



POLITYKA SPOŁECZNA

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

ROCZNIK XXXIX
(464)
(465)

NR 11-12

- JESZCZE O OFE I REFORMIE EMERYTALNEJ
- KAPITAŁ LUDZKI I RYNEK PRACY
- CZY MAMY WPŁYW NA PROCESY DEMOGRAFICZNE?
- KOLEJNE PROBLEMY W OCHRONIE ZDROWIA
- „ZATRUDNIALNOŚĆ”?
- JAK ZWYKLE...
 - ✓ CIEKAWY KONFERENCJE
 - ✓ PUBLIKACJE IPISS W 2012 R.
 - ✓ DIARIUSZ POLITYKI SPOŁECZNEJ

WARSZAWA

LISTOPAD-GRUDZIEŃ 2012

SPIS TREŚCI

KAPITAŁ LUDZKI A POTRZEBY RYNKU PRACY WOJEWÓDZTWA ŁÓDZKIEGO – Elżbieta Kryńska, Łukasz Arendt	1
OFE W POLSCE – PRODUKT EKSPANSJI GLOBALNYCH INSTYTUCJI FINANSOWYCH – Leokadia Oręziak	5
WPŁYW WYBRANYCH INSTRUMENTÓW POLITYKI RODZINNEJ I POLITYKI ZATRUDNIENIA NA DZIETNOŚĆ ORAZ AKTYWNOŚĆ ZAWODOWĄ KOBIET – Anna Kurowska	14
„ZATRUDNIALNOŚĆ” – NOWA I POSZUKIWANA CECHA PRACOWNIKA – Anna Marszałek	20
AKREDYTACJA PODMIOTÓW LECZNICZYCH W POLSKIM SYSTEMIE OCHRONY ZDROWIA – STAN PRAWNY I ZAMIERZENIA LEGISLACYJNE – Anna Rybarczyk	24

Z PRAC NAUKOWO-BADAWCZYCH

ZRÓŻNICOWANIE POSTAW OSÓB NIEAKTYWNYCH ZAWODOWO PO 45. ROKU ŻYCIA W ŚWIETLE WYNIKÓW BADANIA JAKOŚCIOWEGO – Magdalena Sternicka	27
---	----

INFORMACJE

DYLEMATY WSPÓŁCZESNEGO RYNKU PRACY. KONFERENCJA W TARGANICACH – Jarosław Wąsowicz	32
OLD AGE-CRISIS AND PENSION REFORM. WHERE DO WE STAND? MIĘDZYNARODOWA KONFERENCJA W POZNANIU – Marek Szczepański, Tomasz Brzęczek	35

PUBLIKACJE INSTYTUTU PRACY I SPRAW SOCJALNYCH W 2012 ROKU

PROJEKTY BADAWCZE INSTYTUTU PRACY I SPRAW SOCJALNYCH W 2012 ROKU

DIARIUSZ POLITYKI SPOŁECZNEJ

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

CONTENTS

HUMAN CAPITAL AND LABOUR MARKET NEEDS IN THE LODZKIE REGION – Elżbieta Kryńska, Łukasz Arendt	1
MANDATORY PENSION FUNDS IN POLAND – OFE – AS AN EFFECT OF THE GLOBAL FINANCIAL INSTITUTIONS EXPANSION) – Leokadia Oręziak	5
THE IMPACT OF SELECTED MEASURES OF FAMILY AND EMPLOYMENT POLICIES ON FERTILITY AND LABOUR SUPPLY OF WOMEN – Anna Kurowska	14
EMPLOYABILITY: NEW AND ASKED FOR CHARACTERISTICS OF EMPLOYEES – Anna Marszałek	20
HEALTHCARE ACCREDITATION SYSTEM IN POLAND – THE LEGAL STATUS AND LEGISLATION PROPOSED – Anna Rybarczyk	24

