



POLITYKA SPOŁECZNA

MIESIĘCZNIK
POŚWIĘCONY
PRACY
I SPRAWOM
SOCJALNYM.
UKAZUJE SIĘ
OD 1974 ROKU.
PISMO
PUNKTOWANE

- EKONOMETRIA I MACIERZYŃSTWO
- KTO MA PŁACIĆ ZA PRYWATNE ZDROWIE?
- EMERYCI: JAK WĘDRUJĄ PO ŚWIECIE
- SZUKAM PRACY: CZY SKUTECZNIE?
- JAK ZWYKLE...
 - ✓ CIEKAWY KONFERENCJE
 - ✓ NOWOŚCI WYDAWNICZE
 - ✓ DIARIUSZ POLITYKI SPOŁECZNEJ

ROCZNIK XXXIX
(463)

NR **10**

WARSZAWA

PAŹDZIERNIK 2012

SPIS TREŚCI

MODELOWANIE DECYZJI O PROKREACJI I AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ – Anna Kurowska	1
REGULACJE UE ORAZ ORZECZNICTWO TRYBUNAŁU SPRAWIEDLIWOŚCI UE W ZAKRESIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA W SYSTEMACH EMERYTALNYCH – Gertruda Uścińska	11
WSPÓŁPŁACENIE ZA ZDROWIE – ZA I PRZECIW – Katarzyna Kolasa	19
MIGRACJE MIĘDZYNARODOWE SENIORÓW – Elżbieta Ptak	21

Z PRAC NAUKOWO BADAWCZYCH

SKUTECZNOŚĆ POSZUKIWANIA ZATRUDNIENIA A PRAWO DO ZASIŁKU DLA BEZROBOTNYCH W POLSCE PRZED I PO 2010 R. – Ewa Gałęcka-Burdziak, Paweł Kubiak	26
--	----

WSPÓŁCZESNA POLITYKA SPOŁECZNA. DANE O PRZEMIANACH W KRAJU I ZA GRANICĄ

ŚWIAT WSPÓŁCZESNY – MISCELLANEA – oprac. Antoni Rajkiewicz	33
--	----

INFORMACJE

PRZESZŁOŚĆ DLA PRZYSZŁOŚCI – AKTYWNA STAROŚĆ JAKO IMPLIKACJA WIELOSEKTOROWYCH DZIAŁAŃ W POLITYCE SPOŁECZNEJ. KONFERENCJA W KATOWICACH – Wiesława Walkowska	34
Z PRAC KOMITETU NAUK O PRACY I POLITYCE SPOŁECZNEJ PAN – Agnieszka Smoder	35

NOWOŚCI WYDAWNICZE IPISS

DIARIUSZ POLITYKI SPOŁECZNEJ

Spisy treści oraz streszczenia artykułów są zamieszczane na stronie internetowej:
<http://politykaspoleczna.ipiss.com.pl>

CONTENTS

MATERNITY AND LABOUR MARKET ACTIVITY MODELLING – Anna Kurowska	1
UNION REGULATIONS AND DECISIONS OF THE COURT OF JUSTICE OF THE EU FOR EQUAL TREATMENT OF PENSION SYSTEMS – Gertruda Uścińska	11
CO-PAYMENTS FOR THE HEALTH CARE: PRO AND CON – Katarzyna Kolasa	19
INTERNATIONAL MIGRATIONS OF SENIORS – Elżbieta Ptak	21

FROM RESEARCH AND STUDIES

THE JOB SEARCH EFFECTIVENESS IN THE LIGHT OF THE UNEMPLOYMENT BENEFITS SYSTEM BEFORE AND AFTER 2010 – Ewa Gałęcka-Burdziak, Paweł Kubiak	26
--	----

DYNAMICS OF CONTEMPORARY SOCIAL POLICY: POLAND AND ABROAD

CONTEMPORARY WORLD – MISCELLANEA – Compiled by A.R.	33
--	----

INFORMATION

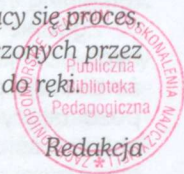
PAST FOR THE FUTURE – ACTIVE AGING AS AN IMPLICATION OF MULTI-SECTORAL ACTION IN SOCIAL POLICY. CONFERENCE IN KATOWICE – Wiesława Walkowska	34
ON THE AGENDA OF THE COMMITTEE ON LABOUR AND SOCIAL POLICY POLISH ACADEMY OF SCIENCES – Agnieszka Smoder	35

NEW BOOKS PUBLISHED BY THE INSTITUTE OF LABOUR AND SOCIAL STUDIES

DIARY OF SOCIAL POLICY

Content List and Abstracts are easy to find at the following web page:
<http://politykaspoleczna.ipiss.com.pl>

Wgląd w bieżące dyskusje prowadzone przez polityków społecznych – te zwłaszcza, które staramy się rejestrować w kolejnych numerach „Polityki Społecznej” – przekonują o tym, że zarządzanie społeczeństwem nie jest sprawą prostą. Robimy to od wielu lat i ciągle okazuje się, że przy okazji albo coś udało się popsuć, albo naprawiliśmy w sposób nader nietrwały i trzeba zaczynać od początku etc. Wszystko to prowadzi do przekonania, że polityka społeczna to nie kończący się proces, w którym reagowanie na zmienne okoliczności trudno czasem odróżnić od reakcji programowych, wyznaczonych przez ogólne cele czy zasady. Tę myśl staramy się demonstrować w tym numerze pisma, który dostajecie Państwo do ręki.



MODELOWANIE DECYZJI O PROKREACJI I AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ*

Anna Kurowska
Instytut Polityki Społecznej UW

WSTĘP

Celem artykułu jest zaprezentowanie koncepcyjnego modelu uwarunkowań procesu podejmowania decyzji prokreacyjnych i dotyczących aktywności zawodowej oraz ich realizacji przez kobiety i mężczyzn w stałych związkach. Model ten powstał na podstawie krytycznej analizy istniejących badań ekonomicznych i demograficznych w tym zakresie – zarówno polskich, jak i zagranicznych¹. Literatura dotycząca tej problematyki jest stosunkowo bogata, jednak poszczególne badania często odnoszą się tylko do wybranych czynników mogących mieć wpływ na wspomniane decyzje, bez uwzględnienia pozostałych uwarunkowań oraz powiązań między nimi. Większość badań dotyczy jedynie uwarunkowań decyzji w odniesieniu do kobiet.

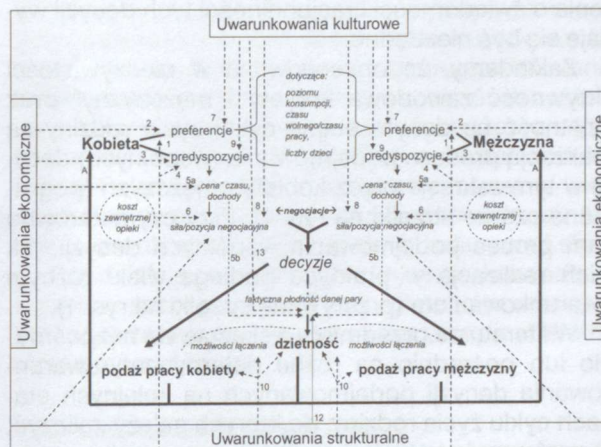
Model stanowi próbę zintegrowania różnych aspektów uwarunkowań decyzji prokreacyjnych i dotyczących aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn, które pojawiają się w literaturze przedmiotu oraz wskazania na zagadnienia wymagające uzupełnień i uwzględnienia w badaniach w przyszłości. Zaprezentowano graficzne ujęcie proponowanego zintegrowanego modelu koncepcyjnego procesu podejmowania decyzji dotyczących aktywności zawodowej i dzietności oraz jego uwarunkowań, który omówiony jest w kolejnych częściach artykułu.

ZAŁOŻENIA DOTYCZĄCE PODEJMOWANIA DECYZJI DOTYCZĄCYCH AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ I DZIETNOŚCI PRZEZ KOBIETY I MĘŻCZYŻN W PROPONOWANYM MODELU

W związku z tym, że w centrum analizy pozostają decyzje dotyczące zatrudnienia i dzietności podstawowymi jej podmiotami są kobiety i mężczyźni pozostający w stałych związkach (w tym w małżeństwach).

* Niniejszy artykuł powstał w ramach projektu pt. *Joint influence of family and labour market policies on labour market participation and fertility decisions of men and women*, finansowanego ze środków własnych Fundacji na rzecz Nauki Polskiej w ramach programu Pomost Powroty, którego kierownikiem jest autorka artykułu.

Rys. 1. Graficzna prezentacja procesu podejmowania decyzji dotyczących aktywności zawodowej i dzietności w stałych związkach kobiet i mężczyzn oraz jego uwarunkowań



Źródło: opracowanie własne.

To od nich bowiem oczekujemy podejmowania świadomych decyzji, w szczególności dotyczących dzietności, w powiązaniu z decyzjami o aktywności zawodowej².

Kobiety i mężczyźni mogą tworzyć w wieku reprodukcyjnym więcej niż jeden związek. Całkowita liczba dzieci urodzonych przez daną kobietę będzie wówczas sumą dzieci pochodzących z różnych związków³. Jakkolwiek rozsądne wydaje się przyjęcie założenia, że planowanie i podejmowanie decyzji prokreacyjnych odbywa się w kontekście danego związku, choć z uwzględnieniem dotychczasowej historii prokreacyjnej i zawodowej obu partnerów. Ma ono charakter cyklicznego procesu (ukazują go czarne strzałki na rys. 1). Takie ujęcie najlepiej odzwierciedlają modele dynamiczne (patrz np. Francesconi 2002). W praktyce jednak, ze względu na ograniczoną dostępność danych panelowych dostarczających obserwacji o zachowaniach danej rodziny w co najmniej trzech kolejnych jednostkach czasu, bardzo często stosuje się modele statyczne⁴. Modele te koncentrują się na analizie decyzji w wybranej jednostce czasu, niejako „w oderwaniu” od kontekstu pozosta-

tych okresów, w szczególności oczekiwań dotyczących przyszłości. W modelach tych maksymalizowana jest użyteczność w danym okresie, nie zaś oczekiwana obecna wartość użyteczności w odniesieniu do pozostałej części życia (*expected present value of remaining lifetime utility*).

Zgodnie z dominującym w naukach ekonomicznych podejściem podstawowym założeniem jest to, że decyzje podejmowane przez kobiety i mężczyzn pozostających w stałych związkach, a dotyczące aktywności zawodowej i dzietności, są decyzjami racjonalnymi. Ponadto w analizach o charakterze ekonomicznym zakłada się, że podejmowanie takich decyzji polega na maksymalizowaniu użyteczności rodziny/partnerów⁵. Jakkolwiek należy mieć na uwadze, że w praktyce decyzje te nie są doskonale racjonalne (a obserwowana rzeczywistość nie zawsze jest wynikiem świadomych decyzji). Świadczą o tym chociażby statystyki nieplanowanych urodzeń.

Według Hayforda i Guzzo (2010) odsetek takich urodzeń wśród kobiet zamężnych osiąga w Stanach Zjednoczonych poziom 35%. Również niektórzy teoretycy socjologii podkreślają, że wiele zjawisk dotyczących rodziny nie jest wynikiem podejmowania racjonalnych decyzji (White, Klein 2008). Rozpatrując jednak wpływ instrumentów z zakresu polityki publicznej (zatrudnienia i rodzinnej) na te decyzje, założenie o świadomości i racjonalności tych decyzji wydaje się być niezbędne.

Zakładamy, że obserwowana w rzeczywistości aktywność zawodowa kobiety i mężczyzny⁶ oraz dzietność na danym etapie cyklu życia rodziny są realizacją procesu podejmowania (wspólnych) decyzji w tym zakresie przez kobiety i mężczyzn (pogrubione czarne strzałki na rys. 1). Przy czym zarówno sam proces podejmowania wspólnych decyzji, jak i ich realizacja w praktyce podlega wielu różnym uwarunkowaniom (przerwane strzałki na rys. 1).

W literaturze przedmiotu wskazuje się bezpośrednio lub pośrednio na różne determinanty/uwarunkowania decyzji podejmowanych na kolejnych etapach cyklu życia rodziny, do których należy zaliczyć: 1) preferencje kobiety i mężczyzny oraz ich predyspozycje w zakresie aktywności zawodowej i dzietności, 2) uwarunkowania ekonomiczne, kulturowe i strukturalne⁷ oraz 3) pozycję negocjacyjną partnerów (*bargaining power*).

Nie należy również zapominać, że na rzeczywiste możliwości realizacji preferowanej dzietności w danym związku (a więc i pośrednio również na aktywność zawodową) ma także biologiczna płodność danej pary. Boivin, Bunting, Collins i Nygren (2007) porównali wyniki badań empirycznych prowadzonych w 25 krajach i wskazali, że w przypadku krajów rozwiniętych bieżąca nieplodność⁸ dotyczy 9% par w wieku reprodukcyjnym, wahając się w granicach od 3,5% w Australii do 16,7% w Rosji. Jeśli zaś chodzi o nieplodność w perspektywie dotychczasowego życia⁹, to według przeglądu badań dokonanego przez wspomnianych autorów odsetek kobiet w wieku od 36 do 50 lat dotkniętych nieplodnością sięgał nawet 26,4% (Wielka Brytania). Niestety, ten aspekt jest niemal całkowicie pomijany w literaturze poświęconej modelom decyzji prokreacyjnych i dotyczących aktywności zawodowej oraz ich empirycznym weryfikacjom.

W dalszych partiach artykułu omówiono wyżej wymienione zagadnienia, ukazując powiązania mię-

dzy nimi w ramach zintegrowanego modelu koncepcyjnego uwarunkowań decyzji prokreacyjnych i tych dotyczących aktywności zawodowej. Wskazano również na znaczenie tych uwarunkowań z punktu widzenia formułowania rozwiązań w ramach polityk publicznych, mających na celu zwiększenie dzietności oraz zatrudnienia¹⁰.

PREFERENCJE I PREDYSPOZYCJE Kobiet I MĘŻCZYŹN W ZAKRESIE AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ I DZIENTNOŚCI

Kobiety i mężczyźni w związku różnią się (zarówno między sobą, jak i na różnych etapach cyklu życia związku) w swoich preferencjach co do optymalnego poziomu aktywności zawodowej i liczby dzieci¹¹ (por. Testa 2011; Westoff 2010; Heineck, Wunder 2012). Niestety, w zdecydowanej większości modeli ekonomicznych (mikro) dotyczących decyzji prokreacyjnych oraz zatrudnienia nie bierze się pod uwagę zmiennych objaśniających dotyczących tych preferencji¹², ponieważ obserwowane zachowania (aktywność zawodowa i dzietność) są traktowane jako pełne ich odzwierciedlenie¹³.

Jednak, jak pokazują badania m.in. C. Hakim (2000, 2003) czy Kotowskiej, Wóycickiej i Sztanderskiej (2007, 2009), rzeczywistość odbiega w praktyce od naszych preferencji. Jako zmienne objaśniające wykorzystuje się we wspomnianych modelach głównie takie korelaty społeczno-demograficzne, jak: wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania, status na rynku pracy partnera, dochody z różnych źródeł, regionalna stopa bezrobocia, wyznanie/religia, dostępność/koszty instytucjonalnej opieki nad dzieckiem, dotychczasowa historia zatrudnienia oraz posiadana liczba dzieci (por. np. Di Tommaso 1999, Beblo, Wolf 2000; Hoem 2000; Ahn, Mira 2000; Del Boca 2002; Lück, Hofäcker 2003; Rønsen 2004; Adsera 2005; Baizán 2005; Gurgand, Margolis 2005; Laroque, Salanié 2005; Schmitt 2005; Del Boca i in. 2009; Hanel, Riphahn 2010; Matysiak i in. 2010; Allègre i in. 2011). Zmienne te mogą jedynie pośrednio uchwycić część zróżnicowania preferencji poprzez to, że preferencje mogą być częściowo skorelowane z takimi zmiennymi, jak wiek, wykształcenie czy wyznanie. Jednak, jak pokazuje C. Hakim (2003, s. 364), zróżnicowanie preferencji pojawia się w ramach tych samych grup społeczno-demograficznych, wyznaniowych i dochodowych. Pozostała część tego zróżnicowania pozostaje więc w wielu modelach nie wyjaśniona (*unobserved heterogeneity*), co może prowadzić do błędnych oszacowań parametrów modelu i w konsekwencji do błędnych wniosków (por. Kurowska i in. 2012).

C. Hakim (2000, 2003) twierdzi natomiast, że współcześnie to osobiste preferencje kobiet (ich postawy, podzielane wartości) są kluczowym determinantem rzeczywistej dzietności i zatrudnienia kobiet. Formuluje ona teorię preferencji (*preference theory*), w ramach której wyróżnia trzy typy idealne kobiet: zorientowane na dom/dzieci¹⁴ (około 10–30% populacji), zorientowane na pracę¹⁵ (około 10–30% populacji) oraz adaptacyjne, nastawione na łączenie pracy zawodowej i posiadania dzieci (około 40–80% populacji)¹⁶. Autorka konkluduje, że wprowadzanie instrumentów polityki rodzinnej i zatrudnienia skierowanych do kobiet powinno uwzględniać występowanie różnych typów kobiet oraz że powinno poprzedzać je dokładne rozpoznanie roz-

kładu wymienionych typów kobiet w danym społeczeństwie.

Teza ta wydaje się być uzasadniona. Przykładowo założymy, że w danym społeczeństwie dominują kobiety o preferencjach adaptacyjnych, ale występuje również relatywnie duży odsetek kobiet zorientowanych na dom/dzieci. W celu wspierania dietności w obu grupach jednocześnie oraz aktywności zawodowej matek w pierwszej grupie, instrumenty umożliwiające łączenie pracy zawodowej z dzieckiem powinny współistnieć, na zasadach rozłączności, z instrumentami wspierającymi całodzienną opiekę nad dziećmi w domu (np. zasiłki dla niepracujących matek małych dzieci oraz współfinansowanie opieki przedszkolnej przez państwo pod warunkiem pracy obojga rodziców). Uwzględnienie występowania kobiet o różnych typach preferencji i wprowadzenie rozłączności instrumentów pozwala na precyzyjne adresowanie pomocy i minimalizowanie nieefektywności wydatkowania środków publicznych (np. korzystania ze współfinansowanej opieki nad dzieckiem w żłobkach lub przedszkolach przez kobiety niepracujące, zorientowane na dom i rodzinę, które charakteryzuje niskie prawdopodobieństwo podjęcia pracy właśnie ze względu na ich preferencje).

Stabością teorii Hakim jest jednak to, że zaproponowany przez nią podział kobiet nie uwzględnia różnicowania pomiędzy kobietami o adaptacyjnych preferencjach. Te zaś stanowią zazwyczaj najliczniejszą grupę. Jak pokazują chociażby polskie badania (SMG/KRC 2006), w Polsce występuje znaczny odsetek matek (około 80%), które w hipotetycznej sytuacji braku istnienia przymusu ekonomicznego chciałyby podjąć zatrudnienie po urodzeniu dziecka. Jednak wiek dziecka, jaki uznają one za optymalny dla powrotu do pracy, zawiera się w przedziale od 4 miesięcy do 7 lat¹⁷. Trudno traktować te matki jako homogeniczną grupę pod względem skłonności do podejmowania pracy czy rodzenia kolejnych dzieci.

Inną słabością teorii Hakim jest przyjęcie cichego założenia o stałości preferencji kobiet w cyklu życia oraz brak uwzględnienia, że preferencje te mogą do pewnego stopnia ulegać modyfikacji, również pod wpływem zmian zachodzących w uwarunkowaniach strukturalnych (por. przerywane strzałki oznaczone nr 1 na rys. 1) czy ekonomicznych (por. przerywane strzałki oznaczone nr 2 na rys. 1)¹⁸. Indywidualne preferencje są kształtowane przez indywidualne doświadczenia – zarówno te, które miały miejsce przed wejściem kobiety w wiek reprodukcyjny/produkcyjny (m.in. wzorce wyniesione z rodzinnego domu, edukację szkolną, socjalizację w grupie rówieśniczej), jak i te, które miały miejsce później (m.in. doświadczenia w zakresie pracy zawodowej, rodzenia i wychowania dzieci – patrz czarne strzałki oznaczone literą A na rys. 1; por. np. Cronkite 1977). Przykładowo, jak wynika z polskich badań (SMG/KRC 2006) aż 49% badanych kobiet twierdziło, że *po urodzeniu dziecka praca zawodowa stała się dla nich dużo mniej ważna*. Ponadto zmiany w zakresie dostępu do zatrudnienia, wysokości płac czy dostępu do instytucjonalnej opieki nad dzieckiem o odpowiedniej jakości mogą wpływać na to, w co według kobiety lepiej inwestować czas i energię: w dom i dzieci czy w pracę zawodową.

Oprócz preferencji, indywidualnym czynnikiem mającym wpływ na decyzje w zakresie aktywności zawodowej i dietności partnerów mogą być również

ich predyspozycje (zdolności, „kapitał ludzki”) do wykonywania określonej pracy, a także do opieki nad dziećmi¹⁹. Różnice w predyspozycjach mogą być specyficzne dla danego związku (np. mężczyzna może posiadać większe predyspozycje do opieki nad dziećmi niż kobieta, zaś kobieta większe predyspozycje niż mężczyzna do pracy na wysokim stanowisku).

Na predyspozycje te wpływ mają m.in.: wrodzony stopień inteligencji, zdolności i wiedza nabyte w trakcie wychowania, kształcenia, doświadczenia zawodowego i wychowania dzieci (patrz czarna strzałka A na rys. 1) oraz pewne psychofizyczne cechy wrodzone lub nabyte w dotychczasowym życiu (w tym m.in. ewentualne choroby i niepełnosprawności). To, jakie kobieta i mężczyzna posiadają wykształcenie i umiejętności jest uwarunkowane m.in. poprzez dostęp do kształcenia i pracy zawodowej, które z kolei wynikają z posiadanych zasobów materialnych (uwarunkowanie ekonomiczne; przerywane strzałki oznaczone nr 3 na rys. 1), jak i systemu kształcenia oraz sytuacji na rynku pracy (uwarunkowania strukturalne; przerywane strzałki nr 4 na rys. 1). Predyspozycje te mogą być pozytywnie skorelowane z preferencjami, choć niekoniecznie. Mogą one być spójne (współgrać) z innymi uwarunkowaniami (ekonomicznymi, kulturowymi czy strukturalnymi) lub nie.

Warto w tym miejscu podać przykład niespójności predyspozycji wynikających z wykształcenia z innymi uwarunkowaniami aktywności zawodowej kobiet w Polsce. Kobiety poświęcają przeciętnie mniej czasu na własną pracę zawodową, choć ich nakłady na edukację są wyższe niż nakłady mężczyzn (por. Kotowska i in. 2009). Przeciętnie wykształcenie kobiet w Polsce predysponuje je więc nawet w większym stopniu niż mężczyzn do pracy zawodowej. Jednak uwarunkowania ekonomiczne, kulturowe i strukturalne działają na niekorzyść aktywności zawodowej kobiet, w szczególności matek, dlatego w rzeczywistości ich zaangażowanie na rynku pracy jest istotnie niższe niż mężczyzn.

UWARUNKOWANIA EKONOMICZNE

Oprócz wspomnianych wyżej powiązań z preferencjami i predyspozycjami dotyczącymi aktywności zawodowej i dietności, uwarunkowania ekonomiczne (materialne/finansowe) pojawiają się także w innych aspektach procesu podejmowania omawianych decyzji i są w tym zakresie kluczowym czynnikiem uwzględnianym w modelach ekonomicznych podaży pracy i/lub dietności.

Wysokość płac otrzymywanych (lub potencjalnych) przez kobiety i mężczyzn za ich pracę determinują „cenę” czasu obojga partnerów i wraz z innymi źródłami dochodów rodziny determinują liczbę godzin pracy (w różnych kombinacjach czasu pracy partnerów) niezbędną do osiągnięcia danego poziomu konsumpcji rodziny (strzałka nr 5a na rys. 1). W modelach ekonomicznych podaży pracy przyjmuje się, że im wyższe są dochody/konsumpcja, tym wyższy poziom użyteczności osiąga rodzina. Zależność ta nie jest jednak liniowa. Przy pewnym poziomie dochodu kolejne jego jednostki zwiększają użyteczność o coraz mniejsze przyrosty. Jednocześnie jednak, im mniej czasu partnerzy muszą poświęcać na pracę zarobkową, a więc mają więcej „czasu wolnego”²⁰, tym użyteczność rodziny rośnie (Creedy, Kalb 2005). Ostatecznie więc wybierana jest taka

kombinacja czasu pracy i czasu wolnego, która pozwala na osiągnięcie najwyższego poziomu użyteczności. Kształt krzywych obojętności, odzwierciedlających kombinacje konsumpcji (czasu pracy) i czasu wolnego dające taką samą użyteczność, zależy z kolei od indywidualnych preferencji kobiet i mężczyzn (rodziny) w tym zakresie.

Przyjmowane w modelach ekonomicznych założenie o spadku użyteczności wraz ze wzrostem czasu pracy pomija jednak fakt, że praca dla człowieka może mieć nie tylko wartość finansową, ale i pozafinansową (daje satysfakcję, służy rozwojowi osobistemu, nawiązywaniu kontaktów międzyludzkich), czyli innymi słowy zapewnia zaspokajanie potrzeb wyższego rzędu (por. np. Latham, Pinder 2005; Szuman 2001). W rezultacie motywacje do podejmowania pracy (oraz decyzje co do jej intensywności) mogą mieć również swoje pozafinansowe źródła.

Tęgo aspektu nie uwzględnia zdecydowana większość prac wykorzystujących modele podaży pracy, co może wpływać na błędne oszacowania parametrów modelu²¹. Aby uwzględnienie pozamaterialnych determinantów podaży pracy było możliwe w praktyce, dane ankietowe, na bazie których powstają analizy ekonomiczne, muszą dostarczać odpowiednich informacji na ten temat (*proxy*). Badania ankietowe dotyczące aktywności zawodowej, dochodów i konsumpcji, na podstawie których najczęściej szacowane są modele podaży pracy, takich danych nie zawierają. Istnieją jednak zbiory danych dostarczające informacji nie tylko o aktywności zawodowej, dochodach i dietności, ale także o wartościach, jakie dla respondenta stanowi praca zawodowa. Przykładem jest międzynarodowe badanie *Generations and Gender Survey*, które dla Polski (GGG-PL) po raz pierwszy przeprowadzono w 2010 r.²². Warto więc w przyszłości wykorzystać to źródło danych w szacowaniu modeli podaży pracy czy dietności.

Oprócz dochodów i czasu wolnego, część modeli ekonomicznych uwzględnia dodatkowo istotne źródło użyteczności partnerów/rodziny, jakim są dzieci. Dzieci generują koszty: bezpośrednie – związane z wydatkami na żywność, ubranie, wychowanie czy kształcenie, oraz pośrednie – odnoszące się do wartości czasu, jaki rodzice muszą poświęcić na zajmowanie się dziećmi (zamiast na pracę zarobkową²³; są to tzw. koszty alternatywne). Poziom płac ma niejednoznaczny wpływ na popyt na dzieci (Ermisch 2003; Matysiak 2011). Z jednej strony wyższe płace powodują wzrost dochodu rodziny, co może zachęcać partnerów do posiadania większej liczby dzieci (efekt dochodowy). Z drugiej strony wyższe płace to jednocześnie wyższy koszt alternatywny czasu poświęcanego na ich opiekę (efekt cenowy), co zniechęca do zwiększania ich liczby w rodzinie.

Jak pokazały badania Di Tommaso (1999) oraz Rønsena (2004), wzrost płacy kobiet obniża prawdopodobieństwo posiadania dzieci i podnosi prawdopodobieństwo aktywności zawodowej kobiet. Efekt dochodowy zaczyna dominować nad efektem cenowym wraz ze wzrostem wieku dzieci, co zwiększa prawdopodobieństwo wejścia na rynek pracy (zwiększenia intensywności pracy) partnera, który odpowiadał do tej pory za opiekę nad dzieckiem (Leibowitz i in. 1992; Joesch 1994).

To, czy partner podejmie pracę lub zwiększy liczbę godzin poświęcanych na pracę, zależy od relacji

poziomu płacy, jaką może otrzymać na rynku, do jej „płacy rezerwowej”, innymi słowy wartości czasu, jaki spędza w domu (por. Benjamin i in. 2002, Matysiak 2011). Na wartość „płacy rezerwowej” ma oczywiście wpływ cena zewnętrznej opieki nad dzieckiem, będąca alternatywą dla osobistej opieki matki/ojca. Należy się spodziewać, że im wyższa potencjalna płaca rodzica opiekującego się dzieckiem („cena czasu”) względem zewnętrznego kosztu opieki nad dzieckiem, tym większe prawdopodobieństwo, że rodzic ten podejmie pracę, zaś dziecko podlegać będzie opiece zewnętrznej.

Generalnie w modelu, w którym to mężczyzna jest „żywicielem rodziny”, a praca kobiety jest traktowana jako dodatkowa, „płaca rezerwowa” wzrasta wraz ze wzrostem dochodów partnera osoby opiekującej się dziećmi (Matysiak 2011). Natomiast im wyższą pozamaterialną wartość dla kobiety (osoby opiekującej się dzieckiem) ma praca, tym należy oczekiwać, że niższa będzie jej „płaca rezerwowa”. W tym aspekcie uwidacznia się powiązanie uwarunkowań ekonomicznych z osobistymi preferencjami rodziców, w szczególności kobiet, oraz rola pozamaterialnych determinantów aktywności zawodowej.

Należy również dodać, że dla wysokości „płacy rezerwowej” liczy się także indywidualna ocena jakości ewentualnej zewnętrznej opieki nad dziećmi. Im niżej jest ona oceniana przez partnerów/osobę opiekującą się dzieckiem, tym wyższa wartość czasu, jaki kobieta/osoba opiekująca się dzieckiem poświęca na tę opiekę, a więc tym wyższa jest jej płaca rezerwowa. W przypadkach, gdy dochody partnera osoby opiekującej się dziećmi są wystarczające dla zaspokajania podstawowych potrzeb rodziny, a jednocześnie ocena jakości zewnętrznej opieki jest niska i pozafinansowa wartość pracy dla osoby opiekującej się dzieckiem jest również relatywnie niska, czynniki te mogą skutecznie blokować wejście na rynek pracy opiekuna.

W niektórych pracach autorzy wskazują na rolę „standardu życia” (*living standards*) jako czynnika mającego wpływ na decyzje prokreacyjne i dotyczące podaży pracy kobiet (np. Di Tommaso 1999; Del Boca i in. 2005; Taniguchi, Rosenfeld 2002; Budig 2003; Matysiak 2011). Determinują one zakres, w jakim kobiety mają dowolność w wyborze pomiędzy pracą zawodową i domem, nie będąc ograniczonymi przez warunki materialne. Podczas spowolnienia ekonomicznego praca zawodowa kobiety staje się ważnym źródłem dochodu rodziny, a decyzje prokreacyjne zostają odsunięte w czasie lub istotnie ograniczone (por. Macunovich 1996; Kotowska 1999; Hoem 2000; Macura 2000, Kotowska i in. 2008).

Na zakończenie uwarunkowań ekonomicznych warto dodać, że biorąc pod uwagę coraz bardziej rozpowszechnione problemy z płodnością kobiet i mężczyzn, wysokie koszty leczenia niepłodności²⁴ oraz ich ograniczoną skuteczność²⁵, wielkość zasobów finansowych posiadanych przez rodzinę może mieć również znaczenie dla realizacji decyzji prokreacyjnych (por. strzałki 5b na rys. 1).

UWARUNKOWANIA KULTUROWE

Liefbroer i Corijn (1999) zaproponowali wyodrębnienie dwóch grup czynników: kulturowych i strukturalnych, różnicujących poziom niekompatybilności w realizacji decyzji prokreacyjnych i tych dotyczą-

cych aktywności zawodowej. Uwarunkowania kulturowe obejmują normy i wartości, które definiują role kobiety w społeczeństwie i które mają wpływ m.in. na to, jakie sposoby opieki nad dziećmi oraz łączenia pracy zawodowej z tą opieką są akceptowane w danym społeczeństwie, a które nie (por. Liefbroer, Corijn 1999; Muszyńska 2007; Kotowska i in. 2009; Matysiak 2011).

Z badań De Laata i Sanz (2006) wynika na przykład, że kraje z bardziej egalitarnymi poglądami na role kobiet i mężczyzn w rodzinie mają wyższą średnią płodność. Z kolei badania Algana i Cahuca (2006) dowodzą, że w krajach, w których dominują poglądy na rodzinę niesprzyjające aktywności danej grupy na rynku pracy (np. kobiet), jej udział w rynku pracy jest wyraźnie niższy niż pozostałych grup. Badania Kotowskiej, Wóycickiej i Sztanderskiej (2007, 2009) przeprowadzone dla Polski wskazują na istotny negatywny wpływ na podaż pracy kobiet takich uwarunkowań kulturowych, jak: stosunkowo silna pozycja (akceptacja w społeczeństwie) modelu rodziny z mężczyzną jako głównym żywicielem (*male bread winner model*) oraz asymetryczna dystrybucja obowiązków domowych według płci. Jak piszą autorki: [...] w społeczeństwie polskim stosunkowo silna jest percepcja mężczyzny jako żywiciela rodziny, który może być w tej funkcji wspomagany przez kobietę, ale nie zastępowany – wycofanie się ojca z rynku pracy na rzecz pełnienia obowiązków rodzinnych nie znajduje uznania (2009, s. 236). Ponadto decyzja o podjęciu pracy zawodowej przez kobietę nie oznacza wprowadzenia zasady proporcjonalnego podziału obowiązków domowych. Nadal przeciętnie łączny czas pracy (zarobkowej i domowej) kobiet jest wyższy niż mężczyzn (2009, s. 237).

Co więcej, jak wynika z badań GGS-PL (Słotwińska-Roślanowska 2011), 75% respondentów uważa, że dziecku do lat 3 opiekę powinna zapewnić głównie rodzina (14% uważa, że „raczej rodzina niż instytucje”). W odniesieniu do dzieci w wieku przedszkolnym odsetek osób twierdzących, że za opiekę nad nimi powinna odpowiadać głównie lub raczej rodzina (niż instytucje) wynosi 71%.

Należy zaznaczyć, że zdecydowana większość badań mających na celu uchwycenie kulturowych uwarunkowań decyzji dotyczących aktywności zawodowej w powiązaniu z płodnością dotyczy jedynie kobiet (np. De Laata, Sevilla Sanz 2006; Matysiak 2011; Muszyńska 2007). Brakuje badań, które analizowałyby wpływ czynników kulturowych na podaż pracy mężczyzn.

