

Jakub Kraciuk

Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie, Wydział Nauk Ekonomicznych
e-mail: jakub_kraciuk@sggw.pl

DELOKALIZACJA DZIAŁALNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW I JEJ WPŁYW NA ELEMENTY RYNKU PRACY W KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ

DELOCALIZATION OF BUSINESS ACTIVITIES AND ITS INFLUENCE ON THE ELEMENTS OF THE LABOR MARKET IN THE EUROPEAN UNION COUNTRIES

DOI: 10.15611/pn.2018.529.10

JEL Classification: F21, J11

Streszczenie: Celem niniejszego opracowania była próba ukazania wpływu delokalizacji produkcji na płace pracowników sektora przemysłu i usług w krajach Unii Europejskiej. W artykule przedstawiono zróżnicowanie płac pracowników z krajów Unii Europejskiej zatrudnionych w sektorze przemysłowym oraz w usługach. Stwierdzono, że w zdecydowanej większości krajów wyższe stawki za godzinę pracy występują w usługach w porównaniu ze stawkami płacowymi pracowników zatrudnionych w przemyśle. Ukazano także poziom *offshoringu* w analizowanych krajach oraz jego wpływ na wysokość płac. Wyniki analizy wskazują, że *offshoring* przyczynia się do obniżki płac wszystkich pracowników w krajach Unii Europejskiej. Obniżka płac jest jednak wyraźnie większa w przypadku pracowników zatrudnionych w sektorze przemysłowym, mniejsza zaś w przypadku pracowników zatrudnionych w sektorze usług.

Słowa kluczowe: offshoring, rynek pracy, płace.

Summary: The aim of this study was to show the impact of the relocation of production on the wages of employees in the industry and services sector in the European Union countries. The study presents the diversity of wages of employees from the European Union countries employed in the industrial sector and in services. It was found that in the vast majority of countries higher rates per hour of work occur in services in comparison to the pay rates of employees employed in industry. It also shows the level of offshoring in the analyzed countries and its impact on the amount of wages. Results of the analysis show that offshoring contributes to a decrease of wages of all employees in the European Union. However, wage reduction is clearly greater for employees in the industrial sector, and less for employees in the services sector.

Keywords: offshoring, labor market, wages.

1. Wstęp

Delokalizacja jest to zamierzone działanie, polegające na przenoszeniu przez przedsiębiorstwa całości lub części ich działalności produkcyjnej bądź usługowej z jednego kraju do drugiego. Procesy delokalizacji występują na całym świecie i są nieodłącznym elementem postępującej globalizacji i integracji gospodarczej. W wyniku działań delokalizacyjnych następuje przenoszenie miejsc pracy powodujące ich ubytek w kraju macierzystym przedsiębiorstw. Proces zamykania zakładów czy ograniczania produkcji, co związane jest z likwidacją miejsc pracy w tych zakładach, jest mało akceptowalny społecznie w lokalnych społecznościach i stanowi poważny problem polityczny dla części krajów członkowskich Unii Europejskiej. Z drugiej jednak strony wskazuje się, że procesy delokalizacji powodują przenoszenie do innych krajów działalności wymagających dużych nakładów pracy i stosunkowo słabiej wykwalifikowanej siły roboczej, natomiast potencjał, a zwłaszcza zasoby pracy, są jednocześnie przesuwane do sektorów gospodarki bardziej zaawansowanych i o wyższej wartości dodanej. Proces taki dotyczy przede wszystkim krajów „starej Unii”. Można przypuszczać, że w krajach „nowej Unii” występuje tendencja odwrotna i ma tam miejsce napływ inwestorów zagranicznych, dzięki którym zwiększa się zatrudnienie, chociaż jest to z pewnością zróżnicowane na poziomie sektorów gospodarki.

Celem niniejszego opracowania jest próba ukazania wpływu delokalizacji produkcji na płace pracowników sektora przemysłu i usług w krajach Unii Europejskiej.

