

Agnieszka Kretek-Kamińska*

ZASOBY KAPITAŁU LUDZKIEGO I SPOŁECZNEGO W LOKALNYCH GRUPACH DZIAŁANIA

Abstrakt. Według założeń, opartych na doświadczeniach z realizacji podejścia LEADER w krajach Unii Europejskiej, także w Polsce, podstawowym celem powstających w jego ramach organizacji (w postaci lokalnych grup działania) jest realizacja działań służących generowaniu i wzmocnieniu zasobów kapitału ludzkiego i społecznego lokalnych społeczności oraz aktywizacja ich członków.

Abstrahując od efektów przedsięwzięć podejmowanych przez lokalne grupy działania¹ na rzecz mieszkańców obszarów partnerstw objętych ich wsparciem, w artykule skupiono się na zasobach tkwiących wewnątrz organizacji. Spróbowano zastanowić się nad poziomem, wzajemnym układem i oddziaływaniem oraz potencjałem kapitałów ludzkiego i społecznego samych członków lokalnych partnerstw – skądinąd z założenia predestynowanych do roli późniejszych kreatorów tychże zasobów.

Słowa kluczowe: kapitał ludzki, kapitał społeczny, lokalna grupa działania.

1. Kapitał ludzki i kapitał społeczny – ustalenia definicyjne

Pojęcia kapitałów ludzkiego i społecznego zyskują na znaczeniu w ostatnim 20-leciu XX w. Dochodzi do tego przede wszystkim pod wpływem koncepcji ekonomicznych, akcentujących rolę czynników pozarynkowych w kształtowaniu

* Mgr, Katedra Metod i Technik Badań Społecznych, Instytut Socjologii, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki, ul. Rewolucji 1905 r. nr 41/43, 90-214 Łódź.

¹ Empiryczną podstawę artykułu stanowią badania przeprowadzone w ramach projektu „Struktura i uwarunkowania kapitału społecznego lokalnych grup działania” realizowanego na podstawie umowy z Narodowym Centrum Nauki 6996/B/H03/2011/40 na próbie 573 członków należących do 34 lokalnych grup działania z województw małopolskiego, lubuskiego, opolskiego, podkarpackiego, wielkopolskiego i zachodniopomorskiego. Zostały one zrealizowane metodą ankiety indywidualnej rozdysponowanej wśród członków LGD podczas walnych zgromadzeń, a także za pomocą biur organizacji. W wyniku zastosowanych procedur udało się uzyskać zwrot ankiet od 39% członków badanych LGD, nie udało się jednak uzyskać próby badawczej spełniającej warunki próby losowej, co niewątpliwie ogranicza zakres formułowanych wniosków do ugruntowanych empirycznie hipotez.

konkurencyjności gospodarczej państw wysoko rozwiniętych. Liczne prace socjologów, politologów i ekonomistów, m.in.

M. Woolcocka [...], D. Halprena [...] i R. Floridy [...] eksponują doniosłość połączenia klasycznych determinant wzrostu ekonomicznego, jakimi są nowoczesne technologie, ze społecznymi podstawami organizacji społecznej i umiejętnościami jednostek zawartymi w kapitałach ludzkim i społecznym (R o k i c k a 2012: 42).

Rozważania dotyczące genezy, funkcji oraz możliwości kreowania obu tych zasobów stają się przedmiotem szeroko zakrojonych analiz przedstawicieli wszystkich nauk społecznych. Mimo, a może właśnie na skutek, popularności obu wspomnianych kategorii badawczych, nie zostały wypracowane ani ich jednoznaczne definicje operacyjne, ani też spójne, powszechnie podzielane koncepcje. „Traktuje się je zazwyczaj jako konstrukty latentne, które mogą się w różny sposób manifestować i mieć różne wskaźniki empiryczne” (C z a p i ń s k i 2008: 1).

Pojęcie kapitału społecznego funkcjonuje przede wszystkim w kontekście refleksji dotyczącej kondycji współczesnej demokracji i, stanowiącego jej podstawę, społeczeństwa obywatelskiego.

Teoria kapitału społecznego mówi, w swej najbardziej elementarnej formule, że gdy ludzie podtrzymują kontakty z innymi, a zwłaszcza kiedy w regularny i powtarzalny sposób działają wspólnie, by realizować podzielane cele, prowadzi to do trwałych i pozytywnych skutków o potrójnym wymiarze: dla samych jednostek, dla wzmocnienia więzi między nimi oraz dla działania instytucji (zwłaszcza demokratycznych) (T r u t k o w s k i, M a n d e s 2005: 46–47).

Jednocześnie warto podkreślić, że mimo iż nie jest ona bez znaczenia, to jednak nie sama gęstość sieci i regularność kontaktów z innymi ludźmi zapewnia osiągnięcie wspomnianych korzyści. Decyduje o nich przede wszystkim zróżnicowanie „ogniw” budujących sieć, heterogeniczność zasobów (m.in. kapitału ludzkiego w postaci wiedzy i informacji), którymi jej członkowie dysponują i które mogą ewentualnie zaoferować, wymienić w ramach sieci (por. np. B u r t 1992, P u t n a m 2008).