Wydaje się zasadne, by przyjąć, iż kontekst kulturowy oddziałuje zarówno w sposób bezpośredni, formując częściowo preferencje danej kobiety czy mężczyzny co do liczby dzieci, aktywności zawodowej czy sposobów opieki nad dzieckiem (por. przerywane strzałki nr 7 na rys. 1), jak i niezależnie od tego kanału²⁶ poprzez swego rodzaju „społeczną presję” dla dokonywania określonych wyborów w tym zakresie (por. przerywane strzałki nr 8 na rys. 1)²⁷. Szeroko rozumiane uwarunkowania kulturowe (przekazywane z pokolenia na pokolenie umiejętności lub wzorce dotyczące kształcenia) mogą również wpływać na formowanie się predyspozycji kobiet i mężczyzn do pełnienia określonych ról, wykonywania określonej pracy czy opieki nad dziećmi (por. przerywane strzałki nr 9).

Warto w tym miejscu zaznaczyć, że kontekst kulturowy w zakresie, w jakim w danym społeczeństwie

akceptowane są metody wspomaganego rozrodu (np. *in-vitro*), wpływa również na decyzje partnerów w odniesieniu do leczenia ewentualnej niepłodności (przerywana strzałka nr 12). Jeśli w społeczeństwie dominuje negatywny stosunek do takich metod, para, która ma problemy z poczęciem dziecka, może być mniej skłonna do podjęcia leczenia i w efekcie nie zrealizować swoich decyzji prokreacyjnych.

Trzeba wspomnieć, że według najnowszego raportu CBOS (2012) w ostatnich latach wzrósł (ponownie) w Polsce poziom akceptacji dla zapłodnienia pozaustrojowego. Aż 79% Polaków zdecydowanie lub raczej zgadza się ze stwierdzeniem, że niepłodnie małżeństwa powinny mieć możliwość skorzystania z zapłodnienia *in-vitro*²⁸.

UWARUNKOWANIA STRUKTURALNE

Kontekst strukturalny obejmuje natomiast faktyczne możliwości i ograniczenia w pełnieniu określonych ról przez kobiety i mężczyzn występujące w danym społeczeństwie (kraju). Są to m.in. bariery dostępu do rynku pracy i różnice w tym dostępie między płciami, dostęp i jakość różnych zewnętrznych form opieki nad dziećmi, dostęp do nieformalnej opieki nad dziećmi ze strony krewnych czy warunki pracy i warunki łączenia pracy z opieką nad dziećmi – strzałki nr 10 na rys. 1 (por. Liefbroer, Corijn 1999; Muszyńska 2007; Kotowska i in. 2009; Matysiak 2011).

Badania Del Boca (2002) oraz Del Boca i Sauera (2006) pokazały, że możliwość korzystania z opieki nad dzieckiem i praca w niepełnym wymiarze czasu podnoszą prawdopodobieństwo pracy i urodzenia dziecka. Z analiz Adsery (2005) wynika natomiast, że im większa jest przewaga bezrobocia kobiet w stosunku do bezrobocia mężczyzn (dostęp do zatrudnienia), tym mniejsze jest prawdopodobieństwo urodzenia dziecka.

Badania Kotowskiej, Wóycickiej i Sztanderskiej (2009) oraz GUS (2012) przeprowadzone dla Polski wskazują na istotny negatywny wpływ na podaż pracy kobiet takich uwarunkowań strukturalnych, jak: zróżnicowanie płac według płci²⁹, niedostatek rozwiązań sprzyjających łączeniu pracy z rodziną, niedostateczna oferta pracy w niepełnym wymiarze i nieelastyczna organizacja czasu pracy³⁰. Według badań GUS (2012) ponad 34% kobiet opiekujących się dziećmi jako powód, dla którego nie podejmują one pracy lub nie pracują w większym wymiarze, podały brak dostępności (przestrzennej) lub nietypowe pory/okresy funkcjonowania usług opiekuńczych dla dzieci do lat 14. Ponad 55% wskazało na zbyt wysoką cenę tych usług.

Uwarunkowania strukturalne są zazwyczaj zbieżne z uwarunkowaniami kulturowymi. Liefbroer i Corijn (1999) wskazywali, co prawda, w swojej pracy na przykład Holandii jako kraju, w którym sprzyjające pracy zawodowej kobiet uwarunkowania kulturowe³¹ nie współgrają z negatywnymi uwarunkowaniami strukturalnymi³² i ograniczają aktywność zawodową kobiet. Jednak na przestrzeni ostatnich dwudziestu lat w Holandii zaszły istotne pozytywne zmiany w tym zakresie (zwiększenie dostępności zewnętrznej opieki nad dziećmi przy współdzielonym finansowaniu przez państwo, rodziców i pracodawców; por. Knijn, Saraceno 2010). Umacniała się w tym czasie również dostępność pracy na część etatu. Podczas gdy w 1990 r. wskaźnik zatrudnienia kobiet w Holandii

wynosił 46,7% (średnia dla UE12 – 47,6%), w 2011 r. osiągnął poziom 69,9% (średnia dla UE12 – 59,7%; dla UE27 – 58,5%). Tak znaczne zwiększenie zatrudnienia kobiet było przede wszystkim efektem wzrostu zatrudnienia na część etatu³³. Należy przy tym zaznaczyć, że zdecydowana większość (93,5%) kobiet w Holandii pracuje na część etatu z własnego wyboru (por. baza danych Eurostat 2011).

Podobnie jak uwarunkowania kulturowe uwarunkowania strukturalne również są powiązane z uwarunkowaniami ekonomicznymi, wpływając na koszty alternatywne podejmowania pracy oraz czerpane z niej zyski. Przykładowo, dostępność taniej opieki nad dzieckiem o odpowiedniej jakości ma wpływ na wysokość „płacy rezerwowej” partnera opiekującego się dzieckiem, zaś dostęp do zatrudnienia (wysokość bezrobocia) na wysokość potencjalnej płacy partnera.

Do uwarunkowań strukturalnych możemy również zaliczyć dostępność metod wspomaganego rozrodu w danym kraju (strzałka 11), która będzie istotna dla realizacji decyzji prokreacyjnych w przypadku par mających problemy z poczęciem dziecka.

SPLIT RÓŻNYCH UWARUNKOWAŃ A POZYCJE NEGOCJACYJNE PARTNERÓW

Aby przekształcić się w konkretne decyzje i ostatecznie rzeczywisty poziom aktywności zawodowej i dietności partnerów w danym związku na różnych jego etapach, preferencje kobiety i mężczyzny stają się przedmiotem mniej lub bardziej bezpośrednich negocjacji między partnerami, których wynik determinuje pozycja negocjacyjna (*bargaining power*) każdego z partnerów. Na tę pozycję mają wpływ predyspozycje każdego z partnerów oraz całe spektrum zewnętrznych uwarunkowań o charakterze: ekonomicznym, kulturowym i strukturalnym.

Weźmy teoretyczny przykład polskiej rodziny, w której kobieta i mężczyzna mają takie samo wykształcenie (podobne predyspozycje) oraz oboje chcieliby pracować zawodowo i mieć dzieci (podobne preferencje³⁴). Potencjalne wynagrodzenie kobiety jest jednak o 20–30% niższe niż mężczyzny³⁵ (por. GUS 2010, tabl. 2). Jeśli rodzina stanęłaby przed koniecznością ograniczenia bądź rezygnacji z pracy jednego z rodziców na rzecz opieki nad dzieckiem³⁶, już same względy ekonomiczne uzasadniają wybór kobiety jako opiekuna. Sytuacja ta wpisuje się w ekonomiczne teorie negocjacyjne i specjalizacyjne alokacji czasu (*cooperative bargaining models* – por. Manser, Brown 1981; McElroy, Horney 1981; *separate spheres bargaining models* – por. Lundberg, Pollack 1996; Becker 1991; Gronau 1986)³⁷. Za najistotniejszą determinantę pozycji negocjacyjnej, a w rezultacie alokacji czasu partnerów pomiędzy pracą zarobkową oraz pracą domową (w tym opieką nad dziećmi), uznają one kontrolę nad zasobami finansowymi w rodzinie.

Poza czynnikami ekonomicznymi, również uwarunkowania kulturowe mogą istotnie wpływać na decyzje podejmowane przez partnerów, w tym poprzez wpływ na „siłę negocjacyjną” kobiety i mężczyzny. Według Lundberga (1996) uwarunkowania społeczne³⁸ mogą istotnie wpływać na wynik negocjacji, definiując równowagę (*equilibrium*) poprzez społeczne narzucane/preferowane rozwiązanie (*self-evident way to play*). Nawet więc w przypadku równej potencjal-

nej płacy mężczyzny i kobiety (np. gdy kobieta ma wykształcenie średnie zawodowe, a mężczyzna podstawowe³⁹) dominujące w społeczeństwie polskim przekonania (np. na temat wpływu pracy matki na dobrobyt dziecka⁴⁰) sprawiają, że to kobieta, a nie mężczyzna rezygnuje z pracy. Jedynie w sytuacji, gdy zarobki kobiety są istotnie wyższe niż zarobki mężczyzny, czynnik ekonomiczny może zdecydować o tym, że to mężczyzna przejmie opiekę nad dzieckiem. Taka sytuacja zdarza się jednak bardzo rzadko. Według danych udostępnionych przez ZUS w 2011 r. spośród wszystkich osób przebywających na urlopach wychowawczych jedynie 2% stanowili mężczyźni.

Również kontekst strukturalny oddziałuje na „siłę negocjacyjną” partnerów, poprzez zróżnicowanie ich pozycji na rynku pracy (dostępu do zatrudnienia) (Lundberg 1996). Silniejsza pozycja mężczyzn na rynku pracy w Polsce osłabia pozycję negocjacyjną kobiet. Jak piszą U. Sztanderska i G. Grotkowska (2009, s. 82), *kobietom trudniej jest konkurować na rynku pracy ze względu na to, że pracodawcy oceniają ich pracę jako mniej wartościową, powodującą komplikacje przekładające się na dodatkowe koszty. Nie zatrudniają kobiet, jeśli mają do dyspozycji równorzędnych męskich kandydatów.*

W pozostałych przypadkach czynnikami, które mogą zwiększać prawdopodobieństwo pracy matki (wzmacniają jej pozycję negocjacyjną), są uwarunkowania strukturalne, takie jak: dostęp do nieformalnej opieki nad dzieckiem w odpowiednim wymiarze oraz dostęp, odpowiednia jakość i niskie relatywne koszty instytucjonalnych form opieki nad dzieckiem. Ponadto na możliwości godzenia pracy zawodowej z opieką mają wpływ: elastyczne godziny i czas pracy. W przypadku kobiet o adaptacyjnych preferencjach oraz tych zorientowanych na dom i dzieci, ale które do pracy zawodowej zmuszają niewystarczające dochody partnera⁴¹, uwarunkowania te będą miały znaczenie dla podejmowania przez nie decyzji prokreacyjnych. W przypadku kobiet o adaptacyjnych preferencjach, które przez dłuższy czas niż wynosi wymiar urlopu macierzyńskiego chciałby osobiście opiekować się dzieckiem przed powrotem do pracy, istotne znaczenie będą również miały warunki przebywania na urlopie wychowawczym.

Nie należy jednak zapominać, że nawet w przypadku istnienia sprzyjających uwarunkowań łączenia pracy zawodowej z opieką nad dzieckiem, takich jak dostęp do taniej, instytucjonalnej opieki o odpowiedniej jakości, korzystanie z nich przez kobiety może być silnie ograniczone przez inne kulturowe uwarunkowania. W Polsce zdecydowana większość osób uważa, że to rodzina, a nie instytucje powinna odpowiadać za opiekę nad małymi dziećmi.

PODSUMOWANIE

W artykule zaprezentowano model koncepcyjny uwarunkowań decyzji prokreacyjnych i dotyczących aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w związkach, integrujący różne uwarunkowania tego procesu prezentowane w bogatej literaturze przedmiotu. Wskazano na rolę w procesie decyzyjnym zarówno osobistych preferencji kobiet i mężczyzn w zakresie aktywności zawodowej i dietności, ich predyspozycji do pełnienia określonych ról, dotychczasowych doświadczeń, jak i uwarunkowań ekonomicznych,

kulturowych oraz strukturalnych, a także biologicznych ograniczeń płodności. Ukazano powiązania pomiędzy tymi uwarunkowaniami, m.in. wpływ kontekstu kulturowego i dotychczasowych doświadczeń na preferencje, preferencje i uwarunkowań strukturalnych na „płacę rezerwową” czy uwarunkowań kulturowych, ekonomicznych i strukturalnych na możliwość podjęcia leczenia w przypadku niepłodnych par.

Pokazano również przykłady sytuacji, w których splot uwarunkowań ekonomicznych, strukturalnych i kulturowych przeciwdziała realizacji decyzji zgodnych z predyspozycjami, np. w przypadku polskich kobiet. Uzasadniono w ten sposób konieczność uwzględniania łącznego wpływu całego spektrum omawianych uwarunkowań przy wyjaśnianiu decyzji prokreacyjnych i dotyczących aktywności zawodowej oraz przy projektowaniu i ocenie instrumentów polityki publicznej. Wskazano na słabości/luki niektórych koncepcji teoretycznych i badań empirycznych spotykanych w literaturze.

Zagadnienia wymagające szerszego zainteresowania w badaniach w przyszłości to:

1) rola pozycji negocjacyjnych partnerów w odniesieniu do omawianych decyzji z uwzględnieniem nie tylko czynnika ekonomicznego, ale także pozostałych uwarunkowań – co wymaga dalszego rozwoju modeli innych niż tzw. *common preference models* oraz ich empirycznych weryfikacji,

2) rola uwarunkowań kulturowych i strukturalnych dla aktywności zawodowej mężczyzn w powiązaniu z płodnością,

3) typy kobiecych (a także męskich) preferencji z uwzględnieniem zróżnicowania osób o preferencjach adaptacyjnych oraz czynników mających wpływ na zmiany tych preferencji, a także ich uwzględnienie w modelach podaży pracy i dzietności,

4) rola biologicznych ograniczeń płodności oraz uwarunkowań ich przewyciężania.

¹ W kolejnych częściach artykułu zawarto odwołania do poszczególnych pozycji, omawiając różne aspekty tych uwarunkowań.

² Należy jednak pamiętać, że również rodzice samotnie wychowujący dzieci stają przed dylematem godzenia pracy zawodowej z opieką nad dziećmi. Niektóre badania ekonomiczne, w szczególności te wykorzystujące modele podaży pracy i analizy mikrosymulacyjne, uwzględniają również zachowania samotnych matek (np: Michalopoulos i in. 1992; Bigley, Walker 1997; Creedy, Kalb 2005). Jeśli chodzi o związki dwóch osób tej samej płci, to w szczególności w kontekście decyzji prokreacyjnych pozostają one, jak na razie – w większości krajów wysoko rozwiniętych – na marginesie życia społecznego i w niniejszej analizie zostały pominięte.

³ Takie ujęcie (uwzględniające dzietność kobiet w cyklu życia jednostek, a nie związków) występuje w statystykach.

⁴ W Polsce do tej pory brakowało ogólnopolskich badań panelowych dotyczących aktywności zawodowej/zatrudnienia oraz zachowań prokreacyjnych. W 2010 r. Instytut Statystyki i Demografii, przy współpracy z GUS, rozpoczęła (pierwsza runda) realizację badań w ramach *Generations and Gender Programme* (więcej na stronie: <http://www.ggp-i.org/> oraz <http://www.sgh.waw.pl/instytuty/isd/badania/ggs-pl/>). Dane z tego badania ankietowego w kolejnych rundach umożliwią w przyszłości przeprowadzenie, w szerszym niż dotąd zakresie, analiz dynamicznych determinantów aktywności zawodowej i dzietności w Polsce.

⁵ Otwartą kwestią pozostaje natomiast to, czy maksymalizowana jest użyteczność rodziny/pary/gospodarstwa domowego, czy maksymalizowane są użyteczności kobiety i mężczyzny osobno. W pierwszym przypadku w modelach występuje „łączna” i tylko jedna funkcja użyteczności (są to wówczas tzw. *common preference models*). W sytuacji, gdy dopuszczone zostaje istnienie odrębnych funkcji użyteczności partnerów pojawia się kwestia, w jaki sposób ostatecznie podejmowane są decyzje w rodzinie. W tym miejscu warto zasygnalizować, że o ile w ramach teoretycznych modeli ekonomicznych pojawia się pojęcie „użyteczności”, o tyle w wielu empirycznych badaniach społecznych dotyczących decyzji prokreacyjnych i aktywności zawodowej występują raczej określenia, takie jak: dobrobyt, zadowolenie, satysfakcja czy sens życia (por. np. Kotowska i in. 2007; Heineck, Wunder 2012). W analizach ekonomicznych z wykorzystaniem modeli podaży pracy i dzietności dość swobodnie i wymiennie stosuje się te pojęcia jako empiryczne odzwierciedlenie teoretycznego pojęcia użyteczności.

⁶ Chodzi tu zarówno o udział w sile roboczej, jak i intensywność pracy (liczbę godzin w tygodniu).

⁷ Jest to podział uwarunkowań najczęściej spotykany w literaturze ekonomicznej i demograficznej dotyczącej uwarunkowań płodności oraz aktywności zawodowej. Jakkolwiek występują również inne określenia i podziały w odniesieniu do determinant samej dzietności/płodności. Przykładowo: A. Giza-Poleszczuk (2005) pisze np. o *społecznych, ekonomicznych i politycznych warunkach brzegowych procesu reprodukcji*. Należy również zwrócić uwagę na to, że w artykule omawiamy czynniki mające znaczenie dla podejmowania decyzji prokreacyjnych i dotyczących rynku pracy obecnie, nie zaś uwarunkowań zmian demograficznych w ujęciu historycznym (np. teorii drugiego przejścia demograficznego – por. van de Kaa 1987). Jakkolwiek zmiany w zakresie tych uwarunkowań w oczywisty sposób miały wpływ na kształt obecnych determinant omawianych decyzji.

⁸ Bieżąca niepłodność (*current infertility*) definiowana jest przez autorów jako deklarowana przez respondentów niemożność zajścia w ciążę w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Badania dotyczyły takich krajów, jak: Rosja, Kanada, USA, Holandia i Australia.

⁹ Jest to tzw. *lifetime infertility*, która obejmuje osoby deklarujące, że kiedykolwiek w swoim życiu doświadczyły niepłodności (problemów z zajściem w ciążę przez 12 miesięcy lub z donoszeniem ciąży).

¹⁰ Szczegółowa analiza wpływu wybranych instrumentów polityki rodzinnej i zatrudnienia z uwzględnieniem uwarunkowań tego procesu omówionych w tym artykule jest przedmiotem odrębnego artykułu autorki.

¹¹ W Europie kobiety (przeciętnie) chciałyby mieć więcej dzieci niż mężczyźni (Testa 2011), zaś w krajach rozwijających się jest przeważnie odwrotnie i różnice w preferencjach między płciami są większe (Westoff 2010). Jak pokazują najnowsze badania prowadzone w Niemczech, mężczyźni zdecydowanie preferują większą liczbę godzin pracy niż kobiety (Heineck, Winder 2012).

¹² W ramach ekonomicznych teorii płodności (*theory of fertility*) oryginalnie przyjmuje się, że preferencje te są stałe (i homogeniczne w ramach gospodarstwa domowego; por. Easterlin 2004).

¹³ Czyli przyjmuje się, że to, kto i ile pracuje oraz ile dana rodzina ma dzieci, jest całkowicie zbieżne z preferencjami rodziców.

¹⁴ Kobiety, które preferują model małżeństwa z wyraźnym podziałem ról według płci i wolą poświęcać swój czas oraz energię na prace domowe i opiekę nad dziećmi (Hakim 2003, s. 362).

¹⁵ Kobiety, które twierdzą, że chciałyby pracować (odpłatnie) nawet w sytuacji braku motywacji finansowej, a także oceniają siebie jako głównego (lub równego mężczyźnie) żywiciela rodziny (*first earner lub joint earner*).

- ¹⁶ Swoją teorię autorka oparła na przeglądzie setek badań z zakresu nauk społecznych, a dla jej przetestowania wykorzystano dane z reprezentatywnego badania ankietowego, przeprowadzonego przez główny urząd statystyczny (ONS) w Wielkiej Brytanii w 1999 r.
- ¹⁷ 5% badanych kobiet chciałoby wrócić do pracy przed ukończeniem przez dziecko 6 miesięcy, 13% – gdy skończy rok, 12% – gdy 1,5 roku lub 2 lata, 26% – gdy ukończy 3 lata, a 24% – gdy będzie w wieku 4–7 lat; 2% kobiet deklaruje chęć powrotu do pracy jeszcze później (ale przed ukończeniem przez dziecko 18. roku życia (SMG/KRC 2006)).
- ¹⁸ Postawy (*attitude*), jako źródło preferencji, mogą ulegać zmianom. Zjawisko to od dawna opisywane jest w literaturze z zakresu psychologii społecznej (por. np. Kolman 1938; Davis 1965; McGuire 1985)
- ¹⁹ Przy czym nie chodzi o biologiczną różnicę pomiędzy kobietą a mężczyzną w zakresie zdolności zajścia w ciążę i urodzenia dziecka. Oczywiście jest, że to kobieta rodzi dziecko i przez sam ten fakt jest ograniczona przez pewien czas w wykonywaniu pracy zawodowej (szczególnie tuż po porodzie).
- ²⁰ Przy czym czas wolny (*leisure*) jest w modelach ekonomicznych definiowany jak cały czas pozostały po odjęciu czasu poświęcanego na pracę zarobkową od całkowitego czasu, jakim dysponuje dana jednostka (z wyłączeniem czasu niezbędnego na sen). Tak więc do czasu wolnego zaliczane są również prace domowe i opieka nad dziećmi. W tym miejscu należy zaznaczyć, że z kolei we współczesnych teoriach alokacji czasu wyróżniane są trzy podstawowe sposoby zagospodarowania czasu: płatna (zawodowa) praca, niepłatna (domowa) praca i czas wolny (Bobrowicz 2009). Praca niepłatna obejmuje m.in. czas poświęcany na opiekę nad dziećmi. Kwestia czasu poświęcanego na opiekę nad dziećmi jako kosztu alternatywnego pracy jest omówiona dalej. Nawiązano bezpośrednio do teorii alokacji czasu w gospodarstwach domowych w kontekście pozycji negocjacyjnych partnerów.
- ²¹ Stroombergen i O'Brien (2003) uwzględniają ten aspekt (*non-income value of work*) w prezentowanym teoretycznym modelu podaży pracy. W praktyce jednak, w szacowanym modelu, traktują go jako zmienną nieobserwowalną, świadomie godząc się na potencjalne, wynikające z tego błędy.
- ²² Więcej na temat GGS i GGS-PL m.in. na stronach: <http://www.ggp-i.org/> oraz <http://www.sgh.waw.pl/institute/isd/badania/ggs-pl/>. Jedno z pytań, które umożliwia uwzględnienie w modelu pozadochodowych determinantów podaży pracy brzmi: „Gdyby mogła Pani/mógł Pan osiągnąć zadowalający standard życia bez potrzeby podejmowania pracy zawodowej, czy chciałaby Pani/chciałby Pan pracować zawodowo, czy też nie?”
- ²³ Czas, który kobieta lub mężczyzna poświęca na opiekę nad dziećmi zamiast na pracę zarobkową, nie tylko pozbawia ją/jego dochodów z pracy w tym czasie, ale i może zmniejszać jej/jego dochody w przyszłości poprzez brak akumulacji/deprecjację kapitału ludzkiego (pracowniczego) (Denkmeyer 1996; Even 1987).
- ²⁴ Przeciętnie koszty leczenia niepłodności (bez gwarancji sukcesu) w Polsce wynoszą od kilku do kilkudziesięciu tysięcy złotych (por. zestawienie kosztów leczenia w różnych klinikach w Polsce na <http://www.proin vitro.pl/koszty-leczenia>).
- ²⁵ Skuteczność leczenia niepłodności (urodzenie dziecka w wyniku podjęcia leczenia) wynosi w przypadku IVF (*in vitro fertilisation*) w krajach europejskich od 13,4% (we Włoszech) do 30,6% (w Hiszpanii). Skuteczność innych metod, jak np. IUI (*intrauterine insemination*, czyli inseminacja/unasielenie domaciczne) jest jeszcze niższa. W Polsce w 2010 r. wyniosła ona 7,5%. Por. De Mouzon i in. (2010) oraz Kurzawa (2010).
- ²⁶ Dotyczy to sytuacji, gdy preferencje danej kobiety lub mężczyzny odbiegają od dominujących w społeczeństwie przekonań czy wzorców kulturowych.
- ²⁷ W literaturze przedmiotu rzadko kiedy zwraca się uwagę na ten aspekt. W wielu pracach poświęconych modelom uwarunkowań decyzji prokreacyjnych i dotyczących aktywności zawodowej uwzględniany jest jedynie ten drugi kanał oddziaływań – preferencje są traktowane raczej niezależnie od zewnętrznych uwarunkowań, w tym kulturowych. (np. w Muszyńska 2007; Matysiak i in. 2010).
- ²⁸ W 2008 r. odsetek ten wynosił 64%, w 2010 r. – 73%.
- ²⁹ Według cytowanych autorek kobiety przeciętnie zarabiają mniej (około 20%) niż mężczyźni na takich samych stanowiskach.
- ³⁰ Według danych GUS (2012) ponad 87% pracowników ma sztywne godziny rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy, 40% deklaruje brak możliwości zmiany godziny rozpoczęcia lub zakończenia dnia w nagłej sytuacji rodzinnej, zaś 61% – brak możliwości wzięcia dnia wolnego bez wykorzystania urlopu w nagłej sytuacji rodzinnej.
- ³¹ Chodzi o akceptację dla pracy zawodowej kobiet oraz różnych modeli rodziny.
- ³² Chodziło głównie o dostęp do zewnętrznej opieki nad dziećmi.
- ³³ Podczas gdy w 1990 r. udział zatrudnienia na część etatu w całkowitym zatrudnieniu kobiet wynosił 59,4%, w 2011 r. osiągnął on poziom 76,5% (baza danych Eurostat 2011).
- ³⁴ Nawiązując do typologii kobiecych preferencji C. Hakim, będą to preferencje adaptacyjne. W przypadku, gdyby kobieta byłaby zorientowana na dom i dzieci, to jedyne istotne uwarunkowania decyzji o posiadaniu dzieci i jej realizacji byłyby: dochody partnera oraz inne źródła dochodu rodziny (musiałby one być wystarczające dla utrzymania rodziny). W przypadku zaś, gdyby kobieta była zorientowana na pracę, zgodnie z założeniami teorii C. Hakim nie podjęłaby decyzji o posiadaniu dziecka/dzieci. Dlatego też rozważany jest przykład kobiet o adaptacyjnych preferencjach.
- ³⁵ W zależności od poziomu wykształcenia różnica wynosi od około 20% do 30%. W omawianym przykładzie wybrano analizę płac według poziomu wykształcenia, ale podobną analizę można przeprowadzić, porównując płace kobiet i mężczyzn w ramach różnych grup zawodów czy rodzajów działalności gospodarczej (por. np. GUS 2012). Niemal zawsze płace kobiet są niższe niż płace mężczyzn.
- ³⁶ Załóżmy w tej chwili, że rodzina nie miałaby dostępu do zewnętrznej opieki nad dzieckiem.
- ³⁷ Niestety, w większości analiz empirycznych wykorzystywane są modele podaży pracy bez uwzględnienia tego elementu (są to tzw. *common preference models*). Rodzina traktowana jest w nich jak „czarna skrzynka” – *black box* (Lundberg, Pollak 1996). Zachowania członków rodziny są funkcją łącznego dochodu, bez względu na udziały poszczególnych członków w tym dochodzie. Oprócz wspomnianych modeli kooperacyjnych, rozłączne funkcje użyteczności partnerów przyjmuje się również w modelach kolektywnych (*collective*) i niekooperacyjnych (*noncooperative*). Przykład analiz empirycznych uwzględniających zagadnienie negocjacji między partnerami z wykorzystaniem podejścia kolektywnego można znaleźć w: Bargain i in. (2006) oraz Vermeulen i in. (2006).
- ³⁸ Uwarunkowania społeczne w koncepcji Lundberga odpowiadają omawianym w niniejszym artykule uwarunkowaniom kulturowym, takim jak np. społecznie akceptowane wzorce dotyczące ról kobiety i mężczyzny w rodzinie i społeczeństwie, w tym dotyczące zaangażowania obu płci w pracę zawodową, sposobów sprawowania opieki nad dziećmi oraz łączenia pracy z opieką nad dziećmi.
- ³⁹ Wówczas potencjalna płaca kobiety jest porównywalna z potencjalną płacą mężczyzny. Patrz GUS 2012, tabl. 2, s. 59.
- ⁴⁰ Według danych z European Values Study 2008 60% polskich kobiet i 63% mężczyzn zgadza się (lub zdecy-

dowanie się zgadza) ze stwierdzeniem, że „małe dziecko cierpi na tym, gdy jego matka pracuje”, 34% kobiet i 37% mężczyzn nie zgadza się zaś ze stwierdzeniem, że „pracująca matka może zapewnić swemu dziecku tyle samo ciepła i bezpieczeństwa, co matka, która nie pracuje”.

⁴¹ Chodzi o dochody niewystarczające dla utrzymania rodziny z dzieckiem/dziećmi lub nie wystarczające do osiągnięcia standardu życia, do którego aspiruje rodzina.

LITERATURA

- Adsera A. (2005), *Vanishing children: From high unemployment to low fertility in developed countries*, „American Economic Review” tom 95, nr 2, s. 189–193.
- Ahn N., Mira P. (2002), *A note on the changing relationship between fertility and female employment rates in developed countries*, „Journal of Population Economics” nr 15, s. 667–682.
- Algan Y., Cahuc P. (2006), *The root of low Employment in Europe: family culture?*, w: C. Pissarides (red.), NBER Macroeconomic Annual.
- Allegre G., Simmonnet V., Sofer C., (2011), *Childcare and Labour Market Participation in France: Do Monetary Incentives Matter?*, Communication submitted to JMA 2011 conference Sousse, czerwiec 3–4.
- Baizán P. (2005), *Couples' careers and fertility: An event history analysis of the ECHP samples of Denmark, Italy, Spain, and United Kingdom*. Paper presented at the XXV International Population Conference, Tours, France, July 18–23.
- Bargain O., Beblo M., Beninger D., Blundell R., Carrasco R., Chiuri M.C., Laisney F., Lechene V., Longobardi E., Moreau N., Myck M., Ruiz-Castillo J., Vermeulen F. (2006), *Does the representation of the household behavior matters for welfare analysis of tax-benefit policies? An introduction*, „Review of the Economics of the Household” tom 4, s. 99–111.
- Beblo M., Wolf E. (2000), *How much does a year off cost? Estimating the wage effects of employment breaks and part-time periods*, „ZEW Discussion Paper No 00-69”, Mannheim: Zentrum für Ökonomische Wirtschaftsforschung.
- Becker G.S. (1991), *A Treatise on the Family*, Harvard University Press.
- Benjamin D., Gunderson M., Riddell C. (2002), *Labour Market Economics*, 5th edition, Kanada: Mc-Graw Hill.
- Bigley P., Walker I. (1997), *The Labour Supply, Unemployment and Participation of Lone Mothers in In-Work Transfer Programmes*, „The Economic Journal” nr 107, s. 1375–1390.
- Boivin J., Bunting L., Collins J.A., Nygren K.G. (2007), *International estimates of infertility prevalence and treatment-seeking: potential need and demand for infertility medical care*, „Human Reproduction” tom 22, nr 6, s. 1506–1512.
- Bobrowicz B. (2009), *Alokacja czasu wewnątrz gospodarstwa domowego – dystrybucja obowiązków domowych i opiekuńczych*, w: I. Kotowska (red.), *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Budig M.J. (2003), *Are women's fertility and employment histories interdependent? An examination of causal order using event history analysis*, „Social Science Research” nr 32, s. 376–401.
- CBOS (2012), *Postawy wobec stosowania zapłodnienia in-vitro*, Warszawa.
- Creedy J., Kalb G. (2005), *Discrete Hours Labour Supply Modelling: Specification, Estimation and Simulation*, „Journal of Economic Surveys” tom 19, nr 5, s. 697–734.
- Cronkite R.C (1977), *The Determinants of Spouses' Normative Preferences For Family Roles*, „Journal of Marriage and the Family” tom 39, nr 33, s. 575–585.
- Davis E.E. (1965), *Attitude change. A review and bibliography of selected research*, Paryż: UNESCO.
- De Laat J., Sevilla Sanz A. (2006), *Working Women, Men's Home Time and Lowest-Low Fertility*, „ISER Working Paper 2006-23”, Colchester: University of Essex.
- Del Boca D. (2002), *The effect of child care and part-time opportunities on participation and fertility decisions in Italy*, „Journal of Population Economics” nr 15, s. 549–573.
- Del Boca D., Pasqua S., Pronzato C. (2009), *Motherhood and market work decisions in institutional context: a European perspective*, „Oxford Economic Papers” nr 61, s. 47–171.
- Del Boca D., Pasqua S., Pronzato C. (2005), *Fertility and employment in Italy, France and the UK*, „Labour” nr 19, s. 51–77.
- Del Boca D., Sauer R. (2006), *Lifecycle employment and fertility across institutional environments*, „IZA DP No. 2285”, Bonn: Institute for the Study of Labour.
- Denkmeyer B. (1996), *Long run opportunity costs of children according to education of the mother in the Netherlands*, „Journal of Population Economics” nr 9, s. 349–361.
- De Mouzon J., Goossens V., Bhattacharya S., Castilla J.A., Ferraretti A.P., Korsak V., Kupka M., Nygren K.G., Nyboe Andersen A. (2010), *Assisted reproductive technology in Europe 2006: results generated from European registers by ESHRE*, „Human Reproduction” tom 25, nr 8, s. 1851–1862.
- Di Tommaso M.L. (1999), *A Trivariate Model of Participation, Fertility and Wages: the Italian Case*, „Journal of Cambridge Economics” nr 23, s. 623–640.
- Easterlin R.A. (2004), *The Reluctant Economist. Perspectives on Economics, Economic History, and Demography*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Ermisch J., Francesconi M. (2005), *Parental work and children welfare*, w: T. Boeri, D. Del Boca, C. Pissarides (red.), *Women at Work: an economic perspective*, Cambridge: Oxford University Press.
- Even W.E. (1987), *Career interruptions following childbirth*, „Journal of Labor Economics” nr 5, s. 225–277.
- Francesconi, M. (2002), *A Joint Dynamic Model of Fertility and Work of Married Women*, „Journal of Labor Economics” tom 20, nr 2, s. 336–380.
- Giza-Poleszczuk A. (2005), *Rodzina a system społeczny. Reprodukcyjność i kooperacja w perspektywie interdyscyplinarnej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego
- Gronau R. (1986), *Home Production – a survey*, w: O.C. Ashenfelter, R. Layard (red.), „Handbook of Labor Economics”, North-Holland, New York, s. 273–304.
- Gurgand M., Margolis D.N. (2005), *Does work pay in France? Monetary incentives and the guaranteed minimum income*, „IZA Discussion Paper No. 1467”, Bonn: Institute for the Study of Labour.
- GUS (2012), *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2010 roku*, Warszawa, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/pw_struktura_wynagr_wg_zawodow_10_2010.pdf [dostęp 14.09.2012].
- Hakim C. (2000), *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*, Oxford: Oxford University Press.
- Hakim C. (2003), *A New Approach to Explaining Fertility Patterns: Preference Theory*, „Population and Development Review” tom 29, nr 3, s. 349–374.
- Hanel B., Riphahn R.T. (2010), *The Employment of Mothers – Recent Developments and their Determinants in East and West Germany*, „IZA Discussion Paper No. 5752”, Bonn: Institute for the Study of Labour.
- Hayford S.R., Guzzo K.B. (2010), *Age, relationship and the planning status of births*, „Demographic Research” nr 23, s. 365–398.
- Heineck G., Wunder C. (2012), *Working Time Preferences, Hours Mismatch and Well-Being of Couples: Are there Spillovers?*, „IZA Discussion Paper No. 6786”, Bonn: Institute for the Study of Labour.
- Hoem B. (2000), *Entry into motherhood in Sweden: The influence of economic factors on the rise and fall in fertility, 1986–1997*, „Demographic Research” nr 2.
- Joesch J.M. (1994), *Children and the timing of women's paid work after childbirth: A further specification of the*