2. Teoretyczny aspekt delokalizacji

Zmiany, jakie zachodzą w dezagregowanej międzynarodowej produkcji, stanowią podstawę zjawiska delokalizacji, rozumianego jako „częściowe lub całościowe przenoszenie produkcji dóbr i usług między krajami, przejawiające się w formie międzynarodowych przepływów bezpośrednich inwestycji zagranicznych oraz międzynarodowych przepływów dóbr i usług w ramach jednej korporacji, bądź przepływów określonych dóbr i usług między przedsiębiorstwami niepowiązаныmi ze sobą kapitałowo” [Witczyńska 2011]. W ujęciu globalnym przenoszenie działalności gospodarczej do innych krajów, zwykle o niższych kosztach pracy, nie jest zjawiskiem nowym. Według Deardorffa [2005], termin „delokalizacja” został użyty po raz pierwszy w połowie lat 90. XX wieku przez Leamera [1996]. Nie było to jednak pojęcie opisujące nowe zjawisko w ekonomii, ale kolejny sposób określenia fragmentacji produkcji, która oznacza podział procesu produkcji na części składowe wykonywane w różnych miejscach (lokalizacjach), w tym również za granicą [Kalinowski, Nowicki (red.) 2006]. Podobnie delokalizację definiuje Komisja Europejska [European Commission 2004], według której jest to „proces przenoszenia aktywności gospodarczej za granicę, odzwierciedlający zmiany w funkcjonowaniu przedsiębiorstw wynikające z ich adaptacji do coraz bardziej konkurencyjnego śro-

dowiska ich funkcjonowania oraz szybszych zmian technologicznych”. Przenoszenie aktywności gospodarczej poza granice może dokonywać się poprzez przekazywanie wybranych funkcji zagranicznym podmiotom: a) niepowiązanym kapitałowo z przedsiębiorstwem macierzystym (*offshore outsourcing/offshoring kontraktowy*) lub b) powiązanym kapitałowo z przedsiębiorstwem macierzystym (*captive offshoring/offshoring kapitałowy*) [Młody 2016] .

Jeszcze kilka dekad temu delokalizacja produkcji wpisywała się w model cyklu życia produktu. W jego ramach produkcja określonych dóbr była transferowana za granicę po osiągnięciu szczytowej fazy wzrostu w cyklu. W ten sposób z państw lepiej rozwiniętych produkcja w sektorach schyłkowych i mniej zyskownych przepływała do państw słabiej rozwiniętych, przedłużając tym produktom długość życia i gwarantując zyskowność. W taki schemat wciąż wpisuje się na przykład delokalizacja produkcji w sektorze tekstylnym, niemniej obecnie powyższy model coraz częściej traci na atrakcyjności z powodu rosnącego znaczenia efektów skali i większej przestrzennej elastyczności w działaniu przedsiębiorstw. Globalizacja intensyfikuje działania przedsiębiorstw, koncentrując się na tworzeniu międzynarodowych sieci, które integrują działania produkcyjne przedsiębiorstw ulokowanych w różnych krajach. W takim nowym ujęciu delokalizacja w coraz mniejszym stopniu ma charakter jednostronnego przepływu z krajów rozwiniętych lepiej do rozwiniętych słabiej, a opiera się na dwustronnych przepływach realizowanych w dużym stopniu między krajami rozwiniętymi [Kwieciński i in. 2008].

Zjawisko delokalizacji jest złożone i uwarunkowane splotem różnych czynników tkwiących zarówno w przedsiębiorstwie, jak i w jego makrootoczeniu. Podstawowym motywem relokalizacji produkcji jest chęć obniżenia kosztów i zwiększenia elastyczności działania przedsiębiorstwa. Innymi czynnikami wpływającymi na delokalizację są: jakość i kwalifikacje zasobów pracy, dostępność rynków zaopatrzenia i zbytu, zasady opodatkowania przedsiębiorstw, infrastruktura oraz ramy instytucjonalne. W literaturze wskazywane są pewne „klasyczne” motywy delokalizacji, takie jak: wzrost efektywności, przejęcie i rozwój aktywów strategicznych, dostęp do rynków zagranicznych, oraz motywy poboczne, np.: silniejsza tendencja do powiązań przedsiębiorstw, wzrost konkurencyjności, postęp techniczny, naśladownictwo liderów rynkowych oraz czynniki organizacyjne. Motywy delokalizacji można pogrupować również na cele: ekonomiczne (np. redukcja kosztów, ograniczenie ryzyka ekonomicznego), rynkowe (np. poprawa pozycji konkurencyjnej), strategiczne (np. koncentracja na działalności zasadniczej, wzrost przedsiębiorstwa), techniczne oraz organizacyjne (np. „odchudzenie” przedsiębiorstwa poprzez *outsourcing*) [Małuszyńska 2013].