Idąc tropem przytoczonego, podstawowego ujęcia kapitału społecznego (co do zasadności i prawomocności którego istnieje względna zgoda), jako zakotwiczenie rozważań prowadzonych w ramach niniejszego artykułu przyjęto koncepcje traktujące kapitał społeczny jako zasób wytwarzany i funkcjonujący w ramach sieci powiązań między członkami danej społeczności. Opiera się on przede wszystkim na ich wzajemnym zaufaniu (oraz na zaufaniu do instytucji mających znaczenie dla funkcjonowania wspólnoty) i znajduje wyraz w normie współdziałania podzielanej dla dobra ponadjednostkowego oraz, idącym za nią, zaangażowaniu w działania służące interesom wspólnoty (C o l e m a n 1988, 2006; F u k u y a m a 1997; P u t n a m 2008). W zależności od typu więzi łączących członków zbiorowości, kapitał ten służyć może bądź realizacji interesów stosunkowo niewielkiej,

homogenicznej i ekskluzywnej społeczności (kapitał wiążący oparty na silnych więziach osób sobie podobnych), bądź też przyczyniać się do rozwoju szerokich sieci społecznych, umożliwiających swobodny przepływ informacji, nawiązywanie relacji rozmaitego typu (w tym współpracy dla osiągnięcia wspólnych celów) między wielorako zróżnicowanymi grupami społecznymi (kapitały pomostowy i łączący) (P u t n a m 2008).

Z kolei związane z koncepcją społeczeństwa wiedzy oraz gospodarki opartej na wiedzy i informacji pojęcie kapitału ludzkiego definiowane jest (zarówno w literaturze przedmiotu, por. R o k i c k a 2012, jak i w artykule) przede wszystkim jako właściwe jednostkom i wykorzystywane przez nie w ich ekonomicznej aktywności, umiejętności, kompetencje oraz wiedza będąca efektem zdobytego przez nie wykształcenia². Wysoki poziom tak rozumianego kapitału ludzkiego pozytywnie wpływa na konkurencyjność i efektywność jednostki na rynku pracy oraz, co za tym idzie, jej pozycję społeczną i jakość życia, zaś w wymiarze ponadjednostkowym „daje impuls do nowych inicjatyw, wyzwala przedsiębiorczość i postęp techniczny” (R o k i c k a 2012: 43).

Znaczenie obu przywołanych powyżej typów kapitału dla dobrostanu współczesnych społeczeństw podkreślają nie tylko – znaczące z perspektywy nauk społeczno-ekonomicznych – propozycje teoretyczne, ale także dokumenty wytyczające ramy i kierunki rozwoju społeczno-gospodarczego poszczególnych państw. W przypadku Polski (a w przypadku dwóch pierwszych z poniżej wymienionych dokumentów także pozostałych krajów należących do Unii Europejskiej) są to m.in. Programy: „Strategia Lizbońska” z 2000 r. oraz operacyjny „Kapitał Ludzki 2007–2013”, kładące nacisk na rolę kapitału ludzkiego w stymulowaniu wzrostu gospodarczego i, będącą jej konsekwencją, konieczność podejmowania systemowych działań służących rozwojowi tegoż kapitału lub też raport „Polska 2030”, w którym „jedną z centralnych kategorii [...] jest właśnie konieczność systemowego przesunięcia akcentów, czy wręcz zmiany paradygmatu z Welfare State na tzw. Welfare Society [...] konieczność rozwoju kapitału społecznego” (W y g n a ń s k i, H e r b s t 2010: 7). Wychodząc z założenia, że jako zasób oparty na więziach i relacjach międzyludzkich pozwala on „uaktywnić” i/lub zintensyfikować wykorzystanie także innych zasobów (ludzkiego, ekonomicznego), zwłaszcza tam, gdzie zasoby te występują w ograniczonej postaci, podejmuje się rozmaite przedsięwzięcia mające na celu wzmacnianie jego „naturalnych” zasobów tkwiących w lokalnych społecznościach. Tym bardziej iż kapitały społeczny i ludzki są zasobami, których kreacja i utrwalenie wprawdzie wymagają dłuższego czasu, ale na które jednak można oddziaływać poprzez odpowiednią politykę lokalną (L e w e n s t e i n, T h e i s s 2008).

² W niektórych koncepcjach jako wskaźniki kapitału ludzkiego akcentuje się także indywidualne zdolności oraz zdrowie fizyczne i psychiczne (por. C z a p i ń s k i 2008).

2. Lokalna grupa działania – ramy organizacyjne i zakładane efekty w zakresie wpływu na kreowanie zasobów kapitału społecznego

Jedną z prób oddziaływania na zasoby kapitału społecznego podjętą w odniesieniu do lokalnych społeczności wiejskich stanowi program LEADER. Według założeń, opartych na doświadczeniach z realizacji tego podejścia w krajach Unii Europejskiej, także w Polsce powinno ono przyczynić się do wzmocnienia obywatelskiej aktywności członków lokalnych społeczności, zaktywizować ich do udziału w organizacjach realizujących rozmaite inicjatywy na rzecz mieszkańców tychże społeczności.

Ekspersi oczekują, że LEADER przyczyni się do wzmocnienia kapitału społecznego poprzez budowanie partnerstwa oraz aktywizację wszystkich grup mieszkańców obszarów wiejskich. [...] Szczególnie pozytywnych efektów tego typu podejścia należy oczekiwać w krajach, gdzie główną barierą rozwoju wsi jest niski kapitał społeczny, ponieważ autentyczne partnerstwo lokalne może pomóc przełamać bierność i zachęcić ludzi do współpracy (U. Budzich-Szukała 2005; za: J u r o s z e k 2009: 84).