- relationship, „Journal of Marriage and the Family” tom 56, nr 2, s. 429–440.
- Knijn T., Saraceno C. (2010), *Changes in the Regulation of Responsibilities Towards Childcare Needs in Italy and the Netherlands. Different Timing, Increasingly Different Approaches*, „Journal of European Social Policy” tom 20, nr 5, s. 444–455.
- Kolman H.C. (1938), *Compliance, identification, and internalization: Three processes of attitude change*, „Journal of Conflict Resolution” tom 2, nr 1, s. 51–60.
- Kotowska I. (1999), *Drugie przejście demograficzne i jego uwarunkowania*, w: I. Kotowska (red.), *Przemiany demograficzne w Polsce w latach 90-tych w świetle koncepcji drugiego przejścia demograficznego*, Warszawa: SGH, s. 115–138.
- Kotowska I. (red.), Sztanderska U. (red.), Wóycicka I. (red.) (2007), *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Kotowska I., Józwiak J., Matysiak A., Baranowska A. (2008), *Poland: Fertility decline – a response to profound societal change and transformations in the labour market?*, „Demographic Research” nr 19, s. 795–854.
- Kotowska I., Sztanderska U., Wóycicka I. (2009), *Diagnoza kulturowych i strukturalnych uwarunkowań łączenia pracy zawodowej i aktywności rodzinnej przez kobiety w Polsce*, w: I. Kotowska (red.), *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Kurowska A., Myck M., Wrohlich K. (2012), *Family and Labor Market Choices: Requirements to Guide Effective Evidence Based Policy*, DIW Discussion Papers 1234.
- Kurzawa R. (2010), *European IVF Monitoring (EIM)*, <http://spin.org.pl/wp-content/uploads/EIM-2010-Poland.pdf> [dostęp 12.09.2012].
- Laroque G., Salanié B. (2005), *Does Fertility Respond to Financial Incentives?*, „C.E.P.R. Discussion Papers nr 5007”, C.E.P.R.
- Latham G.P., Pinder C.C. (2005), *Work Motivation Theory and Research at the Dawn of the Twenty-First Century*, „Annual Review of Psychology” nr 56, s. 485–516.
- Leibowitz A., Klerman J.A., Waite L.J. (1992), *Employment of new mothers and childcare choice: Differences by children's age*, „The Journal of Human Resources” nr 27 (Special Issue on Child Care), s. 112–133.
- Liefbroer A.C., Corijn M. (1999), *Who, what, where, and when? Specifying the impact of educational attainment and labour force participation on family formation*, „European Journal of Population” tom 15, s. 45–75.
- Lundberg S., Pollak R.A. (1996), *Bargaining and distribution in Marriage*, „Journal of Economic Perspectives” tom 10, nr 4, s. 139–158.
- Lück D., Hofäcker D. (2003), *Rejection and acceptance of the male breadwinner model: Which preferences do women have under which circumstances?*, „Globalife Working Paper No. 60”, Germany: University of Bamberg.
- Manser M., Brown M. (1981), *Marriage and household decision-making: a bargaining analysis*, „International Economic Review” tom 21, nr 1, s. 31–44.
- Matysiak A. (2011), *Interdependencies between Fertility and Women's Labour Supply*, Dordrecht, Heidelberg, London, New York: Springer, European Studies of Population nr 17.
- Matysiak A., Słoczyński T., Baranowska A. (2010), *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, w: Bukowski M. (red.), *Zatrudnienie w Polsce 2008. Praca w cyklu życia*, Warszawa: MPiPS oraz IBS, s. 105–144.
- McElroy M.B., Horney M.J. (1981), *Nash-bargained household decisions: toward a generalization of the theory of demand*, „International Economic Review” tom 22, nr 2, s. 333–349.
- McGuire W. (1985), *Attitudes and attitude change*, w: Lindzey G., Aronson E., „Handbook of social psychology” vol. 2, s. 233–346.
- Macunovich D. (1996), *Relative income and price of time: Exploring their effects on U.S. fertility and female labour force participation*, „Population and Development Review” nr 22, s. 223–257.
- Macura M. (2000), *Fertility decline in the transition economies, 1989–1999: Economic and social factors revisited*, „Economic Survey of Europe nr 1”, s. 189–207, Geneva: Economic Commission for Europe, United Nations.
- Michalopoulos Ch., Robins P.K., Garfinkel I. (1992), *A Structural Model of Labour Supply and Child Care Demand*, „The Journal of Human Resources” tom XXVII, nr 1, s. 166–203.
- Młynarska M. (2009), *Individual fertility choices in Poland*, UKSW: Warszawa.
- Muszyńska M. (2007), *Structural and Cultural Determinants of Fertility in Europe*, Warsaw: Warsaw School of Economics.
- Ransen M., (2004), *Fertility and public policies: Evidence from Norway and Finland*, „Demographic Research” nr 10, s. 143–170.
- Schmitt C., 2005, *Gender-specific effects of unemployment on family formation: Evidence from a cross-national view. Paper presented at the 25th IUSSP International Population Conference, Tours, France, 18–23 July.*
- Ślotwińska-Rostanowska E. (2011), *Raport z badania GGS-PL: Formy i koszty opieki nad dziećmi w gospodarstwach z minimum jednym dzieckiem do lat 14, materiały wewnętrzne w projekcie „Generacje, rodziny i pleć kulturowa – GGS-PL, finansowanym przez MNiSW, nr 554/N-UNECE/2009/0.*
- SMG/KRC, Millward Brown (2006), *Macierzyństwo a praca zawodowa, Raport z badań dla Fundacji Świętego Mikołaja*, Warszawa.
- Stroombergen A., O'Brien T. (2003) *Labour Supply in New Zealand. A Preliminary Analysis Using Unit Record Data from the household Labour Force Survey*: <http://www.infometrics.co.nz/reports/laboursupplyinnewzealand.pdf> [dostęp 20.08.2012].
- Sztanderska U., Grotkowska G. (2009), *Rynek pracy kobiet w Polsce w latach 1992–2007*, w: I.E. Kotowska (red.), *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Szuman A. (2001), *Motywy pracy zawodowej matek pracujących w fazach cyklu życia rodziny. Badania nad rodziną. Materiały i przyczynki nr 3*, AE: Poznań.
- Testa M.R. (2011), *Family sizes in Europe. Evidence for the 2011 Eurobarometer Survey*, http://www.oeaw.ac.at/vid/download/edrp_2_2012.pdf [dostęp 27.08.2012].
- Taniguchi H., Rosenfeld R.A. (2002), *Women's employment exit and re-entry: Differences among whites, blacks and Hispanics*, „Social Science Research” nr 31, s. 432–471.
- van de Kaa D.J. (1987), *Europe's Second Demographic Transition*, „Population Bulletin”, tom 42, nr 1.
- Vermeulen F., Bargain O., Beblo M., Beninger D., Blundell R., Carrasco R., Chiuri M.C., Laisney F., Lechene V., Longobardi E. Moreau N., Myck M., Ruiz-Castillo J. (2006), *Collective models of labor supply with nonconvex budget sets and nonparticipation: A calibration approach*, „Review of the Economics of the Household” nr 4., s. 113–127.
- Westoff C.F. (2010), *Desired number of children: 2000–2008*, DHS Comparative Reports No. 25, United States Agency for International Development, Office of Population Research, Princeton University, <http://www.measuredhs.com/pubs/pdf/CR25/CR25.pdf> [dostęp 27.08.2012].
- White J.M., Klein D.M. (2008), *Family Theories*, Sage Publications.

SUMMARY

This article presents a conceptual model of determinants of fertility and labor supply of men and women, integrating the various concepts presented in a rich literature on the subject. We interconnected a role of personal preferences and predispositions of men and women, their past experience, economic, cultural and structural conditions as well as biological conditions of fertility. We underlined issues requiring further research.

REGULACJE UE ORAZ ORZECZNICTWO TRYBUNAŁU SPRAWIEDLIWOŚCI UE W ZAKRESIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA W SYSTEMACH EMERYTALNYCH

Gertruda Uścińska
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
Instytut Polityki Społecznej UW

WPROWADZENIE

Wspieranie równości kobiet i mężczyzn należy do podstawowych zadań i celów Wspólnoty Europejskiej (art. 8 TFUE). Bezpośrednią podstawę traktatową do przyjmowania aktów prawnych w tym zakresie stanowi art. 157 TFUE (dawny art. 141)¹. W pierwszej wersji przepis ten dotyczył jedynie zasady równej płacy za tę samą pracę. W wyniku rozwoju ustawodawstw socjalnych w krajach członkowskich oraz aktywności Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości dotychczasowa regulacja została rozbudowana. W obecnym stanie prawnym dotyczy nie tylko zasady równego wynagrodzenia za tę samą pracę lub pracę takiej samej wartości, ale także innych środków zmierzających do zapewnienia równości szans i równości traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy (Craig, de Burca 2011).

Trzeba podkreślić, że Trybunał Sprawiedliwości odnosi się do wielu aspektów wspierania równości kobiet i mężczyzn oraz niedyskryminacji ze względu na płeć. Zasada równości wynagradzania rozszerza wcześniej przyjętą linię orzeczniczą. Trybunał zauważa, że zasada ta jest jedną z podstaw funkcjonowania Wspólnoty, a art. 141 TWE wywołuje bezpośredni skutek².

Pojęcie „wynagrodzenie” zawarte w art. 141 TWE zostało doprecyzowane w orzecznictwie. Trybunał wskazał, że obejmuje ono *jakąkolwiek korzyść w gotówce lub w naturze, otrzymywaną bezzwłocznie lub w przyszłości, pod warunkiem, że pracownik uzyskuje ją choćby pośrednio w związku ze swoim zatrudnieniem od pracodawcy na podstawie umowy o pracę, przepisów prawa lub na innej podstawie*³.

Szeroka definicja wynagrodzenia spowodowała, że objęto nią różne formy świadczeń, jak np. dodatkowe przedemerytalne wynagrodzenie⁴, miesięczny dodatek do pensji przyznany w umowie o pracę⁵, zasiłek przedemerytalny⁶. Zakresem tym zostały także objęte różnego rodzaju systemy emerytalne, w tym dla pracowników służb cywilnych i urzędników publicznych⁷.

W licznych orzeczeniach Trybunał odwołuje się nie tylko do art. 141, ale również do innych regulacji prawnych, a w szczególności do:

– dyrektywy Rady 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstwa państw członkowskich dotyczącego stosowania zasady równości wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn⁸;

– dyrektywy Rady 76/2007/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy⁹.

W obszarze ochrony społecznej ETS odnosi się do następujących dyrektyw dotyczących równego traktowania:

a) dyrektywy Rady 79/7/EWG z dnia 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego¹⁰;

b) dyrektywy Rady 86/378/EWG z dnia 24 lipca 1986 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników¹¹ zmienionej przez:

– dyrektywę Rady 96/97/WE z dnia 20 grudnia 1996 r. zmieniającą dyrektywę 86/378/EWG z 24 lipca 1986 r. w sprawie wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników¹²;

– dyrektywę Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy¹³;

– dyrektywę Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług¹⁴;

W ostatnim okresie dyrektywa 2000/78 odgrywa istotne znaczenie w zapewnieniu równego traktowania w zakresie zatrudnienia oraz zakazu dyskryminacji ze względu na wiek. Uregulowania krajowe przyznające pracownikowi bezwarunkowe prawo do pracy do czasu ukończenia wieku 67 lat oraz przewidujące automatyczne ustanie stosunku pracy z końcem miesiąca, w którym pracownik osiągnął ten wiek, są oceniane przez TS jako zgodne z zasadą równego traktowania, ustaloną w tej dyrektywie. W wyroku w sprawie C-141/11 *T. Hornfeldt* TS orzekł, że art. 6 ust. 1 akapit 2 tej dyrektywy należy interpretować w ten sposób, iż nie stoi ona na przeszkodzie przepisowi krajowemu, który zezwala pracodawcy na rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę jedynie z tego powodu, że pracownik ten ukończył 67 lat i nie uwzględnia wysokości emerytury, którą zainteresowany będzie otrzymywał. TS dodał, że przepisy krajowe muszą być obiektywne i racjonalnie uzasadnione zgodnym z prawem celem dotyczącym polityki zatrudnienia i rynku pracy, jeżeli stanowią właściwe i konieczne środki do realizacji tego celu¹⁵.

Orzecznictwo TS dotyczy wielu aspektów zapewnienia równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Znaczenie tego orzecznictwa można ustalić poprzez zbadanie wpływu na prawo krajowe i prawo wspólnotowe. W tym ostatnim przypadku preambuła dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54 z 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, która ma zastąpić większość dotychczas obowiązujących w tym obszarze regulacji¹⁶, odwołuje się wielokrotnie do dorobku orzeczniczego Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości.

Równość kobiet i mężczyzn jest podstawową zasadą prawa wspólnotowego, zgodnie z art. 2 i art. 3 TWE oraz orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości. Postanowienia traktatowe określają zasadę równości kobiet i mężczyzn jako „zadanie” i „cel” Wspólnoty oraz nakładają pozytywny obowiązek promowania jej we wszystkich działaniach. Trybunał Sprawiedliwości orzekł, że zakres zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn nie może ograniczać się do zakazu dyskryminacji ze względu na fakt, że dana osoba jest takiej czy innej płci. Zważywszy na cel i naturę praw, które ma chronić ta zasada, ma ona także zastosowanie do dyskryminacji wynikającej ze zmiany płci danej osoby (Craig, de Burca 2011)¹⁷.

Artykuły 21 i 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (Prawo... 2010) również zakazują wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć oraz chronią prawo do równego traktowania kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w dziedzinie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia¹⁸.

POJĘCIE I ZAKRES FILAROWOŚCI W ODNIESIENIU DO USTAWODAWSTWA WSPÓLNOTOWEGO

Teoretyczna koncepcja trójfilarowości, odnosząca się do systemów emerytalnych oraz jej skutki dla klasyfikacji rozwiązań prawnych ujmowanych jako I, II lub III filar, jest odnoszona z pewnymi modyfikacjami do prawa wspólnotowego. Zasadniczo wyróżnia się trzy filary systemu ochrony społecznej:

1) system ustawowy, zasadniczy, powszechnie uznawany za uniwersalny, obowiązkowy, obejmujący także prywatne systemy funkcjonujące w krajach członkowskich – ma do niego zastosowanie dyrektywa 79/7/EWG;

2) system zawodowy, tworzony z racji zawodowych stosunków z pracodawcą lub szczególnych kategorii pracowników¹⁹, którego celem jest zapewnienie pracownikom zatrudnionym i samozatrudnionym w ramach różnych przedsięwzięć o charakterze ekonomicznym lub jakimś sektorom zawodowym albo grupie takich sektorów świadczeń mających na celu uzupełnienie świadczeń z systemu ustawowego lub ich zastąpienie zarówno w sytuacji, gdy członkostwo w tych systemach jest obowiązkowe lub dobrowolne – do II filaru mają zastosowanie dyrektywy: 86/378/EWG; 96/97/WE i 2006/54/WE;

3) systemy prywatne, np. ubezpieczeń na życie, na starość, prywatne fundusze zdrowotne, fundusze emerytalne²⁰.

POSTANOWIENIA DYREKTYWY 79/7/EWG

Dyrektywa 79/7/EWG z 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowej realizacji zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zabezpieczenia społecznego jest pierwszą dyrektywą regulującą zasadę równego traktowania w dziedzinie zabezpieczenia społecznego – w tym przypadku w ustawowych systemach zabezpieczenia społecznego, przy założeniu, że zostaną przyjęte odpowiednie przepisy w systemach zawodowych zabezpieczenia społecznego²¹.

Terminy „zabezpieczenie społeczne” i „ochrona socjalna” nie zostały w dyrektywie zdefiniowane. Na podstawie analizy jej postanowień (art. 3) można ustalić, że zabezpieczenie społeczne ma na celu ochronę (czy to w systemie składkowym, czy bezskładkowym) jednostek w razie zajścia ryzyka zwią-

zanego z pracą lub bezrobociem (choroba, inwalidztwo, starość, wypadki przy pracy).

Zakres podmiotowy dyrektywy, określony w art. 2, obejmuje „ludność czynną zawodowo”. Także i ten termin nie został bliżej sprecyzowany. Można wywnioskować, że dotyczy pracowników i pracujących na własny rachunek (których aktywność zawodowa została przerwana wskutek choroby, wypadku przy pracy lub niedobrowolnego bezrobocia), osób szukających pracy, pracowników emerytowanych i pracowników będących z określonym stopniem inwalidztwa (inwalidami). Należy dodać, że Trybunał Sprawiedliwości – przy rozstrzygnięciu różnych spraw – pomaga w wyjaśnieniu zakresu podmiotowego dyrektywy, ale wciąż powstają wątpliwości interpretacyjne.

W zakresie przedmiotowym (art. 3) mieszczą się systemy ustawowe zapewniające ochronę w razie choroby, inwalidztwa, starości, wypadku przy pracy, choroby zawodowej oraz bezrobocia. Należy dodać, że ochrona ta realizowana jest poprzez instrumenty zabezpieczenia społecznego. Dyrektywa odnosi się też do pomocy społecznej o tyle, o ile ta ostatnia uzupełnienia lub zastępuje wymienione wcześniej systemy ustawowe.

Z postanowień dyrektywy i ich interpretacji dokonanej przez Trybunał Sprawiedliwości jasno wynika, że nie nakłada ona na państwa członkowskie obowiązku wprowadzania nowych systemów zabezpieczenia społecznego, które mogłoby przyznać korzyści kobietom i zmienić samą swą naturę (istotę)²². Art. 3 ust. 2 dyrektywy wyklucza z jej zakresu przedmiotowego świadczenia dla pozostałych po śmierci żywiciela i świadczenia rodzinne²³. W art. 3 ust. 3 zawarto postanowienie, że Rada – w celu zapewnienia realizacji zasady równego traktowania w systemach zawodowych zabezpieczenia społecznego – na podstawie propozycji Komisji ustali treść, zakres i warunki stosowania tej zasady²⁴.

Zgodnie z art. 4 zasada równego traktowania oznacza brak dyskryminacji (bezpośredniej lub pośredniej) ze względu na płeć poprzez odwoływanie się do stanu cywilnego lub rodzinnego, jeśli chodzi o zakres podmiotowy systemów i warunki objęcia systemami (warunki dostępu do systemów). Oznacza jednakowe obowiązki opłacania składki, jednakowe zasady obliczania wysokości świadczeń (łącznie ze zwiększeniem ich ze względu na małżonka lub inne osoby pozostające na utrzymaniu) i zasady zachowania do nich prawa oraz warunki dotyczące okresu wypłaty. Art. 4 nie stoi na przeszkodzie postanowieniom dotyczącym ochrony kobiet ze względu na macierzyństwo, ponieważ wyłącza odpowiednie przepisy z zakresu zasady równego traktowania.

Art. 5 stanowi, że państwa członkowskie podejmą niezbędne środki dla uchylecia ustaw, aktów wykonawczych i administracyjnych, które naruszają zasadę równego traktowania. Art. 6 wymaga od państw członkowskich, aby wprowadziły do wewnętrznego porządku prawnego rozwiązania umożliwiające każdej osobie, która czuje się poszkodowana z powodu niezastosowania zasady równego traktowania, wystąpienie na drogę sądową – po odwołaniu się do innych właściwych instytucji.

Art. 7 ust. 1 dopuszcza wyłączenie z zakresu działania dyrektywy:

– ustanowienia wieku emerytalnego dla celów przyznania świadczeń emerytalno-rentowych; ozna-

cza to, że w ustawodawstwach krajowych ten wiek może być zależny od płci (konsekwencje mogą dotyczyć innych świadczeń),

– przywilejów (korzyści) emerytalnych dla osób, które wychowywały dzieci oraz nabycia prawa do świadczeń na podstawie okresów przerwy w wykonywaniu pracy spowodowanych wychowywaniem dzieci (Pennings 2003, s. 325 i n.).

W tym miejscu warto przytoczyć orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości, że dyrektywa 79/7 w żaden sposób nie obliguje państw członkowskich do przyznania korzyści w ramach systemów emerytalnych osobom, które wychowywały dzieci²⁵.

Z postanowień art. 7 ust. 2 wynika, że państwa członkowskie muszą okresowo weryfikować przepisy wyłączone na mocy art. 7 ust. 1. Uwzględniając zmiany społeczne, decydują, czy uzasadnione jest podtrzymywanie wyłączenia tych przepisów z zakresu działania dyrektywy, a tym samym z zasady równego traktowania. Oznacza to, że dziedziny zabezpieczenia społecznego wyłączone przez dane państwo z zakresu stosowania dyrektywy (np. wiek emerytalny) poddawane są ciągłej ocenie. Czy istnieją wystarczające przyczyny tego wyłączenia?

Można zatem stwierdzić, że dyrektywa 79/7 nie obejmuje wszystkich dziedzin zabezpieczenia społecznego, a jedynie te związane z zabezpieczeniem społecznym wynikającym z zatrudnienia. W świetle jej postanowień ograniczona jest też rola pomocy społecznej. Zakres podmiotowy zawęża się do ludności aktywnej zawodowo (ludności pracującej zarobkowo). Zakres przedmiotowy dotyczy świadczeń wymienionych w przepisach (art. 3 ust. 1).

Dyrektywa odnosi się do dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej w ustawowych systemach zabezpieczenia społecznego. Zasada równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zabezpieczenia społecznego powinna być realizowana w prawie materialnym i procesowym. Państwa członkowskie muszą mieć na uwadze fakt, że kwestie określone przepisami (art. 7 ust. 1) mogą być wyłączone z zakresu dyrektywy o tyle, o ile zachodzą przesłanki uzasadniające to wyłączenie (art. 8 ust. 2) (Burrows, Mair 1996, s. 81 i n.).

Z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości przyjętego w związku z art. 2 dyrektywy wynika, że zakres podmiotowy nie odnosi się do osób, które nie wykonywały działalności zawodowej, nie poszukują zatrudnienia oraz przerwały działalność zawodową z innych przyczyn niż wymienione w art. 3 ust. 1a. Podobnie ograniczony jest zakres przedmiotowy – do ryzyka określonego w art. 3 ust. 1a (choroba, inwalidztwo, starość, wypadki przy pracy i choroby zawodowe, bezrobocie) dotyczącego osoby aktywne zawodowo i rzadko osoby po zakończeniu tej aktywności. Jeżeli w swoich pierwszych orzeczeniach Trybunał Sprawiedliwości prezentował dość liberalną interpretację postanowień dyrektywy (dotyczy to zakresu podmiotowego i przedmiotowego²⁶), to w późniejszych był raczej restrykcyjny²⁷, zawężając jej zakresy (Pennings 2003, s. 325 i n.).

Orzecznictwo przyjęte w związku z art. 4 ust. 1, zakazującym jakiegokolwiek dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej z powodu płci, dotyczy w większości ustawodawstwa krajowego, w którym świadczenia z zabezpieczenia społecznego oparte są na tradycyjnym modelu rodziny (żywiciel plus osoby na jego utrzymaniu), chociaż dość często model ten nie

zgadza się z realiami, w których kobieta również pracuje zawodowo (Uścińska 2005a, s. 67 i n., 2005b, s. 317 i n.).

Należy zauważyć, że omawiane orzecznictwo przyczyniło się do zmiany ustawodawstwa poszczególnych krajów, zawierającego przepisy dyskryminacyjne żądające od kobiet spełnienia warunków niewymaganych od mężczyzn²⁸. Trybunał dostrzegł w niektórych sprawach, że dane rozwiązanie jest przejawem dyskryminacji pośredniej. Jeżeli jednak przyczynia się do osiągnięcia ważnego celu polityki społecznej państwa, nie jest naruszeniem zasady równego traktowania²⁹.

Kwestie wymienione *expressis verbis* w art. 7 ust. 1 dyrektywy mogą być wyłączone z zakresu jej stosowania. Trybunał Sprawiedliwości wypowiedział się na temat derogacji od postanowień dyrektywy przewidzianej w art. 7 ust. 1(a). Oznacza to dopuszczalność zróżnicowania praw kobiet i mężczyzn w porządku wewnętrznym każdego państwa członkowskiego. Do najważniejszych zagadnień należy ustalenie wieku emerytalnego dla celów przyznania świadczeń emerytalno-rentowych oraz rozpoznanie skutków tego ustalenia w odniesieniu do innych świadczeń z zabezpieczenia społecznego. Korzystanie przez dane państwo z możliwości wyłączeń jest ograniczone koniecznością okresowej weryfikacji ich zasadności (art. 7 ust. 2). Art. 8 ust. 2 jasno formułuje obowiązek informowania Komisji o przesłankach ewentualnego utrzymania przepisów, które dotyczą kwestii wyłączonych na mocy art. 7 ust. 1. Dość znamieny jest fakt, że chociaż dyrektywa 79/7 pozwala na utrzymanie w państwach członkowskich zróżnicowanego wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn, obserwujemy tendencje do jego zrównania (Uścińska 2012a, s. 23 i n.).

Motywy, którymi kierują się poszczególne państwa przy podejmowaniu decyzji o zrównaniu wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn, są różne. Niewątpliwie decydują względy ekonomiczne, w tym potrzeba zapewnienia równowagi finansowej w systemach emerytalnych. Z punktu widzenia prawa wspólnotowego istotny wpływ na te decyzje wywarło orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości odnoszące się do zawodowych zakładowych systemów zabezpieczenia społecznego, a więc do systemów pozostających poza zakresem działania dyrektywy 79/7³⁰.

Należy jeszcze zwrócić uwagę na zagadnienia waloryzacji świadczeń emerytalnych, które są także objęte postanowieniami dyrektywy 79/7 (wyrok w sprawie C-231/06 do C-233/06 *Office National de Pensions*). Potwierdza to TS także w kolejnym wyroku (C-123/10), gdzie stwierdził, że emerytura jest świadczeniem bezpośrednio i faktycznie związanym z jednym z ryzyk ustalonych w dyrektywie 79/7. Dotyczy to także corocznej waloryzacji. W jego opinii emerytura, tak jak późniejsza waloryzacja, ma na celu ochronę osób, które osiągnęły ustawowy wiek emerytalny oraz zapewnić niezbędne środki w kontekście osób do nich uprawnionych (pkt 41 i n.). Potwierdza to TS w kolejnym wyroku C-123/10, zaznaczając, że dyrektywa 79/7 powinna być interpretowana szeroko. Jej postanowienia odnoszą się nie tylko do podstawowego obliczania świadczeń, lecz również ich późniejszego podwyższania. W opinii Komisji Europejskiej dyrektywa została pozbawiona skuteczności, gdyby znajdowała zastosowanie wy-

łącznie do pierwszego ustalenia świadczenia, a późniejsze waloryzacje nie byłyby objęte zakresem jej obowiązywania (pkt 27).

DYREKTYWA 86/378/EWG

Dyrektywa 86/378/EWG z 24 lipca 1986 r. dotycząca realizacji zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w systemach zabezpieczenia społecznego, a zatem odnosząca się do zawodowych systemów zabezpieczenia społecznego, jest instrumentem równoległym do dyrektywy 79/7. Zawodowe systemy zabezpieczenia społecznego zdefiniowane są w art. 2 dyrektywy 86/378 jako systemy nieuregulowane przez dyrektywę 79/7. Ich celem jest zapewnienie świadczeń uzupełniających lub zastępujących systemy ustawowe – w zależności od tego, czy uczestnictwo w nich jest obowiązkowe, czy też dobrowolne – pracownikom i pracującym na własny rachunek, w przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw, w sektorze zawodowym lub międzyzawodowym (European Commission 2007, s. 5 i n.).

Z zakresu dyrektywy 86/378 wyłączone są umowy indywidualne, systemy posiadające tylko jednego członka, umowy ubezpieczeniowe, których stroną nie jest pracodawca i które dotyczą pracowników. Ponadto wyłączone są postanowienia dodatkowe, dotyczące systemów zawodowych, adresowane indywidualnie do osób objętych systemami, które gwarantują świadczenia uzupełniające lub możliwość wyboru terminu udzielania świadczeń zwykłych, także możliwość wyboru samych świadczeń.

Trybunał Sprawiedliwości stwierdził, że wszystkie formy emerytur zawodowych oraz świadczeń wynikających z systemów zawodowych są w przypadku pracowników elementem wynagrodzenia w rozumieniu art. 119 Traktatu. Dlatego trzeba odróżnić zawodowe systemy zabezpieczenia społecznego dla pracowników – które wywodzą się z umowy o pracę zawartej pomiędzy pracownikiem, a danym pracodawcą, z wyjątkiem ustawowych systemów, umów ubezpieczeniowych i emerytalnych zawartych prywatnie bez udziału pracodawcy – od systemów dla pracujących na własny rachunek.

Art. 3 określa zakres podmiotowy dyrektywy 86/372 obejmujący osoby czynne zawodowo, w tym pracujące na własny rachunek, i pracowników, którzy przerwali pracę z powodu choroby, macierzyństwa, wypadku lub niedobrowolnego bezrobocia – tak szukających pracy, jak i pracowników emerytowanych oraz inwalidów.

Zakres przedmiotowy dyrektywy 86/378 zawarty jest w art. 4. Ma zastosowanie do systemów zawodowych zapewniających ochronę przed skutkiem ryzyka choroby, inwalidztwa, starości (w tym emerytur wcześniejszych), wypadków przy pracy, chorób zawodowych oraz bezrobocia. Z wyjątkiem kwestii wcześniejszych emerytur zakres jest taki sam, jak w dyrektywie 79/7. Dodatkowo uwzględniona jest zasada równego traktowania w systemach zawodowych zapewniających inne świadczenia socjalne, w szczególności świadczenia w razie śmierci żywiciela oraz świadczenia rodzinne przeznaczone dla pracowników.

Art. 5 ujmuje postanowienia dotyczące zasady równego traktowania, której stosowanie oznacza brak jakiegokolwiek dyskryminacji opartej na płci – bądź bezpośrednio, bądź pośrednio: poprzez odnie-

sienie zwłaszcza do stanu cywilnego lub rodzinnego, w szczególności jeśli chodzi o:

- zakres stosowania systemów i warunki objęcia tymi systemami;
- obowiązek opłacania i obliczania składek;
- obliczanie wysokości świadczeń, w tym zwiększeń przysługujących na małżonka lub osobę będącą na utrzymaniu;
- ustalanie okresów wypłaty świadczenia i warunków zachowania do niego prawa.

Zgodnie z art. 6 dyrektywy 86/378 do postanowień sprzecznych z zasadą równego traktowania należą postanowienia posługujące się pojęciem płci, bezpośrednio lub pośrednio – poprzez odniesienie zwłaszcza do stanu cywilnego lub rodzinnego, jeżeli chodzi m.in. o:

- definicję osób, które mogą być objęte systemem zawodowym;
- określenie obowiązkowego lub dobrowolnego charakteru objęcia systemem zawodowym;
- ustanowienie różnych warunków – w zależności od wieku objęcia systemem także od minimalnej długości okresu zatrudnienia lub podlegania systemowi w celu uzyskania świadczeń;
- ustalenie różnych warunków przyznania świadczeń lub ograniczenie ich do pracowników jednej płci;
- ustanowienie różnego wieku emerytalnego.

Art. 9 przewidywał możliwość wyłączenia z zakresu stosowania dyrektywy kwestii ustalania różnego wieku emerytalnego dla celów przyznania świadczeń emerytalno-rentowych. Jednak w wyniku przyjęcia dyrektywy 96/97 z 20 grudnia 1996 r., zmieniającej dyrektywę 86/378 dotyczącą realizacji zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zawodowych systemach zabezpieczenia społecznego, obowiązkowe stosowanie zasady równego traktowania w zakresie wieku emerytalnego może być przesunięte w czasie tylko w przypadku systemów dla osób pracujących na własny rachunek. Oznacza to, że w pracowniczych systemach zawodowych musi być ustalona jednakowa granica wieku emerytalnego (Pennings 2003, s. 355 i n.).

Postanowienia omawianej dyrektywy były przedmiotem wielu orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości. Do istotnych należą te, które wskazują na związek między art. 119 Traktatu dotyczącym równego wynagrodzenia a aspektami zawodowego zabezpieczenia społecznego, głównie świadczeń emerytalnych (tamże, s. 309 i n.).

Do przełomowych należy orzeczenie wydane w sprawie Barber³¹, w którym Trybunał uznał m.in., że świadczenia wypłacone przez pracodawcę z tytułu zwolnienia pracownika stanowią element wynagrodzenia. Zwrócił także uwagę na charakter prawny systemów zawodowych. Określając naturę prywatnych zawodowych systemów emerytalnych stwierdził, że takie systemy albo są wynikiem porozumienia między pracodawcami a pracownikami, albo są narzucone jednostronnie przez pracodawców. Zdaniem Trybunału składka płacona przez pracodawcę stanowi część uposażenia płaconego pracownikowi (tzw. wynagrodzenie odroczone w czasie). Jeżeli nawet prywatne zawodowe systemy emerytalne zastępują system państwowy, nie wyklucza to ich z zakresu art. 119 Traktatu. Trybunał uznał, że wszelkie postanowienia dotyczące świadczeń wypłaconych w ramach zawodowych systemów emerytalnych – w tym

warunków nabycia do nich prawa (np. wiek emerytalny) – nie mogą być dyskryminujące (Pennings 2003, s. 309 i n.).

Orzeczenie było ogromnym zaskoczeniem „dla sektora emerytalnego”. Wywołało istotne zmiany w zawodowych systemach zabezpieczenia społecznego (wiele z nich utrzymywało dyskryminujące zasady) w wielu krajach, m.in. w zakresie zrównania wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn. Wpłynęło również na zmianę postanowień dyrektywy 86/378 (Uścińska red. meryt. 2005c, s. 49 i n.).

DYREKTYWA 2006/54/WE

Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy jest obecnie najnowszym aktem prawnym w omawianym obszarze. W preambule przypomina się, że równość kobiet i mężczyzn jest podstawową zasadą prawa wspólnotowego, zgodnie z art. 2 i art. 3 ust. 2 TWE oraz orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości.