FROM RESEARCH AND STUDIES

DIFFERENT ORIENTATIONS AMONG THOSE „OUT OF LABOUR FORCE” AND ABOVE 45: NEW FINDINGS OF QUALITATIVE STUDY– Magdalena Sternicka	27
--	----

INFORMATION

CONTEMPORARY LABOUR MARKET DILEMAS. CONFERENCE IN TARGANICE – Jarosław Wąsowicz	32
OLD AGE-CRISIS AND PENSION REFORM. WHERE DO WE STAND? INTERNATIONAL CONFERENCE IN POZNAŃ – Marek Szczepański, Tomasz Brzęczek	35

BOOKS PUBLISHED BY THE INSTITUTE OF LABOUR AND SOCIAL STUDIES IN 2012

RESEARCH PROJECTS CARRIED OUT THE INSTITUTE OF LABOUR AND SOCIAL STUDIES IN 2012

DIARY OF SOCIAL POLICY

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

Ostatni w tym roku, podwójny, numer naszego pisma znowu podejmuje problemy i ważne, i nietłumione, a także – co warto dostrzec – „obciążone” przekonania „spoza nauki”. Racje dla reform w systemie emerytalnym nadal stanowią przedmiot dyskusji, pojęcie „kapitału ludzkiego”, choć popularne, bywa też kontestowane – również na podstawie argumentów empirycznych, w instytucjach ochrony zdrowia nieustannie tętnią rozmaite konflikty interesów, rynek pracy stawia przed jego potencjalnymi i aktualnymi uczestnikami coraz to nowe wyzwania, pytanie o możliwości instrumentalnego podejścia do problemów demograficznych stanowią przedmiot nieustannych dyskusji – nie jest przecież wykluczone, że mamy do czynienia z tendencją uchwytą w procesach tzw. długiego trwania... Jest się nad czym zastanawiać – nieprawdaż?

Wielu okazji do takiej refleksji w nadchodzącym roku życzy swoim Czytelnikom redakcja „Polityki Społecznej”

KAPITAŁ LUDZKI A POTRZEBY RYNKU PRACY WOJEWÓDZTWA ŁÓDZKIEGO*

Elżbieta Kryńska

Łukasz Arendt

Uniwersytet Łódzki

Institut Pracy i Spraw Socjalnych

WPROWADZENIE

Rynek pracy województwa łódzkiego zmienia się pod wpływem czynników o charakterze krajowym, międzynarodowym i globalnym. W ostatnim okresie istotny wpływ na łódzki rynek pracy miał i nadal ma światowy kryzys finansowy, którego skutki odczuwane są (na szczęście w mniejszym natężeniu, niż w innych krajach) również w Polsce. Jednakże w perspektywie długookresowej należy spodziewać się powrotu gospodarki światowej na ścieżkę wzrostu. W rezultacie podstawowe wyzwania, przed którymi stanie rynek pracy województwa łódzkiego, będą wiążą się z reakcją na główne determinanty kreujące rozwój rynków pracy w skali globalnej. Do takich głównych uwarunkowań należy zaliczyć trzy megatrendy: 1) procesy globalizacji; 2) rozwój technologiczny, w szczególności technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych oraz 3) starzenie się społeczeństwa.

Globalizacja istotnie wpływa na wielkość popytu na pracę, wzmacnia dualizację rynków pracy i równocześnie prowadzi do rozwoju gospodarki opartej na wiedzy. W epoce globalizacji najbardziej mobilnym czynnikiem produkcji staje się wiedza kumulowana pod postacią kapitału ludzkiego. Dynamiczny rozwój technologiczny z kolei oddziałuje nie tyle na wielkość popytu na pracę, ile na jego strukturę – zmianie ulegają profile kwalifikacyjne pracobiorców. Nowe technologie wymagają wyższego poziomu kwalifikacji – przede wszystkim kwalifikacji ogólnych, niezwiązanych z pojedynczym podmiotem gospodarczym. Wiele tradycyjnych zawodów staje się zbędnych.