Uzyskaniu wspomnianych, pozytywnych efektów służyć ma przede wszystkim stworzenie sieci lokalnych grup działania – formalnych organizacji (w postaci stowarzyszeń, związków stowarzyszeń lub fundacji) skupiających przedstawicieli sektorów publicznego (w proporcjach nieprzekraczających 50% składu grupy), gospodarczego oraz społecznego i działających na zasadach lokalnej strategii rozwoju sformułowanej „na podstawie diagnozy potencjału, sytuacji i potrzeb danego obszaru i wsparcie finansowe udzielane na zasadzie terytorialnej, a nie sektorowej” (W a s i e l e w s k i, red. 2009: 136). Taka postać partnerstw: lokalnego, opartego na dobrowolnej współpracy różnych kategorii aktorów funkcjonujących w lokalnej przestrzeni (godzącego interesy podmiotów o różnych pozycjach i statusach), samorządowego (w zakresie podejmowania decyzji dotyczących kierunków działania i wydatkowania środków nań pozyskiwanych), innowacyjnego (wypracowującego oryginalne rozwiązania lokalnych problemów), winna w sposób znaczący stymulować wykorzystanie zarówno potencjału ludzkiego osób w nią zaangażowanych, jak i kapitału społecznego tkwiącego w istniejących i zawiązujących się między nimi relacjach. Tym samym powinna pozytywnie oddziaływać także na rozwój obszaru objętego oddziaływaniami partnerstwa.

W jakim stopniu założenia te są realizowane w praktyce? Czy i w jakim zakresie partnerstwa lokalne realizują pokładane w nich nadzieje związane z kreowaniem kapitału ludzkiego i społecznego lokalnych społeczności, na których rzecz funkcjonują?

Odpowiedzi na te pytania, udzielane w oparciu o badania efektów wdrażania podejścia LEADER są w większości pozytywne. Podkreśla się pozytywną rolę partnerstw w integrowaniu społeczności lokalnych, kreowaniu lokalnych elit oraz przede wszystkim tworzeniu oferty edukacyjnej i informacyjnej skierowanej do

mieszkańców lokalnych społeczności, a służącej budowaniu ich kapitału ludzkiego (Kaźmierczak, red. 2008; Wasielewski, red. 2009; Knieć 2010; Zajda 2011). Jednocześnie w tych samych publikacjach, w których akcentuje się plusy wynikające z funkcjonowania LGD, zwrócono także uwagę na problemy tkwiące w ich strukturach organizacyjnych. Wynikają one z relacji pomiędzy przedstawicielami poszczególnych sektorów reprezentowanych w ramach partnerstw – przede wszystkim udziału i roli sektora publicznego, postępującej biurokratyzacji procedur pozyskiwania funduszy na działalność, związanej z nią „profesjonalizacji kadr” i zamykania się struktur na nowych członków, swego rodzaju komercjalizacji działalności partnerstw, nastawieniu raczej na samo pozyskiwanie środków niż cele, którym mają one służyć.

Abstrahując od przedsięwzięć podejmowanych przez lokalne grupy działania na rzecz mieszkańców obszarów partnerstw objętych ich wsparciem (oraz ich efektów w postaci wzmacniania kapitału ludzkiego i społecznego tychże obszarów), w artykule skupiono się na zasobach tkwiących wewnątrz organizacji, wykazano zainteresowanie się poziomem, wzajemnym układem i oddziaływaniem oraz potencjałem kapitałów ludzkiego i społecznego samych członków lokalnych partnerstw – skądinąd z założenia predestynowanych do roli późniejszych kreatorów tychże zasobów.

3. Zasoby kapitału ludzkiego i społecznego w badanych LGD

W realizowanych badaniach³ o poziomie kapitału ludzkiego w badanych organizacjach wnioskowano na podstawie wykształcenia ich członków oraz związanej z nim przynależności do określonej kategorii społeczno-zawodowej (wyznaczającej pozycję jednostki w strukturze społecznej). Dodatkowo analizie

³ Badaniom poddano lokalne grupy działania z województw o najmniejszej (lubuskie, opolskie, zachodniopomorskie) i największej liczbie tych organizacji funkcjonujących na ich obszarze (małopolskie, podkarpackie i wielkopolskie). Przy ich doborze posługiwano się statystykami z okresu realizacji Pilotażowego programu LEADER+. O udział w badaniu zwrócono się do wszystkich grup działających na terenie wytypowanych województw (59 LGD). Zgodę na udział w nim wyrazili przedstawiciele nieco ponad połowy spośród nich (34 LGD): Stowarzyszenia LGD Regionu Kozła, Fundacji Porozumienie Wzgórz Dałkowskich oraz Fundacji Zielonej Doliny Odry i Warty – z województwa lubuskiego; Partnerstwa Borów Niemodlińskich, Doliny Stobrawy oraz EURO Country – z województwa opolskiego; Szansy Bezdroży Gmin Powiatu Goleniowskiego, Stowarzyszenia Lider Pojezierza oraz Fundacji Środkowopomorska Grupa Działania – z województwa zachodniopomorskiego; LGD Gościnnia Wielkopolska, Ostrzeszowskiej LGD, LGD Stowarzyszenia KOLD, Stowarzyszenia Światowid, Stowarzyszenia Czarnkowsko-Trzcianecka LGD – z Wielkopolski; LGD Dunajec-Biała, LGD PROKOPARA, Doliny Karpia, LGD Jaksa, Stowarzyszenia Rozwoju Spisza i Okolicy, Stowarzyszenia Rozwoju Orawy, LGD Gorce Pieniny, LGD Gościniec 4 Żywiołów, Korony Północnego Krakowa, LGD Olkusz, Podhalańskiej LGD z Małopolski oraz Subregionu Magurskiego; Partnerstwa dla Ziemi Niżańskiej, Lasovii, CK Podkarpacie, LGD PROWENT, Krainy Sanu, Doliny Strugu, Dorzecza Wisłoka, Czarnorzecko-Strzyszowskiej LGD – z województwa podkarpackiego.

poddano dwie zmienne społeczno-demograficzne potencjalnie oddziałujące na formę i zakres aktywności społecznej badanych, tj. ich wiek i płeć.