Zasada równego wynagradzania za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, określona w art. 141 Traktatu oraz konsekwentnie podtrzymywana przez orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości, stanowi ważny aspekt zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz istotną i nieodłączną część dorobku wspólnotowego, w tym orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości dotyczącego dyskryminacji ze względu na płeć. Dlatego też właściwym jest przyjęcie dalszych przepisów w celu wprowadzenia jej w życie (Pennings 2003, s. 355 i n.).

Niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie do osób prowadzących działalność na własny rachunek oraz do ich małżonków lub partnerów życiowych – jeżeli i w stopniu, w jakim uznawani są oni przez prawo krajowe – pod warunkiem, że współpracują oni stale w prowadzeniu tej działalności. Aby poprawić sytuację tych małżonków i partnerów życiowych – jeżeli i w stopniu, w jakim uznawani są oni przez prawo krajowe – należy uznać pracę partnerów życiowych osób prowadzących działalność na własny rachunek.

Aby zapobiegać dyskryminacji ze względu na płeć, niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie zarówno do dyskryminacji bezpośredniej, jak i pośredniej. Molestowanie oraz molestowanie seksualne należy uznać za dyskryminację i dlatego należy ich zabronić. Niniejsza dyrektywa nie powinna naruszać praw i obowiązków wynikających ze statusu małżeńskiego lub rodzinnego, określonych w prawie krajowym.

Trybunał Sprawiedliwości w wyroku z dnia 17 maja 1990 r. w sprawie C-262/88³² orzekł, że wszystkie formy emerytur pracowniczych stanowią element wynagrodzenia w rozumieniu art. 141 Traktatu. Mimo że pojęcie wynagrodzenia w rozumieniu art. 141 Traktatu nie obejmuje świadczeń z tytułu zabezpieczenia społecznego, nie ulega obecnie wątpliwości, iż systemy emerytalne urzędników państwowych wchodzą w zakres zasady równego wynagradzania, jeżeli świadczenia należne w ramach tego systemu wypłacane są pracownikowi z tytułu stosunku pracy z pracodawcą państwowym, niezależnie od faktu, że system taki stanowi część powszechnego ustawowego systemu zabezpieczenia społecznego (Pen-

nings 2003, s. 309 i n.). Zgodnie z wyrokami Trybunału Sprawiedliwości w sprawach C-7/93³³ oraz C-351/00³⁴ warunek ten jest spełniony, jeżeli system emerytalny dotyczy szczególnej kategorii pracowników, a świadczenia wypłacane w ramach tego systemu są bezpośrednio zależne od okresu zatrudnienia i są obliczane na podstawie ostatniego wynagrodzenia urzędnika państwowego.

Długość okresu, w którym kobietom pracującym na własnych rachunek, małżonkom lub – jeżeli i w stopniu, w jakim uznawane są one przez prawo krajowe – partnerkom życiowym osób pracujących na własnych rachunek przyznawane są świadczenia macierzyńskie, jest zbliżona do okresu urlopu macierzyńskiego obowiązującego obecnie na poziomie Unii. W przypadku, gdy długość urlopu macierzyńskiego zatrudnionych podlega zmianie na poziomie Unii, Komisja powinna przedstawić Parlamentowi Europejskiemu i Radzie ocenę dotyczącą ewentualnej konieczności zmiany okresu, w którym kobietom pracującym na własnych rachunek, małżonkom lub partnerkom życiowym osób pracujących na własnych rachunek, o których mowa w art. 2, przysługują świadczenia macierzyńskie.

Niniejsza dyrektywa ustanawia wymogi minimalne, pozostawiając państwom członkowskim możliwość wprowadzenia lub utrzymania korzystniejszych przepisów.

Dla zachowania przejrzystości właściwe jest także przyjęcie wyraźnych przepisów w celu ochrony praw pracowniczych kobiet przebywających na urlopie macierzyńskim, a w szczególności ich prawa do powrotu na to samo lub równorzędne stanowisko, prawa do niepogarszania ich warunków z powodu skorzystania z tego urlopu oraz do korzystania z każdej poprawy warunków pracy, do której byłyby uprawnione w trakcie swojej nieobecności.

Podobne przesłanki mają zastosowanie do przyznawania przez państwa członkowskie kobietom i mężczyznom indywidualnego i niezbywalnego prawa do urlopu adopcyjnego. Zapewnienie odpowiednich procedur sądowych lub administracyjnych w celu egzekwowania zobowiązań wynikających z niniejszej dyrektywy ma zasadnicze znaczenie dla skutecznego wprowadzenia w życie zasady równego traktowania.

Przyjęcie przepisów dotyczących ciężaru dowodu odgrywa znaczącą rolę w zapewnieniu, aby zasada równego traktowania była skutecznie egzekwowana. Jak orzekł Trybunał Sprawiedliwości, należy przyjąć przepisy w celu zagwarantowania przeniesienia ciężaru dowodu na pozwanego, jeżeli w sprawie istnieje domniemanie faktyczne wskazujące na wystąpienie dyskryminacji, z wyjątkiem postępowań, w których zadaniem sądu lub innego właściwego organu krajowego jest zbadanie okoliczności faktycznych. Należy jednak zaznaczyć, że ocena faktów, z których można domniemywać, że doszło do bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, pozostaje w gestii właściwych organów krajowych, zgodnie z prawem lub zwyczajem krajowym. Ponadto do państw członkowskich należy wprowadzenie na jakimkolwiek właściwym stadium postępowania zasad dowodowych, które są korzystniejsze dla powoda (Craig, de Burca 2011, s. 854 i n.).

Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje (art. 2 ust. 1 lit. a i b):

a) „dyskryminacja bezpośrednia”: sytuacja, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze

względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;

b) „dyskryminacja pośrednia”: sytuacja, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałaoby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu z osobami innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki do osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne.

Przyjęty w dyrektywie zakres pojęciowy (art. 2 ust. 1 lit. f) „systemy zabezpieczenia społecznego pracowników” oznacza systemy nieobjęte dyrektywą 79/7/EWG z dnia 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego³⁵, które mają na celu zapewnienie pracownikom najemnym i osobom prowadzącym działalność na własny rachunek, w przedsiębiorstwie, grupie przedsiębiorstw, gałęzi gospodarki lub należącym do grupy zawodowej świadczeń, których celem jest uzupełnienie ustawowych systemów zabezpieczenia społecznego lub ich zastąpienie, niezależnie od tego, czy przystąpienie do nich jest obowiązkowe, czy dobrowolne.

Równe traktowanie w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników określa art. 5. W systemach zabezpieczenia społecznego pracowników nie może występować jakakolwiek bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć, w szczególności w stosunku do:

- zakresu zastosowania takich systemów i warunków przystępowania do nich;
- obowiązku opłacania i obliczania wysokości składek;
- obliczania wysokości świadczeń, w tym świadczeń dodatkowych należnych małżonkowi lub osobie będącej na utrzymaniu oraz warunków dotyczących okresu wypłaty świadczeń i zachowania prawa do nich.

Art. 6 zawiera ustalenia dotyczące zakresu osobowego tej dyrektywy. Stosuje się on do osób czynnych zawodowo, w tym osób prowadzących działalność na własny rachunek, do pracowników, których praca została przerwana z powodu choroby, macierzyństwa, wypadku lub przymusowego bezrobocia oraz do osób poszukujących pracy, jak i do pracowników emerytowanych, pracowników niepełnosprawnych oraz do uprawnionych po nich osób zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką krajową.

Zakres przedmiotowy ustalony jest w art. 7. Niniejszy rozdział stosuje się do:

- systemów zabezpieczenia społecznego pracowników zapewniających ochronę przed następującymi rodzajami ryzyka: chorobą; inwalidztwem; starością, w tym wcześniejszym przejściem na emeryturę; wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi i bezrobociem;
- systemów zabezpieczenia społecznego pracowników przewidujących inne świadczenia socjalne, pieniężne lub rzeczowe, a zwłaszcza świadczenia w razie śmierci żywiciela rodziny i zasiłki rodzinne, jeżeli świadczenia te stanowią świadczenia wypłacane przez pracodawcę pracownikowi z tytułu zatrudnienia tego ostatniego.

Zakres przedmiotowy stosuje się również do systemów zabezpieczenia społecznego szczególnych kategorii pracowników, takich jak urzędnicy państwo-

wi, jeżeli świadczenia należne w ramach systemu zabezpieczenia społecznego wypłacane są z tytułu stosunku pracy z pracodawcą państwowym. Fakt, że system taki stanowi część powszechnego ustawowego systemu zabezpieczenia społecznego, pozostaje bez uszczerbku dla tej kwestii. Wyłączenia z zakresu przedmiotowego określa art. 8.

Z kolei art. 9 zawiera przykłady dyskryminacji. Do przepisów sprzecznych z zasadą równego traktowania należą przepisy, które posługują się pojęciem płci bezpośrednio lub pośrednio, jeżeli chodzi o m.in.: określenie osób, które mogą być objęte systemem zabezpieczenia społecznego pracowników; ustanowienie różnego wieku emerytalnego oraz zawieszenie zachowania lub nabycia praw w okresach urlopu macierzyńskiego lub urlopu ze względów rodzinnych, przysługujących ustawowo lub na podstawie umowy i za które wynagrodzenie jest wypłacane przez pracodawcę.

ODNIESIENIA REGULACJI UE I ORZECZNICTWA TS UE DO POLSKIEGO SYSTEMU PRAWNEGO

Polski system emerytalny daje się zakwalifikować do rozwiązań prawnych objętych reżimem I filaru. W szczególności są to rozwiązania ustalone w ustawie z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS, a także w innych regulacjach, które ją uzupełniają, tworząc zasady prawne polskiego systemu emerytalnego (Uścińska 2012b).

Z kolei regulacje odrębne dotyczące uprawnień sędziów, żołnierzy zawodowych oraz funkcjonariuszy policji i innych funkcjonariuszy rodzą pewne wątpliwości kwalifikacyjne. Z jednej strony spełnione są warunki zaliczenia ich do I filaru objętego dyrektywą 79/7. Spełnionych jest także szereg cech konstytutywnych, pozwalających na ich zakwalifikowanie do tzw. II filaru, w tym obszar zastosowania (dawny art. 141 TWE, a obecnie art. 157 TFUE). W celu odpowiedzi na pytanie, czy uposażenia, które otrzymują te grupy zawodowe, mogą być rozumiane jak wynagrodzenie w znaczeniu dawnego art. 141 TWE, a obecnego art. 157 TFUE, trzeba dokonać analizy wyroków TS UE. W jednym z istotniejszych orzeczeń w tym zakresie (sprawa C-559/07) Trybunał uznał (pkt. 31, 32 i 33 wyroku³⁶), że:

- po pierwsze, emerytura wypłacane byłym urzędnikom pracującym w sektorze publicznym mogłyby stanowić wynagrodzenia w znaczeniu art. 141 TWE, o ile nie są wypłacane ogólnej kategorii pracowników;

- po drugie, emerytura jest wypłacana na podstawie liczby lat służby;

- po trzecie, emerytura byłaby obliczana w zależności od wynagrodzenia pobranego przez pracownika przed jego emeryturą (określonego w dyrektywie jako bazowe).

Trybunał podkreślił także, że zakwalifikowanie danego systemu do zakresu dyrektywy 79/7 nie wyłącza z zakresu art. 141 TWE (obecnego 157 TFUE). Jeżeli chodzi o kwestię, czy system emerytalny jest objęty dyrektywą 79/7, czy też zakresem pojęciowym wynagrodzenia w rozumieniu art. 141, Trybunał przypomniał, że systemy powszechne, regulowane przez ustawodawstwo, nie są objęte tymi ostatnimi (pkt 41).

Dalej, świadczenie przyznane w ramach systemu emerytalnego, który zależy głównie od zatrudnienia wykonywanego przez zainteresowanego, łączy się

z jego wynagrodzeniem i należy do zakresu art. 141 TWE (pkt 42). Sam fakt zaliczenia świadczenia do ustawowego systemu zabezpieczenia społecznego jest niewystarczający do wykluczenia go z obszaru zastosowania art. 141 TWE (pkt. 43 i 44). Dalej, świadczenie emerytalne wypłacane ze środków budżetu państwa nie jest przesłanką do wyłączenia z zakresu działania art. 141 TWE (obecny art. 157 TFUE).

Dotychczasowe orzecznictwo uważało za rolę rozstrzygającą dla oceny, czy emerytura wchodzi w obszar zastosowania art. 141 TWE, charakter związku między stosunkiem pracy i świadczeniem emerytalnym. Jednak podkreśla się, że to kryterium nie miałoby wyjątkowego charakteru, ponieważ systemy emerytalne wypłacane z ustawowych systemów zabezpieczenia społecznego mogą w całości lub w części być obliczone na podstawie wynagrodzenia za pracę (pkt 49, sprawa C-559/07). W efekcie emerytura wypłacana przez pracodawcę publicznego jest zatem całkowicie porównywalna do tej wypłacanej przez pracodawcę prywatnego.

Trybunał we wcześniejszych wyrokach orzekł, że urzędnicy, którzy korzystają z systemu emerytalnego, muszą być rozpatrywani jako tworzący szczególne kategorie pracowników (pkt 52, sprawa C-559/07). Aby ustalić charakter prawny emerytury wypłacanej pracownikom ze względu na stosunek pracy między nim a jego byłym pracodawcą, trzeba znać kryterium zatrudnienia. Wyróżnia się bowiem osoby zatrudnione przez państwo, przez inne zespoły albo przez pracodawców publicznych, którzy byliby uważani za podmiot zatrudniający szczególną grupę pracowników, do której w obszarze emerytur ma zastosowanie art. 141 TWE. Ważne jest także ustalenie, czy emerytura jest bezpośrednio związana z czasem trwania służby (pkt 56, sprawa C-559/07). Wreszcie, jeżeli chodzi o obliczanie kwoty takiej emerytury, to ważne jest ustalenie, czy pozostaje ona w bezpośrednim związku z ostatnią płacą (wynagrodzeniem tzw. bazowym).

Jeżeli są spełnione warunki wyżej podane, to w opinii Trybunału Sprawiedliwości emerytura jest kwalifikowana jako wynagrodzenie w znaczeniu art. 141 TWE. Tak też wynika z dotychczasowych orzeczeń³⁷.

Mimo że urzędnicy i wojskowi nabywają prawo do emerytur po spełnieniu minimalnego okresu służby 25 lat, to z prawa greckiego wynika, że ustalono wyjątki przewidziane dla różnych kategorii kobiet pracujących. Państwo greckie podaje, że te szczególne uprawnienia wynikają z charakteru rozwoju społeczno-kulturowego i stanowią rekompensatę za pełnienie obowiązków rodzinne (sprawa C-559/07).

Trybunał podkreślił, że art. 141 ust. 4 TWE nie utrudnia państwom członkowskim utrzymania lub zastosowania środków przewidujących korzyści specyficzne przeznaczone dla ułatwienia wykonywania pracy zawodowej przez płęć reprezentowaną albo dla zapobiegania lub rekompensowania utrudnień w karierze zawodowej. Jednak zauważa, że krajowe środki, które mają przyczynić się do pomocy kobietom w wypełnianiu ich obowiązków zawodowych, muszą być oparte na zasadach równości z mężczyznami (pkt 67 wyroku w sprawie C-559/07).

W ślad tych ustaleń rozwiązania polskie dotyczące sędziów, żołnierzy zawodowych, funkcjonariuszy policji i innych funkcjonariuszy mogą być uznane jako

wchodzące w zakres działań art. 141 TWE (obecny art. 157 TFUE). Wymagają analizy w aspekcie równego traktowania ze względu na płęć, w szczególności od strony stosowania tych rozwiązań w Polsce.

Z przeprowadzonych ustaleń wynika, że zakwalifikowanie polskiego systemu do reżimu działania dyrektywy 79/7 nie wyklucza objęcia go zakresem art. 141 TWE (obecny art. 157 TFUE), co ma miejsce w tzw. systemach odrębnych polskiego ustawodawstwa socjalnego (European Commission 2007, s. 5 i n., s. 102 i n.). Zgodnie z dokonanymi wcześniej ustaleniami, do zakresu I filaru należą systemy powszechne, obowiązkowe, których działanie jest oparte w ustawodawstwie. Podlegają one ocenie zgodności z postanowieniami dyrektywy 79/7/EWG.

Jak ustalono wcześniej, do II filaru mają zastosowanie dyrektywy: 86/378/EWG, 96/97/WE i 2006/54/WE dotyczące systemów zawodowych, których charakter prawny został wcześniej omówiony. Trzeba jednak przypomnieć, że Trybunał Sprawiedliwości w wyroku w sprawie C-262/88 Barber uznał, że wszystkie formy emerytur pracowniczych stanowią element wynagrodzenia w rozumieniu art. 141 TWE (a obecnie art. 157 TFUE). Mimo że pojęcie wynagrodzenia w rozumieniu art. 141 nie obejmuje świadczeń z zabezpieczenia społecznego, nie ulega wątpliwości, że systemy emerytalne urzędników państwowych wchodzą w zakres zasady równego wynagradzania, jeżeli świadczenia należne w ramach tego systemu wypłacane są pracownikowi z tytułu stosunku pracy z pracodawcą państwowym, niezależnie od faktu, że system taki stanowi część powszechnego, ustawowego systemu zabezpieczenia społecznego.

Z punktu widzenia rozróżnienia na systemy objęte reżimem I filaru lub II filaru trzeba pamiętać, że włączenie danego systemu do zasad obowiązujących w powszechnych, ustawowych systemach zabezpieczenia społecznego nie powoduje jego wyłączenia od zasad ustalonych dla systemów zaliczonych do II filaru.

Z postanowień art. 7 ust. 2 dyrektywy 79/7 wynika, że państwa muszą okresowo weryfikować przepisy wyłączone na mocy art. 7 ust. 1. Uwzględniając zmiany społeczne decydują, czy uzasadnione jest podtrzymywanie wyłączenia z zakresu działania dyrektywy, a tym samym zasady równego traktowania (np. rozwiązań dotyczących wieku emerytalnego). Dość znamienny jest fakt, że chociaż dyrektywa 79/7 pozwala na utrzymywanie w państwach członkowskich zróżnicowanego wieku dla kobiet i mężczyzn, to występuje tendencja do jego zrównania (Uścińska 2012a).

PODSUMOWANIE

Trybunał podkreślił w orzeczeniu w sprawie C-354/07, że art. 141 ust. 4 TWE (a obecnie art. 157 TFUE) nie utrudnia państwom członkowskim utrzymania lub zastosowania środków przewidujących korzyści specyficzne przeznaczone dla ułatwienia wykonywania pracy zawodowej przez płęć reprezentowaną albo dla zapobiegania lub rekompensowania utrudnień w karierze zawodowej. Jednak Trybunał zauważa, że krajowe środki, które mają przyczynić się do pomocy kobietom w wypełnianiu ich obowiązków zawodowych, muszą być oparte na zasadach równości z mężczyznami (pkt 67).

Przedstawione rozróżnienia na systemy objęte reżimem I filaru lub II filaru mają umowne znaczenie. Włączenie danego systemu do zasad obowiązujących w powszechnych, ustawowych systemach zabezpieczenia społecznego nie powoduje jego wyłączenia od zasad ustalonych dla systemów zaliczonych do II filaru.

Na podstawie art. 7 ust. 2 dyrektywy 79/7 wynika obowiązek państw członkowskich okresowego weryfikowania przepisów wyłączonych na mocy art. 7 ust. 1. Oznacza to, że państwa członkowskie, uwzględniając zmiany społeczne, decydują, czy uzasadnione jest podtrzymywanie wyłączenia z zakresu działania dyrektywy określonych rozwiązań (np. dotyczących niższego dla kobiet wieku emerytalnego). Jak ustalono, dyrektywa 79/7 pozwala na utrzymywanie w państwach członkowskich zróżnicowanego wieku dla kobiet i mężczyzn. Jednak z powodów ekonomicznych i społecznych dokonuje się w sensie prawnym jego zrównania w krajach UE. Faktycznie rozwiązania w systemach ustawowych są dostosowywane do regulacji odnoszących się do systemów dodatkowych.

¹ Art. 157 (dawny art. 141) TWE. W poprzedniej numeracji art. 119 TWE.

² Na przykład orzeczenie w sprawie *G. Defrenne przeciwko Sabena*, C-43/75, ECR 1976, s. 455.

³ Tak w orzeczeniu w sprawie *Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. przeciwko M. Bötzel*, C-360/90, ECR 1992, s. I-3589.

⁴ C-166/99 ECR 2000, s. I-6155.

⁵ C-381/99, ECR 2001, s. I-4961.

⁶ C-19/02, ECR 2004, s. I-11491.

⁷ C-366/99, ECR 2001, s. I-9383 oraz C-351/00, ECR 2002, s. I-7007. Zob. Burrows, Mair (1996, s. 15 i nast.).

⁸ Dz. U. L 45 z 19.2.1975.

⁹ Dz. U. L 39 z 14.2.1976.

¹⁰ Dz. U. L 6 z 10.1.1979.

¹¹ Dz. U. L 225 z 12.8.1986.

¹² Dz. U. L 46 z 17.2.1997.

¹³ Dz. U. L 303 z 2.12.2000.

¹⁴ Dz. U. L 373 z 21.12.2004.

¹⁵ Podobne stanowisko TS zajął w sprawie C-159/10 *G. Fuchs i C-160/10 P. Kohler*. Uznał, że prawo niemieckie, które przewiduje obowiązkowe przejście na emeryturę prokuratorów po ukończeniu przez nich 65. roku życia, nie jest niespójne z tego tylko powodu, że w pewnych przypadkach umożliwia im pracę do ukończenia 68. roku życia. Ponadto zawiera przepisy, których celem jest hamowanie przechodzenia na emeryturę przed ukończeniem 65. roku życia oraz że inne przepisy przewidują kontynuację wykonywania pracy niektórych urzędników, w szczególności z wyboru po osiągnięciu przez nich tego wieku. Uznał także, że stopniowe podwyższanie wieku emerytalnego w Niemczech z 65 lat do 67 lat jest zgodne z dyrektywą 2000/78.

¹⁶ Jej implementacja została przewidziana na 15 sierpnia 2008 r., a od 15 sierpnia 2009 r. zastąpi dyrektywy: 75/117/EWG; 76/2007/EWG; 86/378/EWG i 97/80 WE.

¹⁷ Wyrok TS w sprawie C-423/04 *S.M Richards*, gdzie w pkt. 38 Trybunał ustalił, że wykładni art. 4 ust. 1 dyrektywy 79/7 należy dokonać w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisowi odmawiającemu emerytury osobie, która zmieniła zgodnie z prawem krajowym płeć męską na płeć żeńską, z uwagi na to, że osoba ta nie ukończyła 65. roku życia, podczas gdy ta sama osoba miałaby prawo do emerytury w wieku 60 lat, gdyby była uznana za kobietę w świetle prawa krajowego.

¹⁸ Karta praw podstawowych Unii Europejskiej to zbiór fundamentalnych praw człowieka proklamowany 7 grudnia 2000 r. podczas spotkania Rady Europejskiej w Nicei. Zmiana charakteru prawnego (poprzednio nie miała ona

charakteru wiążącego) Karty wynika z traktatu lizbońskiego. Zgodnie z art. 6 TUE, od jego wejścia w życie, czyli 1 grudnia 2009 r., karta ma moc wiążącą dla organów europejskich oraz państw członkowskich. Zob. *Pravo...* (2010).

¹⁹ *Study of the gender dimension and discrimination in social protection*; http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html

²⁰ Na temat filarowości w ustawodawstwie UE z zakresu zabezpieczenia społecznego zob. European Commission (2007, s. 5 i n.).

²¹ Tak też się stało – przyjęto dyrektywę 86/378/EWG z 24 lipca 1986 r. dotyczącą realizacji zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zawodowych systemach zabezpieczenia społecznego (Dz. U. WE z 12 sierpnia 1986, nr L/225, z późn. zm.). Zob. Burrows, Mair (1996, s. 77 i nast.).

²² Sprawa C-297/93 *Rita Grau O-Hupka v. Stadtgemeinde Bremen* (1994) ECR I-5535.

²³ Z wyjątkiem świadczeń przyznawanych przez zwiększenie należnych z tytułu ryzyka określanego w art. 3 ust. 1a, czyli ryzyka: choroby, inwalidztwa, starości, wypadków przy pracy i chorób zawodowych, bezrobocia.

²⁴ Nastąpiło to w wyniku przyjęcia dyrektywy 86/378.

²⁵ Cytowana wcześniej sprawa *Gräu-Hupka*.

²⁶ Sprawa 150/85 *Drake v. The Chief Adjudication Officer* (1986) ECR 1995.

²⁷ Sprawa C-311/90 *Elise Rita Johnson v. The Chief Adjudication Officer* (1997) ECR-I 3723.

²⁸ Przykładowo: sprawa C-384/85 *Bori Clarke v. The Chief Adjudication Officer* (1986) ECR 2865, a także sprawa 80/87 *Dik and Others v. College Van Burgemeester en Wethouders* (1988) ECR.

²⁹ Sprawa C-229/89 *Re Unemployed Heads of Households Commission v. Belgium* (1991) ECR 2205.

³⁰ Jednak pozostających w ścisłym związku z gwarancjami bezpieczeństwa materialnego, realizowanego przez system emerytalny jako całość (czyli system ustawowy łącznie z systemem zawodowym) w danym państwie. O zagadnieniach tych jest także mowa w dalszej części, gdzie zawarto analizę prawa wspólnotowego i orzecznictwa w zakresie zawodowych systemów zabezpieczenia społecznego.

³¹ Sprawa C-262/88 *Douglas Harvey Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group* (1990) ECR-I 1989.

³² Tamże.

³³ C-7/93: *Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds przeciwko G.A. Beune* (1994) ECR I-4471.

³⁴ C-351/00: *Pirko Niemi* (2002) ECR I-7007.

³⁵ Dz. U. L 6 z 10 stycznia 1979 r., s. 24.

³⁶ Analiza na podstawie wersji wyroku w języku francuskim. Numeracja przypisów odpowiada przyjętej w wyroku.

³⁷ Wyrok w sprawie C-559/07, pkt 60.

LITERATURA

Burrows N., Mair J. (1996), *European Social Law, School of Law, University of Glasgow*, United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.

Craig P., de Burca G. (2011), *EU Law, Text, Cases and Materials*, Fifth edition. OXFORD University Press, s. 854 i n. (pkt 24 Equal Treatment and non-discrimination).

European Commission (2007), *Report on Directive 79/7 EEC and Directive 86/378 EEC as amended by Directive 96/97 EC. Report by the Commission's Network of legal experts in the fields of employment, social affairs and equality between men and women*, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit EMP/G/2.March.

Pennings F. (2003), *Introduction to European Social Security Law*, Antwerp-Oxford-New York: Intersentia (Chapter 25. Equal treatment of men and women in statutory social security: Directive 79/7).

Prawo Unii Europejskiej (2010), Wprowadzenie Ewy Skibińskiej, wydanie czwarte, Warszawa: C.H. Beck.

- Uścińska G. (2005a), *Europejskie standardy zabezpieczenia społecznego a współczesne rozwiązania polskie*, Warszawa: IPISS.
- Uścińska G. (2005b), *Świadczenia z zabezpieczenia społecznego w regulacjach międzynarodowych i polskich, Studium porównawcze*, Warszawa: IPISS.
- Uścińska G., red. meryt. (2005c), *Orzeczenia Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w dziedzinie zabezpieczenia społecznego*, wersja szeroka, a także wersja skrócona (dwa tomy), Warszawa: MPiPS.

- Uścińska G. (2012a), *Wiek emerytalny w krajach UE. Obowiązujące rozwiązania oraz proponowane kierunki zmiany*, Kazimierz Dolny: Polskie Stowarzyszenie Ubezpieczenia Społecznego.
- Uścińska G. (2012b), *Uwarunkowania prawne współczesnych systemów emerytalnych. Polski system emerytalny, „Zabezpieczenie Społeczne. Teoria, Prawo Praktyka”*. Zeszyty Naukowe Zakładu Zabezpieczenia Społecznego IPS UW nr 1.

SUMMARY

The paper presents an analysis of EU law on equal treatment in statutory and occupational social security with particular emphasis on pension systems. For this purpose, set, set in the literature and European case law, the concept and scope of pillar in relation to EU law in this area. These issues are discussed on the basis of EU law TS. In particular, an analysis of the judgment C-559/07, having significant importance for determining the legal criteria for schemes covered by the provisions of the Directive 79/7/WE or within the scope of art. 141 TEC (now 157 TFEU). Findings are also relevant for the assessment of compliance with the principle of equal treatment in pension schemes in national law. Arrangements were made to induce the effects of EU regulations and the case law of the Polish social security law.

WSPÓŁPŁACENIE ZA ZDROWIE – ZA I PRZECIWIW

Katarzyna Kolasa

Warszawski Uniwersytet Medyczny

WPROWADZENIE

Współpłacenie za świadczenia zdrowotne jest ważnym problemem polityki społecznej. Wynika to z troski o to, aby gospodarstwo domowe w efekcie nagłych niezbędnych wydatków na usługi zdrowotne nie zostało pozbawione zdolności do konsumpcji innych dóbr (Wagstaff 1999). Nadmierne obciążenie budżetów domowych z tytułu dopłat do kosztów leczenia może prowadzić do ubóstwa (tamże). Wśród argumentów przemawiających za potrzebą analizy wydatków gospodarstw domowych na ochronę zdrowia w tym właśnie kontekście wymienia się ich nieprzewidywalność oraz częste współistnienie biedy oraz większych potrzeb zdrowotnych. Czynniki środowiskowe, specyfika danego gospodarstwa domowego czy wreszcie organizacja systemu ochrony zdrowia determinują sposób ochrony osób ubogich przed nadmiernymi opłatami za świadczenia zdrowotne.

Kolejne starcia zwolenników opłat pacjentów z ich przeciwnikami nie doprowadzają do żadnych konkluzji. Istnienie przeciwstawnych opinii w odniesieniu do współpłacenia nie jest bynajmniej tylko polskim dylematem. Doświadczenia innych krajów pokazują, iż dyskusja na ten temat toczy się już od dawna również w innych miejscach. Warto zatem posłuchać głosów z zewnątrz, aby wesprzeć toczącą się debatę w naszym kraju.

ISTOTA WSPÓŁPŁACENIA

Występuje wiele form partycypacji pacjentów w finansowaniu świadczeń zdrowotnych. Jednym z rodzajów tej partycypacji jest stała opłata określona z góry, niezależnie od liczby otrzymanych świadczeń zdrowotnych, drugim zaś opłata zmienna. W ramach tej drugiej odmiany występuje liniowe ustalanie ceny dla pacjenta, jak np. współubezpieczenie (ang. *co-insurance*) lub cena za każdą usługę (ang. *user fees*). Podczas gdy pierwsza z wymienionych form wymaga od pacjenta zapłaty określonego procentu kosz-

tów opieki zdrowotnej, druga oznacza stałą, z góry określoną kwotę za daną procedurę medyczną.

Trzecim rodzajem jest połączenie dwóch poprzednich form, tzn. stałej opłaty, uiszczanej przykładowo przy pierwszym kontakcie, oraz zmiennej, pobieranej każdorazowo przy otrzymanym świadczeniu.

Bardzo popularnym rodzajem bezpośredniego finansowania zdrowia są jeszcze nieliniowe metody, polegające na pokrywaniu przez pacjenta całkowitego (ang. *deductibles*) lub częściowego kosztu leczenia do określonego limitu. Może to być limit czasowy lub kwotowy, może być również limit uzależniony od zdolności płatniczej albo stanu zdrowia (Irvine, Gratz 2002, s. 1–10; Ros i in. 2000, s. 100–110).

ARGUMENTY ZA WSPÓŁPŁACENIEM

Podczas gdy celem polityki społecznej jest zapewnienie pełnego dostępu do służby zdrowia przy najmniejszym obciążeniu finansowym gospodarstwa domowego, celem polityki zdrowotnej jest zapewnienie możliwie najlepszego stanu zdrowia społeczeństwa przy eliminacji nadużyć w korzystaniu z usług medycznych.

Zdaniem zwolenników partycypacji znalezienie kompromisu oznacza utrzymanie darmowej służby zdrowia przy współistnieniu dopłat w celu ograniczenia nadmiernego korzystania z usług zdrowotnych (Hurley 2000, s. 83–84). Wskazuje się przy tym, że partycypacja pacjentów w kosztach leczenia nie jest jedynym instrumentem zapewnienia efektywności alokacyjnej. Twierdzi się, iż należy wprowadzać mechanizmy po stronie podaży, które powinny przyczynić się do selekcji tylko takich procedur medycznych, jakie zapewniają oczekiwaną skuteczność oraz efektywność.

Zwolennicy partycypacji uważają, iż opłaty oznaczają nie tylko rzadsze korzystanie z systemu ochrony zdrowia, ale także istnienie dodatkowego źródła dochodów, co pozwala zwiększyć jakość świadczonych usług (Whitehead 2001, s. 833–836).

W wielu dyskusjach w tym kontekście powraca się do eksperymentu *Health Insurance Experiment*, przeprowadzonego w latach 70. w sześciu miastach w USA. Ponad 20 tys. uczestników projektu zostało przyporządkowanych do jednego z 14 różnych programów zdrowotnych różniących się wielkością dopłat (Manning 1987, s. 258). Uczestnicy badania zostali wybrani losowo (Levy, Meltzer 2001, s. 17).

Wyniki tego eksperymentu pokazały, iż im bardziej jest hojne ubezpieczenie zdrowotne, tym większe są koszty służby zdrowia. Okazało się bowiem, iż osoby z darmowym dostępem do służby zdrowia przeciętnie odwiedzały lekarza prawie pięciokrotnie w roku, podczas gdy uczestnicy ponoszący w 95% koszty wizyt korzystali z porad lekarskich średnio zaledwie trzy razy w roku. W efekcie wydatki pierwszego z wymienionych programów były o 67% wyższe w stosunku do tego ze zwiększoną odpłatnością ze strony pacjentów (Manning 1987, s. 260). Jednocześnie prawdopodobieństwo korzystania z opieki medycznej w przypadku darmowego dostępu wynosiło średnio 87%, podczas gdy w przypadku programu z największą z możliwych odpłatności prognozowano, iż średnio niespełna 7 osób na 10 będzie mogło skorzystać ze służby zdrowia (Manning 1987, s. 260).

Interesujące jest także to, iż w badaniu nie zaobserwowano żadnego zróżnicowania w reakcji na programy zdrowotne pomiędzy pacjentami o różnym stanie zdrowia. Ponadto wyniki przeprowadzonego eksperymentu wyraźnie wskazują na brak jakichkolwiek klinicznie potwierdzonych dowodów na zwiększoną korzyść zdrowotną w przypadku grupy, która została przyporządkowana do darmowej opieki medycznej.

Zwolennicy opłat pacjentów podnoszą ponadto, iż dopłaty zwiększają świadomość kosztów wśród społeczeństwa, co przyczynia się do efektywnego gospodarowania ograniczonymi zasobami ochrony zdrowia. Wychodzi się z założenia, że to jedynie konsument potrafi najlepiej ocenić, czy proponowana mu usługa jest warta danej ceny. Jego ocena pozwoli tym samym na ustalenie właściwych priorytetów na rynku ochrony zdrowia (Socialstyrelsen 2000, s. 106–108).

