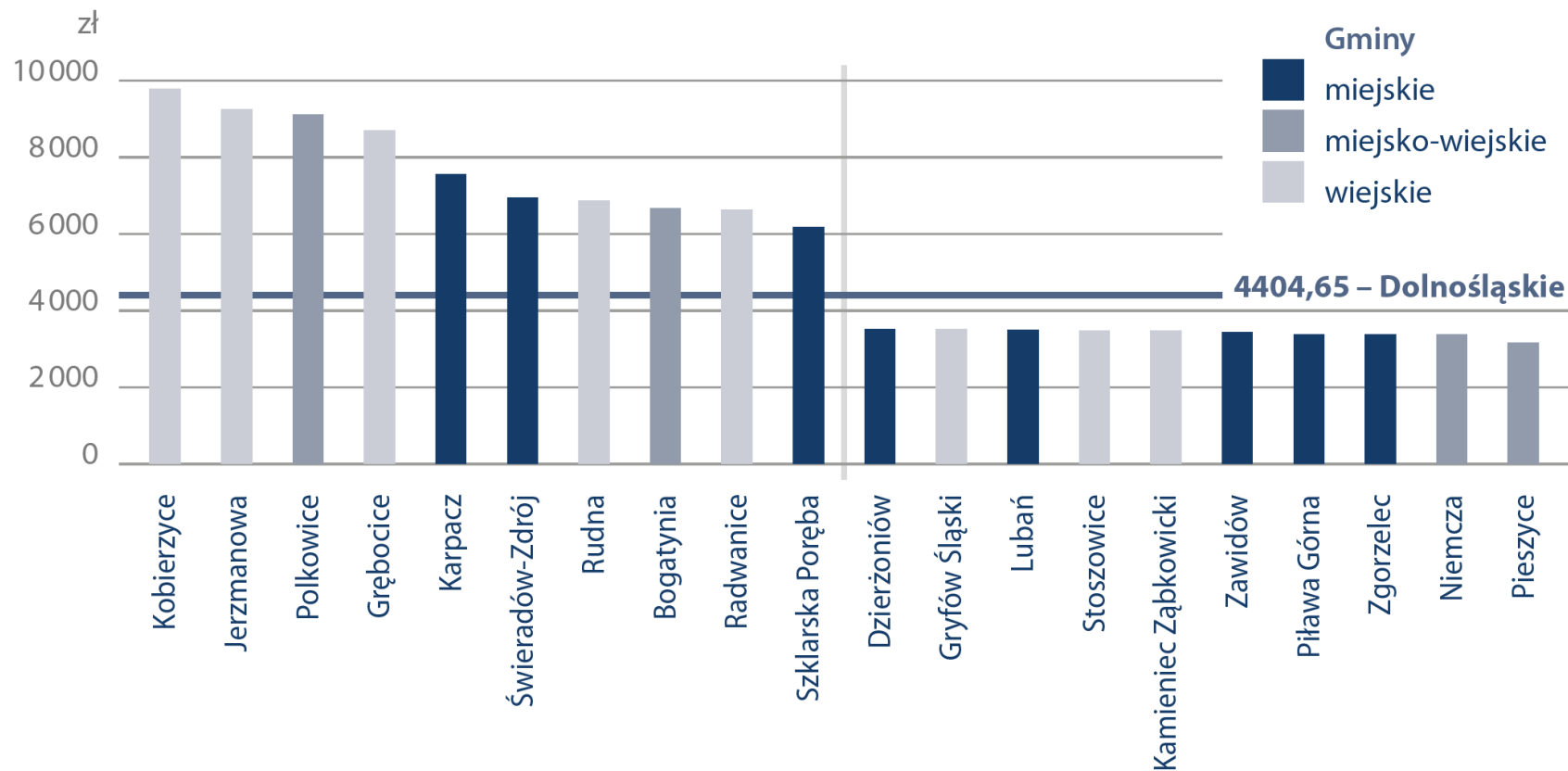
Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto

Źródło: Rynek pracy w województwie dolnośląskim w 2017 r., op. cit., s. 97.



WYŻSZA SZKOŁA DANKOWA
we Wrocławiu

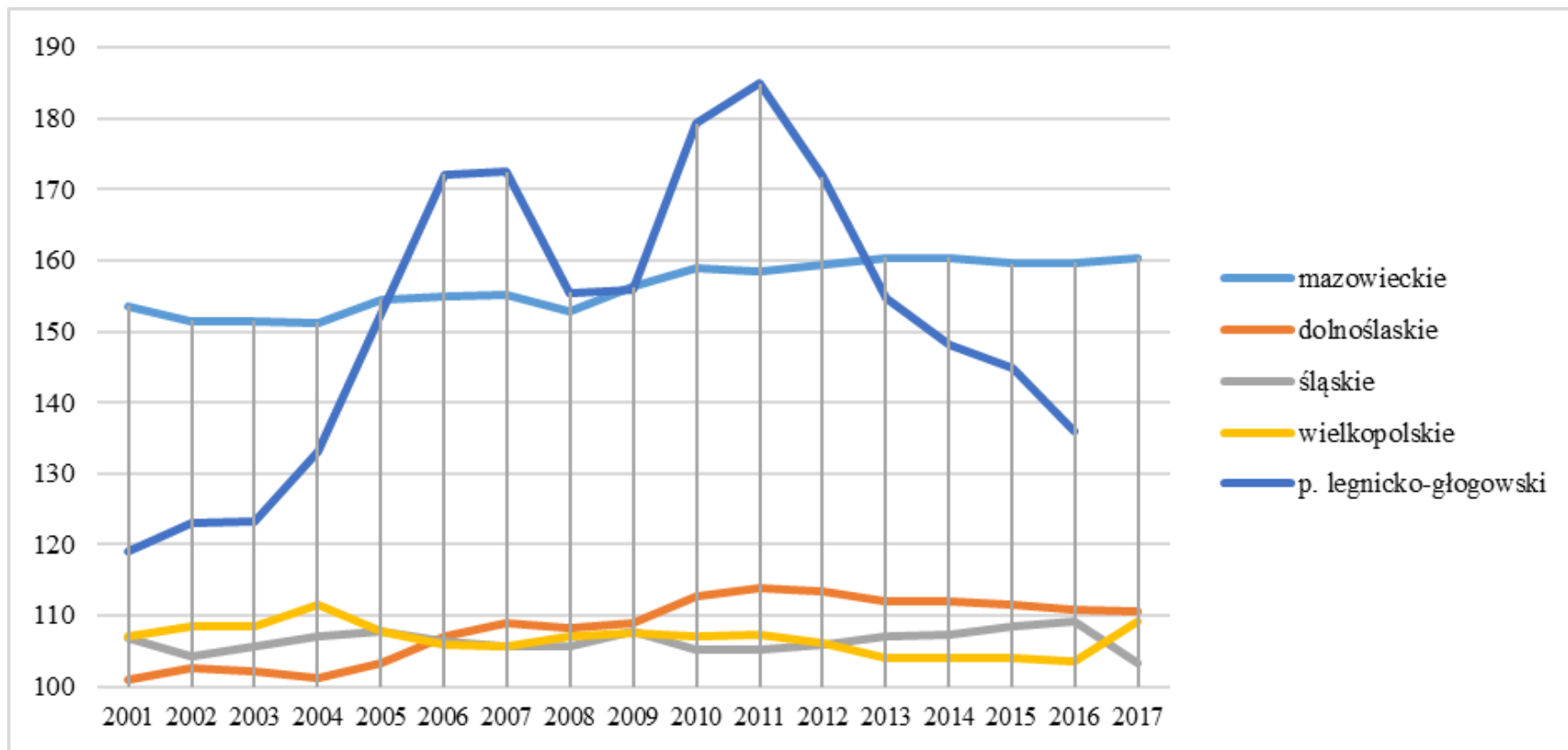
Gminy o największych dochodach własnych na 1 mieszkańca