Wśród 573 członków 34 lokalnych grup działania, którzy wzięli udział w badaniach, większość (58% ogółu) stanowili mężczyźni. Dominującą w próbie kategorią wiekową (stanowiąc ponad połowę badanych) były osoby w wieku 35–54 lata, a więc grupa znajdująca się w fazie największej aktywności zawodowej. Niemal co trzeci respondent ukończył 55. rok życia, zaś osoby najmłodsze, liczące mniej niż 35 lat, stanowiły niespełna 16% próby.

Badani członkowie LGD cechowali się wysokim poziomem wykształcenia – blisko 60% spośród nich legitymowało się wykształceniem wyższym, więcej niż co czwarty (28% ogółu) posiadał wykształcenie średnie⁴, a tylko 13% ukończyło co najwyżej zasadniczą szkołę zawodową.

Aż 82% uczestników badania było aktywnych zawodowo, z czego 90% znalazło zatrudnienie poza rolnictwem. Ponad połowa członków badanych LGD należała do sektora społecznego, więcej niż co czwarty (28% ogółu) deklarował przynależność do sektora publicznego, zaś co piąty rekrutował się z sektora gospodarczego. Najliczniej reprezentowani byli pracownicy umysłowi średniego szczebla (administracji publicznej, handlu i usług) oraz kadry zarządzającej i kierowniczej różnych instytucji (specjaliści, menedżerowie). Kategorie te stanowiły odpowiednio 37 i 41% ogółu badanych.

Odnotowany w badaniu wysoki poziom wykształcenia członków lokalnych grup działania w połączeniu z pozycją zawodową zdaje się świadczyć o wysokim poziomie ich kapitału ludzkiego⁵.

Czy zasoby te znajdują swoje odzwierciedlenie także w wysokim poziomie kapitału społecznego? Co ważniejsze, czy jego źródłem (stymulatorem) jest aktywność w strukturach organizacyjnych lokalnego partnerstwa?

Kapitał społeczny, zgodnie z wprowadzonymi wcześniej ustaleniami teoretycznymi, zoperacjonalizowano dla potrzeb artykułu jako opartą na zaufaniu do różnych kategorii osób funkcjonujących w bliższym i dalszym otoczeniu respondentów⁶ aktywność na rzecz lokalnej społeczności podejmowaną w ramach róż-

⁴ W kategorii osób ze średnim wykształceniem znalazły się także osoby z wykształceniem pomaturalnym (6,2% składu kategorii) oraz nieukończonym wyższym (4,3% składu kategorii).

⁵ Wśród osób nieaktywnych (których w próbie było niespełna 18%) dominowali emeryci (55,8% ogółu tej zbiorowości) i renciści (24,2% ogółu). Osoby bezrobotne w najmniejszym stopniu były reprezentowane w zbiorowości członków LGD (18,9% osób nieaktywnych zawodowo stanowili bezrobotni).

⁶ Charakterystyki tzw. komponentu zaufania kapitału społecznego dokonano na podstawie analizy zmiennych zaufania sfery prywatnej oraz zmiennych zaufania sfery publicznej. Do pierwszych zaliczono: 1) zaufanie respondentów do rodziny, sąsiadów i współpracowników, a więc ich zaufanie do osób znanych, 2) zaufanie zgeneralizowane, tj. zaufanie badanych do osób obcych spotykanych w różnych sytuacjach życiowych oraz ich przekonanie o tym, iż większości ludzi można ufać. W zakresie zmiennych zaufania sfery publicznej uwagę skoncentrowano na deklaracjach respondentów dotyczących obdarzania zaufaniem tych instytucji, które mają szczególne znaczenie

nego typu organizacji społecznych – w tym także samej LGD – oraz wyrażoną w postaci uczestnictwa w wyborach samorządowych (zarówno w akcie głosowania, przygotowaniu kampanii wyborczej, jak i w zamiarze kandydowania na urząd w lokalnym samorządzie).

Mając na uwadze ostatnie wyniki badań nad zaufaniem społecznym Polaków (*Zaufanie społeczne...* 2012), przypuszczano, iż respondenci ze względu na specyfikę społeczności wiejskich będą cechować się przede wszystkim wysokim poziomem zaufania do osób znanych. Zakładano jednakże również, iż ze względu na ich zaangażowanie w – z założenia wymagającą współpracy różnych partnerów należących do różnych sektorów – strukturę lokalnej grupy działania, charakteryzować ich będzie także stosunkowo wysoki poziom zaufania tzw. zgeneralizowanego (w tym do ludzi obcych, spotykanych w różnych sytuacjach życiowych) oraz zaufania do lokalnych instytucji oraz partnerów z innych sektorów.

Okazało się, iż członkowie badanych LGD nie odbiegają znacząco od ogółu Polaków w zakresie „proporcji” zaufania, jakim obdarzają różne kategorie osób. Niewielkie różnice, niestety przemawiające na niekorzyść członków LGD, są za to widoczne w poziomie zaufania do poszczególnych kategorii. Większość badanych cechuje duże zaufanie do osób najbliższych: rodziny (95% członków LGD przy 97% Polaków), sąsiadów (58% członków LGD przy 75% Polaków), współpracowników (70% członków LGD przy 84% Polaków), także tych z LGD, zwłaszcza jeśli reprezentują ten sam sektor, co respondent (72% członków LGD), i znacząco niższe zaufanie do nieznajomych, spotykanych w różnych sytuacjach życiowych (ufa im 20% badanych, podczas, gdy w badaniach ogólnopolskich odsetek ten wynosi 34% ogółu) oraz do władz lokalnych (obdarzanych zaufaniem przez 45% członków LGD oraz 58% uczestników badań ogólnopolskich).