Zwolennicy dopłat argumentują, iż opłaty pacjentów pozwalają wygenerować dodatkowe dochody, które mogą być przeznaczone na wspieranie finansowe najuboższych, a odpowiednio zaprojektowane opłaty pacjentów mogą przyczyniać się również do zwiększenia równości w finansowaniu ochrony zdrowia poprzez realokację środków od bogatszych do ubogiej części społeczeństwa (Wagstaff 1999, s. 2–3).

Poza tym powtarzają, iż partycypacja pacjentów w kosztach leczenia oznacza lepszą jakość opieki medycznej, co jest związane z większą odpowiedzialnością personelu medycznego oraz odpowiednim nastawieniem pacjentów (Nanda 2000, s. 127–134). Opłaty od leczonych mogą zwiększyć wydajność funkcjonowania systemu ochrony zdrowia poprzez ukierunkowanie popytu na bardziej efektywne usługi zdrowotne oraz pomoc najbardziej potrzebującym i najuboższym.

ARGUMENTY PRZECIW WSPÓŁPŁACENIU

Przeciwnicy partycypacji pacjentów w kosztach świadczeń zdrowotnych wskazują na niekorzystne zjawiska w sferze społecznej jako konsekwencje współpłacenia.

Warto w tym momencie odnieść się do przykładu innego badania, opartego na analizie krajów afrykańskich. Okazuje się, iż wprowadzenie dopłat pacjentów może przynieść efekty dwojakiego rodzaju. Z jednej strony zauważalne było zwiększenie jakości usług i motywacji personelu medycznego, z drugiej strony w niektórych wypadkach spadło korzystanie z usług medycznych. Na podstawie tego doświadczenia eksperci z zakresu polityki społecznej często wskazują na ryzyko pogorszenia stanu zdrowia najbardziej potrzebujących jako efektu ubocznego współpłacenia. Zwolennicy opłat próbują szukać wytłumaczenia spadku konsumpcji usług zdrowotnych w złe funkcjonującym systemie informacji dla pacjentów (Singh 2003, s. 2–12).

Zdaniem przeciwników partycypacji pacjentów w kosztach leczenia dyskusyjne pozostaje, jaka część konsumowanych w nadmiarze usług jest potrzebna, a jaka część pozostaje zbędna. Twierdzą, iż charakter usług zdrowotnych jest jednorazowy, i niekoniecznie pacjent będzie zainteresowany np. transplantacją dodatkowego organu tylko z tego tytułu, iż jest on darmowy (Irvine, Gratzner 2002, s. 1–10).

Mając na uwadze problematykę polityki społecznej, przeciwnicy partycypacji pacjentów w kosztach leczenia uważają, iż w efekcie istniejących barier finansowych ubodzy nierzadko rezygnują z kontaktów z ochroną zdrowia. Gdy choroba nie jest zbyt poważna, takie postępowanie nie rodzi konsekwencji wynikających z jej dalszego rozwoju, jednak w przypadku ciężkiego schorzenia może się zdarzyć, iż koszty leczenia będą znacznie wyższe, niż gdyby pomoc medyczna została udzielona wcześniej (Whitehead 2001, s. 833–836). Nadmierna ostrożność ze strony pacjentów może mieć tylko pozytywny wymiar i zapobiegać poważnym komplikacjom chorobowym, których pierwsze objawy w przypadku funkcjonowania dopłat mogłyby zostać zbagatelizowane (Irvine, Gratzner 2002, s. 1–10).

Zdaniem przeciwników należy bardzo dokładnie zidentyfikować grupę osób, które są najbiedniejsze, aby stworzyć odpowiednie mechanizmy chroniące ich przed nadmiernymi konsekwencjami finansowymi korzystania z ochrony zdrowia (Whitehead 2001, s. 833–836). W tym celu należy ukierunkować wsparcie finansowe na takie działania, które zapewniają najwyższy wskaźnik efektywności kosztowej, w szczególności w stosunku do tych usług zdrowotnych, na które popyt jest wysoko elastyczny oraz które są najbardziej potrzebne wśród osób ubogich (Smith 2005, s. 1018–1029).

Przeciwnicy opłat pobieranych od pacjentów wskazują wreszcie, iż w większości wypadków jest to regresywne źródło finansowania ochrony zdrowia (Nanda 2000, s. 127–134). Twierdzą, iż partycypacja pacjentów w kosztach leczenia rodzi poważne konsekwencje w sferze socjalnej, pogłębiając sferę ubóstwa. Jest najmniej sprawiedliwym i wydajnym sposobem finansowania służby zdrowia (Ruger 2003, s. 996–997). Uważają, iż dopłaty zdecydowanie oznaczają niezgodność z ideą równości, bo powodują nierównomierny rozkład obciążeń za korzystanie z opieki medycznej. Stają na stanowisku, że im większy udział opłat pacjentów w finansowaniu ochrony zdrowia, tym większa nierówność i tym większe relatywne obciążenie uboższej części społeczeństwa (Creese 1997, s. 202–203).

Partycypacja pacjentów w kosztach leczenia oznacza dodatkowy ciężar podczas choroby, dokładając często do listy pojawiających się wówczas problemów również aspekt ekonomiczny.

PODSUMOWANIE

Jak wynika z powyższych rozważań, nie można dyskusji na temat dopłat doprowadzić do jednoznacznych konkluzji. Finansowanie systemu ochrony zdrowia w wielu krajach uwzględnia partycypację pacjentów w kosztach leczenia, jednak kontrowersje wokół tego tematu nie milkną. Odpłatność niewątpliwie przyczynia się do zmniejszenia konsumpcji usług zdrowotnych, ale istotnie nie ma konsensusu, czy to zjawisko niesie ze sobą tylko pozytywne, czy też negatywne konsekwencje. Choć opłaty pacjentów mogą oznaczać lepszą jakość świadczeń, z drugiej strony uznaje się je za barierę w dostępie do służby zdrowia dla najbardziej potrzebujących. Wskazuje się, iż nie mają one dobrowolnego charakteru i nierzadko są związane z nagłym szokiem chorobowym.

Chociaż tak wiele kontrowersji budzi finansowanie świadczeń zdrowotnych poprzez dopłaty pacjentów oraz pomimo zgody co do tego, iż należy dążyć do zmniejszania obciążeń gospodarstw domowych z tytułu wydatków na ochronę zdrowia, wciąż nie odkryto innych rozwiązań. Można pozostawić wolny dostęp do służby zdrowia, ale wówczas należy liczyć się z faktem pojawienia się innych mechanizmów racjonalizujących opiekę medyczną bądź z ograniczeniem dostępu do bezpłatnych usług zdrowotnych.

LITERATURA

Creese A. (1997), *User fees*, „British Medical Journal”, nr 315.

SUMMARY

The introduction of co-payments on the healthcare market has been discussed continuously by health policy as well as social policy experts. There are many arguments for and against cost sharing. On the one hand, it is proven that the system of co-payments will reduce the use of ineffective healthcare services and consequently improve the optimal allocation of healthcare resources. On the other, there are voices that co-payments will reduce the needed healthcare services and consequently trigger the poverty. In order to understand the potential implications of the introduction of co-payments on the Polish market, the experience from other jurisdictions should be learned.

MIGRACJE MIĘDZYNARODOWE SENIORÓW

WPROWADZENIE

Kto migruje w starości? – brzmiał tytuł pierwszych obszernych amerykańskich analiz spisu ludności pod kątem populacyjnych charakterystyk migrantów w starszym wieku (Biggar 1980). Pytanie to wydaje się być aktualne także współcześnie, kiedy migracje międzynarodowe i starzenie się społeczeństw to dwa główne fenomeny demograficzne¹, przybierające na sile szczególnie od drugiej połowy XX w. Międzynarodowa Organizacja ds. Migracji, przytaczając różne źródła, szacuje liczbę migrantów na świecie na 214 mln, co

Hurley J. (2000), *An overview of the normative economics of the health sector* „Handbook of Health Economics”, vol. 1, Part A, s. 55–118.

Irvine C., Gratzner D. (2002), *Medicare and user fees: unsafe at any price*, Atlantic Institute for Market Studies, Health Care Reform Background paper Nr 9.

Manning W. i in. (1987), *Health Insurance and the Demand for Medical Care: Evidence from a Randomized Experiment*, „The American Economic Review”, vol. 77, nr 3.

Nanda P. (2000), *Gender dimensions of user fees: implications for Women's utilization of health care*, „Reproductive Health Matters” nr 10 (20).

Levy H., Meltzer D. (2001), *What do we really know about whether Health insurance affects Health?*, University of Chicago.

Ros C., Groenewegen P., Delnoij D. (2000), *All right reserved or can we just copy? Cost sharing arrangements and characteristics of health care systems*, „Health Policy” nr 52.

Ruger J. (2003), *Catastrophic health expenditure*, „Lancet”, vol. 362(9388).

Singh A (2003), *Building on the user-fee experience: The African case*, WHO, Discussion Paper Number 3–220, Department of Health System Financing, Expenditure and Resource Allocation.

Smith P. (2005), *User charges and priority in health care: balancing equity and efficiency*, „Journal of Health Economics”, vol. 24.

Socialstyrelsen (2000), *Patientavgifter och vårdefterfrågan – en kunskapöversikt*, Socialstyrelsen Linköping, s. 106–108.

Sowada P. (2004), *Współpłacenie – szanse, zagrożenia i warunki szerszego zastosowania w systemie powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego*, „Zdrowie i Zarządzenie”, tom II, nr 1.

Wagstaff A. (1999), *Measuring Equity in Health Care Financing: Reflections on and Alternatives to the World Health Organization's Fairness of Financing Index*, Policy Research Working Paper Series nr 2550.

Whitehead M. i in. (2001), *Equity and health sector reforms: can low-income countries escape the medical poverty gap?*, „Lancet”, vol. 358.

Elżbieta Ptak
Colegium Medicum, Uniwersytet Jagielloński

stanowi ponad 3% światowej populacji². Także liczba osób starszych w społeczeństwach, szczególnie zachodnich, jest wysoka i systematycznie wzrasta; współcześnie odsetek osób w wieku 60+ stanowi ponad 20% ogółu społeczeństw krajów rozwiniętych³. Ale czy wzrost liczby seniorów w społeczeństwie oznacza także wzrost liczby osób starszych uczestniczących w przemieszczeniach międzynarodowych? Obecnie na świecie liczbę międzynarodowych migrantów w wieku 65+ szacuje się na 27 mln, czyli prawie 13% wszystkich uczestniczących w przemieszczeniach międzynarodowych⁴.

Temat migracji osób starszych nie jest mocno eksplorowany przez badaczy migracyjnych, szczególnie w polskiej literaturze przedmiotu. Dzieje się to głównie za sprawą stosunkowo niewielkiego udziału osób po 60. roku życia w międzynarodowym ruchu wędrownym zarówno z Polski, jak i do Polski, ocenianym na poziomie około 6,5% ogółu emigracji oraz imigracji na pobyt stały⁶.

Kto z seniorów wobec tego migruje? Jakie są miejsca docelowe migracji osób po 60. roku życia? Jakie są powody tego typu migracji? To tylko niektóre z pytań, na które próbuję odpowiedzieć w niniejszym tekście.

Celem artykułu jest zatem ustalenie pewnych prawidłowości rządzących migracjami zagranicznymi osób starszych oraz społecznych i zdrowotnych konsekwencji tego typu wyjazdów. Należy bowiem zaznaczyć, że w przypadku ludności po 60. roku życia zjawisko migracji jest specyficzne i nie podlega tym samym zasadom, jak przemieszczenia osób z innych kategorii wieku. Zmiana wieloletniego miejsca zamieszkania odbywa się z reguły niechętnie, a decyzja o migracji ma nierzadko wymuszony charakter – wiąże się bowiem często z zapewnieniem opieki osobie w podeszłym wieku.

KONTEKST TEORETYCZNY MIGRACJI SENIORÓW

Analizę zagadnień wieku i mobilności podjął w połowie XX w. Rossi (1955), zwracając uwagę, że młodzi ludzie przenoszą się z wielu powodów związanych m.in. z edukacją, pracą oraz statusem rodzinnym, natomiast mobilność w późniejszym okresie życia wiąże się przede wszystkim z przechodzeniem na emeryturę i zdrowiem (Longino, Bradley 2006).

Chociaż badania Rossiego uznać można za prekursorskie, to próby zrozumienia dynamiki procesów migracyjnych są znacznie starsze i sięgają końca XIX w., kiedy to Ernest Ravenstein sformułował tzw. prawa migracyjne. Na podstawie analizy danych pochodzących ze źródeł statystycznych Ravenstein odkrył m.in. odwrotną zależność między wielkością strumienia migracji a odległością pokonywaną przez migrantów i zarazem dodatni związek między intensywnością migracji i tempem rozwoju przemysłu, głównie transportu. Zaobserwował także tendencję do stadialnego odbywania wędrówek z miejscowości o niewielkiej sile przyciągania do miejscowości o dużej sile przyciągania, np. migracje ludności wiejskiej do miast, potem do innych, większych i lepiej rozwiniętych ośrodków miejskich, wreszcie poza granice danego kraju (Górny, Kaczmarczyk 2003, s. 14).

Ustalenia Ravensteina, chociaż nie w pełni akceptowane nawet przez współczesnych mu badaczy, na wiele dekad zdominowały badania migracyjne. Po ponad 70 latach od publikacji Ravensteina pojawiła się równie ważna koncepcja migracyjna „przyciągania-wypychania”, sformułowana przez Everetta Lee. Zgodnie z nią przy podejmowaniu decyzji o migracji i w dalszej fazie tego procesu uwzględnia się następujące czynniki:

- 1) związane z miejscem pochodzenia (tzw. czynniki wypychające – *push factors*),
- 2) związane z obszarem przeznaczenia (tzw. czynniki przyciągające – *pull factors*),
- 3) przeszkody pośrednie (*intervening obstacles*),
- 4) czynniki osobiste.

Czynniki wypychające to przyczyny skłaniające do wyjazdów bądź ułatwiające decyzję migracyjną, np.

trudności w znalezieniu pracy w kraju pochodzenia lub niskie dochody. Czynniki przyciągające to powody skłaniające ludzi do przyjazdu i podejmowania pracy w innym kraju. Mogą to być m.in. korzystne przepisy imigracyjne, niski poziom bezrobocia, lepsze warunki pracy i życia. Jako czynniki pośrednie Lee wymienia m.in. koszty związane z podróżą, pozwolenie na pobyt i pracę za granicą. Czynniki osobiste, to np. wiek, płeć, zdrowie, wykształcenie, stan rodzinny oraz powiązania z rodziną, które wpływają w istotny sposób na decyzję o migracji (Korczyńska 2003, s. 26)⁶.

Koncepcja „przyciągania-wypychania” znalazła zastosowanie w wielu badaniach, także w analizie strumieni migracyjnych seniorów. Niektórzy badacze, np. Serow (2001), Walters (2002), zwracają uwagę na warunki geograficzne przyciągające migrantów w starszym wieku. I tak, np. w przypadku Stanów Zjednoczonych wiejskie obszary w południowo-wschodnim regionie kraju, konsekwentnie przyciągające migrantów, cechowały się łagodnym, umiarkowanym klimatem oraz tendencją do wzrostu gospodarczego i niższymi podatkami. Większość z nich położona była na terenach przybrzeżnych lub górskich, w pobliżu metropolii. W Europie także strumień migracyjny osób starszych przebiega w kierunku regionów rozwijających się o klimacie umiarkowanym ciepłym, a więc na południe kontynentu.

Odwolania do czynników wyłącznie geograficznych w wyjaśnianiu migracji seniorów nie są często praktykowane przez badaczy migracyjnych, częściej występują one jako jeden z elementów przyciągających lub wypychających, obok takich elementów, jak osobowość migranta. Wiesman (1980), prezentując „osobowościowo-środowiskowe” motywacje migracji seniorów, zwrócił właśnie uwagę na czynniki przyciągające lub wypychające wpływające na decyzję o wyjeździe, takie jak: klimat, poziom zanieczyszczenia środowiska naturalnego czy koszty życia, oraz na tzw. filtry osobiste – przede wszystkim osobowość, która czyni migrację międzynarodową możliwą bądź też nierealną.

Haas i Serow (1993), nawiązując do modelu Wisemana, odnieśli go do sytuacji seniorów niedawno lub wkrótce przechodzących na emeryturę i poszukujących poprawy jakości życia w nowym miejscu. Dodali oni do modelu „odległe myśli” (*remote thoughts*) i marzenia na temat przeprowadzki (Furstenberg 2002; Krout i in. 2002), które poprzedzają formalne procesy decyzji i samej migracji, oraz źródła informacji, które czynią daną osobę wrażliwą na zalety wyjazdu bądź też jego wady. Decyzja czy, gdzie i kiedy wyjechać może być trzyetapowym procesem, który może się pojawić w dowolnym porządku (DeJong 1999; Hays, Longino 2002; Schiamburg, McKinney 2003).

Zagadnienia wieku i mobilności stały się także podstawą rozważań Litwaka i Longino (1987), twórców typologii strumieni migracyjnych seniorów. Przejście na emeryturę i zmiany zdrowotne to, ich zdaniem, dwa główne czynniki wywierające silny wpływ na seniorów do podejmowania trzech podstawowych rodzajów przenosin.

Pierwszy typ dotyczy ludzi, którzy niedawno przeszli na emeryturę – są to często wyjazdy powodowane chęcią poprawy jakości życia (Newbold 1996). Do drugiego typu zalicza się wyjazdy seniorów, którzy stają się chorzy, wymagają opieki lub zostają samotni. W tej sytuacji osoby starsze udają się do członków rodziny (Silverstein, Angelli 1998). Badacze często określają ten rodzaj migracji jako „ruch wsparciowy”

(*assistance movement*). Trzeci typ stanowią tzw. ruchy instytucjonalne, kiedy problemy zdrowotne przerastają możliwości rodziny w zakresie pomocy bliskim i seniorzy migrują w celu uzyskania instytucjonalnej opieki.

DeJong, Wilmoth, Angel, Cornwell (1995) i Hays, Longino (2002) zwrócili uwagę, że nie tylko kiepskie zdrowie, ale także m.in. zredukowanie kontaktów społecznych może motywować do podejmowania migracji w późniejszych latach życia.

Istotne z punktu widzenia mobilności seniorów wydaje się być także zjawisko migracji powrotnych. Klasycznym już podejściem do migracji powrotnych jest typologia powrotów autorstwa Francesco Cerasego (Igllicka 2010, s. 28). Wyróżnił on – obok powrotów na starość, na emeryturę (*return of retirement*), na które decydują się osoby chcące spędzić ostatnie lata życia w kraju rodzinnym – także:

a) **powroty z powodu porażki za granicą** (*return of failure*) – dotyczące osób, którym za granicą nie udało się osiągnąć założonych przed wyjazdem celów;

b) **powroty z powodów zachowawczych** (*return of conservatism*) – czyli powroty migrantów, którzy podczas pobytu za granicą nastawieni byli na kraj pochodzenia – pracowali i oszczędzali z myślą o powrocie, przesyłali pieniądze swoim rodzinom. Gdy uznali, że zgromadzili wystarczającą ilość środków, postanowili wrócić;

c) **powroty innowacji** (*return of innovation*) – dotyczące tych migrantów, o których można powiedzieć, że za granicą odnieśli sukces, ale mimo tego w pewnym momencie poczuli, że zawsze będą tam traktowani jak obcy. W przypadku sprzyjających okoliczności w kraju pochodzenia osoby takie decydują się na powrót, ponieważ sądzą, że ich umiejętności, wiedza i doświadczenie pozwolą im z powodzeniem funkcjonować w kraju ojczystym.

Migracje powrotne seniorów wydają się ciekawe w kontekście wzmożonego ruchu wędrownego ludności w XX i XXI w. i wymagają dalszych studiów.

STRUMIENIE MIGRACYJNE SENIORÓW

Do analizy strumieni migracyjnych seniorów często wykorzystywany jest model Litwaka i Longino (1987), do którego nawiązuje ten artykuł, skupiając się na migracjach do członków rodziny oraz migracjach w celu polepszenia jakości życia. Ze względu na dostępność literatury sytuacja seniorów w tych dwóch typach strumieni migracyjnych odnosić będzie głównie do USA oraz Europy Zachodniej.

Migracje do członków rodziny

W przypadku tzw. międzynarodowych migracji asystujących, w ramach których seniorzy dołączają do swoich dzieci, migranci w starszym wieku spotykają się z wieloma wyzwaniami związanymi głównie ze społeczną i kulturową adaptacją. Trudności w adaptacji do nowego miejsca pobytu mogą być potęgowane przez zmiany społeczne, związane m.in. z miejscem seniora w rodzinie. Ze względu na występującą w tym typie strumienia migracyjnego zależność seniorów od młodszych członków rodziny, migracja może prowadzić do zmian w zakresie domowej władzy, generując często konflikty międzypokoleniowe. W krajach pochodzenia od dorosłych dzieci oczekuje się, że będą utrzymywać i darzyć szacunkiem starzejących się rodziców (Kim i in. 1991).

Nierzadko jednak dorosłe dzieci, które dość dobrze zasymilowały się do nowej kultury, nie mają zamiaru konsultować swoich decyzji z rodzicami nieznanymi dobrze społeczeństwu przyjmującego (Treas, Mazumdar 2002). Co więcej, trudniej wprowadzić w życie tradycyjne zobowiązania w nowoczesnych społeczeństwach, gdzie młodzi nie polegają na odziedziczonej od rodziców ziemi, ale zarządzają swoimi przychodami w sposób niezależny (Kim i in. 1991). W konsekwencji starsi rodzice mogą czuć się zawiedzeni tym, że młodszy członkowie ich rodzin nie będą oferować im szacunku i usług, których się spodziewali (Detzner 1996).

Mimo zmniejszenia się wpływów i respektu wśród członków rodziny, starsi imigranci często mają istotny wkład w życie ich gospodarstw domowych, opiekując się dziećmi, wypełniając domowe obowiązki oraz chroniąc kulturowe dziedzictwo rodziny (Treas, Mazumdar 2002). Aczkolwiek zmiany zdrowotne i wzrastająca zależność od młodszych członków rodziny mogą generować różnego rodzaju napięcia, pogarszające stan zdrowia.

Bardzo istotną kwestią związaną z emigracją seniorów jest adaptacja kulturowa, która w późniejszym wieku może okazać się trudna bądź nawet niemożliwa. Zdolności przystosowawcze do nowego społeczeństwa mogą być bardziej ograniczone niż w przypadku młodych migrantów, głównie ze względu na kompetencje językowe. Umiejętność posługiwania się językiem obcym może być bowiem zbyt trudna do osiągnięcia dla migrantów po 60. roku życia (Stevens 1999). To z kolei wpływa m.in. na możliwości stworzenia sieci wsparcia społecznego poza rodziną i uniknięcia izolacji społecznej, negatywnie wpływającej na stan zdrowia seniorów (Litwin 1997).

Trudności językowe jednocześnie ograniczają dostęp do usług, szczególnie opieki medycznej (Strumpf i in. 2001). Starsi imigranci mogą zatem być zależni od swoich dzieci i wnuków w sytuacji korzystania z opieki zdrowotnej w kraju przyjmującym (Chappell, Lai 1998; Remennick, Ottenstein-Eisen 1998).

Problemy w komunikacji z pracownikami służby zdrowia mogą być też potęgowane przez różnice kulturowe. I tak, na przykład, migranci, którzy przyjeżdżają w poszukiwaniu wsparcia rodziny z mniej rozwiniętych krajów, często zauważają wyższość techniczną zachodniej medycyny, ale mogą wyrażać niezadowolenie z pracy tych pracowników służby zdrowia, którzy nie praktykują znanych im metod. Na przykład starsi irańscy respondenci w badaniach Emami, Benner i Ekman (2001) uważali sposoby postępowania szwedzkich lekarzy za mniej wiarygodne w porównaniu z wątpliwymi odpowiednikami tych metod stosowanymi przez irańskich lekarzy.

Dodatkowo kulturowe definiowanie pojęć zdrowia i starości może się zasadniczo różnić między społeczeństwem, z którego ktoś pochodzi, a społeczeństwem, do którego przybył. Jednym ze skutków tych społecznych i kulturowych trudności adaptacyjnych jest relatywnie częściej występująca depresja wśród imigrantów, którzy przybywają w dane miejsce w późnym okresie życia (Angel, Angel 1992; Black i in. 1998).

Migracje w celu polepszenia jakości życia

W literaturze dotyczącej migracji seniorów odnotowuje się także drugi z wymienionych przez Longino i Litwaka wzór migracji, mianowicie przepływy migran-

tów w poszukiwaniu poprawy jakości życia, głównie z krajów rozwiniętych do krajów mniej rozwiniętych. Analiza tego typu migracji zawarta jest m.in. w badaniach emerytowanych mieszkańców północnej Europy, którzy przemieszczają się na południe Europy (Casado-Diaz i in. 2004) oraz w badaniach na temat północno-amerykańskich emerytów w Meksyku (Truly 2002).

Przyczyn zwiększonej mobilności międzynarodowej seniorów badacze upatrują przede wszystkim w przemianach społecznych, związanych m.in. z wczesnym przejściem na emeryturę oraz wzrastającą długowiecznością. Globalizacja rynku pracy, ekspansja turystyki międzynarodowej, czy też rozwój infrastruktury transportowej, wpływając na poziom doświadczeń międzynarodowych, ułatwiają decyzję o wyjeździe także wśród seniorów szukających wyższego standardu życia (Longino, Bradley 2006).

W odniesieniu do koncepcji „przyciągania-wypychania” można wyróżnić kluczowe czynniki przyciągające seniorów do danej lokalizacji. Są to: klimat, wolniejsze tempo życia i niższe koszty utrzymania (Casado-Diaz i in. 2004; Huber, O'Reilly 2004). Część badanych osób wymieniała także niezadowolenie z ojczyzny wśród czynników motywujących do zmiany miejsca zamieszkania (Truly 2002). Migrujący w poszukiwaniu lepszego życia zwykle wspominają o pobycie wakacyjnym w miejscu, które staje się celem ich migracji (Rodriguez i in. 1998). Równocześnie względy ekonomiczne oraz inne połączenia pomiędzy krajem wysyłającym i przyjmującym imigrantów wpływają na wybór konkretnego miejsca docelowego (Warnes, Patterson 1998).

Badacze migracyjni zwracają uwagę na wysoki poziom satysfakcji wśród imigrantów z północy Europy, szukających poprawy jakości życia na południu kontynentu. W zakresie adaptacji społecznej czy kulturowej zdolność do korzystania z lokalnych usług jest ograniczona, chociażby ze względu na znajomość języka, aczkolwiek głęboka integracja ze społecznością przyjmującą nie jest konieczna. Ograniczone umiejętności językowe nie stwarzają większego problemu częściowo dlatego, że seniorzy często osiedlają się w miejscowościach turystycznych, gdzie ich własny język umożliwia codzienne porozumiewanie się (King i in. 2000; Casado-Diaz i in. 2004).

Migranci z północnej Europy szukający poprawy jakości życia podają w badaniach, że prowadzą satysfakcjonujące społecznie życie wśród ludzi, którzy posługują się innym językiem, a także zwracają uwagę na dość ograniczone interakcje z przedstawicielami lokalnej populacji (Huber, O'Reilly 2004), wynikające z różnic klasowych między relatywnie zamożnymi przybyszami a miejscowymi (Rodriguez i in. 1998).

Poza tym charakter społecznego życia migrantów różni się w zależności od wybranego miejsca osiedlenia. Wiąże się to głównie z liczbą migrantów w danej lokalizacji oraz tradycjami wyjazdowymi do danego regionu. Na przykład brytyjscy emeryci w Toskanii w porównaniu ze swoimi rówieśnikami podróżującymi do hiszpańskiego wybrzeża Morza Śródziemnego rzadziej są członkami klubów dla imigrantów (King i in. 2000). Utrzymywanie kontaktów z przyjaciółmi i rodziną w przypadku migrantów-seniorów jest częściowo realizowane przez regularne powroty do ojczyzny w zależności od sezonu oraz przyjazdy przyjaciół i członków rodziny do nowego miejsca osiedlenia. Generalnie obserwuje się jednak tendencję do spadku liczby wizyt w miarę upływu

czasu na emigracji (Huber, O'Reilly 2004; Casado-Diaz i in. 2004).

Dla imigrantów z północnej Europy szukających udogodnień w Europie Południowej prawne regulacje dostępu do opieki zdrowotnej są dość kompleksowe i wynikają nie tylko z polityki Unii Europejskiej, ale także z wzajemnych umów między krajami wysyłającymi i przyjmującymi migrantów. Żeby zapewnić sobie właściwą opiekę zdrowotną, wielu migrantów polega w pewnym stopniu na prywatnych ubezpieczeniach, a wielu podejmuje działania w celu utrzymania dostępu do usług zdrowotnych w kraju, z którego pochodzą, np. poprzez regularne powroty do kraju (Dwyer 2001; King i in. 2000).

Mniej wiadomo na temat adaptacji migrantów-seniorów z północnej Ameryki udających się do środkowej i południowej Ameryki w celu poprawy jakości życia. Badacze zwracają uwagę na ograniczenia seniorów w posługiwaniu się językiem hiszpańskim i osiedlaniu się w „anglojęzycznych enklawach” izolujących się od społeczeństwa przyjmującego (Otero 1997).

PODSUMOWANIE

Wiedza na temat międzynarodowych migracji seniorów zgromadzona w ostatnich dekadach XX i na początku XXI w. jest całkiem pokaźna. Powyższy przegląd literatury przedmiotu zdaje się potwierdzać, że problematyka migracji międzynarodowych osób starszych wzbudza dość duże zainteresowanie badawcze, jednak istniejące opracowania są nierzadko jednostronne bądź podchodzą do tego zagadnienia w bardzo ograniczony sposób. Badania przemieszczeń osób z tej kategorii wieku związane są głównie ze sferą medyczną i społeczną. Współcześnie analizie poddawane są także uwarunkowania ekonomiczne migracji seniorów. Niezbędne wydają się bardziej wnikliwe analizy zjawiska uwzględniające zarówno społeczne, jak i zdrowotne konsekwencje migracji międzynarodowych seniorów.

Istotny wkład w badania przemieszczeń osób starszych miała bez wątpienia praca Litwaka i Longino (1987), wyróżniająca podstawowe wzory migracji seniorów. Choć będą one wymagały aktualizacji i nowego usystematyzowania w przyszłości, to z pewnością stanowią podstawę współczesnych badań strumieni migracyjnych seniorów. Z kolei tematem, który stwarza największe możliwości poszukiwawczych dla badaczy, jest zagadnienie selektywności migracji, np. jakie cechy osobowości predestynują do wyjazdu zagranicznego. W badaniach należałoby ponadto uwzględnić to, w jakim stopniu czynniki demograficzne, społeczne i kulturowe, a także wcześniejsze doświadczenia biograficzne wpływają na sposób przestrzegania migracji w tej grupie wieku.

Ważną kwestią jest również zwrócenie uwagi na różnice doświadczeń oraz oczekiwań co do pobytów za granicą wśród mężczyzn i kobiet. I w końcu na szersze omówienie zasługują także różnicowane strategie radzenia sobie z pobytem na obczyźnie podejmowane przez osoby starsze. Szerokie analizy tych kwestii pozwolą pozyskać większą wiedzę o migracjach międzynarodowych osób w starszym wieku i innych kwestii związanych z tym zjawiskiem.

¹ United Nations (2005), *World Migrant Stock: The 2005 Revision Population Guide*, <http://esa.ug.org/migration/p2k0data.asp> [dostęp 28.02.2012].