Szybki postęp i dyfuzja nowych rozwiązań technologicznych, którym towarzyszą nowe formy organizacji pracy, prowadzą do wyraźnego spadku zapotrzebowania na kadry nisko- i niewykwalifikowane. Rozwój technologii skutkuje również procesami delokalizacji – przemysł przetwórczy, a przede wszystkim usługi nierynkowe stają się w coraz to większym stopniu uniwersalne i globalne, przy czym traci na znaczeniu miejsce, w sensie lokalizacji geograficznej, w którym są produkowane. Natomiast procesy starzenia się społeczeństwa powodują, że wydłużeniu będzie ulegał czas pozostawania aktywnym zawodowo. Pociąga to za sobą konieczność ciągłego uzupełniania kompetencji, gdyż moralna deprecjacja kapitału

ludzkiego następuje w coraz szybszym tempie, w związku z dynamicznym rozwojem technologicznym.

Wszystkie megatrendy, kreujące nowy postindustrialny paradygmat pracy, wskazują na dwie istotne kwestie. Po pierwsze, nowoczesne rynki pracy wymagają rosnącej elastyczności, aby możliwie szybko reagować na zachodzące zmiany na rynkach produktów, usług i rynkach finansowych. Po drugie, rośnie znaczenie kapitału ludzkiego, który staje się czynnikiem warunkującym utrzymanie konkurencyjności na globalnym rynku. Dla województwa łódzkiego oznacza to konieczność rozwijania kapitału ludzkiego, a równocześnie tworzenia takich warunków, aby wysoko wykwalifikowane kadry pozostawały na obszarze województwa i by nie następował drenaż mózgow do innych regionów Polski czy za granicę.

W kolejnych częściach artykułu przedstawiono, na ile system kształcenia zawodowego i działalność instytucji rynku pracy oraz pracodawców zapewnia rozwój kapitału zbieżny z potrzebami rynku pracy.

POTRZEBY NOWOCZESNYCH RYNKÓW PRACY A WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE

Nowoczesne rynki pracy charakteryzują się zmniejszeniem zapotrzebowania na pracę standardową przy wzroście zainteresowania przedsiębiorstw nietypowymi formami zatrudnienia¹ i organizacji pracy; zwiększeniem zapotrzebowania na wiedzę, umiejętności i kwalifikacje zawodowe; wzrostem popytu na pracę w sektorze usług, wynikającym z procesów serwicyzacji wysoko rozwiniętych gospodarek, szczególnie w dużych ośrodkach miejskich. Pojawia się pytanie, czy rynek pracy województwa łódzkiego można nazwać rynkiem nowoczesnym?

Próbując odpowiedzieć na to pytanie, na wstępie należy zaznaczyć, że przestrzenny rozkład popytu na pracę (mierzonego liczbą pracujących w głównym miejscu pracy) wskazuje na dominującą rolę Łodzi, jako centrum regionalnego rynku pracy – w mieście Łódź pracuje około 40% ogółu pracujących w województwie łódzkim. Pozostałe miasta na obszarze województwa odgrywają mniejszą rolę, pełniąc funkcje centrów lokalnych rynków pracy².

Statystyka publiczna, niestety, nie dysponuje wieloma informacjami na temat wykorzystania nietypowych form zatrudnienia. Dostępne w Banku Danych Lokalnych GUS dane na temat zatrudnienia w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy wskazują, że w porównaniu z 2000 r. w 2010 r. zmniejszył się

* Artykuł jest wynikiem analiz prowadzonych w projekcie *Polityka i narzędzia kreowania kapitału ludzkiego w regionie* (projekt badawczy MNiSzW nr N 1114 183938).

odsetek pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy wśród kobiet i mężczyzn (ogółem o 3 pkt. proc., mężczyzn o 5 pkt. proc., a kobiet o 2 pkt. proc.). Z danych dostępnych w bazie Eurostatu wynika też, że w województwie łódzkim w latach 2001–2010 zmniejszył się udział osób samozatrudnionych w ogólnej liczbie pracujących z 24% do 19%. Jeśli te dwie kategorie potraktować jako aproksymantę zmian w strukturze popytu na pracę w obrębie nietypowych form zatrudnienia, oznaczałoby to, iż rynek pracy województwa łódzkiego ewoluuje w kierunku przeciwnym do światowych trendów.