Podobnie, jak ma to miejsce w badaniach ogólnopolskich, najwyższym poziomem zaufania do większości analizowanych kategorii osób charakteryzują się osoby z wyższym wykształceniem, należące do kadr kierowniczych i specjalistów. W badaniach ogólnopolskich do grupy tej należą także przedsiębiorcy. W badaniach członków LGD prawidłowość ta potwierdza się tylko w odniesieniu do zaufania zgeneralizowanego. W badanej zbiorowości wyższy poziom zaufania cechuje także mężczyźni niż kobiety, osoby z kategorii wiekowej od 35. do 54. roku życia, niż przedstawiciele innych kategorii wiekowych (wyjątek stanowi tu zaufanie zgeneralizowane rosnące wraz z wiekiem). Jeśli chodzi o poziom zaufania członków poszczególnych sektorów, zauważyć warto, iż odnotowane rezultaty wydaje się odzwierciedlać specyfikę działania przedstawicieli każdego z sektorów opartą na kontaktach z nieco innymi grupami aktorów lokalnej społeczności: przedstawiciele sektora społecznego wyróżniają się przede wszystkim najwyższym (spośród wszystkich sektorów) poziomem zaufania do osób znanych, przedstawiciele sektora publicznego – najwyższym poziomem zaufania do władz

dla funkcjonowania lokalnych grup działania, tj. na ich zaufaniu do: 1) władz lokalnych gminy, 2) organizacji pozarządowych z obszaru gminy, oraz 3) lokalnych przedsiębiorców.

lokalnych (i przedstawicieli własnego sektora), zaś przedstawiciele sektora gospodarczego – najwyższym poziomem zaufania zgeneralizowanego, znajdującego swoje odzwierciedlenie także w relatywnie najwyższym poziomie zaufania do członków LGD spoza własnego sektora (por. tabela 1).

Tabela 1. Charakterystyki społeczno-demograficzne członków LGD a poziom ich zaufania do różnych kategorii osób spotykanych w różnych sytuacjach życiowych

Charakterystyki społeczno-demograficzne członków LGD		Odsetek respondentów należących do danej kategorii deklarujących wysoki poziom zaufania				
		do osób znanych	generalnie do ludzi (w tym do obcych)	do lokalnych instytucji	do własnego sektora w LGD	do innych sektorów
Wiek	do 35 lat	52	10	22	65	35
	35–54 lata	65	17	38	74	56
	55 lat i więcej	58	19	34	73	48
Płeć	kobiety	56	16	31	65	47
	mężczyźni	63	17	35	77	51
Wykształcenie	wyższe	69	18	39	82	57
	średnie	55	16	30	64	45
	poniżej średniego	30	13	16	39	24
Kategoria społeczno-zawodowa	kierownicy i specjaliści	74	16	39	80	58
	pracownicy umysłowi średniego szczebla	59	17	35	76	53
	przedsiębiorcy	44	25	33	65	44
	właściciele gospodarstw rolnych	59	15	24	67	52
	pracownicy fizyczni	35	11	23	48	37
Sektor	publiczny	61	18	41	75	50
	społeczny	63	15	34	74	48
	gospodarczy	53	20	23	63	51

Źródło: opracowanie własne.

Mimo że nieodbiegające istotnie od przeciętnych wyników ogólnopolskich, zaprezentowane dane w odniesieniu do członków LGD nie napawają optymizmem. Szczególnie jeśli weźmie się pod uwagę zaufanie do osób nieznanymi spotykanych w rozmaitych sytuacjach życiowych, które warunkuje skłonność do

wchodzenia w bardziej zróżnicowane relacje społeczne i ułatwia dostęp do zróżnicowanych informacji oraz pozyskiwanie z nich rozmaitych korzyści, także ekonomicznych (budowanie zróżnicowanych typów zasobów kapitału społecznego). W założeniach wspólna praca przedstawicieli różnych sektorów miała budować nie tylko zaufanie między nimi, ale także (na ich podstawie) zaufanie szerszych kręgów społecznych do tego typu struktur, tym samym przyczyniając się do budowania nowych sieci relacji zarówno między mieszkańcami partnerstwa, jak i między ewentualnymi partnerami LGD spoza obszaru partnerstwa. Przedstawione rezultaty (choć mają tylko status hipotez ugruntowanych empirycznie w materiale badawczym pochodzącym od stosunkowo dużej, ale niereprezentatywnej dla ogółu polskich LGD) wydają się poddawać realizację tego założenia w wątpliwość.

Z drugiej strony, efektywne funkcjonowanie lokalnej społeczności wiejskiej w dużym stopniu opiera się na bezpośrednich kontaktach różnych kategorii jej mieszkańców. Zaufanie do osób znanych może stanowić wystarczającą zachętę do działania na rzecz realizacji ich interesów i wystarczający motywator przełamywania niechęci do osób obcych w sytuacji, gdy interesy te będą wymagały nawiązania z nimi kontaktów. Jak zatem wygląda aktywność społeczna i obywatelska członków lokalnych grup działania cechujących się różnymi charakterystykami społeczno-demograficznymi?

Jeśli chodzi o aktywność w samej LGD uwagę zwraca wysoki odsetek w próbie osób sprawujących funkcje w organach decyzyjnych swoich organizacji. Przedstawicielem zarządu grupy lub jej rady, co znajduje bezpośrednie przełożenie na aktywny udział w realizacji inicjatyw LGD, jest więcej niż połowa badanych (53% ogółu).

Największy odsetek osób wpływających na funkcjonowanie LGD rekrutuje się spośród respondentów o najwyższych (w odniesieniu do pozostałych członków organizacji) zasobach kapitału ludzkiego (i prawdopodobnie także ekonomicznego), posiadających wyższe wykształcenie oraz wysoką pozycję zawodową. Sprawowaniu funkcji w organizacji w największym stopniu „sprzyjała” przynależność do sektora publicznego.