- ² Informacje pochodzą ze strony internetowej Międzynarodowej Organizacji ds. Migracji, <http://www.iom.int/jahia/Jahia/aboutmigration/facts-and-figures/lang/en>, [dostęp 28.02.2012].
- ³ United Nations, Department of Economic and Social Affairs (2009), *Population Ageing and Development*, <http://www.un.org/esa/population/publications/ageing/ageing2009chart.pdf> [dostęp 28.02.2012].
- ⁴ United Nations, Department of Economic and Social Affairs (2010), *Population Facts*, http://www.un.org/esa/population/publications/popfacts/popfacts_2010-6.pdf
- ⁵ GUS, *Rocznik Demograficzny 2011*, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/rs_rocznik_demograficzny_2011.pdf [dostęp 05.10.2012].
- ⁶ Znaczenie wyżej wymienionych czynników ma charakter subiektywny. Oznacza to, że ich odbiór zależy od cech indywidualnych (możliwa jest jednak niejako reakcja „grupowa” na dany czynnik, wpływająca na decyzję o wyjeździe nie tylko jednostek, ale i grup, np. z terenów objętych wysokim bezrobociem). Poza tym istnieje duża różnica między odbiorem czynników w miejscu pochodzenia, które jest zwykle doskonale znane, i w potencjalnym miejscu docelowym, którego ocena nacechowana jest dużą niepewnością. Oznacza to, że migracja jest nie tylko (nie tyle) wynikiem działania pewnych czynników, co raczej ich ostrzegania.
- LITERATURA
- Angel J.L., Angel R.J. (1992), *Age at migration, social connections and well-being among elderly Hispanics*, „Journal of Aging and Health” nr 4, s. 480–499.
- Biggar J.D. (1980), *Who moved among the elderly, 1965–1970: A comparison of types of older movers*, „Research on Aging” nr 2, s. 73–91.
- Black S.A., Marksides K.S., Miller T.Q. (1998), *Correlates of depressive symptomatology among older community-dwelling Mexican Americans: The Hispanic PESE*, „The Journal of Gerontology” nr 53B, s. 198–208.
- Casado-Diaz M.A., Kaiser C., Warnes A.M. (2004), *Northern European retired residents in nine Southern European areas: Characteristics, motivations and adjustments*, „Aging and Society” nr 24, s. 353–381.
- Chappell N.L., Lai D. (1998), *Health care service use by Chinese seniors in British Columbia, Canada*, „Journal of Cross-Cultural Gerontology” nr 13, s. 21–37.
- DeJong G. F. (1999), *Choice processes in migration behavior w: Migration and restructuring in the United States*, Red. K. Pandit, S.D. Withers, Lanham, MD: Rowan and Littlefield.
- DeJong G.F., Wilmoth J.M., Angel J.L., Cornwell G.T. (1995), *Motives and the geographic mobility of very old Americans*, „Journal of Gerontology: Social Science” nr 50B, s. 395–404.
- Detzner D. (1996), *No place without a home: Southeast Asian grandparents in refugee families*, „Generations” nr 20 (1), s. 45–49.
- Dwyer P. (2001), *Retired EU migrants, health-care rights and European social citizenship*, „Journal of Social Welfare and Family Law” nr 23, s. 311–327.
- Emami A., Benner P., Ekman S. (2001), *A sociocultural health model for late-in-life immigrants*, „Journal of Transcultural Nursing” nr 12 (1), s. 15–24.
- Furstenberg A. (2002), *Trajectories of aging: imagined pathways in later life*, „International Journal of Aging and Human Development” nr 55 (1), s. 1–24.
- Górny A., Kaczmarczyk P. (2003), *Uwarunkowania i mechanizmy migracji zarobkowych w świetle wybranych koncepcji teoretycznych*, CMR Working Papers, Nr 49. Warszawa.
- Haas W.H., Serow W.J. (1993), *Amenity retirement migration process: A model and preliminary evidence*, „The Gerontologist” nr 33, s. 212–220.
- Hays J.C., Longino C.F. Jr. (2002), *Florida migration in the AHEAD study, 1993–1995: A note on the flight of the oldest retirees*, „Research on Aging” nr 24, s. 473–483.
- Huber A., O’Reilly K. (2004), *The construction of Heimat under conditions of individualized modernity: Swiss and British elderly migrants in Spain*, „Aging and Society” nr 15, s. 325–353.
- Iglicka K. (2012), *Powroty Polaków po 2004 roku. W pętli pułapki migracyjnej*, Warszawa: Scholar.
- Kim K.C., Kim S., Hurh W.M. (1991), *Filial piety and intergenerational relationship in Korean immigrant families*, „International Journal of Aging and Human Development” nr 33, s. 233–245.
- King R., Warnes A.M., Williams A. (2000), *Sunset lives: British retirement migration to the Mediterranean*, New York: Berg.
- Korczyńska J. (2003), *Sezonowe wyjazdy zarobkowe Polaków do Niemiec*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Krout J.A., Moen P., Holmes H.H., Oggings J., Bowen N. (2002), *Reasons for relocation to a continuing care retirement community*, „The Journal of Applied Gerontology” nr 21, s. 236–256.
- Litwak E., Longino C.F. Jr (1987), *Migration patterns among the elderly: A developmental perspective*, „The Gerontologist” nr 27, s. 266–272.
- Litwin H. (1997), *The network shifts of elderly immigrants: The case of Soviet Jews in Israel*, „Journal of Cross-Cultural Gerontology” nr 12, s. 45–60.
- Longino C.F. Jr., Bradley D.E. (2006), *Internal and International Migration*, w: *Handbook of Aging and the Social Science*, Red. R.H. Binstock, L.K. George, Sixth Edition, Academic Press.
- Newbold K.B. (1996), *Determinants of elderly interstate migration in the United States, 1985–1990*, „Research on Aging” nr 18, s. 451–476.
- Otero L.M.Y. (1997), *U.S. retired persons in Mexico*, „American Behavioral Scientist” nr 40, s. 914–922.
- Remennick L.I., Ottenstein-Eisen N. (1998), *Reaction of new Soviet immigrants to primary health care services in Israel*, „International Journal of Health Services” nr 28, s. 555–574.
- Rodriguez V., Fernandez-Mayoralas G., Rojo F. (1998), *European retirees on the Costa del Sol: A cross-national comparison*, „International Journal of Population Geography” nr 4, s. 183–200.
- Rossi P.H. (1955), *Why families move: A study in the social psychology of urban residential mobility*, Glencoe, IL: Free Press.
- Schiemberg L.B., McKiney K.G. (2003), *Factors influencing expectations to move or age in place at retirement among 40 to 65 year olds*, „The Journal of Applied Gerontology” nr 22 (1), s. 19–41.
- Serow W.J. (2001), *Retirement migration counties in the Southeastern United States: geographic and economic correlates*, „The Gerontologist” nr 41, s. 220–227.
- Silverstein M., Angelli J.J. (1998), *Older parents’ expectations of moving closer to their children*, „Journal of Gerontology: Social Science” nr 53, s. 153–163.
- Stevens G. (1999), *Age at immigration and second language proficiency among foreign born adults*, „Language in Society” nr 28 (4), s. 555–578.
- Strumpf N.E., Glicksman A., Goldberg-Glen R.S., Fox R.C., Logue E.H. (2001), *Caregiver and elder experiences of Cambodian, Vietnamese, Soviet Jewish and Ukrainian refugees*, „International Journal of Aging and Human Development” nr 53, s. 233–252.
- Treas J., Mazumdar S. (2002), *Older people in America’s immigrant families: Dilemmas of dependence, integration and isolation*, „Journal of Aging Studies” nr 16, s. 243–258.

Treas J., Mazumdar S. (2004), *Kinkeeping and caregiving: Contributions of older people in immigrants families*, „Journal of Comparative Family Studies” nr 35 (1), s. 105–122.
Truly D. (2002), *International retirement migration and tourism along the Lake Chapala Riviera: Developing a matrix of retirement migration behavior*, „Tourism Geographies” nr 4 (3), s. 261–281.

Walters W. H., (2002), *Place characteristics and later-life migration*, „Research on Aging” nr 24 (2), s. 243–277.
Warnes A.M., Patterson G. (1998), *British retirees in Malta: Components of the crossnational relationship*, „International Journal of Population Geography” nr 4, s. 113–133.
Wiesman R.F. (1980), *Why older people move*, „Research on Aging” nr 2, s. 141–154.

SUMMARY

The aim of this article is to establish the main reasons of migration among older people and what are the social and health consequences of this type of migration. Two different types of migration were investigated: migrations to family members and migrations in search of better life quality. This paper relates the classical theories of human migration, however the finding indicates that the migration phenomenon among population after sixty can not be considered and compared to the other group ages. The migration of older population is governed by specific reasons, which in majority of cases are connected with retirement and changing health conditions.



z prac naukowo-badawczych

SKUTECZNOŚĆ POSZUKIWANIA ZATRUDNIENIA A PRAWO DO ZASIŁKU DLA BEZROBOTNYCH W POLSCE PRZED I PO 2010 R.

Ewa Gałęcka-Burdziak
doktorantka Szkoły Głównej Handlowej
Paweł Kubiak
Uniwersytet Łódzki

WPROWADZENIE

Zasiłki dla bezrobotnych, jako podstawowe narzędzie pasywnej polityki państwa, chronią przed niemożliwym do ubezpieczenia ryzykiem na rynku pracy (Boeri, van Ours 2011, s. 286). Zapewniają środki do życia osobom bezrobotnym poszukującym pracy przez z góry określony czas. Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹ określa w art. 71 warunki, jakie musi spełnić bezrobotny, by kwalifikować się do otrzymywania zasiłku, przy wskazaniu jego wielkości w art. 72.

Z dniem 1 stycznia 2010 r. wprowadzono zmiany zasad określania wysokości zasiłku dla bezrobotnych², różnicując jego wysokość w zależności od czasu trwania bezrobocia. Pojawia się zatem pytanie badawcze, czy wprowadzona zasada regresji skutkowałą zmianami w skuteczności poszukiwania zatrudnienia przez osoby bezrobotne.

Niniejszy artykuł stanowi kontynuację oraz rozszerzenie badań przedstawionych w pracy Gałęcka-Burdziak (2011), gdzie podjęto próbę określenia wpływu zasiłków³ dla bezrobotnych na szanse odpływu z bezrobocia do zatrudnienia w świetle danych mikroekonomicznych Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) w latach 2007–2009.

Celem niniejszego badania jest próba określenia wpływu zasady ustalania wysokości zasiłku dla bezrobotnych w zależności od czasu trwania bezrobocia

na skuteczność poszukiwań pracy. Analizę oparto na mikroekonomicznych danych BAEL za okres 2008–2010. Badanie empiryczne oparto zarówno na analizie statystycznej, jak i szacunkach parametrów wielomianowego modelu logitowego.

Szukając wyjaśnienia zaobserwowanych różnic w skuteczności poszukiwań pracy pomiędzy poszczególnymi frakcjami bezrobotnych (bez prawa do zasiłku, z prawem przyznaniem przed 2010 r., z prawem przyznaniem według zasad obowiązujących od 2010 r.), dokładnej analizie poddano metody poszukiwania zatrudnienia i ich ewentualne różnicowanie.

W artykule przedstawiono zatem uwarunkowania teoretyczne wpływu zasiłków na intensywność poszukiwania zatrudnienia przez osoby bezrobotne i podstawowe informacje makroekonomiczne o zasiłkach w Polsce. Zawarto też charakterystykę próby i wyniki z przeprowadzonego badania empirycznego. Całość kończy podsumowanie wraz z najważniejszymi wnioskami płynącymi z analizy.

WPLYW ZASIŁKÓW NA ODPLYWY Z BEZROBOCIA DO ZATRUDNIENIA W ŚWIETLE TEORII POSZUKIWAŃ NA RYNKU PRACY

Na gruncie teoretycznym można wskazać trzy główne kanały oddziaływania zasiłków dla bezrobotnych na osoby poszukujące zatrudnienia (Boeri, van Ours 2011, s. 296).

1. **Efekt poszukiwania pracy** – polegający na zwiększeniu wysokości płacy progowej bezrobotnych pobierających zasiłki. Rośnie wówczas dochód w trakcie trwania bezrobocia podwyższający stopę kompensacji, co powoduje zmniejszenie wysiłku wkładanego w poszukiwanie zatrudnienia, a w konsekwencji wydłuża się okres bezrobocia (Cahuc 2004, s. 155; Kwiatkowski 2005, s. 167).

2. **Efekt płacowy** – oddziałujący na osoby aktualnie zatrudnione, zwiększając ich alternatywną opcję, co przyczynia się do zwiększenia żądań płacowych.

3. **Efekt uprawnień** – oddziałujący między innymi na osoby nieotrzymujące zasiłku. Wzrost wysokości zasiłku dla bezrobotnych może powodować wzrost odpływu z bezrobocia do zatrudnienia dla bezrobotnych bez prawa do zasiłku, gdyż potencjalne posiadanie takich uprawnień w przyszłości staje się bardziej atrakcyjne (Holmlund 1997, s. 3).

W literaturze przedmiotu podkreśla się, iż zarówno wysokość zasiłków dla bezrobotnych, jak i okres ich wypłacania wpływają na czas trwania poszukiwania zatrudnienia przez osoby bezrobotne (Boveri i in. 1996, s. 11). Niemniej jednak badania empiryczne wskazują, iż większy wpływ na długość poszukiwania zatrudnienia posiada maksymalny okres posiadania uprawnienia do otrzymywania zasiłku niż jego wysokość (Boeri, van Ours 2011, s. 304; Katz, Meyer 1990). Zróżnicowanie wysokości zasiłku w zależności od okresu trwania bezrobocia winno spowodować intensyfikację działań podejmowanych przez bezrobotnych w celu znalezienia zatrudnienia, szczególnie w okresie poprzedzającym zakończenie uprawnienia do pobierania zasiłków dla bezrobotnych⁴ (Boveri i in. 1996, s. 7; Cahuc 2004, s. 159).

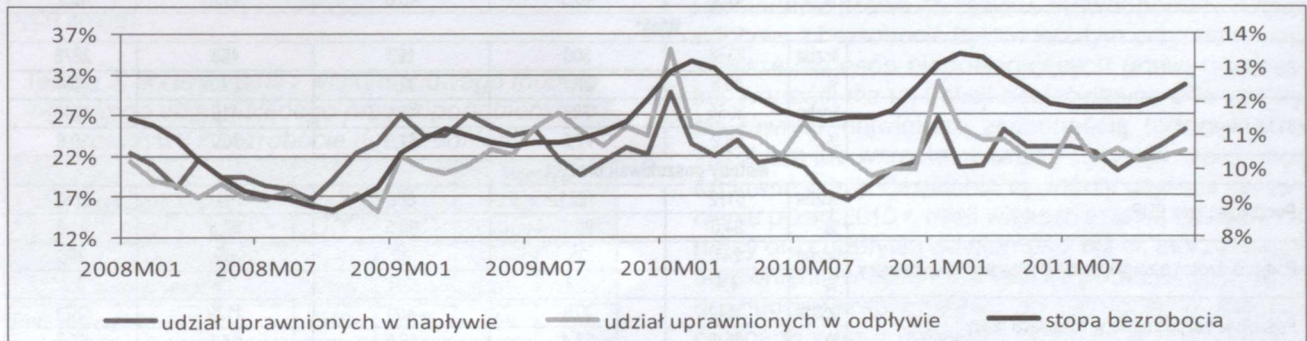
ZASIŁKI DLA BEZROBOTNYCH W POLSCE W UJĘCIU MAKROEKONOMICZNYM

O znaczeniu zmiany sposobu wypłacania zasiłków dla bezrobotnych mogą świadczyć dane dotyczące liczby bezrobotnych uprawnionych do zasiłku, jak również agregatowa wielkość wypłaconej kwoty na ten cel. Odsetek uprawnionych w napływie do oraz w odpływie z zasobu bezrobotnych na tle zmian stopy bezrobocia rejestrowanego przedstawiono na wykresie 1. Wartości odznaczają się pewną prawidłowością sezonowości w dłuższym horyzoncie czasowym (por. Galecka-Burdziak 2011, s. 18), która uległa ostabieniu w latach 2008–2011.

Badany okres charakteryzował się pogorszeniem sytuacji na rynku pracy obrazowanym choćby przez wzrost stopy bezrobocia (najwyższe wartości przyjmuje ona na początku roku kalendarzowego). Niemniej jednak na początku 2010 r. blisko 30% nowo rejestrujących się bezrobotnych posiadało uprawnienie do zasiłku dla bezrobotnych. Odsetek ten był o 3 pkt. proc. wyższy niż w styczniu 2009 r. i 3,5 pkt. proc. wyższy niż w styczniu 2011 r.

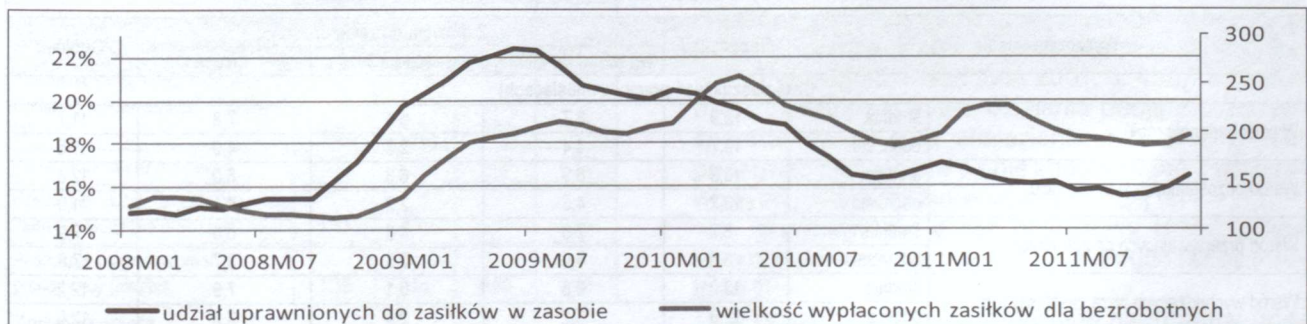
Hojność systemu widoczna jest również w agregatowej wielkości wypłaconych zasiłków dla bezrobotnych. Na wykresie 2 zaprezentowano wielkość nominalną kwoty na tle odsetka osób uprawnionych w zasobie bezrobotnych. Mimo znacznego, skokowego wzrostu odsetka uprawnionych do zasiłku w napływie, udział w zasobie bezrobotnych wzrósł nieznacznie, wykazując tendencję malejącą od połowy 2009 r. Agregatowa wielkość wypłaconych zasiłków rosła od początku 2010 r., osiągając maksimum w kwietniu 2010 r. Wpływ tego czynnika w kolejnych miesiącach 2010 r. miał charakter wygasający.

Wykres 1. Uprawnieni do zasiłku dla bezrobotnych w napływie, odpływie (lewa oś) oraz stopa bezrobocia (prawa oś) w latach 2008–2011 (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych publicznych służb zatrudnienia, <http://www.psz.praca.gov.pl>

Wykres 2. Odsetek uprawnionych do zasiłku dla bezrobotnych w zasobie (lewa oś) oraz łączna kwota wypłaconych zasiłków dla bezrobotnych (prawa oś) 2008–2011 (w % i mln zł)



Źródło: jak w wykresie 1.

DANE STATYSTYCZNE

W celu przeprowadzenia analizy empirycznej posłużono się danymi mikroekonomicznymi BAEL dla okresu 2008–2010 w ujęciu kwartalnym. Do próby zakwalifikowano osoby bezrobotne⁵ w pierwszym z dwóch badanych kwartałów, a następnie określono ich status na rynku pracy w kolejnym kwartale. W ten sposób wyznaczono wielkości przepływów z bezrobocia do zatrudnienia, z bezrobocia do bierności zawodowej oraz liczbę osób, które nie zmieniły swojego statusu na rynku pracy. Ponadto dla każdej osoby określono, czy w badanym okresie posiadała prawo do zasiłku oraz według jakich zasad zostało ono przyznane. W tabeli 1 zaprezentowano strukturę badanej próby.

Największe szanse znalezienia zatrudnienia miały osoby nieposiadające prawa do zasiłku. Odsetek wśród zasiłkobiorców, którzy znaleźli zatrudnienie, był nieznacznie wyższy na korzyść osób, które uzyskały prawo do świadczenia według nowych zasad, choć różnica pomiędzy poszczególnymi frakcjami nie przekraczała 1 pkt. proc. Uprawnienie do pobierania zasiłku nie różnicowało znacząco wybieranych

metod poszukiwania pracy zarówno w zakresie relatywnie biernych (np. poszukiwania przez PUP – około 95% bezrobotnych) czy bardziej aktywnych (przykładowo poszukiwania bezpośrednio w zakładach pracy – średnio 2/3 bezrobotnych czy przejawiających przedsiębiorczość – 1 na 25 bezrobotnych⁶). W badanej próbie przeważali mężczyźni zarówno wśród zasiłkobiorców, jak i osób nieposiadających takiego uprawnienia. W przekroju wieku wśród osób posiadających prawo do zasiłku dominują osoby po 30. roku życia, choć można zauważyć tendencję do wzrostu udziału osób młodych w tej grupie.

Dopełnieniem charakterystyki próby jest zobrazowanie średniego czasu poszukiwania zatrudnienia, który zaprezentowano w tabeli 2. Dla całej próby wynosił on niespełna rok (przy relatywnie dużym współczynniku zmienności)⁷. Osoby nieposiadające prawa do zasiłku przeciętnie dłużej poszukiwały pracy, nawet w zakresie zakończonego czasu trwania bezrobocia⁸ (por. Kwiatkowski 2011, s. 122–127). W badanej próbie osoby bezrobotne z prawem do zasiłku przyznany według zasad z 2010 r. przeciętnie krócej poszukiwały zatrudnienia niż osoby, które otrzymały zasiłek według zasad w 2009 r.

Tabela 1. Struktura próby w badaniu empirycznym

Wyszczególnienie zmiennych i kategorii	Bez zasiłku	Z prawem do zasiłku:			Ogółem	
		wg zasad do 2009 r.	wg zasad z 2010 r.	razem		
Stan na rynku pracy w momencie powtórnego badania⁹						
Pozostał w bezrobociu	liczba	4126	862	481	1343	5469
	%	75,9	79,7	80,0	79,8	76,8
Przeszedł do zatrudnienia	liczba	892	163	96	259	1151
	%	16,4	15,1	16,0	15,4	16,2
Poza zasobami siły roboczej	liczba	421	57	24	81	502
	%	7,7	5,3	4,0	4,8	7,1
Płeć*						
Mężczyzna	liczba	3133	644	339	983	4116
	%	57,6	59,5	56,4	58,4	57,8
Kobieta	liczba	2306	438	262	700	3006
	%	42,4	40,5	43,6	41,6	42,2
Wiek*						
Do 30 lat	liczba	2383	300	193	493	2876
	%	43,8	27,7	32,1	29,3	40,4
31 lat i więcej	liczba	3056	782	408	119	4246
	%	56,2	72,3	67,9	70,7	59,6
Metody poszukiwań pracy**						
Poszukuje przez PUP	liczba	5112	1061	580	1641	6753
	%	94,0	98,1	96,5	97,5	94,8
Podjęcie działań o zorganizowanie własnego miejsca pracy	liczba	241	35	30	65	306
	%	4,4	3,2	5,0	3,9	4,3
Poszukuje bezpośrednio w zakładach pracy	liczba	3542	729	400	1129	4671
	%	65,1	67,4	66,6	67,1	65,6

* Procent w kolumnie dla kolejnych kategorii zmiennej sumuje się do 100. ** Procenty się nie sumują.

Źródło: wyniki BAEL z lat 2008–2010, obliczenia własne.

Tabela 2. Obserwowany czas poszukiwań pracy (w miesiącach)

Wyszczególnienie	Bez zasiłku	Z prawem do zasiłku:			Ogółem	
		wg zasad do 2009 r.	wg zasad z 2010 r.	razem		
Czas poszukiwań pracy (w miesiącach)						
W całej badanej próbie	średnia	12,9	8,7	6,0	7,8	11,7
	odch. std.	12,7	4,4	2,3	4,0	11,5
Wśród pozostających w bezrobociu	średnia	13,9	8,9	6,3	8,0	12,4
	odch. std.	13,2	4,6	2,2	4,1	11,9
Wśród przepływających do zatrudnienia	średnia	8,3	7,6	4,8	6,6	7,9
	odch. std.	8,6	4,0	2,3	3,7	7,8
Wśród wychodzących poza zasób siły roboczej	średnia	13,0	8,6	6,1	7,9	12,2
	odch. std.	12,9	3,2	2,4	3,2	12,0

Źródło: jak w tab. 1.

ODPŁYWY Z BEZROBOCIA – ANALIZA EMPIRYCZNA

Znaczenie sposobu wypłaty zasiłków dla bezrobotnych oraz metod poszukiwania pracy można empirycznie weryfikować za pomocą wielomianowego modelu logitowego, obrazującego wpływ poszczególnych zmiennych na szanse przepływu z zasobu bezrobocia do zatrudnienia lub bierności zawodowej. Na podstawie tych rozważań zbudowano model logitowy analizujący znaczenie następujących determinant: płeć, wiek, czas poszukiwań, wybrane metody poszukiwań pracy⁹ oraz sposób wypłaty zasiłku dla bezrobotnych (czy dana osoba uzyskała uprawnienie według zasad obowiązujących do 2009 r. włącznie bądź od 2010 r.).

W tabeli 3 przedstawiono ilorazy szans obliczone na podstawie oszacowań parametrów strukturalnych modelu. Wyniki wskazują, iż wszystkie zmienne (za wyjątkiem poszukiwania zatrudnienia przez prywatne biuro pośrednictwa pracy oraz samozatrudnienie przy przepływach do bierności zawodowej) okazały się istotne statystycznie na poziomie istotności 10%. Kobiętom przeciętnie trudniej było znaleźć pracę, natomiast zdecydowanie częściej wychodziły z rynku pracy; podobne wnioski dotyczą czasu poszukiwania pracy. Przeciwnie wnioski dotyczą osób młodych, wśród których istniało większe prawdopodobieństwo odpływu do zatrudnienia niż do bierności (w porównaniu z osobami powyżej 30. roku życia).

Aktywne formy poszukiwania pracy przez prywatne biuro pośrednictwa pracy, bezpośrednio u pracodawcy, jak i samozatrudnienie istotnie zwiększały prawdopodobieństwo znalezienia pracy. Posiadanie uprawnień do pobierania zasiłku zmniejsza prawdopodobieństwo opuszczenia zasobu bezrobocia. Co istotne, uzyskanie uprawnienia do zasiłku dla bezrobotnych na zasadach obowiązujących od 1 stycznia 2010 r. działało bardziej negatywnie na prawdopodobieństwo znalezienia pracy niż w sytuacji uzyskania takiego uprawnienia według poprzednio obowiązujących zasad.

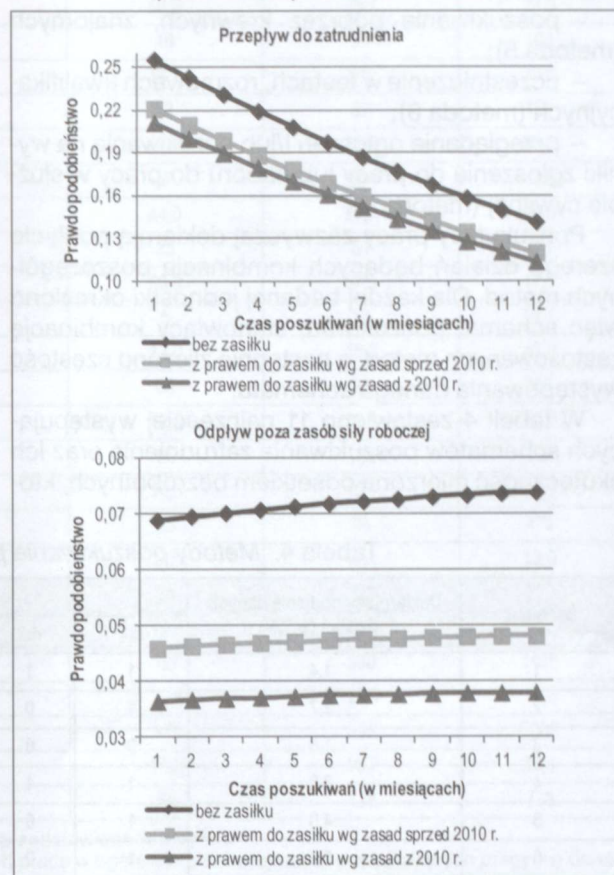
Tabela 3. Ilorazy szans z wielomianowego modelu logitowego objaśniającego prawdopodobieństwo odpływu z bezrobocia do zatrudnienia

Wyszczególnienie	Przeptyw do zatrudnienia		Przeptyw do bierności zawodowej	
	iloraz szans	p-value	iloraz szans	p-value
Płeć: (mężczyźni) kobiety	0,86	0,03	1,51	0,00
Wiek: (pozostali) do 30 lat	1,17	0,02	0,75	0,00
Czas poszukiwań*	0,93	0,00	0,99	0,08
Zasiłek przyznany według zasad do 2009 r. (nieprzyznany): przyznany	0,80	0,02	0,61	0,00
Zasiłek przyznany według zasad od 2010 r. (nieprzyznany): przyznany	0,74	0,01	0,45	0,00
Poszukuje pracy przez PUP i/lub czeka na wiadomość z PUP (nie) tak	0,63	0,00	0,63	0,01
Samozatrudnienie (nie) tak	1,35	0,05	1,09	0,72
Poszukuje pracy przez prywatne biuro pośrednictwa pracy (nie) tak	1,21	0,10	1,01	0,94
Poszukuje bezpośrednio u pracodawcy (nie) tak	1,15	0,05	0,80	0,02

* Zmienna ciągła.

Źródło: jak w tab. 1.

Wykres 3. Oszacowane prawdopodobieństwa przepływu do zatrudnienia i poza zasób siły roboczej w zależności od czasu poszukiwań pracy i posiadania prawa do zasiłku



Źródło: tabela 3, obliczenia własne.

Wykres 3 prezentuje oszacowane prawdopodobieństwa przepływu do zatrudnienia i poza zasób siły roboczej w zależności od czasu poszukiwań pracy i posiadania prawa do zasiłku. Prawdopodobieństwo odpływu z bezrobocia było w każdym przypadku największe dla osób nieposiadających prawa do zasiłku. Wartości dla tej frakcji bezrobotnych odznaczały się również największą zmiennością (odpowiednio spadkiem lub wzrostem) wraz z upływem czasu poszukiwań pracy. Zasiłkobiórcy, którzy uzyskali uprawnienia przed 2010 r. mieli większe szanse znalezienia pracy oraz odpływu do bierności niż ci, którzy nabyli uprawnienia w 2010 r. Co więcej, podczas gdy prawdopodobieństwo odpływu do zatrudnienia znacząco spada wraz z upływem czasu jego poszukiwań, szanse przepływu do bierności pozostają na relatywnie stałym poziomie.

Zróźnicowanie szans znalezienia zatrudnienia przez poszczególne frakcje bezrobotnych winny być związane z intensywnością poszukiwań, którą można z kolei aproksymować doborem metod poszukiwań (Petrongolo, Pissarides 2001, s. 403). Badanie BAEL zawiera pytanie o działania podjęte przez respondentów w celu znalezienia zatrudnienia. Na podstawie odpowiedzi na nie zdefiniowano 7 podstawowych metod poszukiwania pracy. Są to:

- poszukiwanie przez powiatowy urząd pracy i/lub oczekiwanie na wiadomość z urzędu pracy (metoda 1);
- poszukiwanie przez prywatne biuro pracy (metoda 2);

- zamieszczanie lub odpowiadanie na ogłoszenia (metoda 3);
- poszukiwanie bezpośrednio w zakładach pracy (metoda 4);
- poszukiwanie poprzez krewnych, znajomych (metoda 5);
- uczestniczenie w testach, rozmowach kwalifikacyjnych (metoda 6);
- przeglądanie ogłoszeń i/lub oczekiwanie na wyniki zgłoszenia do pracy lub naboru do pracy w służbie cywilnej (metoda 7).

Poszukujący pracy zazwyczaj deklarują podjęcie szeregu działań będących kombinacją poszczególnych metod. Dla każdej badanej jednostki określono więc schemat poszukiwań, stanowiący kombinację zastosowanych metod, a następnie zliczono częstość występowania danego schematu.

W tabeli 4 zestawiono 11 najczęściej występujących schematów poszukiwania zatrudnienia oraz ich skuteczność mierzoną odsetkiem bezrobotnych, któ-

rzy znaleźli zatrudnienie. Schematy te opisują metody poszukiwań pracy stosowane przez 89,7% wszystkich badanych bezrobotnych. Schemat 0 to wszystkie pozostałe kombinacje metod poszukiwania pracy.

Dane wskazują, iż bezrobotni poszukują pracy, stosując kilka metod na raz. Najpopularniejszy schemat 11 postępowania to poszukiwanie przez powiatowy urząd pracy i/lub oczekiwanie na wiadomość z urzędu pracy, poszukiwanie bezpośrednio w zakładach pracy, poszukiwanie poprzez krewnych, znajomych oraz przeglądanie ogłoszeń i/lub oczekiwanie na wyniki zgłoszenia do pracy lub naboru do pracy w służbie cywilnej. Największą skutecznością – blisko 25% – charakteryzował się schemat 3 postępowania (poszukiwanie pracy bezpośrednio w zakładach pracy oraz przeglądanie ogłoszeń i/lub oczekiwanie na wyniki zgłoszenia do pracy lub naboru do pracy w służbie cywilnej), a następnie schemat 1, który stanowił już kombinację 6 metod.

Tabela 4. Metody poszukiwania pracy i ich obserwowana skuteczność

Schemat	Deklarujący podjęcie danych działań (w %)	Podjęte działania:							Skuteczność (w %)*
		m1	m2	m3	m4	m5	m6	m7	
1	1,4	1	1	0	1	1	1	1	23,3
2	1,7	1	0	1	1	0	0	1	19,0
3	1,8	0	0	0	1	0	0	1	24,2
4	3,8	1	1	1	1	1	1	1	19,9
5	4,0	1	0	0	0	1	0	0	17,1
6	5,0	1	0	0	1	0	0	1	13,8
7	5,6	1	0	0	0	0	0	1	14,3
8	6,7	1	0	1	0	1	0	1	14,6
9	11,1	1	0	0	0	1	0	1	12,0
10	20,4	1	0	1	1	1	0	1	17,0
11	28,2	1	0	0	1	1	0	1	15,6
0**	10,3								19,1

Objaśnienia: m1 – poszukiwanie przez powiatowy urząd pracy i/lub oczekiwanie na wiadomość z urzędu pracy; m2 – poszukiwanie przez prywatne biuro pracy; m3 – zamieszczanie lub odpowiadanie na ogłoszenia; m4 – poszukiwanie bezpośrednio w zakładach pracy; m5 – poszukiwanie poprzez krewnych i znajomych; m6 – uczestniczenie w testach, rozmowach kwalifikacyjnych; m7 – przeglądanie ogłoszeń i/lub oczekiwanie na wyniki zgłoszenia do pracy lub naboru do pracy w służbie cywilnej.

* Odsetek osób znajdujących pracę w ogóle osób poszukujących pracy wg danego schematu.

** Pozostałe kombinacje działań podjętych w celu znalezienia pracy.

Źródło: jak w tab. 1.

W tablicy 5 przedstawiono schematy poszukiwania zatrudnienia, stanowiące kombinację poszczególnych metod oraz ich skuteczność w podziale dla osób posiadających prawo do zasiłku oraz nieotrzymujących świadczenia. Skuteczność znalezienia pracy przez poszczególne frakcje zasobu bezrobotnych różniła się w ramach schematów (zwłaszcza dla 1, 2, 4, 5 i 0). Wśród osób niepobierających zasiłku dla bezrobotnych największą szansę znalezienia pracy miały osoby postępujące według schematów 1–3, natomiast wśród zasiłkobiorców – według schematów 5 i 4¹⁰

Szukając związku między podejmowanymi działaniami w celu znalezienia pracy a zaobserwowanymi różnicami w prawdopodobieństwie znalezienia pracy, dokonano porównania odsetka osób poszukujących pracy wg danego schematu w poszczególnych frakcjach bezrobotnych. Wyniki tego porównania przedstawiono na wykresie 4. Poszczególne punkty

na wykresie 4 wskazują, o ile punktów procentowych odsetek osób poszukujących pracy zgodnie z danym schematem jest wyższy (różnica dodatnia) lub niższy (różnica ujemna) dla zasiłkobiorców od analogicznej wielkości dla pozostałych bezrobotnych. Schematy działań przedstawione na wykresie są uporządkowane w kolejności od najmniej do najbardziej skutecznych.

Analiza wykresu 4 prowadzi do wniosku, że zasiłkobiorcy, poszukując pracy, częściej niż pozostali bezrobotni podejmują działania charakteryzujące się niższą skutecznością. Jednocześnie porównanie bezrobotnych otrzymujących zasiłki na nowych zasadach z tymi otrzymującymi zasiłki na wcześniejszych zasadach nie wskazuje na pogorszenie sytuacji w tym zakresie. Silniejszy spadek prawdopodobieństwa znalezienia pracy dla tej pierwszej frakcji zasiłkobiorców nie można więc wytłumaczyć negatywnymi zmianami w intensywności poszukiwań pracy.