Natomiast w regionie łódzkim niewątpliwie widoczny jest wzrost zapotrzebowania na kadry dysponujące wysokim formalnym poziomem wykształcenia – porównanie struktury pracujących według poziomu wykształcenia między 2000 r. a 2010 r. wskazuje jednoznacznie na wzrost udziału w zasobie pracujących osób z wykształceniem wyższym (z 14,6% do 25,9%) i średnim ogólnokształcącym (z 8,2% do 10,5%). Zmalał natomiast udział pracujących z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (z 31,3% do 27,6%), zasadniczym zawodowym (z 30,6% do 26,8%) oraz gimnazjalnym i poniżej (z 15,2% do 9,1%; Kryńska i in. 2011, s. 8).

Proces serwicyzacji w województwie łódzkim postępuje wolniej niż w kraju – w odróżnieniu od tendencji krajowych w Łódzkiem obserwujemy wzrost udziału pracujących w przemyśle. Jest to spowodowane lokalizacją dużych inwestycji przemysłowych – szczególnie w Łódzkiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej (ŁSSE). Firmy w ŁSSE to firmy średnie i duże, które w pierwszych latach pogarszającej się koniunktury były mniej wrażliwe na skutki światowego kryzysu, co częściowo wyjaśnia wzrost w regionie udziału pracujących w przemyśle w 2009 r. Poza Łodzią tylko dwa miasta na prawach powiatu – Piotrków Trybunalski i Skierniewice charakteryzują się dużym stopniem serwicyzacji (odpowiednio 64% i 61% pracujących w usługach), przy czym w przypadku Skierniewic zauważalny jest w ostatnich latach stopniowy proces uprzemysłowienia, a nie serwicyzacji.

W perspektywie 2020 r. należy zakładać, że zachodzące procesy serwicyzacji będą prowadziły do wzrostu udziału pracujących w usługach kosztem rolnictwa i przemysłu, chociaż nie będą to zmiany rewolucyjne, a poszczególne powiaty zachowają swój dotychczasowy charakter. Należy więc przyjąć, iż najbardziej nowoczesna struktura zatrudnienia nadal będzie charakterystyczna dla miast na prawach powiatu, które będą pełniły funkcję lokalnych/regionalnych biegunów wzrostu (Kryńska i in. 2011, s. 8, 40–41).

Pracownik na nowoczesnym rynku pracy musi dysponować zestawem umiejętności miękkich, bez których utrzymanie pracy będzie niezwykle trudne. Jest to o tyle istotne, że w nowoczesnej gospodarce pracownik co najmniej kilka razy w życiu będzie zmieniał zawód i w związku z tym będzie musiał dostosować się do potrzeb rynku pracy w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym (Matusiak, Arendt 2010, s. 29–44). Mimo że rynek pracy województwa łódzkiego nie spełnia obecnie kryteriów pozwalających zaliczyć go do grupy nowoczesnych rynków pracy, coraz większy nacisk kładziony jest na nim na jakość dostępnego kapitału ludzkiego.