Upowszechnienie reguł gospodarki rynkowej na całym niemal świecie daje inwestorom swobodę wyboru lokalizacji. Krytycznym momentem upowszechnienia się zjawiska przenoszenia procesów biznesowych był początek lat 90. ubiegłego wieku, kiedy nastąpiła pogłębiona ekspansja korporacji międzynarodowych. Na pierwsze miejsce w lokalizacji inwestycji wysunęły się współcześnie regiony Azji oraz Ameryki Południowej, dystansując region Europy Środkowo-Wschodniej. Kra-

je te dysponują olbrzymią rezerwą taniej siły roboczej, co w naturalny sposób predysponuje je do skupienia się na produkcji wyrobów pracochłonnych. Ponadto obecność zagranicznych inwestycji wpływa na wzrost gospodarczy oparty na eksporcie oraz umożliwia korzystanie z doświadczenia, technologii i *know-how* światowych koncernów [Moszyński 2007].

3. Wpływ delokalizacji na rynek pracy

Siły prowadzące do powstania globalnego rynku produktów i globalnego rynku finansowego, takie jak postęp techniczny oraz radykalny spadek kosztów transportu i komunikacji, przyczyniły się również do powstania globalnego rynku pracy i globalnego rynku wiedzy [Flejterski, Wahl 2003]. Tworzenie globalnego rynku pracy to na ogół dynamiczny proces przebiegający w czasie. Jest ono determinowane zmianą miejsc pracy, produkcji i usług, a także rosnącą mobilnością geograficzną ludności.

Zmiany zachodzące na rynku pracy są pochodną zachowań firm. W warunkach otwartych i konkurencyjnych rynków firmy dążące do uzyskania i utrzymania konkurencyjności muszą przestrzegać zasad: produktywności w zarządzaniu zasobami, skuteczności w osiąganiu założonych celów, sprawności w relacjach z otoczeniem [Maniak 2008]. Szukanie możliwości sprostania tym zasadom niejednokrotnie prowadzi firmy do fragmentacji produkcji, specjalizacji produktów przez technologię i dostosowanie do indywidualnych potrzeb klienta. Głównym motywem międzynarodowej fragmentacji produkcji są zmiany w poziomie kosztów funkcjonowania przedsiębiorstw, w tym kosztów pracy. Przedsiębiorstwa często decydują się na zlecenie na zewnątrz (innej firmie) zadań z jednego bądź kilku ogniw w łańcuchu dostaw, przy czym obecnie coraz częściej zamówienia, produkcja lub usługi są przenoszone poza granice kraju, czyli mają postać *offshoringu*. Można powiedzieć, że *offshoring* zastępuje w pewnym sensie mobilność siły roboczej. Praca stała się mobilna poprzez dostęp i wykorzystanie pracowników z innych krajów. Jeśli firma decyduje się na przeniesienie swojej produkcji do kraju niskokosztowego, a struktura produkcji *offshore* się zmienia, obejmując nie tylko produkcję dóbr wymagających niskiej kwalifikacji, ale również dóbr bardziej zaawansowanych, to także w kraju niskokosztowym zapotrzebowanie na umiejętności będzie wzrastać [Reczek 2015]. Przegląd literatury na temat popytu na pracę w warunkach *offshoringu* pokazał, że wpływa on negatywnie na względny popyt na pracowników niewykwalifikowanych, natomiast zaobserwowano pozytywny wpływ *offshoringu* na względne zapotrzebowanie na pracowników wykwalifikowanych [Winkler 2009]. Analizy wskazują, że delokalizacja produkcji (poprzez ulokowane w krajach rozwijających się filie firm międzynarodowych) odpowiada za wzrost premii za umiejętności w krajach rozwiniętych i rozwijających się. Premia za umiejętności rozumiana była jako wzrost w płacach względnych pracowników wykwalifikowanych do niewykwalifikowanych. Okazało się, że opracowany przez A. Bursteina i J. Vogela [2010] model wskazał, że działalność poprzez filie firm wielonarodowych jest tak samo istotna jak

wymiana handlowa. W modelu za okres 1966-2006 handel oraz produkcja międzynarodowa spowodowały około 5-procentowy wzrost premii za umiejętności w Stanach Zjednoczonych oraz około 6,5-procentowy w krajach ubogich w umiejętności [Reczek 2015]. R. Rajan [2013] pokazuje, że wpływ *offshoringu* na rynek pracy i dobrobyt kraju przenoszącego działalność zależy od elastyczności substytucji między pracą krajową a wkładem pracy z *offshoringu*. Twierdzi on, że jeśli praca krajowa i *offshoringowa* są wystarczająco komplementarne, to *offshoring* poprawia dobrobyt pracowników krajowych (obniżenie bezrobocia, wzrost płacy) i dobrobyt kraju. Jeśli natomiast praca krajowa jest łatwo zastępowalna pracą z krajów tańszych, to sytuacja niekorzystnie wpływa na pracowników krajowych (spadki wynagrodzeń, wzrost bezrobocia). Następuje również wzrost nierówności w dystrybucji dochodu (gdyż zyski firm rosną, a płace spadają).