Źródło: *Budżety jednostek samorządu...*, op. cit., s. 87.



Podregion legnicko-głogowski na tle 4 najbogatszych województw. PKB na 1 mieszkańca w latach 2001-2017 (Polska = 100)



Wybrane wnioski

- „Zdecydowanym liderem wśród powiatów z najbogatszymi gminami jest powiat polkowicki, w którym dochody są o 85% wyższe niż w powiecie dzierzoniowskim. Na trzecim, czwartym i piątym miejscu są pozostałe powiaty północy podregionu legnicko-głogowskiego: lubiński, głogowski, górowski. Z tej czwórki o pozycji trzech powiatów (polkowickiego, lubińskiego, głogowskiego) decydowały dochody własne gmin, a nie dotacje i subwencje, których suma stanowiła od 31,5% do 38,8% dochodów ogółem”.²⁹
- Najwięcej środków z podatku dochodowego od osób fizycznych na 1 mieszkańca wpływa do kasy gmin wiejskich Kobierzyce (2053,83 zł) oraz Lubin (w; 1505,73 zł). W pierwszej dziesiątce znajdują 4 gminy z podregionu legnicko-głogowskiego (Lubin – wiejska i miejska, Jerzmanowa, Polkowice).



Wybrane wnioski

Warto te statystyki skonfrontować z wielkością wszystkich opłat ponoszonych na rzecz gmin przez KGHM. Jak wynika z danych KGHM Polska Miedź S.A., łączna wartość wszystkich podatków, opłat i danin zapłaconych przez KGHM w 2017 r. na rzecz samorządów wynosiła 583 miliony złotych. Kwota ta obejmowała:

- podatek od osób prawnych – 197 mln zł,
- od osób fizycznych (zaliczki płacone w imieniu pracowników KGHM – 146 mln zł,
- podatek od nieruchomości – 153 mln zł,
- opłatę eksploatacyjną – 66 mln zł,
- opłaty środowiskowe – 12 mln zł,
- użytkowanie wieczyste – 9 mln zł.



Modele współpracy gmin z KGHM -wyniki badań

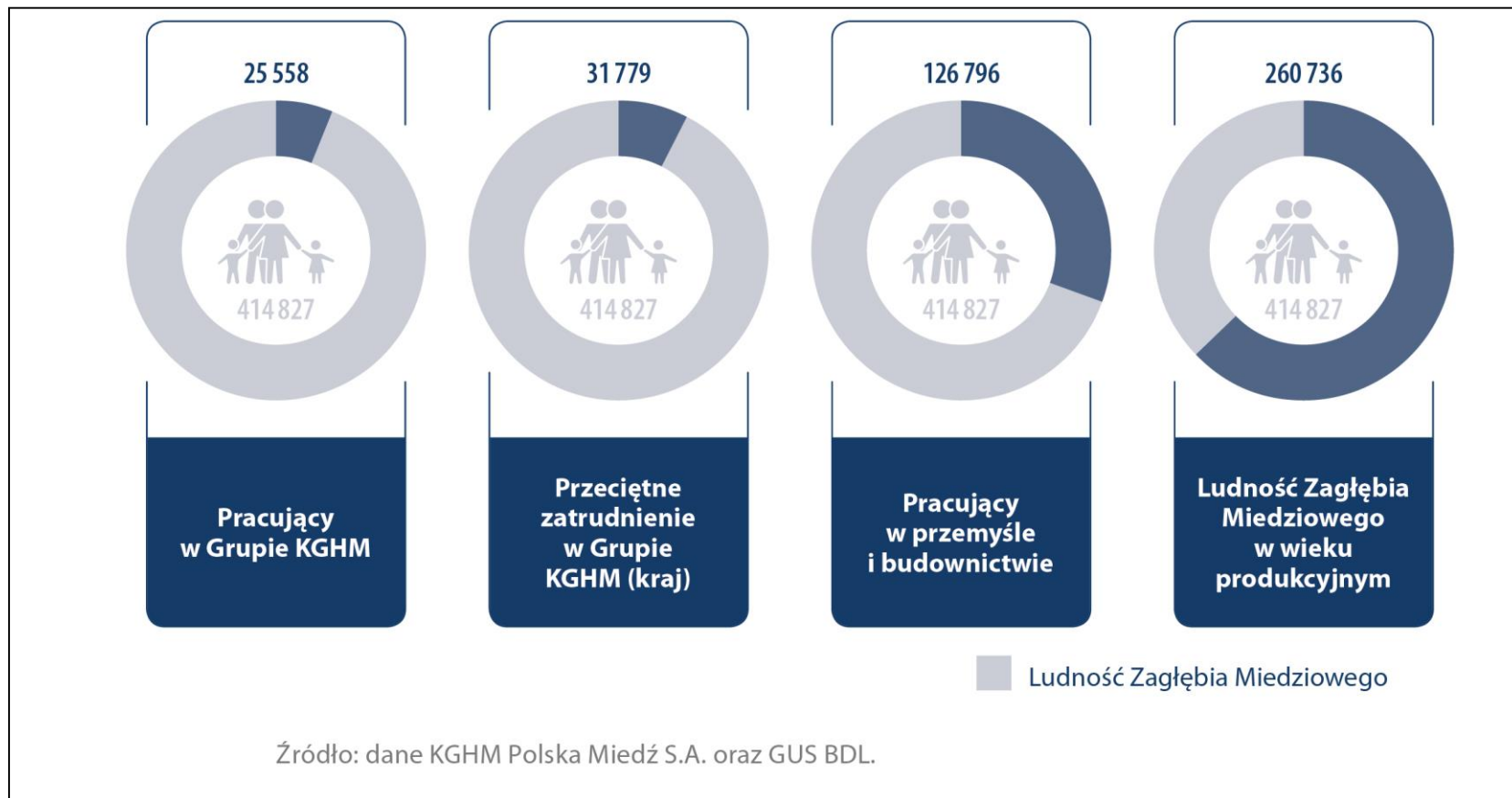
- **model nadrabiania zaległości cywilizacyjnych (konsumpcyjny)** – wykorzystywanie środków dla bieżącej poprawy warunków życia (zdrowie, bezpieczeństwo)
- **model pogłębiania monokultury-** wiązania przyszłości jednoznacznie z przemysłem miedziowym , głównie z opłatami i podatkami związanymi z funkcjonowaniem przemysłu miedziowego na danym terenie; często zastępowania jednej monokultury – inną (poszukiwania dużego inwestora)
- **model oczekiwania na przyszłość** – dryfu strategicznego – brak inwestycji Spółki w gminie= brak pól współpracy
- **model budowania alternatyw rozwojowych** – wykorzystywania środków uzyskiwanych dzięki KGHM na budowę „zasobów przyszłości”- kształcenie ludzi, rozwój przedsiębiorczości, wspieranie lokalnego biznesu i przyciąganie i wspieranie inwestorów zewnętrznych
- **model dźwigni rozwojowej** – próba wykorzystanie marki KGHM lub potencjału do realizacji projektów będących impulsem rozwojowym