KSZTAŁCENIE ZAWODOWE A RYNEK PRACY W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM

Mimo że system kształcenia szkolnego w województwie łódzkim odpowiedział, w płaszczyźnie ilościowej, na zapotrzebowanie rynku pracy (poziom wykształcenia ludności powyżej 15. roku życia w województwie łódzkim rośnie – udział osób z wykształceniem wyższym wzrósł między 2000 r. a 2010 r. niemal dwukrotnie), wyniki badań wskazują, iż kapitał ludzki w regionie nie rozwija się w kierunkach i tempie adekwatnym do potrzeb nowoczesnej gospodarki, a pracodawcy mają istot-

ne problemy z zaspokajaniem potrzeb kadrowych. Przyczyną takiego stanu jest wiele. Jedną z nich, która miała znaczący wpływ na zmiany w funkcjonowaniu i znaczeniu szkolnictwa zawodowego w województwie łódzkim, były procesy występujące na początku okresu transformacji w obszarze działalności edukacyjnej podmiotów gospodarczych. W okresie tym nastąpiła bowiem – po pierwsze – rezygnacja wielu zakładów pracy z kształcenia praktycznego oraz – po drugie – z prowadzenia szkół przyzakładowych. Oba te czynniki spowodowały konieczność zwiększenia liczby warsztatów realizujących programy kształcenia praktycznego w uczelniach szkolnych, co w warunkach słabego wyposażenia tych placówek i przy ogólnych niedoborach finansowych szkół źle wpłynęło na poziom kształcenia praktycznego.

Najważniejsze zmiany w szkolnictwie zawodowym w województwie łódzkim polegały na ograniczeniu rozmiarów kształcenia w szkołach zawodowych, z równoczesnym wzrostem odsetka uczących się w liceach ogólnokształcących oraz rezygnacji z wąskich specjalności na rzecz kształcenia szeroko-profilowego. Istotną zmianą w systemie szkolnictwa było wprowadzenie szkół nowego typu (najpierw liceum technicznego, potem liceum profilowanego kształcącego w profilach kształcenia ogólnozawodowego) oraz wzbogacenie go i poszerzenie o sieć szkół niepublicznych. W efekcie znacznie zwiększyła się liczba uczniów i absolwentów szkół średnich (zwłaszcza liceów ogólnokształcących) oraz (w szczególności dużej skali) liczba studentów i absolwentów szkół wyższych. Nastąpiło dość szerokie wprowadzenie przedmiotów humanistycznych do wszelkich szkół zawodowych i przesunięcie wielu form kształcenia zawodowego na poziom pomaturalny. System ten charakteryzuje dążenie do przedłużenia procesu kształcenia i przeniesienia kształcenia zawodowego na późniejsze lata. Takie ograniczenie kształcenia zawodowego może niekorzystnie wpłynąć na konkurencyjność, produktywność i jakość pracy zasobów ludzkich w województwie łódzkim.

Warto jednak zauważyć, że w ostatnim okresie nastąpiły pozytywne zmiany w regionalnym systemie kształcenia zawodowego, zwłaszcza w zakresie typów szkół ponadgimnazjalnych wybieranych przez uczniów. Traciły mianowicie na znaczeniu licea profilowane, rosła natomiast popularność zasadniczych szkół zawodowych (przy delikatnym spadku zainteresowania w 2010 r.) oraz techników dla młodzieży. Należy domniemywać, iż powodem tych zmian był rosnący popyt na pracowników dysponujących kwalifikacjami i kompetencjami technicznymi. Proces ten świadczy o pewnej elastyczności systemu zawodowej edukacji szkolnej w województwie łódzkim.

Niestety, utrzymuje się tendencja do wypierania kształcenia zawodowego przez kształcenie ogólne na poziomie ponadgimnazjalnym. Liczba uczniów poszczególnych typów szkół maleje, przy czym większe spadki notuje się w przypadku szkół zawodowych (o 11% w okresie 2007–2010, podczas gdy w przypadku szkół ogólnokształcących – 7,2%). Na dodatek dużym problemem jest jakość kształcenia, jaką oferują średnie szkoły zawodowe. Za miarę skuteczności kształcenia w szkołach zawodowych na poziomie średnim można uznać odsetek osób zdających egzamin dojrzałości. Wnioski z analizy w tym zakresie dla województwa łódzkiego są niepokojące, przy czym nie odbiegają (niestety) od sytuacji w Polsce. Po pierwsze, odsetek osób, które zdają maturę, był wyższy o 17 pkt. proc. w liceach ogólnokształcących niż średnich szkołach zawodowych, co wskazuje, że jakość kształcenia w tych drugich jest niższa. Po drugie, w latach 2002–2010 przy fluktuacjach odsetka absolwentów średnich szkół zawodowych pozytywnie zweryfikowanych podczas egzaminu dojrzałości, widać tendencję do spadku tegoż odsetka (w 2002 wyniósł 97%, podczas gdy w 2010 r. tylko 74%).