4. Dane źródłowe i metody badawcze

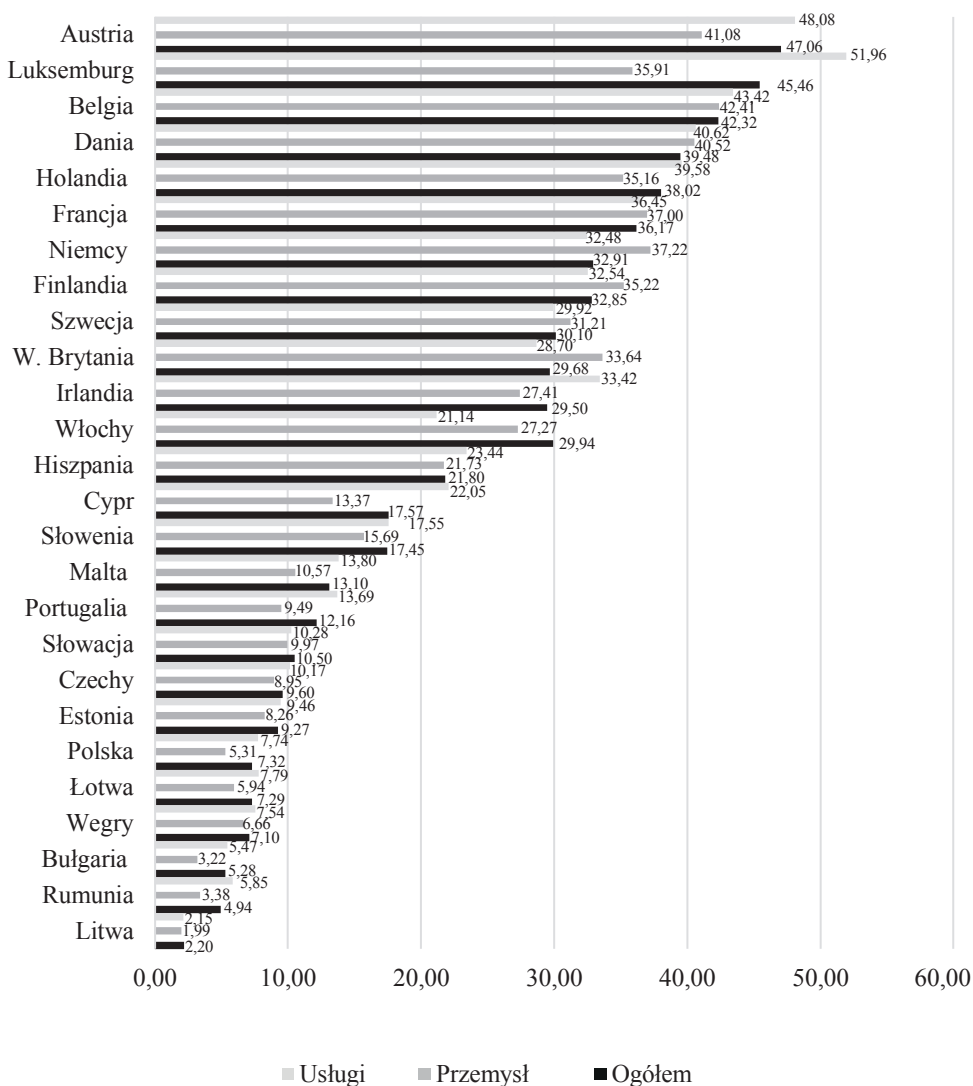
W badaniach wykorzystano informacje na temat płac wszystkich pracowników oraz zatrudnionych w przemyśle i usługach, *offshoringu*, produktywności pracy oraz bezrobocia, w 26 krajach Unii Europejskiej w roku 2014. Ich wybór podyktowany był dostępnością danych statystycznych. Do określenia powyższych wielkości wykorzystano dane z bazy World Input-Output Database edycja 2016 oraz bazy WIOD's Socio-Economic Accounts edycja 2016. Druga z baz została udostępniona na początku w 2018 roku.