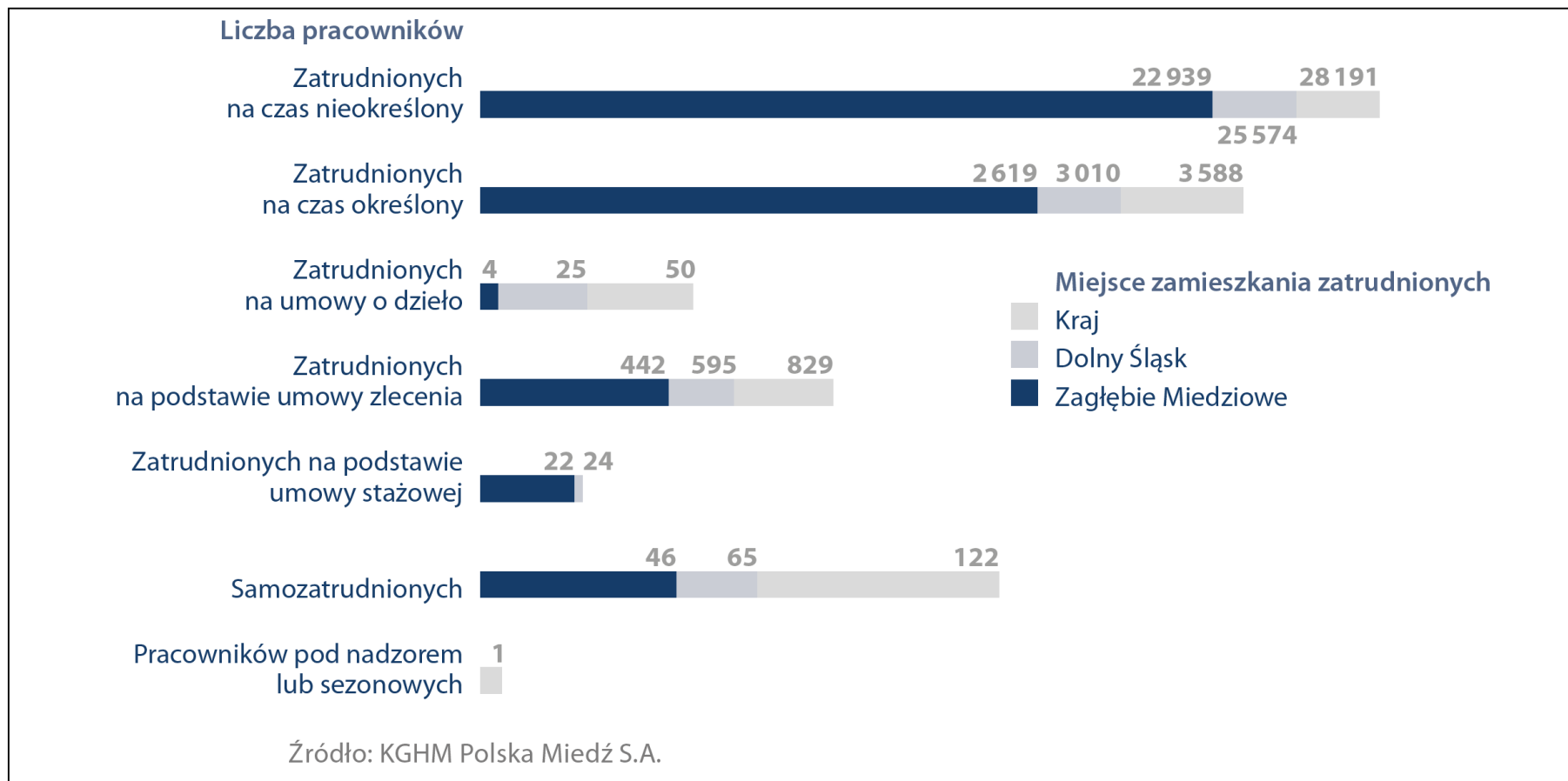
Poziom drugi -związki przemysłu miedziowego z regionem- relacje biznesowe