Tymczasem z badań prowadzonych przez Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi (RORP) wynika, że to wła-

nie system kształcenia zawodowego na poziomie średnim, a także zasadniczym, jest najlepiej oceniany przez pracodawców z województwa łódzkiego na tle całego systemu edukacji. Również absolwenci tych szkół pozytywnie oceniają nabyte w trakcie kształcenia kwalifikacje i umiejętności, co pozwala im czuć się pewnie na rynku pracy (*Umiejętności...* 2010, s. 91).

Ogólnie krytyczna ocena systemu edukacji pojawiająca się w wypowiedziach pracodawców i osób pracujących, czasami potwierdzana przez przedstawicieli instytucji edukacyjnych, dotyczy czterech głównych zarzutów. Po pierwsze, w procesie kształcenia faworyzowany jest podręcznikowy sposób przekazywania wiedzy, przy niedocenianiu roli zajęć praktycznych, co skutkuje małym udziałem tych drugich w programach kształcenia. Po drugie, same programy kształcenia nie są aktualizowane i dostosowywane do zachodzących zmian technologicznych, a co za tym idzie – nie odpowiadają również zapotrzebowaniu na kwalifikacje i umiejętności zgłaszanemu przez pracodawców. Wynika to z dużej instytucjonalnej sztywności i znacznej inercyjności systemu oświaty. Po trzecie, istniejący system w niewystarczającym zakresie kształtuje umiejętności miękkie, podczas gdy umiejętności te odgrywają kluczową rolę w możliwościach adaptacji do wymagań rynku pracy. Pracodawcy oczekiwaliby, aby absolwent, kończąc daną szkołę, dysponował umiejętnościami miękkimi na poziomie porównywalnym ze stanem opanowania wiedzy teoretycznej. Pracodawcy z województwa łódzkiego dostrzegają też rosnące znaczenie elastyczności pracowników rozumianej jako zdolność do wykonywania obowiązków zawodowych wykraczających poza zakres danego stanowiska pracy – to wskazuje, że zmiany na łódzkim rynku pracy są zbieżne ze światowymi tendencjami w tym obszarze. I wreszcie po czwarte, brakuje systemowego rozwiązania dotyczącego oceny predyspozycji zawodowych uczniów na wczesnym etapie kształcenia, co skutkuje przypadkowym wyborem ścieżki kariery zawodowej przez młode osoby.

System kształcenia zawodowego na poziomie wyższym w województwie łódzkim również nie jest oceniany pozytywnie przez aktorów rynku pracy. Szkoły wyższe, mimo większej autonomii w zakresie ustalania programów kształcenia, podobnie jak szkoły niższych szczebli nie są w stanie dostosować treści kształcenia do zapotrzebowania rynku pracy. Wśród przyczyn takiego stanu wskazuje się:

- zbyt słabą współpracę szkół wyższych z pracodawcami (również w zakresie organizacji praktyk czy staży), którzy mają bardzo ograniczony (jeśli jakkolwiek) wpływ na programy kształcenia;

- kierowanie się szkół wyższych w tworzeniu programów kształcenia czy otwieraniu kierunków studiów popytem ze strony młodzieży i panującą modą, a nie potrzebami rynku pracy. W rezultacie w 2010 r. najwięcej osób w województwie łódzkim studiowało na kierunkach ekonomia i administracja (25%) oraz pedagogicznych (14% ogółu), gdzie wiadomo, że rynek pracy w tych segmentach jest już nasycony;

- dostosowywanie treści kształcenia do zasobów kadrowych, jakimi dysponują uczelnie.