Na rys. 1 przedstawiono średnie wynagrodzenie za godzinę pracy wszystkich pracowników oraz pracowników sektora usług i przemysłu w krajach Unii Europejskiej w 2014 roku. Widać wyraźnie, że w grupie analizowanych krajów Unii Europejskiej istnieje znaczne zróżnicowanie płac. Najniższe stawki, zarówno dla pracowników zatrudnionych w przemyśle, jak i usługach, występują w krajach Europy Środkowo-Wschodniej, najwyższe zaś w krajach Europy Zachodniej. W zdecydowanej większości krajów wyższe stawki za godzinę pracy występują w usługach w porównaniu ze stawkami płacowymi pracowników zatrudnionych w przemyśle. Jednak w największych krajach Unii Europejskiej, takich jak: Niemcy, Wielka Brytania, Francja czy Włochy, płace w przemyśle przewyższają płace w usługach (rys. 1).

Współczynniki bezpośredniej importochłonności produkcji charakteryzują wartość produktów (wyrobów i usług) pochodzących z importu, a zużytych bezpośrednio przez badaną gałąź (dział) do wytworzenia jednostki wartości produkcji globalnej. Wskaźnik ten można również przyjąć jako miarę bezpośredniego *offshoringu*. Współczynnik ten obliczono zgodnie ze wzorem:

$$a_{ij} = \frac{x_{ij}}{X_j},$$

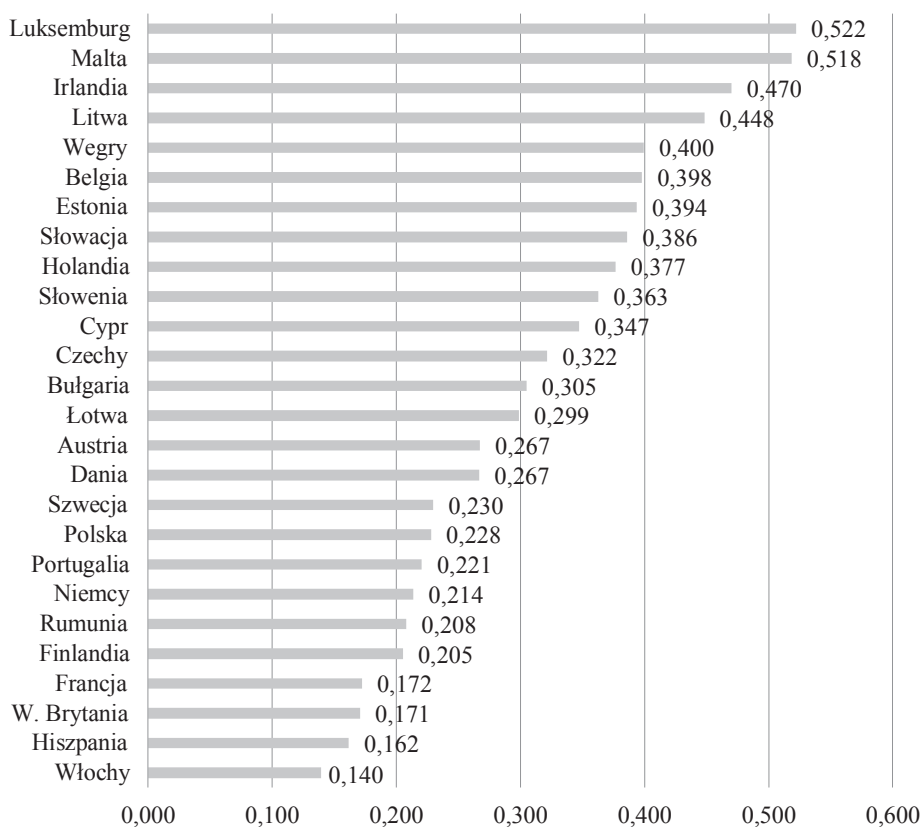
gdzie: x_{ij} – wartość przepływów produktów wytworzonych w kraju w gałęzi (dziale) i pochodzących z importu, a zużytych przez gałąź (dział) j wyrażoną w cenach bazowych, X_j – produkcja globalna gałęzi (działu) j .