Tabela 5. Schematy poszukiwania pracy i ich obserwowana skuteczność dla poszczególnych frakcji bezrobotnych

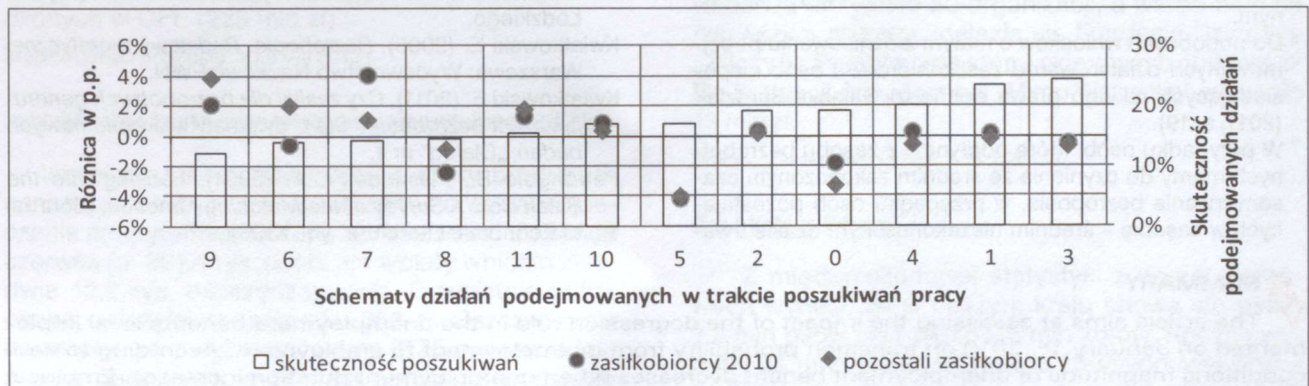
Wyszczególnienie (* i **)		Bez zasiłku	Z prawem do zasiłku			Ogółem
			wg zasad do 2009 r.	wg zasad z 2010 r.	Razem	
Schemat 1	skuteczność (w %)	21,5	14,3	50,0	29,2	23,3
	liczba	79	14	10	24	103
Schemat 2	skuteczność (w %)	22,5	5,0	16,7	9,4	19,0
	liczba	89	20	12	32	121
Schemat 3	skuteczność (w %)	24,8	21,4	22,2	21,7	24,2
	liczba	105	14	9	23	128
Schemat 4	skuteczność (w %)	17,6	16,7	44,0	27,9	19,9
	liczba	210	36	25	61	271
Schemat 5	skuteczność (w %)	15,9	27,3	60,0	37,5	17,1
	liczba	271	11	5	16	287
Schemat 6	skuteczność (w %)	13,2	16,4	12,0	15,3	13,8
	liczba	257	73	25	98	355
Schemat 7	skuteczność (w %)	15,2	11,9	12,7	12,3	14,3
	liczba	276	67	55	122	398
Schemat 8	skuteczność (w %)	14,4	16,4	14,3	15,8	14,6
	liczba	383	67	28	95	478
Schemat 9	skuteczność (w %)	11,5	16,2	6,7	13,1	12,0
	liczba	564	154	75	229	793
Schemat 10	skuteczność (w %)	17,5	15,2	15,7	15,4	17,0
	liczba	1100	223	127	350	1450
Schemat 11	skuteczność (w %)	16,2	14,7	12,6	13,9	15,6
	liczba	1510	320	175	495	2005
Schemat 0	skuteczność (w %)	19,7	13,3	21,8	16,7	19,1
	liczba	595	83	55	138	733

* Opis schematów działań podejmowanych w trakcie poszukiwań pracy przedstawiono w tabeli 4.

** Skuteczność mierzona jest odsetkiem osób w danej frakcji znajdujących pracę w ogóle osób w danej frakcji poszukujących pracy wg danego schematu.

Źródło: jak w tab. 1.

Wykres 4. Różnice w odsetku osób podejmujących poszukiwania pracy wg danego schematu pomiędzy zasiłkobiorcami a bezrobotnymi bez prawa do zasiłku (w pkt. proc.)



Uwaga: opis schematów działań podejmowanych w trakcie poszukiwań pracy przedstawiono w tabeli 4.

Źródło: tabele 4 i 5, obliczenia własne.

PODSUMOWANIE

Wprowadzenie zasady regresji wysokości wypłacanego zasiłku wraz z upływem czasu poszukiwań pracy na gruncie teoretycznym winno intensyfikować działania podejmowane przez osoby bezrobotne, zwłaszcza w okresie bezpośrednio poprzedzającym zmianę wysokości otrzymywanego zasiłku oraz z końcem posiadania takiego uprawnienia. Przeprowadzona analiza empiryczna wskazuje, iż osoby posiadające prawa do zasiłku miały niższe szanse znalezienia pracy. Zmiana legislacyjna z początku 2010 r. i wpro-

wadzona nią zasada regresji nie spowodowała istotnych zmian w tej sytuacji.

Zaobserwowane odchylenia w prawdopodobieństwach znalezienia pracy można choć w części objaśnić różnicami w podejściu do poszukiwań pracy. Osoby pobierające zasiłek częściej niż pozostali bezrobotni podejmowali działania charakteryzujące się przeciętnie niższą skutecznością poszukiwań. W tym zachowaniu można dostrzec dążenie do utrzymania statusu osoby bezrobotnej, niezbędnego do pobierania zasiłku. Osoby bezrobotne nieposiadające prawa do zasiłku miały najwyższą skuteczność znalezienia

pracy przy wyborze relatywnie aktywnych metod (schemat 3), wymagających zaangażowania z ich strony. Zasiłkobiorcy częściej natomiast stosowali kombinacje metod aktywnych i biernych, a prawie każdy z nich deklarował, że poszukiwał pracy poprzez urząd pracy.

Konkludując – nie wysokość zasiłku, ale uprawnienie do niego (i czas uprawnienia) wpływa na intensywność i skuteczność poszukiwań pracy przez bezrobotnych. Należy również pamiętać, iż zachowanie bezrobotnych oraz ich prawdopodobieństwo przepływu na rynek pracy, w tym odpływ do zatrudnienia, determinowane było wieloma innymi czynnikami, w tym również zmieniającymi się warunkami na rynku pracy, które egzogenicznie determinowały szanse podjęcia pracy.

¹ DzU z 2008 r., nr 69, poz. 415 z późn. zm.

² Wysokość zasiłku w 2010 r. – 717 zł miesięcznie w okresie pierwszych trzech miesięcy posiadania prawa do zasiłku i 563 zł miesięcznie w okresie kolejnych miesięcy posiadania prawa do zasiłku. Uprzednio wysokość zasiłku była stała przez cały okres pobierania zasiłku. W art. 72 określone są również zasady waloryzacji wysokości zasiłków na podstawie średniorocznego wskaźnika cen towarów.

³ Badanie określające prawdopodobieństwo, z jakim bezrobotni pobierający zasiłek oraz niepobierający zasiłku znajdują zatrudnienie zawarte jest przykładowo w opracowaniu Kaczorowski i in. (2009). Z kolei Kubiak (2010) analizuje wpływ zasiłków na postawę bezrobotnych na rynku pracy.

⁴ Jednym z powodów jest spadek wysokości płacy progowej w sytuacji upływu okresu uprawnienia do zasiłku (Holmlund 1997, s. 3). W kontekście zmian legislacyjnych wprowadzonych w Polsce należałoby zatem oczekiwać wzrostu stopy wyjścia z bezrobocia do zatrudnienia w trzecim miesiącu wypłacania zasiłku, a kiedy następuje spadek kwoty wypłacanego zasiłku, (w przypadku niepowodzenia w 6 miesiącu trwania bezrobocia).

⁵ Analizowana próba składa się z osób w wieku produkcyjnym.

⁶ Do podobnych wniosków o małym zróżnicowaniu podejmowanych działań wśród zasiłkobiorców i osób nieposiadających takiego prawa dochodzi Gałęcka-Burdziak (2011, s. 19).

⁷ W przypadku osób, które odpłynęły z zasobu bezrobotnych mamy do czynienia ze średnim zakończonym czasem trwania bezrobocia, w przypadku osób pozostających w zasobie – średnim niezakończonym czasem trwania bezrobocia.

Średni czas poszukiwań dla całej próby stanowi średnią ważoną zakończonego oraz niezakończony czas poszukiwań pracy.

⁸ We frakcji zasobu bezrobotnych, którzy przepłynęli do zatrudnienia. Niemniej jednak wyniki te są istotnie związane z faktem, iż prawo do pobierania zasiłku jest ograniczone czasowo, zatem przedłużenie czasu poszukiwania zatrudnienia przez zasiłkobiorców wynika poniekąd z aspektów definicyjnych.

⁹ Dobór poszczególnych metod do weryfikacji empirycznej dokonany został według istotności statystycznej szacowanych parametrów.

¹⁰ Należy mieć na uwadze, iż liczebności podprób wśród osób posiadających prawo do zasiłku są znacznie mniejsze.

LITERATURA

- Boeri T., van Ours J. (2011), *Ekonomia niedoskonałych rynków pracy*, Warszawa: Oficyna a Wolters Kluwer business.
- Bover O., Arellano M., Bentolila S. (1996), *Duración del desempleo, duración de las prestaciones y ciclo económico*, Banco de España, „Estudios Económicos” 57.
- Cahuc P., Zylberberg A. (2004), *Labor Economics*, Cambridge, Massachusetts: The MIT Press.
- Gałęcka-Burdziak E. (2011), *Znaczenie zasiłków dla bezrobotnych dla przepływów z bezrobocia do zatrudnienia*, „Polityka Społeczna” nr 9, s. 17–21.
- Holmlund B. (1997), *Unemployment Insurance in Theory and Practice*, Uppsala University, Department of Economics Working Paper Series nr 1997, s. 25.
- Kaczorowski P., Kubiak P., Kwiatkowski E., Pawłęga S., Uścińska G. (2009), *Nowoczesne systemy zabezpieczenia społecznego, w: Flexicurity w Polsce: diagnoza i rekomendacje*, Red. E. Kryńska, Warszawa: MPiPS.
- Katz L.F., Meyer B.D. (1990), *The Impact of the Potential Duration of Unemployment Benefits on the Duration of Unemployment*, NBER Working Papers 2741, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Kubiak P. (2010), *Zasiłki dla bezrobotnych i ich wpływ na bezrobocie w Polsce, w: Rynek pracy w Polsce – tendencje, uwarunkowania i polityka państwa*, Red. E. Kwiatkowski, L. Kucharski, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Kwiatkowski E. (2005), *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kwiatkowski E. (2011), *Czy zasiłki dla bezrobotnych generują wzrost bezrobocia? Stare dylematy w świetle nowych badań*, „Dialog” nr 1.
- Petrongolo B., Pissarides C.A. (2001), *Looking Into the Black Box: A Survey of the Matching Function*, „Journal of Economic Literature” vol. XXXIX.

SUMMARY

The article aims at assessing the impact of the degression rule in the unemployment benefits level implemented on January 1st, 2010 on transition probability from unemployment to employment. According to new conditions magnitude of unemployment benefit decreases when unemployment duration increases. Empirical analysis based on micro data from Labour Force Survey 2008–2010 period shows the negative impact of entitlement on search efficiency and indicates that introduced changes have not improved proved the situation. The unemployed receiving benefits, regardless of rules according to which it was granted, more often than other unemployed workers performed relatively less effective job search methods.

NOWE CZASOPISMO

ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE. TEORIA, PRAWO, PRAKTYKA. ZESZYTY NAUKOWE ZAKŁADU ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO IPS UW, nr 1/2012, stron 170, cena 25 zł. Nowe czasopismo na rynku wydawniczym. Pismo ma na celu zwiększenie poziomu wiedzy na temat systemów zabezpieczenia społecznego wśród różnych odbiorców, podjęcie analiz prawnych, społecznych i ekonomicznych dotyczących różnych aspektów zabezpieczenia społecznego, wymianę informacji na temat aktualnych działań podejmowanych na poziomie krajowym i międzynarodowym w tym obszarze. Pierwszy numer prezentuje zagadnienia emerytalne omówione w różnych aspektach prawnych, społecznych i ekonomicznych. Pismo jest otwarte na współpracę z wyższą kadrami akademicką uczelni polskich i zagranicznych, doktorantami i studentami. Zachęcamy do zapoznania się z pismem i zakupem – patrz strona <http://elipsa.pl>

ŚWIAT WSPÓŁCZESNY – MISCELLANEA

Rozwój SKOK-ów w latach 2000–2012

Spółdzielcze Kasy Oszczędnościowo-Kredytowe (SKOK) należą do instytucji finansowych o szczególnie silnej dynamice rozwojowej. Od 2000 do 2012 r. liczba członków wzrosła z 300 tys. do ponad 2,5 mln. W tym czasie depozyty członków podniosły się z 900 mln zł do 15 mld zł, zaś pożyczki z 800 mln zł do 10,6 mld zł. W pierwszym półroczu 2012 r. aktywa przekroczyły 16,3 mld zł, depozyty – 15,3 mld zł, a pożyczki – 10,9 mld zł. SKOK-i mają blisko 2 tys. oddziałów. Od wielu lat prezesem Kasy Krajowej jest Grzegorz Bierecki, obecnie senator należący do Klubu PiS.

Źródło: „Rzeczpospolita” z 27 oraz 28 VIII 2012 r.

Dodatkowe oszczędności na emeryturę

Obok publicznego systemu emerytalnego (ZUS i OFE), funkcjonują w Polsce instytucje oszczędności osobistej. Liczba indywidualnych kont emerytalnych (IKE) wzrosła ze 175 tys. w 2004 r. do 814 tys. w 2011 r., a liczba uczestników pracowniczych programów emerytalnych (PPE) ze 129 tys. do 345 tys. Łączne aktywa powiększyły się w tym czasie z 1,1 mld zł do 9,4 mld zł. Kwota ta jest nader niska w stosunku do depozytów ludności (482 mld zł) i środków zgromadzonych w OFE (225 mld zł).

Źródło: „Rzeczpospolita” z 28 VIII 2012 r.

Indywidualne konta zabezpieczenia emerytalnego (IKZE)

Istniejący od początku 2012 r. nowy produkt finansowy, obejmujący indywidualne konta zabezpieczenia emerytalnego (IKZE) zainteresował do końca czerwca br. 301,4 tys. osób, ale wpłaty wniosło zaledwie 12,2 tys. oszczędzających. Przeciętnie jedna osoba odłożyła na rachunku 368 zł. Oszczędzanie na emeryturę z wykorzystaniem IKZE związane jest z ulgą podatkową w postaci obniżenia podstawy opodatkowania (do 4031 zł w całym 2012 r.).

Źródło: „Rzeczpospolita” z 3 IX 2012 r.

Życie codzienne emerytów w Polsce

Z badania CBOS nad spędzaniem czasu emerytów wynika, że dominuje w nim oglądanie telewizji; korzysta z niej 98% respondentów. Na drugim miejscu wymienia się spotkania ze znajomymi i przyjaciółmi w domu (87%). Następnie: chodzenie do kościoła (81%), słuchanie radia, muzyki oraz czytanie książek, czasopism i gazet (55%), pomoc rodzinie i opieka nad wnucętami (44%), pomoc w prowadzeniu gospodarstwa domowego (34%). Jedna trzecia emerytów podróżuje w kraju, a 17% wyjeżdża za gra-

nicę; 23% korzysta z nowoczesnych technologii i tylko 22% odwiedza muzea, galerie, chodzi na wystawy, do kina czy teatru.

Źródło: „Gazeta Wyborcza” z 7 VIII 2012 r.

Nowe zasady przyznawania tzw. becikowego

Tzw. becikowe przestaje być świadczeniem powszechnym. Otrzymywać je będą jedynie te matki (po 1000 zł na każde urodzone dziecko), które przed 10 tygodniem ciąży zgłoszą się do ginekologa i co trzy miesiące przeprowadzą przepisane badania. Drugim warunkiem wypłaty tzw. becikowego (nazywanego „rządowym”) jest wysokość dochodu na osobę w rodzinie; nie może on przekroczyć 1922 zł miesięcznie.

Źródło: „Gazeta Wyborcza” z 13 XI 2012 r.

Jednoprocentowy transfer do organizacji pożytku publicznego

W 2012 r. niemal 11,2 mln osób zdecydowało się przekazać 1 procent podatku za 2011 rok na konta organizacji pożytku publicznego. Otrzymały one ponad 457 mln zł, a więc ponad 50 mln zł więcej niż rok wcześniej. Wystąpiła przy tym znaczna koncentracja odbiorców transferu. Ponad 55% całego wsparcia otrzymało 50 organizacji, a wśród nich na pierwszym miejscu znalazła się Fundacja Dzieciom „Zdążyć z Pomocą”, do której skierowano 108 mln zł. Do Fundacji Anny Dymnej „Mimo Wszystko” wpłynęło 13 mln zł.

Źródło: „Gazeta Wyborcza” z 16 X 2012 r.

Psy i koty w Polsce

Z międzynarodowej statystyki zwierząt domowych wynika, że w naszym kraju chowa się około 7,2 mln psów oraz około 5,6 mln kotów. Roczne wydatki na utrzymanie tej prawie 13-milionowej populacji zwierząt domowych sięgają prawie 1,5 mld zł, a waga karmy dochodzi do 200 mln kg.

Źródło: „Forum” nr 26 z 25 VI 2012, s. 35.

Zbliżenie niemiecko-francuskie

Z okazji 50-lecia niemiecko-francuskiego układu przyjaźni podano, że od 1963 r. ustanowiono 300 tys. programów wymiany młodzieży; bierze w nim udział 7 tys. partnerów, co roku następuje około 11 tys. spotkań, w których uczestniczy około 200 tys. młodych Francuzów i Niemców. Spotkania młodzieży stanowią szczególnie ważny czynnik w procesach zbliżenia obu narodów.

Źródło: „Das Parlament” 2012, nr 16–17.

Opracował: A.R.

PRZESZŁOŚĆ DLA PRZYSZŁOŚCI – AKTYWNA STAROŚĆ JAKO IMPLIKACJA WIELOSEKTOROWYCH DZIAŁAŃ W POLITYCE SPOŁECZNEJ

KONFERENCJA W KATOWICACH

Wiesława Walkowska
Uniwersytet Śląski

W dniu 18 maja 2012 r. w Katowicach odbyła się III konferencja *Przeszłość dla Przyszłości – Aktywna starość jako implikacja wielosektorowych działań w polityce społecznej*. Organizatorem konferencji byli: Uniwersytet Śląski oraz Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach. Patronat nad konferencją objął minister pracy i polityki społecznej Władysław Kosiniak-Kamysz.

Celem konferencji było zwrócenie uwagi na rolę aktywnego starzenia oraz znaczenie aktywności i aktywizacji osób starszych, zwłaszcza w obliczu zachodzących procesów demograficznych. Uwzględnić należy również, że rok 2012 ogłoszony został Europejskim Rokiem Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej. Ważna jest bowiem społeczna świadomość, że Europejczycy żyją dziś dłużej i cieszą się dobrym zdrowiem, dlatego też należy uwzględnić konsekwencje i możliwości, jakie z tego wynikają. Przede wszystkim należy zmieniać stereotypy, propagować aktywną starość, wykorzystywać potencjał seniorów oraz tworzyć środowisko społeczno-zawodowe sprzyjające aktywnemu starzeniu.

Na konferencji zostały zaprezentowane wystąpienia osób zajmujących się problematyką aktywnej starości zarówno w podejściu badawczym, jak i praktycznym.

Mgr Bożena Stępień przybliżyła potrzeby człowieka starszego w środowisku zamieszkania. Prelegentka pokreśliła, że najkorzystniejsze dla człowieka starszego jest przebywanie jak najdłużej w środowisku zamieszkania, stąd też miejsca te powinny być przyjazne i sprzyjające niezależności i samorealizacji seniorów.

Ks. prof. Alojzy Drożdż (UŚ) w wystąpieniu pt. *Ludzie starsi z autorytetem pilnie poszukiwani* nawiązał do życiowej mądrości i doświadczenia seniorów, co współcześnie stanowi bezcenne dziedzictwo w wymiarze ludzkim i duchowym. Prelegent podkreślił, że takie podejście nabiera szczególnego znaczenia zwłaszcza we współczesnej cywilizacji Zachodu, w której nie można seniorów traktować tylko w kontekście problemów socjalnych i ekonomicznych.

Dr Maria Zrałek (Wyższa Szkoła Humanitas w Sosnowcu) w referacie pt. *Tworzenie warunków sprzyjających aktywności ludzi starszych* rozpatrywała rolę środowiska mieszkalnego, jako czynnika umożliwiającego aktywne życie tej grupy ludności. Zdaniem prelegentki należy skoncentrować się na trzech głównych poziomach, do których zaliczyła: mikrośrodowisko mieszkalne (mieszkanie, dom, otoczenie przydomowe), szersze środowisko mieszkalne (określony

typ zabudowy zespołu mieszkalnego, osiedle, dzielnica) oraz makrośrodowisko mieszkalne (drogi, kanały komunikacji i transportu, urzędnictwo i ośrodki ogólnomiejskie, miasto). W dalszej części referatu zostały wskazane działania zmierzające do stworzenia odpowiednich warunków mieszkaniowych, z uwzględnieniem wykorzystania nowych rozwiązań opartych na technologiach informacyjno-komunikacyjnych ułatwiających rozwój własnych zainteresowań, nawiązywaniu wirtualnych znajomości, kontaktowaniu się z rodziną, a dzięki temu tworzeniu nowych płaszczyzn aktywnej partycypacji ludzi starszych w społeczeństwie.

Dr Helena Hrapkiewicz (UŚ) nawiązała do uwarunkowań aktywności społecznej seniorów oraz podkreśliła wpływ uczestnictwa w organizacjach na aktywne funkcjonowanie seniorów.

Prawdy i mity o starzeniu przybliżył od strony medycznej dr n. med. Jarosław Derejczyk. Prelegent omówił wiele interesujących zagadnień z geriatry z nawiązaniem do gerontologii. Wskazał, że starzenie, jako proces nieodwracalny ze stopniowym ubytkiem zdolności przystosowawczej i słabnięciem funkcjonowania człowieka jako jednostki społecznej i biologicznej, powinno być także nastawione na poprawę jakości życia, a to wymaga wiedzy i umiejętności. Natomiast wykorzystywanie odkryć, zwłaszcza z dziedziny gerontologii doświadczalnej jest częściowo odpowiedzialne za efekt nie tylko wydłużania życia, ale również jego jakości.

Dr Wiesława Walkowska (UŚ) przybliżyła zagadnienia związane z *silver economy* (*srebrną gospodarką*). We wstępie prelegentka zaznaczyła, że do pojęcia *silver economy* należy podchodzić dualnie, bowiem z jednej strony jest to podejście skoncentrowane na potrzebach starszego pokolenia w kontekście potrzeb i popytu, a z drugiej strony na wykorzystaniu specyficznych cech ludzi starszych dla zwiększenia ich aktywności i wykorzystania ich potencjału. To z kolei powinno przyczyniać się do postępu i wzrostu gospodarczego, a także przekładać się na lepsze zaspokajanie potrzeb starszej generacji, lepszą jakość nie tylko ich życia, ale i całego społeczeństwa. Prelegentka zaznaczyła, że takie skoncentrowane podejście jest konieczne w obliczu starzenia się społeczeństw, które ma miejsce również w Polsce. W polskiej rzeczywistości społeczno-gospodarczej ludzie starsi są traktowani przede wszystkim w kategoriach obciążeń i zobowiązań. Podejście *silver economy* powinno przyczyniać się do zmiany i traktowania starszej generacji jako ważnego elementu kapitału społecznego.

W dalszej części wystąpienia zostało podkreślone, że w Polsce o problemach demograficznych i starzeniu się społeczeństwa mówi się bardzo wiele, jednak za mało jest strategicznych rozwiązań o charakterze kompleksowym. Stąd też ważne jest zwrócenie uwagi na kształtowanie się relacji międzypokoleniowych i międzypokoleniowej solidarności. Prelegentka dodała, że jest to jeden z wyznaczników Deklaracji Bońskiej, która zakłada aktywne przygotowanie gospodarki do nowych wyzwań demograficznych w taki sposób, aby dążyć do wzrostu gospodarczego, konkurencyjności i podnoszenia jakości życia.

W drugiej części konferencji zostały zaprezentowane praktyczne działania aktywności osób starszych, które są realizowane w województwie śląskim. Prelegenci nawiązywali do działań w ośrodkach pomocy społecznej, w domach pomocy społecznej i w konkretnych miejscowościach na Śląsku. Do wyróż-

niających się podmiotów w tym obszarze należy Parkowa Akademia Wolontariatu, działająca w Parku Śląskim w Chorzowie, która powstała w 2011 r. Jest to projekt Parku Śląskiego tworzony przy współudziale Rzecznika Praw Obywatelskich zakładający, że wiedza i energia osób po pięćdziesiątym roku życia powinny być wykorzystane w działaniach na rzecz tworzenia społeczeństwa obywatelskiego i integracji międzypokoleniowej.

Konferencja była skierowana do badaczy, teoretyków, praktyków i osób zatrudnionych w szeroko rozumianych podmiotach polityki społecznej, z uwzględnieniem sektora pozarządowego.

W związku z konferencją oraz Europejskim Rokiem Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej studenci z Uniwersytetu Śląskiego przeprowadzili aktywizujące zajęcia i warsztaty dla seniorów.

Z PRAC KOMITETU NAUK O PRACY I POLITYCE SPOŁECZNEJ PAN

W dniu 26 czerwca 2012 r. w Pałacu Staszica w Warszawie odbyło się uroczyste posiedzenie plenarne Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej Polskiej Akademii Nauk, podczas którego wręczono Medal im. W. Szuberta za wybitne zasługi dla rozwoju nauk o pracy i polityce społecznej oraz nagrodzono autorów najlepszych książek opublikowanych w 2010 r.

Otwierając część uroczystą spotkania, prof. J. Orczyk, przewodniczący KNoPiPS PAN, powitał przybyłych gości, w tym prof. Mirosławę Marody, wiceprezes PAN oraz prof. Stanisława Filipowicza, dziekana Wydziału I Nauk Humanistycznych i Społecznych PAN.

Prof. Bożena Balcerzak-Paradowska, dyrektor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, przybliżyła zbranym sylwetkę prof. Wacława Szuberta, patrona Medalu. Prof. W. Szubert urodził się 19 września 1912 r. we Włocławku. Po ukończeniu Szkoły Mazowieckiej w Warszawie w 1930 r. wstąpił na Wydział Prawa Uniwersytetu Warszawskiego. Po uzyskaniu dyplomu magistra obronił w 1936 r. pracę doktorską. Podczas wojny wykładał na kompletach konspiracyjnych w Wolnej Wszechnicy Polskiej oraz współpracował z delegaturą rządu polskiego w Londynie.

Od 1945 r. związał się z Uniwersytetem Łódzkim, gdzie utworzył Katedrę Polityki Społecznej na Wydziale Prawno-Ekonomicznym, którą później przekształcono w Katedrę Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. W latach 1950–1957 pracował w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy, natomiast w okresie 1956–1964 – w Instytucie Nauk Prawnych PAN. W latach 1973–1978 był dyrektorem Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych. Ponadto był m.in. współtwórcą i członkiem Komitetu Problemów Pracy i Polityki Społecznej PAN, a także wieloletnim przewodniczącym Komitetu Nauk Prawnych PAN. Zmarł 16 stycznia 1994 r.

Bibliografia publikacji prof. W. Szuberta obejmuje ponad trzysta pozycji. Jego życie naukowe zaowoco-

wało wieloma publikacjami książkowymi w zakresie prawa pracy, prawa ubezpieczenia społecznego i polityki społecznej (m.in. *Podstawowe problemy prawa pracy, Ubezpieczenia społeczne, Układy zbiorowe pracy, Ochrona pracy. Studium społeczno-prawne, Studia z polityki społecznej*).

Prof. B. Balcerzak-Paradowska zaznaczyła, że przestaniem prof. Szuberta była niewątpliwie koncepcja polityki społecznej jako dyscypliny naukowej. Jej rolą jest pomoc w podejmowaniu działań zmierzających do poprawy warunków życia ludności oraz zaspokajania jej potrzeb. Jednocześnie nauka ta powinna uczestniczyć w przygotowaniu podstaw do kształtowania nowej struktury społecznej, sprzyjającej dynamicznemu rozwojowi gospodarki. Prof. W. Szubert niejednokrotnie podkreślał, że polityka społeczna jest nauką stosowaną, zatem środowisko naukowe jest niejako zobligowane w toku prowadzonych badań i analiz do odwoływania się do praktyki i podejmowania działań na jej rzecz.

Prof. B. Balcerzak-Paradowska zaakcentowała, że zgodnie z tym przestaniem dotychczas nagrodzone medalem im. W. Szuberta osoby i instytucje posiadają znaczący wpływ w dziedzinie polityki społecznej jako dyscypliny naukowej, ale również potrafiły łączyć swoją wiedzę z praktyką i wcieliły jej założenia w życie.

Następnie głos zabrala prof. M. Marody, przewodnicząca Kapituły Medalu, która odczytała zgromadzonym uchwałę KNoPiPS PAN z dnia 20 czerwca 2012 r. o nadaniu Medalu im. W. Szuberta. Na wniosek Kapituły Medalu oraz na podstawie wyników tajnego głosowania Komitet Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN nadał Medal im. W. Szuberta za wybitne zasługi dla rozwoju nauk o pracy i polityce społecznej prof. Danucie Graniewskiej.

Prof. J. Orczyk i prof. B. Balcerzak-Paradowska, uzasadniając wybór laureatki, podkreślili, że prof. Graniewska stworzyła podstawy do powstania oraz ugrun-

towania wielu koncepcji polityki rodzinnej w Polsce. Profesor jest realizatorką wielu własnych badań naukowych w zakresie warunków życia i funkcjonowania rodzin, ich społeczno-ekonomicznych uwarunkowań, polityki społecznej, w tym polityki rodzinnej dotyczącej problemów aktywizacji zawodowej kobiet i wynikających z nich skutków dla pozycji kobiet w rodzinie i życiu społecznym.

W swoich publikacjach Profesor zwracała uwagę na konieczność dostosowania polityki rodzinnej do faz życia rodziny. Wniosła znaczący wkład do teorii i praktyki, która pozwoliła uwzględnić zróżnicowanie sytuacji rodzin, ze szczególnym uwzględnieniem rodzin niepełnych, akcentowała sytuację ojców samotnie wychowujących dzieci oraz rolę ojca w rodzinie. Przedmiotem jej badań i analiz były zagrożenia współczesnej rodziny, w tym rodzin wielodzietnych.

Wiele prac prof. D. Graniewskiej miało charakter prekursorski. Nie tylko rozszerzyły wiedzę o badanych zjawiskach, ale stworzyły podstawy dla powstawania lub ugruntowania nowych koncepcji w zakresie badań przez nią zagadnień.

W uznaniu wkładu w rozwój nauk o pracy i polityce społecznej KNoPiPS PAN przyznał także nagrody w konkursie na najlepsze prace naukowe i podręczniki opublikowane w 2010 r. Nagrody otrzymali:

– prof. Stanisława Borkowska wraz z zespołem autorów za publikację pt. *Rola ZZL w kreowaniu innowacyjności organizacji*,

– prof. Marek Bednarski i prof. Jerzy Wratny za pracę pt. *Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce posttransformacyjnej* oraz

– dr Jadwiga Nadolska za książkę pt. *Rynek pracy w procesie przekształceń państwa socjalnego we współczesnych Niemczech*.

Merytoryczną część posiedzenia plenarnego KNoPiPS otworzył referat prof. Jana Wojtyły pt. *Dylematy ochronnej funkcji prawa pracy*. Prof. Wojtyła przypomniał, że prof. Szubert, patron Medalu, upatrywał w prawie pracy narzędzie polityki społecznej. Jednocześnie podkreślił, że w dzisiejszych przewartościowaniach na rynku pracy głos polityków społecznych jest niezbędny po to, żeby upomnieć się o wartość pracy, o właściwe pojmowanie godności pracy ludzkiej oraz żeby sformułować pewne nieprzekraczalne standardy, które każdy pracodawca powinien spełnić.

Obecnie toczy się spór o poziom podstawowych gwarancji w stosunkach pracy. Powstają zatem pytania – czy w obliczu zachodzących przemian gospodarczych możemy zrezygnować dziś z funkcji ochronnych prawa pracy? Jaka jest w tym kontekście relacja między trzema podmiotami: państwem, podmiotem gospodarczym i pracownikiem? Rozważenie tej relacji w wymiarze teoretycznym ma istotne znaczenie.

Według referenta rola polityki zatrudnienia zmierzająca do demokratyzacji stosunku pracy. Jednakże należy pamiętać, że istnieje dyrektywa konstytucyjna mówiąca o społecznej gospodarce rynkowej. Jest to wyraźna legitymizacja nakazująca silne akcentowanie pierwiastków społecznych w regulacjach z zakresu prawa pracy.

Referent podkreślił, że obserwujemy dziś bardzo groźne zjawisko, polegające na odchodzeniu od umów o pracę w kierunku umów cywilnoprawnych (lepszym

terminem zamiast „umowy śmieciowe” jest używanie w tym wypadku „umów wyzysku”). W wypadku tego rodzaju umów możliwości wykorzystania pracownika (niskiego jego opłacania, a w efekcie degradacji) są daleko idące. Teza brzmi: mamy dwa światy – świat pracowniczy (związany ze stosunkiem pracy, chroniony ochronnymi przepisami prawa pracy) oraz świat osób świadczących pracę na zasadzie umów cywilnoprawnych (które dają daleko idącą swobodę kształtowania warunków pracy).

Powstaje pytanie: co decyduje, że powiększa się grono osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy? (szacuje się, że w Polsce około 30% pracowników świadczy tego rodzaju pracę). Pojawiają się nowe zjawiska, do których obecna regulacja prawna pracy nie jest przygotowana. Dziś na zjawiska dotyczące stosunku pracy trzeba patrzeć z punktu widzenia ekonomicznego oraz społecznego. Wymiar ekonomiczny zaczyna wyraźnie dominować, ponieważ dla pracodawcy kluczową dziś sprawą są koszty pracy, które w warunkach polskich są bardzo wysokie. Niepewność ekonomiczna pracodawcy przekłada się na jego działania w zakresie stosunku zatrudnienia.

Kodeks pracy w Polsce jest prawem stosunku pracy, czyli relacji pracownik-pracodawca. Regulacje europejskie idą w odmiennym kierunku – zapewniają one ochronę zatrudnienia, zatem uwzględniają inne figury prawne. Regulacje te biorą pod uwagę również ryzyko osobowe, gdzie pracodawca ponosi odpowiedzialność za błędy popełnione przez pracownika. Przy umowach cywilnoprawnych pracodawca stara się przenieść tę odpowiedzialność na pracownika.

Najważniejsza dyskusja dotycząca ochronnej funkcji prawa pracy dotyczy ochrony prawa pracownika do miejsca pracy, ochrony przed zwolnieniem. Podkreśla się tu, że ochrona w tym zakresie jest nadmierna. Tymczasem jest ona w sensie ogólnym (nie zaś w odniesieniu do poszczególnych uprzywilejowanych grup) stosunkowo słaba. Nie można z niej zrezygnować, bo jeśli będzie łatwość zwolnienia pracownika, to nie będzie on występował we własnej obronie.

W związku z tym, że zmienia się dziś relacja między przedsiębiorcą a pracownikiem konieczne są regulacje dotyczące zatrudnienia nie tylko sfery stosunków pracy. Elastyczne formy zatrudnienia mogą mieć tu swoją wartość, ale bardzo ważne jest to, czy za tą elastycznością nie kryje się szansa wyzysku. Z pomocą przychodzą nam tu regulacje europejskie dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu, ochrony godności oraz prywatności. Są to fundamentalne wartości, które muszą być chronione.