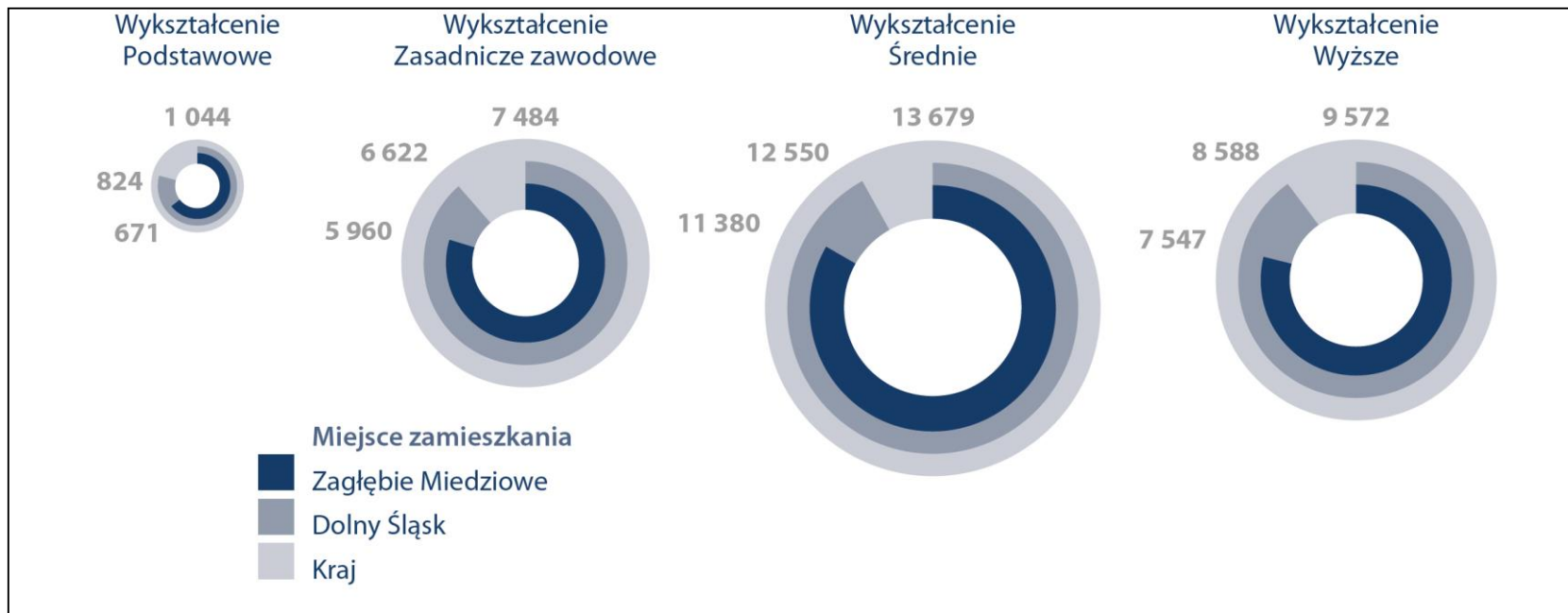
Wpływ na regionalny rynek pracy



Struktura pracowników wg rodzaju umowy

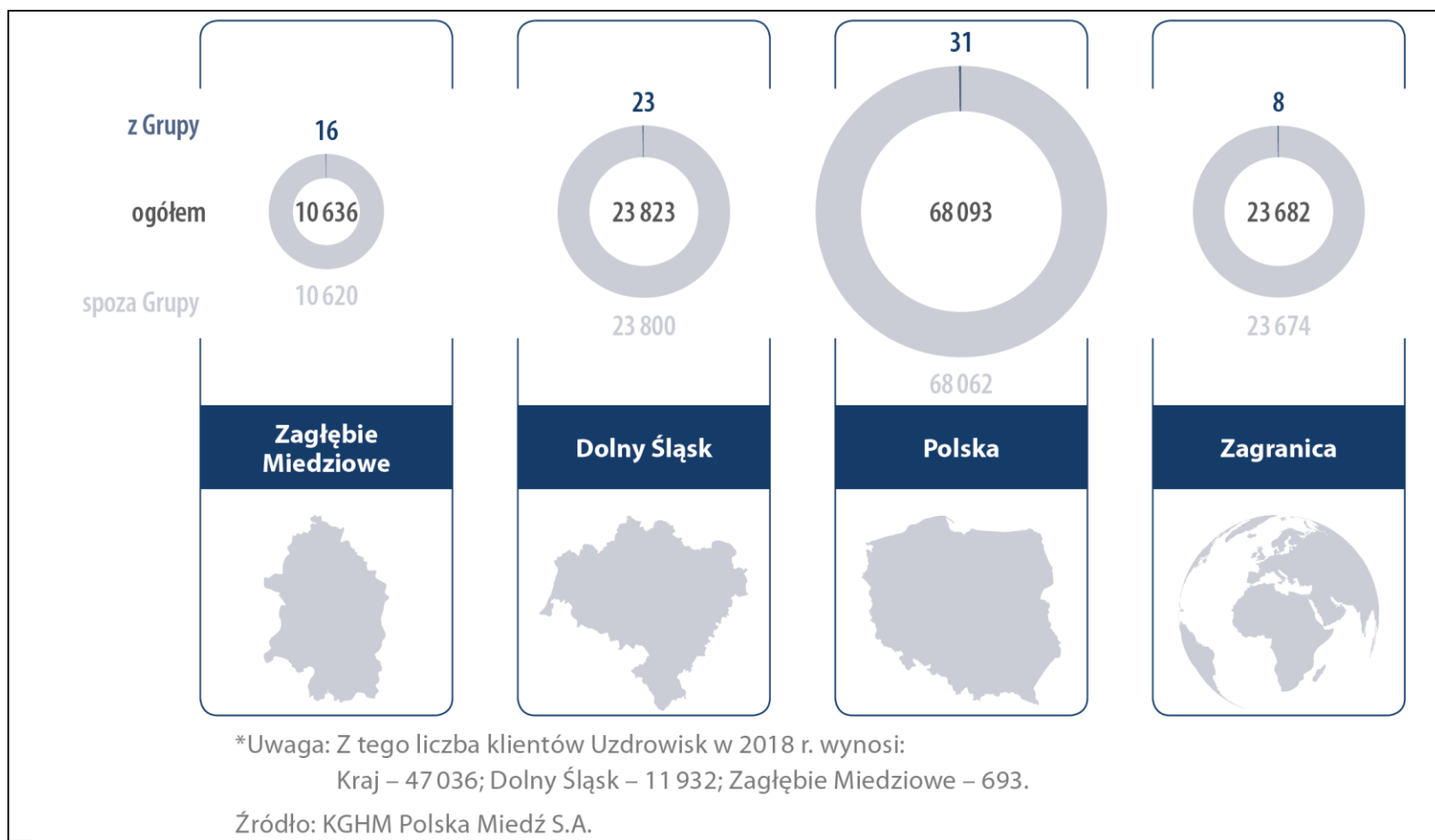


Struktura zatrudnienia wg wykształcenia

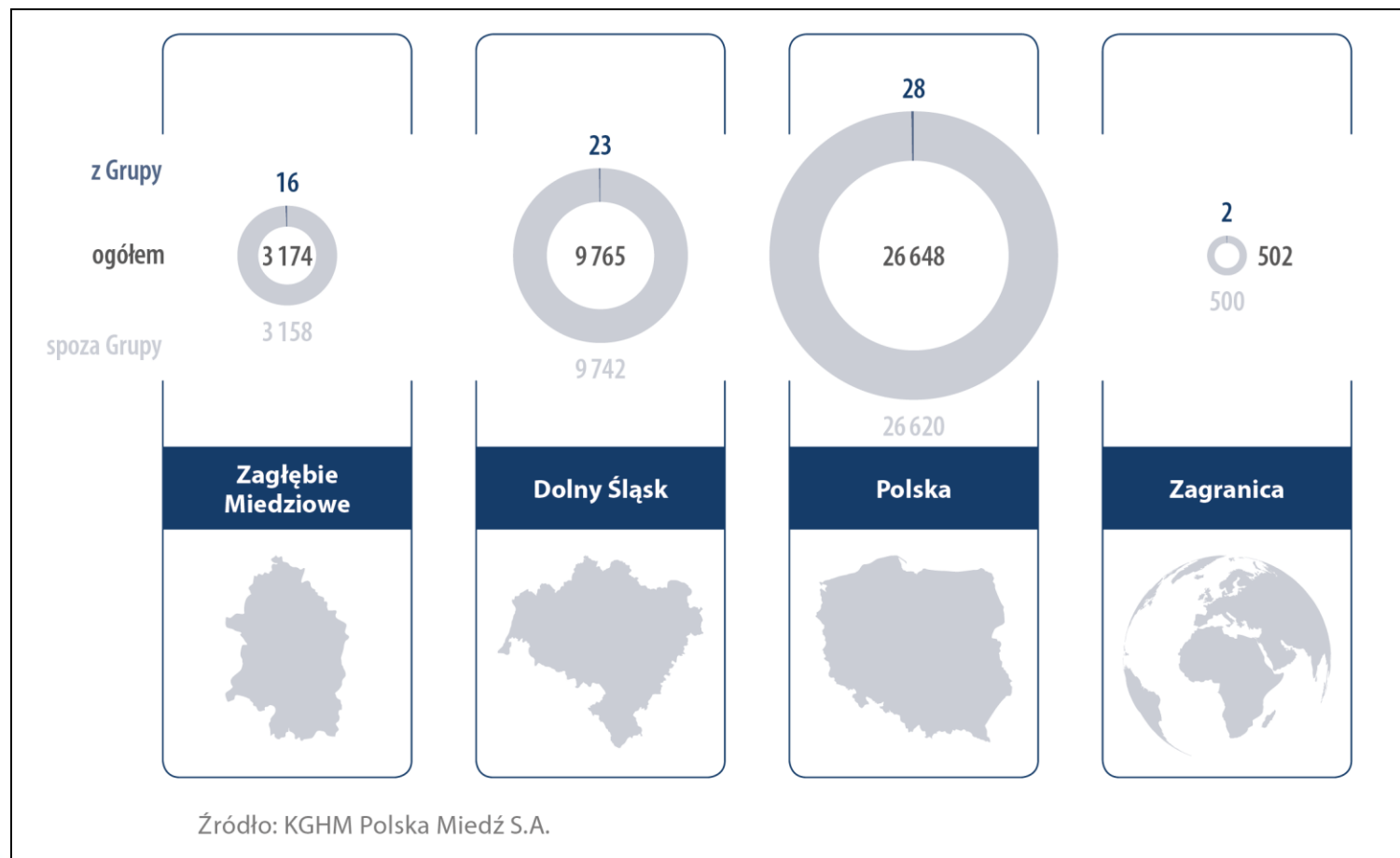


Liczba osób z wyższym wykształceniem jest wyższa niż z wykształceniem zawodowym. Przeczy to powszechnemu mitowi o nieograniczonej możliwości wchłaniania przez przemysł wydobywczy osób z wykształceniem zawodowym i ograniczonych możliwościach zatrudnienia dla osób z wykształceniem wyższym. Poziom nowoczesności współczesnego przemysłu miedziowego oraz spółek około przemysłowych jest wyższy niż się powszechnie sądzi.

Liczba klientów (odbiorców) aktywnych w bazie* w 2018 roku dla Grupy KGHM



Liczba dostawców w bazie w odniesieniu do Grupy KGHM



Wybrane wnioski

Z tych zestawień wynikają przynajmniej dwa istotne wnioski dla realizowanych badań:

- zakres współpracy biznesowej z najbliższym otoczeniem jest szeroki i dominujący w strukturze przestrzennej, zarówno pod względem liczby partnerów, jak i wartości obrotów;
- liczba partnerów, w tym z regionu najbliższego, potwierdza szeroki zakres działalności spółek wchodzących w skład Grupy, obejmujących również działalność spoza *core businessu*, w tym działalność medyczną i uzdrowiskową, a także handel detaliczny.