Rys. 1. Średnie wynagrodzenia za godzinę wszystkich pracowników oraz pracowników sektora usług i przemysłu w krajach Unii Europejskiej w 2014 roku (euro)

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych WIOD's Socio-Economic Accounts <http://www.wiod.org/database/>

Działalność *offshoringowa* jest najbardziej intensywna w takich krajach, jak Luksemburg, Malta, Irlandia. Zlecenie faz produkcji za granicę jest natomiast znacznie mniej intensywne w dużych krajach dawnej EU-15, takich jak: Włochy, Hiszpania, Wielka Brytania, Francja (rys. 2).



Rys. 2. Indeks *offshoringu* bezpośredniego w krajach Unii Europejskiej w 2014 roku

Źródło: obliczenia w własne na podstawie danych: http://www.wiod.org/database/sut_input16

W prowadzonych badaniach z wykorzystaniem regresji wielowymiarowej uwzględniono dodatkowo wskaźnik produktywności pracy i wskaźnik bezrobocia w poszczególnych krajach Unii Europejskiej.

Do określenia wpływu *offshoringu* na rynek pracy wybranych państw Unii Europejskiej wykorzystano, oszacowany metodą najmniejszych kwadratów, model regresji wielorakiej postaci: $\ln Y = a_0 + \beta_1 \ln X_1 + \beta_2 \ln X_2 + \beta_3 \ln X_3$, gdzie: Y (Ogółem, Przemysł, Usługi) oznacza średnie wynagrodzenia za godzinę wszystkich pracowników oraz pracowników sektora przemysłu i usług, X_1 , X_2 , X_3 oznaczają odpowiednio: wskaźnik *offshoringu* bezpośredniego, wskaźnik bezrobocia oraz wskaźnik produktywności pracy, zaś β_1 , β_2 , β_3 oznaczają, oszacowane metodą najmniejszych kwadratów, wartości parametrów strukturalnych modelu. Za pomocą modelu regresji określa się oczekiwaną zmianę zmiennej objaśnianej poprzez zmienność zmiennej objaśniającej, o jedną jednostkę, przy innych zmiennych objaśniających niezależnych (stałych, ce-

teris paribus). Model regresji jest modelem zależności między parametrami, dlatego też zmienne niezależne nie zawsze muszą być funkcją liniową pierwotnych wartości [Folwarski 2016]. Możliwe jest przedstawienie nieliniowych funkcji zmiennych objaśniających, m.in. zapisanych w postaci logarytmicznej, potęgowej. W przypadku logarytmowania zmiennej zależnej oraz zmiennej niezależnej zmienność zmiennej objaśnianej jest wyrażana w postaci elastyczności, informując o tym, o ile procent zmieni się zmienna objaśniana, gdy zmienna objaśniająca zmieni się o jeden procent.

$$\ln Y_{ogólem} = -4,4403 - 0,3957 \ln X_1 - 0,1345 \ln X_2 + 2,0127 \ln X_3 \quad R^2 = 0,84 \quad (1)$$

p-value (0,000) (0,050) (0,502) (0,000)

$$\ln Y_{przemysl} = -5,5709 - 0,5284 \ln X_1 - 0,1597 \ln X_2 + 2,2743 \ln X_3 \quad R^2 = 0,88 \quad (2)$$

p-value (0,000) (0,009) (0,416) (0,000)

$$\ln Y_{uslugi} = -4,2530 - 0,3387 \ln X_1 - 0,1127 \ln X_2 + 1,9764 \ln X_3 \quad R^2 = 0,81 \quad (3)$$

p-value (0,012) (0,050) (0,000) (0,229)

Na podstawie powyższych równań regresji wielorakiej możemy określić, o ile procent zmienia się średnie płace wszystkich pracowników oraz pracowników zatrudnionych w sektorze przemysłu i sektorze usług w krajach Unii Europejskiej przy zmianie współczynnika *offshoringu* bezpośredniego o jeden procent. Przenieszenie za granicę pewnych elementów produkcji czy usług powoduje obniżenie płac wszystkich pracowników w krajach Unii Europejskiej. Według równania (1) wzrost współczynnika *offshoringu* o 1% powoduje spadek dochodów pracowników w analizowanych krajach Unii Europejskiej o 0,40%. Wyniki analizy wskazują też, że *offshoring* w większym stopniu wpływa na spadek płac pracowników w sektorze przemysłu niż w sektorze usług. Wzrost współczynnika *offshoringu* o 1% powoduje spadek płac pracowników sektora przemysłu o 0,53%, natomiast w przypadku pracowników sektora usług prace spadają o 0,34% (równania (2) i (3)).