Próby nawiązania bliższej współpracy między szkołami wyższymi a pracodawcami poprzez powoływanie do życia Rad Biznesu – ciał doradczych działających na poziomie szkoły, czy wydziału, jak na razie nie przynoszą oczekiwanych rezultatów.

W wyniku istniejącego niedostosowania systemu kształcenia zawodowego na poziomie wyższym do potrzeb rynku pracy w województwie łódzkim jedynie (lub aż) niecałe 60% absolwentów szkół wyższych podejmuje pierwszą pracę zgodną z wybranym kierunkiem edukacji (tamże, s. 77).

Na regionalnym rynku pracy województwa łódzkiego wiedza i umiejętności zawodowe są towarem w dalszym ciągu deficytowym. Pracodawcy uskarżają się na małe umiejętności praktyczne i brak doświadczenia zawodowego kandydatów do

pracy, a także – co należy wyraźnie podkreślić – na brak na lokalnych rynkach pracy absolwentów odpowiednich kierunków kształcenia (Witkowski red. 2007; *Migracje...* 2008 bądź kwartalne raporty przygotowywane przez Manpower).

Innym, istotnym problemem w województwie łódzkim jest również nierównomierny rozwój i dostępność instytucji kształcenia zawodowego; z tego punktu widzenia regionalny rynek pracy jest spolaryzowany. Daje się wyodrębnić obszary uprzywilejowane pod tym względem, gdzie nasycenie instytucjami edukacyjnymi jest wysokie – dotyczy to Łodzi i innych dużych miast regionu oraz obszary, gdzie dostępność ta jest znikoma – głównie tereny wiejskie oddalone od dużych miast. Przed mieszkańcami tych drugich obszarów stoją bariery inwestowania w kapitał ludzki. Ich pokonanie wymaga wysiłku oraz poniesienia nakładów, co stawia ich w relatywnie gorszej sytuacji i wymaga zdecydowanych działań na rzecz wyrównania szans na rynku pracy.

KREOWANIE KAPITAŁU LUDZKIEGO PRZEZ INSTYTUCJE RYNKU PRACY I PRACODAWCÓW

Zasadnicze znaczenie dla prawidłowego funkcjonowania pozaszkolnego systemu kształcenia zawodowego ma działalność publicznych służb zatrudnienia, które udzielają wsparcia w zakresie podnoszenia kompetencji i kwalifikacji w ramach usług szkoleniowych oraz instrumentów i programów służących podnoszeniu kompetencji.

Jak wynika z badań, zarówno wielkość nakładów na szkolenia bezrobotnych i poszukujących pracy, jak też ich efektywność w województwie łódzkim nie są satysfakcjonujące (Kryńska 2009). Nieco inne wnioski dotyczą staży i przygotowania do zawodu w miejscu pracy. Mimo wzrostu liczby bezrobotnych kierowanych w poszczególnych latach na szkolenia, wydatki na ten cel nie przekroczyły dotychczas 10% ogółu środków wydatkowanych na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu. Równocześnie z roku na rok rósł koszt ponownego zatrudnienia³ przy malejącej efektywności zatrudnieniowej⁴ szkoleń.

W 2010 r. zamiast przygotowania do zawodu w miejscu pracy wprowadzono przygotowanie zawodowe dorosłych, które nie cieszy się dużym zainteresowaniem. Do 2009 r. przygotowanie do zawodu w miejscu pracy nie było zbyt popularnym instrumentem wykorzystywanym w województwie łódzkim, chociaż charakteryzował się on relatywnie wysoką efektywnością zatrudnieniową.