Zakres działalności Grupy Kapitałowej KGHM

W zakres działalności Grupy Kapitałowej KGHM wchodzi: kopalnictwo rud miedzi i metali nieżelaznych, produkcja górnicza metali, między innymi miedzi, niklu, złota, platyny, palladu, produkcja wyrobów z miedzi i metali szlachetnych, usługi budownictwa podziemnego, produkcja maszyn i urządzeń górniczych, usługi transportowe, usługi z zakresu badań, analiz i projektowania, produkcja odlewów staliwnych i żeliwnych, produkcja kruszyw drogowych, odzyskiwanie metali towarzyszących rudom miedzi, recykling, produkcją, przesył oraz dystrybucją ciepła i energii elektrycznej, produkcja materiałów wybuchowych oraz systemów inicjowania, działalność hotelarska, uzdrowskowa, prowadzenie restauracji, stołówek i kantyn, działalność ubezpieczeniowa, organizacja profesjonalnych zawodów sportowych, prowadzenie sekcji piłki nożnej, promocja sportu oraz prowadzenie działalności służącej jego rozwojowi, prowadzenie szpitali, przychodni, centrum rehabilitacji, centrum medycyny pracy, centrum badań psychologicznych, diagnostyka laboratoryjna oraz diagnostyka obrazowa, produkcja, przesył, dystrybucja oraz obrót energią cieplną, pośrednictwo pieniężne, finansowa działalność usługowa i inne.