Kategorią wiekową najsilniej reprezentowaną w organach decyzyjnych (i w największych proporcjach uczestniczącą w realizacji inicjatyw grupy) były osoby w wieku 35–54 lata. Aktywność najmłodszych badanych zapewne ograniczało kontynuowanie nauki, rozpoczynanie pracy zawodowej, wychowywanie małych dzieci. Nie bez znaczenia pozostawał w tym przypadku prawdopodobnie także brak doświadczenia zawodowego, cenionego w pracy, w zarządzie lub radzie, oraz być może także wystarczającej sieci kontaktów, które pozwalałyby na uruchomienie posiadanych zasobów kapitału ludzkiego. Co ciekawe, jednocześnie to właśnie największy odsetek przedstawicieli tej kategorii ocenił swoją aktywność w organizacji jako ponadprzeciętną.

Częściej różne funkcje w badanych organizacjach sprawowali mężczyźni⁷. Kobiety przeważały wśród zbiorowości członków zwyczajnych LGD (por. tabela 2).

Tabela 2. Charakterystyki społeczno-demograficzne członków LGD a ich zaangażowanie w działalność LGD (w %)

Charakterystyki społeczno-demograficzne członków LGD		Funkcja w LGD		Ponad-przeciętna aktywność w LGD	Typ aktywności w LGD	
		szeregowy członek, członek komisji rewizyjnej	członek zarządu lub rady LGD		formalne członkostwo	udział w realizacji inicjatyw LGD
Wiek	do 35 lat	74	26	35	22	51
	35–54 lata	39	61	25	9	64
	55 lat i więcej	43	57	19	18	46
Płeć	kobiety	53	47	24	17	55
	mężczyźni	42	58	25	13	54
Wykształcenie	wyższe	42	58	30	9	65
	średnie	58	42	16	20	43
	poniżej średniego	48	52	14	29	32
Kategoria społeczno-zawodowa	kierownicy i specjaliści	39	61	32	10	69
	pracownicy umysłowi średniego szczebla	47	53	24	12	57
	przedsiębiorcy	42	58	26	10	52
	właściciele gospodarstw rolnych	48	52	26	26	41
	pracownicy fizyczni	43	57	14	25	43
Sektor	publiczny	35	65	24	14	60
	społeczny	56	44	25	14	57
	gospodarczy	39	61	20	16	45

Źródło: opracowanie własne.

⁷ Zgodnie z formalnymi regułami funkcjonowania LGD (konieczność przestrzegania zasady równości płci), skład ich organów (pod tym względem) powinien być zrównoważony. Fakt, że w próbie znalazło się więcej mężczyzn niż kobiet, może wynikać stąd, że zbiorowość badana nie była reprezentatywna dla populacji członków tych organizacji.

W kontekście prowadzonej analizy, warto zwrócić uwagę na wyróżnioną w badanej zbiorowości grupę członków LGD, którzy otwarcie przyznają, że nie angażują się w jej funkcjonowanie, są jej członkami (partnerami) tylko formalnie (taką deklarację złożyło prawie 14% ogółu badanych). Deklarowanymi uzasadnieniami takiej sytuacji według malejącej liczby respondentów wskazujących daną przyczynę były: brak czasu, przekonanie o wyższych kompetencjach do działania innych członków LGD (po 39% badanych z omawianej kategorii), brak możliwości większego zaangażowania się w funkcjonowanie LGD ze względu na „zawłaszczenie” pewnych sfer działalności przez konkretne, stale te same, osoby (14% badanych), brak informacji o realizacji inicjatyw (11% badanych). Opisana sytuacja skłania do wysunięcia, zważywszy na charakter danych, na których oparto prezentowane analizy, sformułowanej z dużą ostrożnością, hipotezy o ograniczeniu potencjalnej kapitałotwórczej roli LGD do niektórych kategorii jej członków. Tylko aktywne zaangażowanie w rozmaite inicjatywy grupy generujące i modyfikujące nowe zasoby i sieci kontaktów pozwala na rozwijanie zasobów kapitału społecznego i ludzkiego (nabywanie nowych kompetencji i odkrywanie nowych możliwości). Tymczasem udział w tych inicjatywach wydaje się „zastrzeżony” dla pewnych, w rozmaity sposób uprzywilejowanych członków grupy. Korzyści z kapitału społecznego kreowanego w organizacjach tego typu zdaje się czerpią przede wszystkim osoby o wysokich zasobach kapitału ludzkiego, które niezależnie od aktywności w samej LGD funkcjonują w środowiskach (także zawodowych), gdzie cenionymi i niezbędnymi wartościami są otwartość, mobilność, umiejętność współpracy z osobami o odmiennych interesach i kompetencjach. Są to zatem osoby, które już przed przystąpieniem do LGD charakteryzują się wysokim potencjałem kapitału społecznego.

Hipotezę taką zdaje się potwierdza także analiza aktywności społecznej i obywatelskiej członków badanych LGD zróżnicowanych ze względu na ich charakterystyki społeczno-demograficzne. Wprawdzie niemal 3/4 respondentów, niezależnie od przynależności do LGD, aktywnie działało na rzecz mieszkańców bądź w ramach instytucji publicznych (np. jako urzędnicy, radni, wójtowie), bądź w organizacjach pozarządowych, bądź też prywatnie, indywidualnie lub w porozumieniu z innymi mieszkańcami gminy⁸, jednak w ramach poszczególnych wyróżnionych wymiarów największy odsetek aktywistów rekrutował się spośród osób z wyższym wykształceniem i piastujących wysokie stanowiska

⁸ W przypadku 60% osób zaangażowanych w działania na rzecz gminy/partnerstwa (i niespełna 44% ogółu badanych), aktywność ta realizowała się w jednej, maksymalnie dwóch formach, tzn. brali oni udział np. tylko w przedsięwzięciach podejmowanych przez lokalne instytucje publiczne lub tylko w przedsięwzięciach organizacji pozarządowej, do której należeli. Jednak dla 30% najbardziej aktywnych respondentów zaangażowanie w sprawy partnerstwa/gminy oznaczało udział w trzech lub większej liczbie typów przedsięwzięć inicjowanych zarówno przez różne instytucje, jak i podejmowanych z własnej inicjatywy.

w swoich miejscach zatrudnienia. Jedyne odstępstwo od tej zasady stanowi przynależność do organizacji społecznych funkcjonujących w gminach respondentów (szczególnie ochotniczych straży pożarnych, kół gospodyń wiejskich, organizacji sportowych i artystycznych), do których należy relatywnie największy odsetek właścicieli gospodarstw rolnych.