5. Zakończenie

Procesy delokalizacji są w dużym stopniu zdeterminowane powstaniem i rozwojem korporacji transnarodowych, postępującym procesem liberalizacji oraz rosnącą konkurencją międzynarodową. Przedsiębiorstwa przenoszą za granicę procesy produkcyjne i usługowe, by w ten sposób poprawiać swoją konkurencyjność. Procesy delokalizacji w postaci *offshoringu* wpływają na rynek pracy krajów, z których przenosi się za granicę elementy łańcuchów wartości dodanej. Prowadzi to do spadku płac pracowników krajów Unii Europejskiej. Spadek płac jako efekt *offshoringu* jest wyraźnie większy wśród pracowników zatrudnionych w sektorze przemysłowym niż w sektorze usług, chociaż w zdecydowanej większości krajów Unii Europejskiej płace pracowników sektora usług są wyższe.

Literatura

- Burstein A., Vogel J., 2010, *Globalization, Technology, and the Skill Premium: A Quantitative Analysis*, NBER Working Paper, no. 16459.
- Deardorff A.V., 2005, *A trade theorist's take on skilled labour outsourcing*, International Journal of Economics and Finance, no. 3.
- European Commission, 2004, *A new partnership for cohesion. Convergence, competitiveness, cooperation. Third report on economic and social cohesion*, European Communities, Luxembourg.
- Evidence, and Economic Policy Recommendations for Germany*, Physica-Verlag A Springer Company, Berlin–Heidelberg.
- Flejterski S., Wahl P., 2003, *Ekonomia globalna. Synteza*, Difin, Warszawa.
- Folwarski M., 2016, *Czynniki wpływające na rozwój sieci bankomatów w krajach Europy Środkowej*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 451, Finanse Publiczne. http://www.wiod.org/database/sut_input16
- Kalinowski T., Nowicki M. (red.), 2006, *Delokalizacja w rozszerzonej Unii Europejskiej – perspektywa wybranych państw członkowskich UE. Wnioski dla Polski*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Warszawa.
- Kwieciński J., Gałązka-Sobotka M., Dłutek A., 2008, *Zdefiniowanie pojęcia delokalizacji oraz określenie sposobów badania projektów pod kątem eliminowania przypadków delokalizacji, ze szczególnym uwzględnieniem projektów realizowanych w ramach działania 4.5. Wsparcie inwestycji o dużym znaczeniu dla gospodarki w Programie Operacyjnym Innowacyjna Gospodarka*, Europejskie Centrum Przedsiębiorczości, Warszawa.
- Leamer E.E., 1996, *The effects of trade in services, technology transfer and delocalisation on local and global income inequality*, Asia-Pacific Economic Review, no. 1.
- Małuszyńska E., 2013, *Migracje i delokalizacja przedsiębiorstw*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań.
- Maniak G., 2008, *Wybrane aspekty internacjonalizacji rynku pracy towarzyszące globalizacji gospodarki*, Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego, nr 3.
- Młody M., 2016, *Strategiczne przesłanki reshoringu w świetle paradygmatu DLE*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 420.
- Moszyński M., 2007, *Procesy delokalizacji we współczesnej gospodarce światowej – szansa czy zagrożenie dla polskiego rynku pracy?*, [w:] *Wykorzystanie zasobów pracy we współczesnej gospodarce*, red. D. Kopycińska, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin, s. 40.
- Rajan R., 2013, *Offshoring, Unemployment, and Welfare with Risk Averse Workers, Current Draft*, University of California – Irvine, http://www.economics.uci.edu/~pranjan/papers/offshoring_policy.pdf (24.05.2018).
- Reczek P., 2015, *Sytuacja wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych pracowników w warunkach offshoringu*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego Współczesne Problemy Ekonomiczne, nr 11.
- Winkler D., 2009, *Services Offshoring and its Impact on the Labor Market: Theoretical Insights, Empirical Evidence, and Economic Policy Recommendations for Germany*, Contributions to Economics Series, Springer, Heidelberg.
- Witeczyńska K., 2011, *Delokalizacja produkcji między Niemcami a Polską w procesie integracji europejskiej*, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Wrocław.