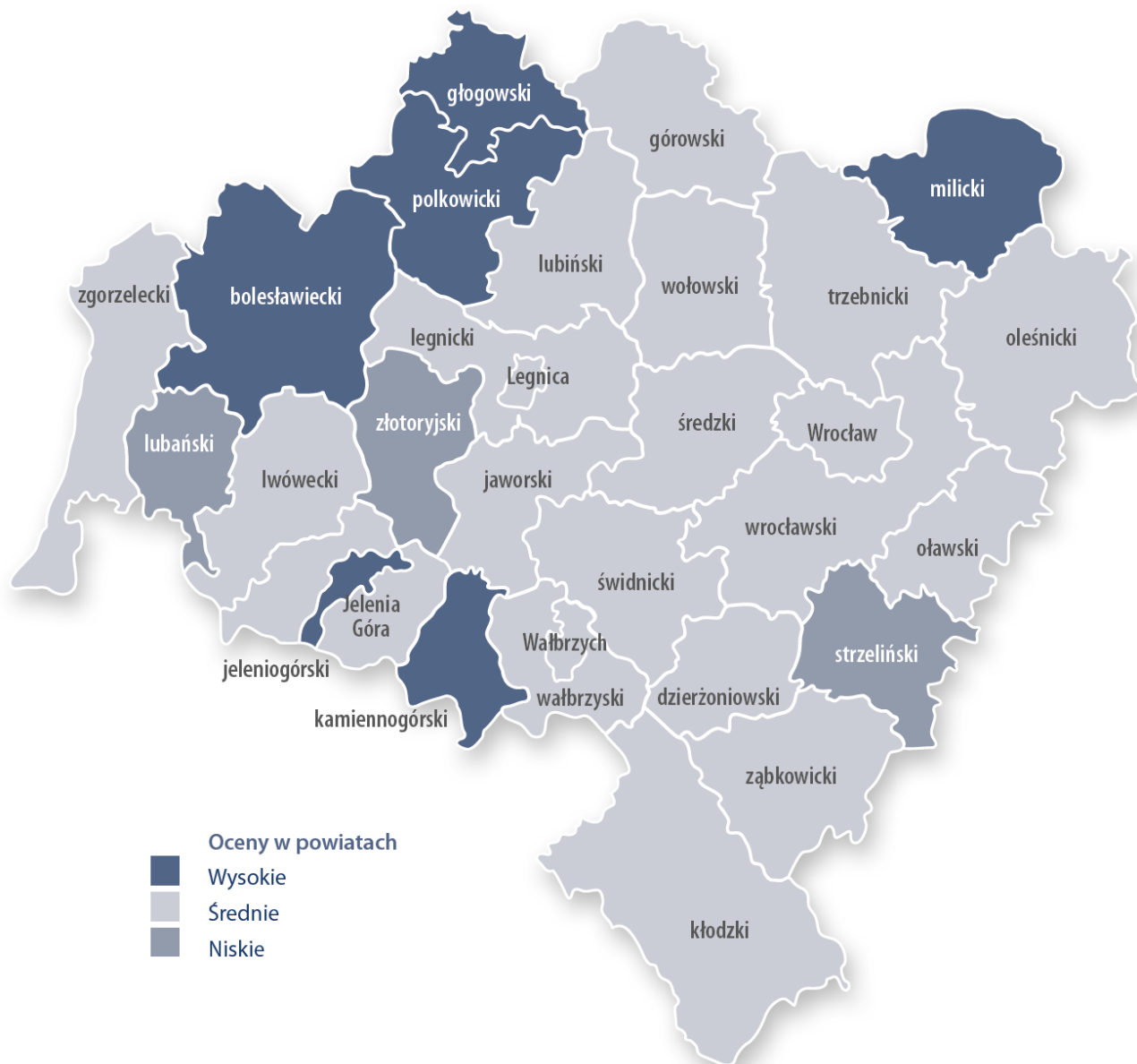


Fundacja KGHM Polska Miedź – darowizny 2018

Dziedzina	Liczba projektów	Wartość w tys. zł	Obszar	Liczba projektów	Kwota (w tys. zł)
Zdrowie i bezpieczeństwo	74	3 686	Zagłębie Miedziowe (ZM)	40	1 993
			Dolny Śląsk	64	3 589
			Kraj	74	3 686
Nauka i edukacja	71	2 447	ZM	19	913
			Dolny Śląsk	45	1 647
			Kraj	71	2 447
Sport i rekreacja	166	4 041	ZM	117	2 716
			Dolny Śląsk	135	3 266
			Kraj	166	4 041
Kultura i tradycje	150	8 264	ZM	64	2 137
			Dolny Śląsk	113	5 237
			Kraj	147	7 719



Jakość życia wg ocen mieszkańców



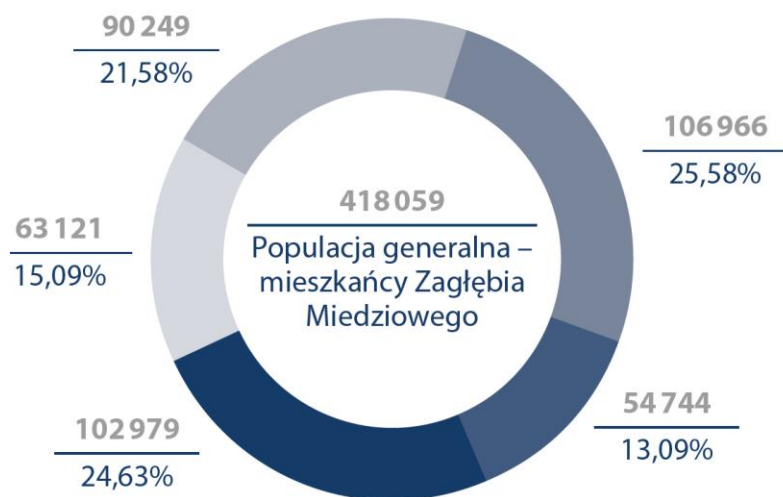
Źródło: Atlas gospodarczy Dolnego Śląska, op. cit., s. 57.