Także zadeklarowane przez członków LGD, a świadczące o ich ponadprzeciętnym zainteresowaniu sprawami lokalnej społeczności: frekwencja wyborcza w ostatnich wyborach samorządowych, udział w pracach towarzyszących prowadzeniu kampanii wyborczej lub zamiar kandydowania w kolejnych wyborach do administracji lokalnej, okazały się wyższe niż odnotowywane zazwyczaj w przypadku ogółu wyborców w Polsce. Jednak i tu najwyższy wskaźnik partycypacji odnosił się do osób z wyższym wykształceniem należących do kadr kierowniczych (por. tabela 3).

Podobnie jak miało to miejsce w przypadku działalności w ramach LGD, także w działalność na rzecz gminy oraz wypełnienie „obowiązków” obywatelskich angażował się większy odsetek mężczyzn niż kobiet. Zaangażowanie w obie sfery wzrastało wraz z wiekiem badanych, co może się wiązać zarówno z ich większą refleksyjnością i związanym z nią większym poczuciem odpowiedzialnością za kształtowanie własnego otoczenia, jak i z większą dyspozycyjnością czasową.

Tabela 3. Charakterystyki społeczno-demograficzne członków LGD a ich zaangażowanie w działalność na rzecz gminy i udział w wyborach samorządowych

Charakterystyki społeczno-demograficzne członków LGD		Odsetek respondentów należących do danej kategorii deklarujących				
		zaangażowanie w działalność na rzecz gminy	udział w kampanii wyborczej	udział w wyborach samorządowych	zamiar kandydowania w wyborach	działalność w organizacjach
1	2	3	4	5	6	7
Wiek	do 35 lat	54	42	84	24	52
	35–54 lata	79	59	89	54	71
	55 lat i więcej	80	71	93	66	79
Płeć	kobiety	65	44	88	34	65
	mężczyźni	82	69	89	66	73
Wykształcenie	wyższe	81	65	93	60	71
	średnie	72	55	81	43	64
	poniżej średniego	54	31	85	32	74

Tabela 3. (cd.)

1	2	3	4	5	6	7
Kategoria społeczno-zawodowa	kierownicy i specjaliści	86	71	93	69	77
	pracownicy umysłowi średniego szczebla	68	49	85	41	64
	przedsiębiorcy	74	51	81	42	55
	właściciele gospodarstw rolnych	73	48	92	56	80
	pracownicy fizyczni	62	52	83	45	44
Sektor	publiczny	79	67	91	57	61
	społeczny	75	54	90	51	76
	gospodarczy	65	52	84	48	62

Źródło: opracowanie własne.

4. Podsumowanie

Przedstawione wyniki pokazują, iż w lokalnych grupach działania mamy wprawdzie do czynienia ze stosunkowo wysokim poziomem kapitału społecznego, ale jego nośnikami nie są w jednakowym stopniu wszyscy członkowie grup. Wydaje się, że w odniesieniu do badanej zbiorowości uzasadniona jest hipoteza, iż stosunkowo wysoki poziom jej kapitału społecznego jest przynajmniej częściowo warunkowany charakterystykami społeczno-demograficznymi jej członków (poziomem kapitału ludzkiego) oraz wygenerowanym poza strukturami LGD kapitałem społecznym. Co za tym idzie, w ramach LGD kapitał społeczny jest pomnażany w przypadku tych osób, które już w momencie przystąpienia do struktury cechowały się jego wysokim poziomem. Organizacja wydaje się nie ma charakteru „kapitałotwórczego” w odniesieniu do dużych grup mieszkańców obszaru partnerstwa, aktywizując i wspierając (budując kapitał) raczej tych jego członków, którzy sami poszukują możliwości z jednej strony zaangażowania posiadanych już zasobów, z drugiej zaś ich pomnożenia. Wprawdzie „osoby, które [...] biorą udział w organizacjach, łatwiej akumulują swój kapitał społeczny, ale i na odwrót – do organizacji przystępują osoby, które już na starcie mają większe jego zasoby” (G r o w i e c 2011: 17).

Dodatkowo, kapitał społeczny LGD w wymiarze zaufania opiera się przede wszystkim na jego aspekcie horyzontalnym. Może to oznaczać, że członkowie tych grup są bardziej skłonni do pracy w gronie i na rzecz osób sobie znanych, koncentrują swoje działania wokół spraw dotyczących stosunkowo wąskiego

kręgu mieszkańców partnerstwa, mniej chętnie wchodzi w bardziej złożone relacje wymagające większej innowacyjności i otwartości. Można przypuszczać, że ich kapitał społeczny jest wysoki, ale nie generuje wzrostu poziomu kapitału społecznego mieszkańców partnerstwa. Ma on raczej charakter kapitału wiążącego, ograniczającego niż pomostowego, generującego nowe formy relacji między różnymi aktorami lokalnej społeczności.