Czy istniejące zatem prawo nie zawiera już dziś instytucji chroniącej? Zapomina się o art. 22 Kodeksu pracy, który mówi o tym, że zatrudnienia nie ocenia się według nazwy, a według treści. Jeśli coś odpowiada standardom stosunku pracy określonym w art. 22, to jest to stosunek pracy bez względu na nazwę zawartej umowy. Przepis ten daje możliwość ochrony.

Prof. Wojtyła podkreślił, że należy przestrzec przed daleko idącą liberalizacją prawa pracy. Trzeba obecnie zmierzyć się z następującymi kwestiami. Co

można osiągnąć przez regulację pracy? Ile powinno być elementów regulacyjnych? Jaka powinna być głębia tych regulacji? Regulacjami prawnymi możemy wiele załatwić, pozostaje jednak kwestia etyki, moralności pracodawcy, które muszą być w zgodzie z regulacją prawną. Kluczowe znaczenie mają tu odczucia pracodawcy oraz jego zachowania. Każdy z wymienionych tu problemów wymaga spojrzenia systemowego. Istotną sprawą w poszukiwaniu rozwoju prawa pracy jest otwarcie na dialog społeczny i porozumienie między stronami (ważne, aby nie było to zmonopolizowane przez związki zawodowe). To musi być autentyczny dialog.

Wrażliwość moralna, etyczna, odpowiedzialność pracodawcy ma kolosalne znaczenie, jeśli patrzymy na pracę z punktu widzenia jej wartości, sensu, a szczególnie w zderzeniu z prymitywnym wyzyskiem, zwłaszcza w stosunku do młodych ludzi. Ważne jest ustalenie ról między pracownikiem, pracodawcą i państwem.

Prof. Wojtyła podkreślił, że zjawiska, które obserwujemy dziś na rynku pracy, są nie do odwrócenia. Trzeba otworzyć dyskusję na temat potrzeb reformy prawa pracy, która będzie odpowiadać dyrektywie konstytucyjnej o społecznej gospodarce rynkowej, aby skutecznie zahamować chęć poszukiwania zysku za wszelką cenę.

Koreferat do wystąpienia prof. Wojtyły wygłosiła prof. Małgorzata Szyłko-Skoczny, która stwierdziła, że zmieniające dynamicznie się potrzeby gospodarcze wymagają dostosowania zatrudnienia do tych zmian. Potrzebne są zatem różne formy zatrudnienia. W Polsce obserwujemy ogromne przywiązanie do zatrudnienia etatowego, które dla większości ludzi jest rozwiązaniem optymalnym. Jednocześnie brakuje wiedzy oraz mobilności społecznej, które sprzyjałyby innym formom zatrudnienia. Istnieje zatem potrzeba takiej reformy prawa pracy, która zakładałaby swoiste „ucywilizowanie” nietypowych form zatrudnienia, zgodnie z potrzebami społecznymi.

Należy zaznaczyć, że projekty nowego Kodeksu pracy (zarówno indywidualnego, jak i zbiorowego) zmierzają w tym kierunku. Wspomniane „ucywilizowanie” nie może polegać na zamianie wszystkich umów cywilnoprawnych na umowy prawnego stosunku pracy. To państwo musi dbać o to, żeby pracodawcy nie zachowywali się w sposób samowolny i nie wyzyskiwali pracowników w ramach nietypowych rodzajów umów.

Współcześnie na rynku pracy obserwujemy upowszechnienie się zatrudnienia pozaprawnym stosunkiem pracy oraz zmianę charakteru zatrudnienia w ramach prawnego stosunku pracy. Podstawowe cechy stosunku pracy, takie jak miejsce, czas wykonywania pracy, podporządkowanie pracownicze są cechami, które wyróżniają prawny stosunek pracy, ale również ulegają modyfikacji, m.in. w zakresie wymiaru i czasu pracy (telepraca, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, zatrudnienie weekendowe). Tymczasem przedstawiciele związków zawodowych często nie chcą dyskutować na temat innych form zatrudnienia poza zatrudnieniem w ramach prawnego stosunku pracy. Mamy przy tym niski poziom uzwiązkowienia zakładów pracy w naszym kraju (na poziomie 14–15%) i w związku z tym brakuje reprezentacji pracowniczych osób pracujących pozaprawnym stosunkiem pracy.

Prof. Szyłko-Skoczny podkreśliła, że można wyróżnić wiele kierunków zmian w prawie pracy. Jeden z nurtów zakłada, że zatrudnienie pozaprawnym stosunkiem pracy należy zmarginalizować. Istnieje również koncepcja zmodyfikowania regulacji prawnych związanych z prawnym stosunkiem pracy i objęcia minimalną ochroną prawną zatrudnionych pozaprawnym stosunkiem pracy. Ponadto można wyróżnić projekt nowego modelu prawa pracy, który ma koncentrować się na stanie zawodowym związanym z gwarancją dochodu bądź świadczeń społecznych, gdzie jednostka ma odpowiadać za swój los i może zarządzać swoją elastycznością pod warunkiem, że ma określony wybór. Podporządkowanie w zamian za bezpieczeństwo socjalne i pracownicze ma zostać zastąpione w tym ujęciu przez nowy model prawa pracy, w którym mamy do czynienia z wolnością, bezpieczeństwem i odpowiedzialnością.

Polska, jako członek UE, powinna realizować koncepcję polityki zatrudniania reprezentowaną przez Unię Europejską, w tym model *flexicurity* zakładający bezpieczeństwo socjalne i elastyczność zatrudnienia.

Zdaniem prof. Szyłko-Skoczny tendencja rozwoju prawa pracy w kierunku prawa zatrudnienia, a nie prawa pracy jest najbardziej dostosowana do wymogów zmieniającej się rzeczywistości. Prawo zatrudnienia ma zatem obejmować różne grupy wykonujące pracę za wynagrodzeniem przez osobę fizyczną na rzecz innego podmiotu, jednocześnie prawo to ma gwarantować minimum bezpieczeństwa socjalnego. Dużym niebezpieczeństwem związanym ze świadczeniem pracy w ramach nietypowego zatrudnienia jest brak możliwości przejścia na sposób świadczenia pracy w ramach pracowniczego stosunku pracy.

Referentka podkreśliła, że nadmierna regulacja prawa pracy powoduje „uśmiercenie” pewnych form zatrudnienia, np. telepracy, która w odróżnieniu od państw UE w Polsce nie rozwija się (pracodawcy nie stosują tej formy z uwagi na zbyt rygorystyczne przepisy prawa pracy). Telepraca jest formą zatrudnienia dającą szansę pracy osobom zagrożonym wykluczeniem na rynku pracy, takim jak niepełnosprawni, matki wychowujące dzieci chcące łączyć pracę z obowiązkami domowymi.

Podsumowując swoją wypowiedź prof. Szyłko-Skoczny stwierdziła, że nadszedł czas na podjęcie szeroko zakrojonej dyskusji merytorycznej dotyczącej zmiany prawa pracy w Polsce. Niestety, obecnie nie jest ona w naszym kraju prowadzona. W zamian za to jesteśmy świadkami licznych debat medialnych na temat tzw. umów śmieciowych. Są one niejednokrotnie szkodliwe z uwagi na to, że umacniają w szerokich kręgach społecznych przeświadczenie o tym, że każda praca pozaprawnym stosunkiem pracy jest pracą niekorzystną dla pracownika i wiąże się z jego wyzyskiem, co nie jest prawdą.

Podczas dyskusji prof. M. Bednarski podkreślił, że ważnym problemem jest odpowiedź na pytanie: kto (pracodawca, pracownik) powinien wziąć na siebie ryzyko coraz większej niestabilności na rynku towarów i usług, która przenosi się na niestabilność rynku pracy?. W związku z mnogością zachodzących procesów ekonomicznych (w tym postępującą globalizacją, serwicyzacją) mamy dziś do czynienia ze zmierzchem gospodarki taylorowskiej, związanej

z utrzymaniem stabilności zatrudnienia. Z jednej strony możemy pozwolić na to, żeby sytuacja rynkowa decydowała o sytuacji na rynku pracy (w przypadku rynku pracodawcy pracownicy są wyzyskiwani, w momencie boomu gospodarczego pozycja pracowników wzrasta). Z drugiej strony istnieje niebezpieczeństwo nadmiernych regulacji prawnych w zakresie prawa pracy. Owo przeregulowanie powoduje, że albo pewne miejsca pracy nie powstają, albo są zepchnięte do szarej strefy. Potrzeba zatem znalezienia optymalnego poziomu (swoistego balansu) regulacji prawnych w zakresie prawa pracy, przy czym nie można iść tylko w kierunku regulacji pracy, ale również zatrudnienia (uwzględniającego nietypowe formy zatrudnienia).

Prof. B. Urbaniak przypomniała, że Komisja Europejska zaapelowała do krajów członkowskich UE, aby wszystkie atypowe formy zatrudnienia gwarantowały minimalne prawa pracownicze. Działania te mają przeciwdziałać wykluczeniu społecznemu grup zatrudnionych w ramach atypowych form zatrudnienia. Wspomniany postulat Komisji Europejskiej obliguje państwa UE do nowelizacji prawa krajowego w kierunku zwiększenia praw tych grup pracowników. W Polsce istnieją już projekty stosownych regulacji prawnych.

Ks. prof. L. Dyczewski wyraził wątpliwość na temat tego, czy staże nie są formą wyzysku aprobeowaną przez prawo z uwagi na minimalną wielkość uzyskiwanego wynagrodzenia. Niejednokrotnie charakter obowiązków wykonywanych podczas stażu nie pozwala na podnoszenie kwalifikacji i zdobywanie nowych doświadczeń; są to głównie prace proste, pomocnicze itp. W ten sposób dochodzi często do marnowania potencjału ludzkiego, wyzysku i narastania niesprawiedliwości społecznej.

Prof. J. Wratny zaznaczył, że liczne projekty Kodeksu prawa pracy, jak dotąd, nie weszły w życie. Zatem istnieje nadal potrzeba gruntownej rekodyfikacji prawa pracy. Należy zadać sobie pytanie, czy Kodeks pracy jest w ogóle potrzebny? Można dokonać jego dekodyfikacji i zastąpić go szeregiem ustaw, albo znowelizować obecnie istniejący dokument. Pojawia się przy tym zagrożenie niespójności treściowej przepisów, nieczytelności, brak przejrzystości aksjologicznej. Profesor przyznał, że nie można traktować umów cywilnoprawnych jako „śmieciowych”. Mogą one spełniać swoje zadania, jeśli są zastosowane w słusznym celu i odpowiednio do okoliczności. W tym wypadku należy jednak w minimalnym zakresie zapewnić ochronę praw pracowniczych.

Prof. M. Szyłko-Skoczny zaakcentowała, że jeśli tylko nietypowe formy zatrudnienia mają charakter przejściowy, to pozwalają na aktywizację wykluczonych z rynku pracy i umożliwiają im stopniowe wejście na rynek pracy. Podkreśliła również, że istnieją trzy podmioty odpowiedzialne za rozwój pracownika: państwo, pracodawca i sam pracownik. Postawa pracowników jest obecnie niekiedy zbyt roszczeniowa. Jednak coraz częściej mamy też do czynienia z samowolą pracodawców w zakresie łamania praw pracowniczych. Ponadto pracodawcy wycofali się ze społecznej funkcji zakładów pracy. Nie należy zapominać, że państwo pełni ważną rolę w odniesieniu do wprowadzenia i stosowania prawa pracy: jest ustawodawcą, arbitrem (w przypadku sytuacji konfliktowych na linii pracodawca-pracownik) oraz sprawuje funkcje kontrolne.

Kończąc merytoryczną część posiedzenia, prof. J. Orczyk podziękował wszystkim zebranych za aktywne uczestnictwo w dyskusji.

NOWE KSIĄZKI

METODY I NARZĘDZIA BADANIA EFEKTYWNOŚCI AKTYWNEJ POLITYKI RYNKU PRACY pod redakcją Moniki Maksym i Zenona Wiśniewskiego, CRZL, Warszawa 2012, stron 136. Publikacja dystrybuowana bezpłatnie.

Julian Auleytner, POLITYKA SPOŁECZNA W POLSCE I W ŚWIECIE, wyd. II uaktualnione i poszerzone, Wyższa Szkoła Pedagogiczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej, Warszawa 2012, stron 440.

Krzysztof Piątek, OBLCZE POLITYKI SPOŁECZNEJ. W KIERUNKU AUTONOMIZACJI POLITYKI SOCJALNEJ, Wydawnictwo Naukowe UMK, Toruń 2012, stron 339 plus 5 nlb.

AKTUALNE PROBLEMY ŻYCIA I PRACY OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W POLSCE. Praca zbiorowa pod redakcją Adama Kurzynowskiego i Henryka Waszkowskiego, Polskie Towarzystwo Walki z Kalectwem, Warszawa 2012, stron 202.

Redakcja Maria Jarosz, INSTYTUCJE: KONFLIKTY I DYSFUNKCJE, Oficyna Naukowa, Warszawa 2012, stron 348.

Izabela Grabowska-Lusińska, MIGRANTÓW ŚCIEŻKI ZAWODOWE BEZ GRANIC, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2012, stron 220.

Chak Kwam Cham, King Lun Ngok, David Phillips, POLITYKA SPOŁECZNA W CHINACH. ROZWÓJ A DOBROSTAN, PTPS i WSP TWP w Warszawie, Warszawa 2012, stron 322 plus 3 nlb.

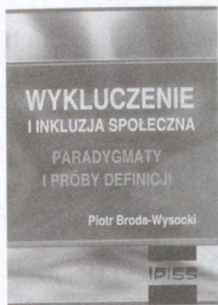
PROBLEMY POLITYKI SPOŁECZNEJ. STUDIA I DYSKUSJE NR 15. Pismo wydaje Komitet Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN oraz Instytut Polityki Społecznej UW. Na 162 stronach zamieszczono teksty 10 autorów.

PRACOWNICY SOCJALNI I PRACA SOCJALNA W POLSCE. MIĘDZY SŁUŻBĄ SPOŁECZNĄ A URZĘDEM, pod red. Marka Rymczy, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2012, stron 398.

PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ W POLSCE – BARIERY I PERSPEKTYWY ROZWOJU pod redakcją Aldony Frąckiewicz-Wronki i Mirosława Grewińskiego, Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP w Warszawie, Warszawa 2012, stron 176.

Sabina Kubiciel-Lodzińska, IMIGRACJA ZAROBKOWA DO WOJEWÓDZTWA OPOLSKIEGO. SKALA, WARUNKI I PERSPEKTYWY, Politechnika Opolska, Opole 2012, stron 178.

Piotr Broda-Wysocki, WYKLUCZENIE I INKLUZJA SPOŁECZNA. PARADYGMATY I PRÓBY DEFINICJI, Seria „Studia i Monografie”, IPiSS, Warszawa 2012, stron 262.



Definicja wykluczenia społecznego stanowi dziś – zarówno dla badaczy, jak i politycznych decydentów – poważny problem. Popularność i powszechność stosowania tego pojęcia jest tu raczej czynnikiem komplikującym niż pomocnym. Im więcej bowiem zastosowań i kontekstów formułowania definicji, tym większa ich nieostrość, doraźność. Jednym z zasadniczych celów tej książki jest próba identyfikacji zjawiska, języka opisu i paradygmatów, za pomocą których formułuje się problem społecznej ekskluzji i inkluzji. Podjęto też próbę identyfikacji pól badawczych, na których można badać zjawiska związane z wykluczeniem społecznym, a w następstwie podejmować się tworzenia jakichś definicji.

W książce posłużono się wieloma opracowaniami z różnych dziedzin. Owa interdyscyplinarność wynika z założenia, iż stanie się ona próbą spojrzenia na zjawisko wykluczenia i inkluzji społecznej z perspektywy politologicznej, której jednym z podstawowych założeń jest właśnie spojrzenie interdyscyplinarne. Prezentowana publikacja składa się z trzech rozdziałów.

Rozdział pierwszy poświęcono samemu pojęciu wykluczenia społecznego. Podjęto próbę ukazania, że w rzeczywistości funkcjonują dwa zasadnicze i przenikające się ze sobą dyskursy – wykluczenia społecznego oraz ubóstwa. Ich przenikanie się nie znajduje do końca uzasadnienia innego, jak konwencjonalne stosowanie obu pojęć. Następnie ukazano trudności definicyjne wynikające zarówno z różnego punktu wyjściowego dla definicji (np. powiązanego lub odrębnego od ubóstwa), lokowania tego pojęcia w ramach różnych dyskursów zabezpieczenia społecznego oraz próbach postrzegania go przez pryzmat możliwości stworzenia definicji bardziej konkretnych (węższych) lub w perspektywie tworzenia pól i nurtów definicyjnych (definicje szersze). Rozdział zamyka refleksja nad możliwościami pomiaru ekskluzji (przy założeniu, że mogą to być raczej miary relatywne i wielowskaźnikowe).

Rozdział drugi stanowi próbę spojrzenia na zjawisko wykluczenia od strony wykluczonych. Zdarza się bowiem, iż, reflektując jakiś problem społeczny, mówi się o nim z perspektywy raczej teoretycznej niż podmiotowej. Jednym słowem, można mówić o wykluczeniu, ale to nie to samo, co mówić o wykluczanych i wykluczających. Mówienie o osobach wykluczonych (a niekiedy może i wykluczanych – to kolejna trudność, jeśli uwzględnić dynamikę i perspektywę czasową zjawiska ekskluzji) jest trudne, brak bowiem jasnych kryteriów wyodrębniania takich osób. Stąd rozdział ten nie stanowi próby tworzenia jakichś klasyfikacji, lecz ukazuje wielość perspektyw. Poruszono zatem problem możliwej ekskluzji ze względu na płeć, wiek, podziały klasowe, miejsce zamieszkania, stan zdrowia. Odniesiono się także do rzadko reflektowanego w polskich warunkach problemu wykluczenia politycznego.

Rozdział trzeci dotyka problematyki zwanej potocznie „zwalczaniem wykluczenia”. Punktem wyjścia są rozważania dotyczące historycznego kontekstu działań podejmowanych na polu zwalczania wykluczenia społecznego, roli państwa i jego struktur w tym procesie. Końcowe rozważania dotyczą problemu społeczeństwa obywatelskiego jako przestrzeni potencjalnej inkluzji, traktowanej jednak jako perspektywa realna, a nie założenie teoretyczno-filozoficzne. Oznacza to, że problematyka obywatelskości rozważana jest w perspektywie państwa, partycypacji oraz tworzenia dobrobytu i możliwości szerokiego udziału w tym procesie. Poruszono także problem nowych obszarów wykluczenia, z których co najmniej jeden był dotychczas postrzegany raczej jako obszar, na którym można budować owocne strategie inkluzyjne. Chodzi o obszar kultury. Z tej perspektywy może się okazać, iż kultura ma w sobie zarówno potencjał inkluzyjny, jak i ekskluzywny i że ten drugi może być bardzo silny.

Praca została w dużej mierze oparta na literaturze obcej: chodzi tu zwłaszcza o problematykę związaną z państwem opiekuńczym, obywatelskością, kulturą w aspekcie *social exclusion* i *social inclusion*, choć i tam, gdzie to było – zdaniem autora – możliwe odwoływanie się do literatury polskiej. Autor próbował jednak, choć może nie zawsze z dostatecznie dobrym skutkiem, zachować pewien schemat rozważań. Treści teoretyczne, mianowicie, w miarę możliwości ilustrowano przykładami i badaniami polskimi. Jeśli posługiwano się wynikami badań zagranicznych, to czyniono tak z dwóch powodów: albo nie było analogicznych badań na gruncie polskim (lub autorowi nie były znane), albo badania zagraniczne miały walor uniwersalny.

Może się wydawać, iż zastosowanie takiego schematu osłabia spójność pracy i jakość jej wniosków, nie jest bowiem do końca jasne czy dotyczy sytuacji Polski, Europy czy świata. Z punktu widzenia jednak pytań badawczych oraz dostępności źródeł wydaje się to najbardziej efektywnym działaniem. Oczywiście przy założeniu, że praca ma ambicję być konstruktywnym wkładem do dyskusji, a nie próbą sformułowania ostatecznych wniosków, a więc zakończeniem dyskusji.

Te oraz inne publikacje IPiSS można kupić w siedzibie Instytutu, 01-022 Warszawa, ul. Bellottiego 3B
albo nabyć drogą wysyłkową: listownie, faksem 22 636-13-20, za pośrednictwem Internetu:
e-mail: wydawnictwa@ipiss.com.pl; www.ipiss.com.pl/ksiazki.

Z publikacjami można zapoznać się także w Głównej Bibliotece Pracy i Zabezpieczenia Społecznego,
02-943 Warszawa, ul. Limanowskiego 23,

w poniedziałki, środy, czwartki i piątki oraz w pierwszą sobotę miesiąca w godz. 9.00–15.30, we wtorki w godz. 12.00–20.00.
Wypożyczalnia i czytelnia: tel. 22 642-05-72; Ośrodek Informacji Naukowej: tel. 22 642-12-91.

ZINTEGROWANY SYSTEM PROGNOSTYCZNO-INFORMACYJNY ZATRUDNIENIA. Informator numer piąty – grudzień 2012. Broszura w wersji papierowej dostępna bezpłatnie, a w wersji elektronicznej na portalu: www.prognozowaniezatrudnienia.pl




W ramach umowy partnerskiej zawartej przez **Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich** (lider) oraz **Instytut Pracy i Spraw Socjalnych** (partner), realizującej projekt „Analiza procesów zachodzących na polskim rynku pracy i w obszarze integracji społecznej w kontekście prowadzonej polityki gospodarczej”, a konkretniej jego Zadanie 2 **Opracowanie zintegrowanego systemu progностyczno-informacyjnego umożliwiającego prognozowanie zatrudnienia**. (Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.1. Wsparcie systemowe instytucji rynku pracy, Program Operacyjny Kapitał Ludzki) wydawany jest cyklicznie **Informator – Zintegrowany system progностyczno-informacyjny zatrudnienia**.


W grudniu 2012 r. ukaże się **numer piąty** Informatora. Będą w nim informacje dotyczące projektu, portalu internetowego oraz publikacji, które powstaną w trakcie jego realizacji, a mianowicie syntetyczne omówienie kolejnego opublikowanego opracowania – **Raportu**

II BEST PRACTICES IN FORECASTING LABOUR DEMAND IN EUROPE pod red. Łukasza Arendta i Magdaleny Urlichs (Seria „Studia i Monografie”, CRZL–IPiSS, Warszawa 2012, stron 156. Publikacja będzie dostępna bezpłatnie). Kolejny raport Zadania 2 przedstawia systemy prognozowania popytu na pracę stosowane w wybranych krajach UE, które mogą być postrzegane jako przykład dobrych praktyk w tej dziedzinie oraz zawiera zalecenia dla skonstruowania nowego polskiego systemu prognozowania zatrudnienia.


Opracowała: *Beata Kaczyńska*




KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich



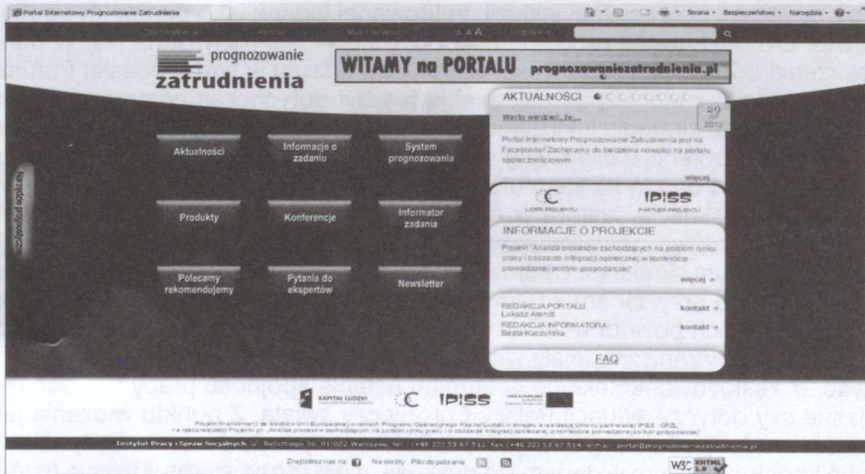
IPiSS



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

Jakie zawody będą najbardziej poszukiwane w Polsce w roku 2020?

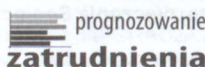
Odpowiedź na to i wiele innych pytań dotyczących przyszłego zapotrzebowania na pracowników już wkrótce będzie można uzyskać na www.prognozowaniezatrudnienia.pl



Chcesz być na bieżąco informowany o postępach prac w zakresie prognozowania zatrudnienia w Polsce?

ZAPRENUMERUJ Newsletter oraz Informator Zadania

www.prognozowaniezatrudnienia.pl/newsletter/,
www.prognozowaniezatrudnienia.pl/formularz-zamowienia-prenumeraty/



prognozowanie zatrudnienia

Zadanie 2 Opracowanie zintegrowanego systemu progностyczno-informacyjnego umożliwiającego prognozowanie zatrudnienia w projekcie „Analiza procesów zachodzących na polskim rynku pracy i w obszarze integracji społecznej w kontekście prowadzonej polityki gospodarczej”, realizowanym przez Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich w partnership z Instytutem Pracy i Spraw Socjalnych. Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

DIARIUSZ POLITYKI SPOŁECZNEJ

- 29 IX – W Warszawie odbyła się masowa manifestacja pod hasłem „Obudź się Polsko”, zorganizowana przez Radio Maryja, Prawo i Sprawiedliwość oraz NSZZ „Solidarność”.
- 2 X – Komitet PAN „Polska 2000 Plus” zorganizował sesję poświęconą twórczości i działalności profesora Bogdana Suchodolskiego (1903–1992).
- Podano, że w 2011 roku w Polsce przeszczepiono rekordową liczbę 1514 narządów.
 - Narodowy Bank Polski obliczył, że w pierwszym półroczu 2012 roku emigranci polscy przestali do kraju około 2 mld euro, tj. około 8,5 mld zł. W 2007 r. przekazy od Polaków pracujących za granicą wyniosły 5,3 mld euro, co w przeliczeniu na naszą walutę wynosi około 20 mld zł.
- 3 X – Ministerstwo Finansów poinformowało, że ponad 11,1 mln podatników rozliczających się z PIT za 2011 rok przekazało 1% podatku organizacjom pożytku publicznego; otrzymały one ponad 457 mln zł.
- 7 X – Z raportu Instytutu Spraw Publicznych „Młodzi na rynku pracy 2012” wynika, że prawie 70% osób zatrudnionych w wieku do 24 lat pracuje na umowach czasowych.
- 11 X – W raporcie Komisji Nadzoru Finansowego przedstawiono cztery warianty wypłat emerytur z otwartych funduszy emerytalnych. Podano, że liczba osób zarejestrowanych w OFE wzrosła z 10,4 mln w 2000 roku do 15,7 mln w 2012 roku.
- 12 X – Premier Donald Tusk w przemówieniu sejmowym zapowiedział wydłużenie urlopów macierzyńskich. W związku z tym, że mogą z nich korzystać również ojcowie, określono je jako „urlopy rodzicielskie”; mogą być wydłużone do roku po urodzeniu dziecka.
- W wieku 89 lat zmarł w Warszawie profesor Stanisław Kuziński, prezes Głównego Urzędu Statystycznego w latach 1972–1980.
- 15 X – W Olsztynie rozpoczęła się dwudniowa ogólnopolska konferencja naukowo-dydaktyczna poświęcona problemom rynku pracy i ubezpieczeń. Organizatorami konferencji były Katedra Polityki Społecznej i Ubezpieczeń Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego i Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. Celem konferencji jest wymiana myśli naukowej, zmierzająca do oceny czynników społecznych i gospodarczych oddziałujących na sytuację na regionalnych rynkach pracy oraz na rynku ubezpieczeniowym.
- 16 X – Komitet Nauk Demograficznych PAN oraz Komitet Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN zorganizowały w Warszawie konferencję na temat przemian rodziny w Polsce z perspektywy demografa. Na konferencji przedstawiono wyniki badania ankietowego „Generacje, rodziny i płeć kulturowa – GGS-PL”, realizowanego przez zespół demografów Instytutu Statystyki i Demografii SGH w ramach międzynarodowego programu badań „Generations and Gender Programme”.
- 17 X – Podano, że w sektorze przedsiębiorstw (bez najmniejszych firm, budżetówki i sektora finansowego) przeciętna płaca we wrześniu br. wyniosła 3641 zł brutto, a dwie trzecie zatrudnionych zarabia poniżej tej średniej.
- 18 X – Opublikowano wyniki badań cyklicznych (zleconych przez Komisję Europejską) dotyczących klimatu społecznego zadowolenia Europejczyków z życia. Średnia dla mieszkańców 27 krajów Unii Europejskiej wynosi: 78 – zadowolonych i 23 niezadowolonych. Dla Polski wskaźniki te wynoszą odpowiednio 72 i 23.

UWAGA CZYTELNICY!

WARUNKI PRENUMERATY „POLITYKI SPOŁECZNEJ” NA 2013 r.

Cena prenumeraty kwartalnej: **I kwartał – 32,10 zł, II kwartał – 21,40 zł, III kwartał – 32,10 zł, IV kwartał – 21,40 zł** (ceny zawierają VAT)

Cena jednego egzemplarza w sprzedaży archiwalnej **10,50 zł** (w tym 5% VAT)

Należność z tytułu opłaty za prenumeratę przyjmują:

- POCZTA POLSKA – urzędy pocztowe do 25 listopada na I kwartał, do 24 lutego na II kwartał, do 25 maja na III kwartał, do 24 sierpnia na IV kwartał,
- RUCH SA – oddziały terenowe do 5 grudnia na I kwartał, do 5 marca na II kwartał, do 5 czerwca na III kwartał, do 5 września na IV kwartał,
- GARMOND PRESS SA – do 5 grudnia na I kwartał, do 5 marca na II kwartał, do 5 czerwca na III kwartał, do 20 września na IV kwartał,
- oraz Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MPiPS, KOLPORTER SA – w każdej chwili.

Cena prenumeraty ze zleceniem dostawy za granicę jest o 100% wyższa od krajowej.

Numery archiwalne można nabyć w Zakładzie Wydawniczo-Poligraficznym MPiPS, ul. Usypiskowa 2, 02-386 Warszawa, w pokoju 5 w godz. 8÷16, tel. 22 622-46-18, 22 621-64-81; fax wew. 231; tel./fax 22 628-00-57.

Ogłoszenia przyjmuje Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MPiPS, tel. 22 622-46-18, 22 621-64-81; fax wew. 231; tel./fax 22 628-00-57.

Redakcja nie odpowiada za treść ogłoszeń.

Zapraszamy na strony internetowe:

<http://politykaspoleczna.ipiss.com.pl>, www.ipiss.com.pl oraz www.zwp.gov.pl

KOLEGIUM REDAKCYJNE: Bożenna Balcerzak-Paradowska, Marek Bednarski, Stanisława Borkowska, Kazimierz W. Frieske (redaktor naczelny), Stanisława Golinowska, Aleksandra Jawornicka-Nowosad, Mieczysław Kabaj, Beata Kaczyńska (sekretarz redakcji), Józef Orczyk, Antoni Rajkiewicz, Jolanta Supińska.

Redakcja prosi o nadsyłanie **dwóch egzemplarzy wersji papierowej artykułu** (tekst w formacie *.doc, wykresy w formacie *.xls w kolorze czarno-białym) z oryginalnym podpisem wraz z **plytą CD** podpisaną imieniem i nazwiskiem autora, na której nagrany będzie **TYLKO JEDEN PLIK** zapisany nazwiskiem i imieniem autora/autorów, zawierający **wszystkie wymagane materiały: artykuł; pismo**, w którym autor zwraca się do redakcji o wydrukowanie pracy w czasopiśmie (jest to formalna zgoda autora na publikację), podaje pełne imię i nazwisko, tytuł naukowy (zawodowy) lub stopień naukowy, miejsce pracy z dokładnym adresem i telefonem, **dokładny adres i telefon do korespondencji, adres e-mailowy** oraz krótką notkę o sobie; dołącza **oświadczenie**, że praca nie była dotąd ogłoszona drukiem i nie została złożona w innej redakcji oraz podaje **dane osobowe dla celów podatkowych i ubezpieczeniowych wg wzoru redakcji**. Artykuły studentów/doktorantów muszą mieć dołączoną **pozytywną opinię promotora/opiekuna naukowego o złożonym artykule**. **Dokładne formalne wymagania dotyczące składania tekstów znajdują się na stronie: <http://politykaspoleczna.ipiss.com.pl>**. Redakcja prosi o zapoznanie się z nimi przed wysłaniem tekstu do redakcji. **Wszystkie nadesłane teksty są recenzowane zgodnie z modelem *double-blind review proces***. **Warunkiem opublikowania tekstu jest pozytywna opinia recenzentów potwierdzona decyzją redaktora naczelnego oraz uwzględnienie zgłoszonych przez recenzentów uwag i poprawek**. Artykuł powinien zawierać imię i nazwisko autora/autorów, miejsce pracy, tytuł po polsku i angielsku, streszczenie w języku polskim i angielskim (po ok. 700 zn.) oraz słowa kluczowe po polsku i angielsku. W przypadku współautorstwa należy podać procentowy wkład poszczególnych autorów w powstanie tekstu. Tekst powinien zawierać wstęp, cel pracy, stosowane metody i rozwiązania, wyniki badań i analiz, podsumowanie lub wnioski, wykorzystaną literaturę wg wzoru zamieszczonego na stronie internetowej. W przypadku recenzji publikacji podajemy tytuł polski oraz jego brzmienie w jęz. angielskim (w przypadku publikacji zagranicznych prosimy o podanie oryginalnego tytułu dzieła). Objętość artykułu, pisanego Arialem 12 pkt. z półtora odstępem i wcięciami akapitowymi, łącznie z tabelami, wykresami literaturą itp. nie powinna przekraczać 15 stron. Śródtytuły użyte w tekście powinny mieć zróżnicowany stopień i wyróżnienie. Redakcja zastrzega sobie prawo dokonywania w nadesłanych materiałach niezbędnych skrótów, poprawek redakcyjnych, zmian tytułu i innych zgodnie z wymaganiami czasopisma. **Prace przygotowane niezgodnie z zamieszczonymi warunkami publikacji nie będą przyjmowane do redakcji**. Redakcja nie zwraca przesłanych tekstów. *Ghostwriting* i *guest authorship* są przejawem nierzetelności i wszelkie wykryte przypadki będą demaskowane, włącznie z powiadomieniem odpowiednich podmiotów. **Wersja papierowa pisma jest wersją pierwotną. Na liście czasopism Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego „Polityka Społeczna” ma 8 pkt.**

Właściciel tytułu: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa

Wydawca: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, ul. J. Bellottiego 3B, 01-022 Warszawa

Adres Redakcji: ul. J. Bellottiego 3B, 01-022 Warszawa, tel. 22 536-75-34; fax 22 536-75-35

e-mail: polityka.spoleczna@ipiss.com.pl, <http://politykaspoleczna.ipiss.com.pl>

Powielanie, przedrukowywanie oraz rozpowszechnianie bez wiedzy i zgody Redakcji jest zabronione.

Łamanie: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MPiPS

Druk: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MPiPS. Zamówienie 583/2012. Nakład 1050 egz.