Poziom trzeci -indywidualne i społeczne postrzeganie monokultury



Ludność Zagłębia Miedziowego a struktura próby badawczej



Próba badawcza (N=403)		
Powiat	Liczba badanych	%
m. Legnica	103	25,6
Legnicki	54	13,4
Lubiński	96	23,8
Głogowski	88	21,8
Polkowicki	62	15,4
RAZEM	403	100



Poziom trzeci -indywidualne i społeczne postrzeganie monokultury

KGHM jako źródło
utrzymania i
ścieżka kariery

1.KGHM jako
marka
regionalna

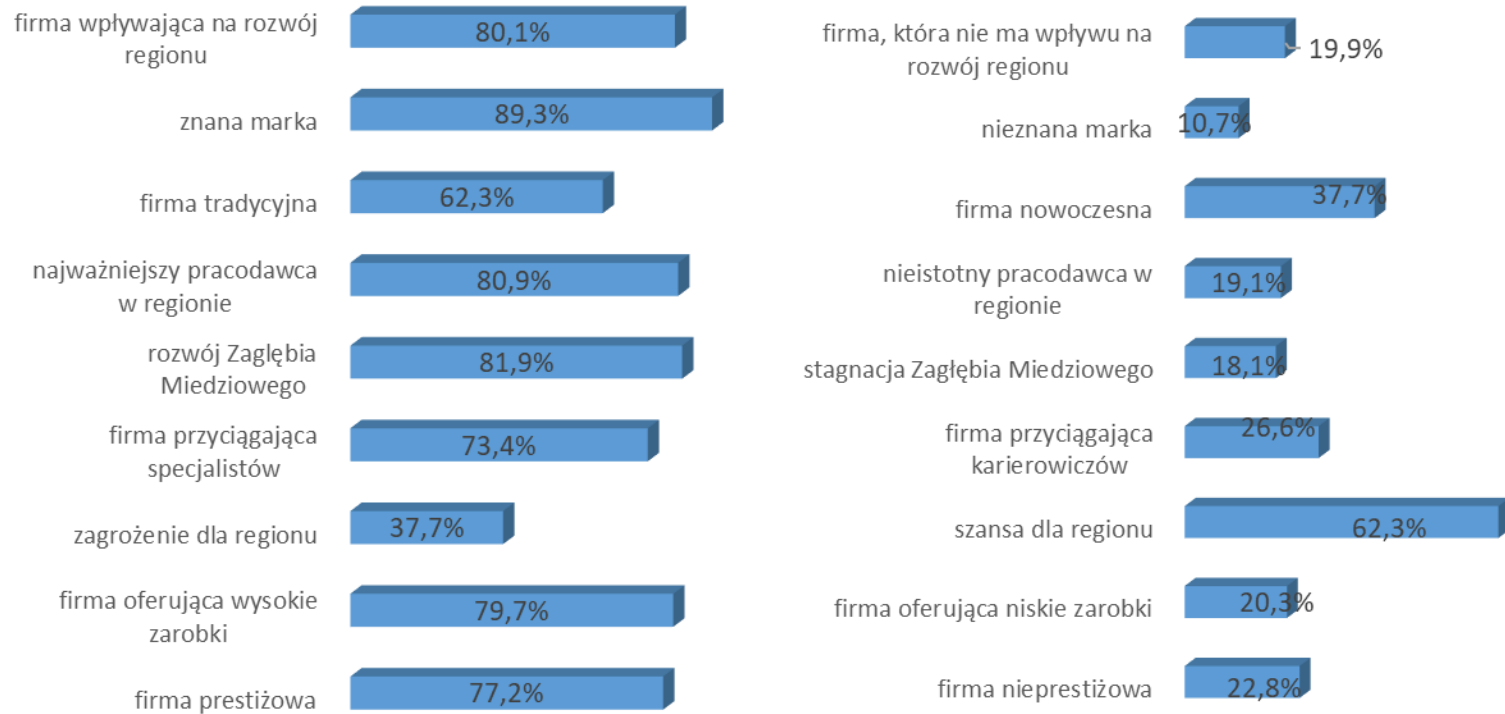
1.KGHM jako
darczyńca i
opiekun

KGHM jako
przedmiot
pożądania

KGHM jako
czynnik
integrujący
społeczność



Wizerunek KGHM wśród mieszkańców LGOM



KGHM jako źródło utrzymania i ścieżka kariery

- KGHM stanowi podstawowe źródło utrzymania w Zagłębiu Miedziowym, gdyż 24% wszystkich badanych jest tam zatrudnionych.
- Badani deklarują, iż KGHM jest również pracodawcą członków bliższej i/lub dalszej rodziny. Spośród ogółu badanych niespełna 19% nie posiada wśród członków rodziny osób pracujących w KGHM.
- Według 28% badanych w ich najbliższym otoczeniu przeważają osoby pracujące w KGHM.
- Widoczne jest również dziedziczenie zawodu - w KGHM pracowali lub pracują rodzice badanych (26%) oraz rodzeństwo (24,8%).



KGHM jako źródło utrzymania i ścieżka kariery

Respondenci deklarują (44,9%) , że posiadają umowę o pracę na czas nieokreślony. Wśród respondentów zatrudnionych w KGHM aż 83,3% posiada umowę o pracę na czas nieokreślony, natomiast w Grupie Kapitałowej KGHM jest tych osób jeszcze więcej – 89,7%.

Wśród zatrudnionych poza KGHM 53,8% posiada umowę o pracę na czas nieokreślony, a 21,5% umowę na czas określony.

Z powyższych danych możemy wyciągnąć wniosek, iż KGHM i Grupa Kapitałowa stwarza swoim pracownikom bardziej stabilne warunki pracy niż pozostałe branże.



KGHM jako *źródło utrzymania i ścieżka kariery*

Średnia liczba lat pracy u jednego pracodawcy wynosi 21 lat. Mediana, czyli wartość środkowa przy analizie statystycznej zmiennej niezależnej „staż pracy” wynosi 20 lat. Z kolei dominanta, czyli wartość najczęstsza, to 30 lat w jednym zakładzie pracy. To świadczy o wieloletnich związkach pracowników i pracodawców.



KGHM jako *darczyńca i opiekun*

Działalność dobroczynna i sponsoringowa KGHM Polska Miedź S.A. jest zauważana przez badanych. Wsparcie według nich kierowane jest przede wszystkim do organizacji pozarządowych. Wśród wskazań przykładowych przedsięwzięć finansowanych lub współfinansowanych przez KGHM, badani podawali działania głównie odnoszące się do inicjatyw sportowych, dużo było przykładów inicjatyw kulturalnych, a także inicjatywy edukacyjne oraz związane z pomocą dzieciom.