Warto w tym miejscu przypomnieć, że próba w omawianych badaniach miała charakter samorzutny. Przypuszczać zatem należy, że znalazły się w niej osoby najaktywniejsze i najbardziej otwarte, cechujące się w swoich grupach zarówno najwyższym poziomem kapitału ludzkiego, ekonomicznego, jak i społecznego. A zatem uzyskany rezultat i sformułowane na jego podstawie hipotezy w ograniczonym zakresie mogą przekładać się na wnioski/hipotezy dotyczące zasobów kapitału ludzkiego lokalnych grup działania jako takich.

Bibliografia

- Burt R. S. (1992), *Structural Holes. The Social Structure and Competition*, Harvard University Press, Cambridge (MA)–London.
- Coleman J. (1988), *Social Capital in the Creation of Human Capital*, „American Journal of Sociology”, Vol. 94, s. 95–120, <http://www.jstor.org>, http://onemweb.com/sources/sources/social_capital.pdf, 24.01.2013.
- Coleman J. (2006), *Perspektywa racjonalnego wyboru w socjologii ekonomicznej*, [w:] A. Jasieńska-Kania, L. Nijakowski, J. Szacki, M. Ziółkowski (red.), *Współczesne teorie socjologiczne*, vol. 1, Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, Warszawa, s. 145–163.
- Czapliński J. (2008), *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a dobrobyt materialny: polski paradoks*, „Zeszyty Naukowe Instytutu Spraw Publicznych”, Zarządzanie Publiczne, nr 2, (Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego), s. 5–27.
- Działek J. (2011), *Kapitał społeczny jako czynnik rozwoju gospodarczego w skali regionalnej i lokalnej w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
- Frykowski M. (2005), *Zaufanie społeczne mieszkańców Łodzi*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Fukuyama F. (1997), *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Growiec K. (2011), *Kapitał społeczny. Geneza i społeczne konsekwencje*, Wydawnictwo SWPS „Academica”, Warszawa.
- Juroszek L. (2009), *Program LEADER w Polsce: zamierzenia i rezultaty*, [w:] K. Wasielewski (red.), *Tworzenie partnerstw lokalnych i ich sieci na obszarach wiejskich. Doświadczenia z funkcjonowania programu Leader w Polsce w latach 2004–2009*, Wydawnictwo Uczelniane Wyższej Szkoły Gospodarki, Bydgoszcz, s. 81–91.
- Każmierczak T. (red.) (2008), *W poszukiwaniu strategii pobudzania oddolnego rozwoju społeczności wiejskich*, Wydawnictwo Instytutu Spraw Publicznych, Warszawa.
- Klimowicz M., Bokajło W. (red.) (2010), *Kapitał społeczny – interpretacje, impresje, operacjonalizacja*, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa.
- Knieć W. (2010), *Partnerstwa lokalne w Polsce – kondycja, struktura, wyzwania. Raport badawczy*, Fundacja Partnerstwo dla Środowiska, Kraków–Toruń.

- Lewenstein B., Theiss M. (2008), *Dylematy obywatelskiej aktywizacji społeczności lokalnych w Polsce*, [w:] J. Kurczewska (red.), *Oblicza lokalności. Ku nowym formom życia lokalnego*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa, s. 295–318.
- Putnam R. (2008), *Samotna gra w kręgle. Upadek i odrodzenie wspólnot lokalnych w Stanach Zjednoczonych*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa.
- Rokicka E. (2012), *Kapitał ludzki – sens teoretyczny*, [w:] P. Starosta (red.), *Zróżnicowanie zasobów kapitału ludzkiego i społecznego w regionie łódzkim*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, s. 35–56.
- Starosta P. (red.) (2012), *Zróżnicowanie zasobów kapitału ludzkiego i społecznego w regionie łódzkim*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Trutkowski C., Mandes S. (2005), *Kapitał społeczny w małych miastach*, Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, Warszawa.
- Wasielewski K. (red.) (2009), *Tworzenie partnerstw lokalnych i ich sieci na obszarach wiejskich. Doświadczenia z funkcjonowania programu Leader w Polsce w latach 2004–2009*, Wydawnictwo Uczelniane Wyższej Szkoły Gospodarki, Bydgoszcz.
- Wygnański J., Herbst J. (2010), *Działania na rzecz zwiększenia kapitału społecznego – w ramach aktualizacji strategii rozwoju kraju 2007–2015. Ekspertyza*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa, http://www.mrr.gov.pl/rozwoj_regionalny/Polityka_rozwoju/SRK/Ekspertyzy_aktualizacja_SRK__1010/Documents/3kapital_spoleczny_ekspertyza_JJW_26012011.pdf, 25.01.2013.
- Zajda K. (2011), *Nowe formy kapitału społecznego wsi. Studium przypadku lokalnych grup działania z województwa łódzkiego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Zaufanie społeczne. Komunikat z badań. BS/33/2012* (2012), A. Cybulska, CBOS, Warszawa.

Agnieszka Kretek-Kamińska

HUMAN AND SOCIAL CAPITAL RESOURCES OF THE LOCAL ACTION GROUPS

Summary. The most essential aim of the realization of the approach LEADER in Poland (and other countries of The United Europe) is activating the members of local communities, generating and enforcing their human and social capital. Creating the network of Local Action Groups (i.e. organizations that consist of different representatives of local communities) serves the purpose of distinguishing the effects mentioned before.

The article focuses on the capacity inside the very organizations. It is, in fact, an attempt of analysing the human and social capital of their members (their level, mutual relationships and interactions).

Analysis and conclusions presented in the article were based on the survey carried out within the project “The Structure and Determinants of Social Capital for the Local Action Groups”. The sample research consisted of 573 members belonging to 34 LAG from six Polish districts.

Keywords: social capital, human capital, Local Action Group.