KGHM jako *darczyńca i opiekun*

Działania te w regionach monokulturowych mają, jak się wydaje, charakter systemowy i „totalny”, tzn. nie ograniczają się do wybranych aktywności mieszczących się często w standardowych programach CSR, lecz obejmują szerokie spektrum działań ograniczających wpływ na środowisko, wspierających rozwój społeczny, promujących zdrowie, kulturę i sport i innych aktywności budujących przestrzeń przychylności dla działań dominującego w regionie podmiotu gospodarczego.



KGHM jako darczyńca i opiekun

Spośród zatrudnionych w Spółce około 88% badanych uczestniczy w przedsięwzięciach KGHM, około 83% spośród pracowników Grupy, około 65% emerytów, 62% osób prowadzących działalność gospodarczą oraz 59% pracujących w innych zakładach pracy. W tym przypadku widać już wyraźne oddziaływanie KGHM na sposób organizacji i spędzania czasu wolnego nie tylko przez pracowników, ale przez całą społeczność LGOM.

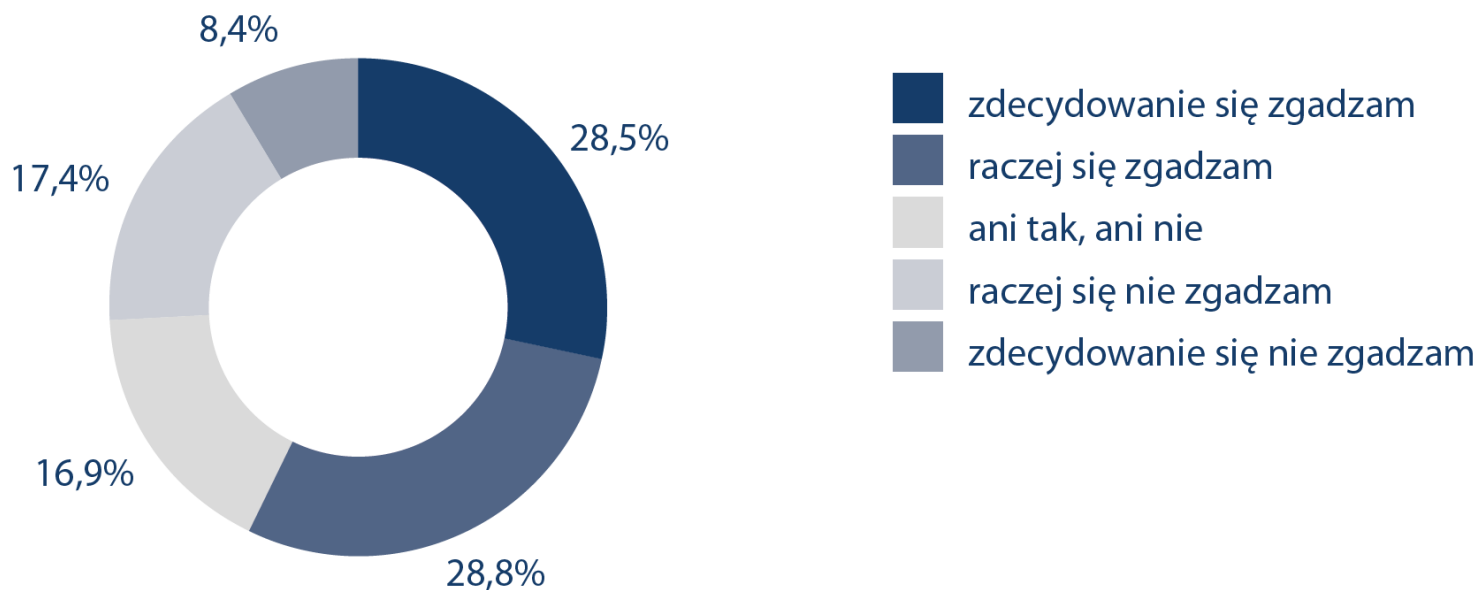


KGHM jako *przedmiot pożądan*

84% ogółu badanych uznało spółkę za atrakcyjnego pracodawcę, Pracownicy KGHM Polska Miedź S.A. w niemal 85% deklarują zadowolenie z obecnej pracy. Głównym czynnikiem, który wyróżnia KGHM spośród innych pracodawców w Zagłębiu Miedziowym jest wysokość zarobków 33,7% ankietowanych wskazuje na zarobki, które są wyraźnie wyższe niż wśród innych pracodawców w okolicy.



Przekonanie, że osoby niepracujące w KGHM chciałyby tam pracować



Źródło: opracowanie własne, N=403.



KGHM jako przedmiot *pożądania*

KGHM to firma prestiżowa, oferująca wysokie zarobki i będąca najważniejszym pracodawcą w regionie. Jest to firma, która wpływa na rozwój regionu, gwarantuje jego rozwój i przyciągająca doń specjalistów. To tradycyjna firma o znanej marce, stanowiąca szansę dla regionu.



Wpływ na etos pracy i integrację

W regionach monokulturowych, zwłaszcza tych o długoletniej tradycji funkcjonowania w określonym miejscu, tworzą się określone standardy zachowań oparte na zachowaniach dominującego pracodawcy.

Wyływają one z wartości i norm realizowanych przez współtworzące dany podmiot osoby (pracowników, management), dodatkowo zaś wzmacniane są przez etos pracy charakterystyczny dla danego zawodu.

Dotyczy to zarówno modelu konsumpcji, typu kariery, jak i dziedzin aktywności ekonomicznej i społecznej, akceptowalnego poziomu ryzyka, wzorców etycznych i



KGHM jako zagrożenie

Ponad 40% badanych zgodziło się również ze stwierdzeniem, że działalność KGHM w regionie sprawia, że nie rozwijają się tutaj inne branże. Ta obawa charakterystyczna dla mieszkańców regionów monokulturowych przemysłowo znajduje też swoje odzwierciedlenie w wyrażanym przekonaniu, że praca w KGHM generuje stres związany z potencjalną utratą pracy i utrudnioną możliwością znalezienia innej w regionie, z którym to stwierdzeniem zgadza się 55,6% badanych. Przekonanie to jest szczególnie silne u pracowników spółki KGHM - 66,7%.