W przypadku staży mieliśmy natomiast do czynienia ze wzrostem wydatków na ten cel w wydatkach ogółem (do poziomu około 1/3 ogółu wydatków), przy rosnącym koszcie ponownego zatrudnienia i malejącej od 2009 r. efektywności zatrudnieniowej. Warto zauważyć, że staże charakteryzują się znacznie wyższą efektywnością zatrudnieniową niż szkolenia, mimo że część pracodawców traktuje staże wyłącznie jako formę dotowanego zatrudnienia. Okazuje się jednak, że zdobycie praktycznego doświadczenia podczas stażu daje większe szanse na zatrudnienie, niż ukończenie szkolenia, które nie zawsze jest dobierane z uwzględnieniem potrzeb rynku pracy i predyspozycji osób bezrobotnych.

Problem ten jest szczególnie widoczny w przypadku organizacji szkoleń współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, gdzie środki przyznawane są w trybie konkursowym. Przedstawiciele instytucji pośredniczącej sami przyznają, że czasami muszą, z przyczyn formalnych, przyznać środki na realizację szkoleń, których tematyka nie odpowiada zapotrzebowaniu lokalnych czy regionalnego rynku pracy województwa łódzkiego. Lepsza sytuacja występuje w przypadku szkoleń kontraktowanych bezpośrednio przez publiczne służby zatrudnienia w instytucjach szkoleniowych wpisanych do Rejestru Instytucji Szkoleniowych, prowadzonych przez Wojewódzki Urząd Pracy⁵.

Dla rozwoju kapitału ludzkiego zgodnego z zapotrzebowaniem regionalnego łódzkiego rynku pracy istotne znaczenie mają również działania podejmowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi i funkcjonujące w jego strukturach Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi. Tak jak powiatowe urzędy pracy w ramach usług i instrumentów rynku pracy realizują zadania operacyjne, świadcząc bezpośrednie wsparcie osobom bezrobotnym i poszukującym pracy, tak zadaniem Wojewódzkiego Urzędu Pracy jest kreowanie regionalnej polityki rynku pracy, w tym rozwoju zasobów ludzkich, m.in. poprzez prowadzenie badań i analiz popytu na kwalifikacje i umiejętności. Standardowym instrumentem wykorzystywanym od lat do tego celu jest monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych (prowadzony przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy), przy czym ze względu na stosowaną metodologię MZDiN nie pokazuje pełnego obrazu regionalnego czy lokalnych rynków pracy. Jego przydatność dla polityki rozwoju zasobów ludzkich jest zatem ograniczona. Z tego powodu dodatkowe, szczegółowe analizy popytowej i podażowej strony rynku, podejmowane przez obserwatoria rynku pracy, stanowią istotne źródło informacji o rynku i podstawę do planowania działań w zakresie dostosowania kapitału ludzkiego zasobów pracy do zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców.

Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi działa od 2009 r. (w latach 2009–2010 miało charakter przedsięwzięcia pilotażowego), a jego funkcjonowanie zapewnione jest do końca 2013 r. Niestety, obserwatoriów nie można traktować jako stałego elementu infrastruktury rynku pracy. Działają one bowiem przede wszystkim w formie projektów realizowanych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki i po zakończonym okresie programowania, tj. po 2013 r., nie wiadomo, jaki będą mieć status i jakie będzie źródło finansowania ich działalności. Ta uwaga dotyczy również RORP w Łodzi.

Poza instytucjami rynku pracy zadanie rozwijania kapitału ludzkiego spoczywa również na pracodawcach. Niestety, jak wskazują przywoływane już wyniki badań RORP w Łodzi, poza niedostopowaniem systemu kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy w województwie łódzkim, niski poziom kapitału ludzkiego jest również wynikiem zaniedbań samych pracodawców i ich stosunku do inwestowania w rozwój zasobów ludzkich pracujących w ich podmiotach. Z jednej strony pracodawcy z województwa łódzkiego oferują relatywnie niskie stawki wynagrodzeń, a z drugiej nie zapewniają wystarczającego wsparcia w zakresie podnoszenia kapitału ludzkiego poprzez udział w szkoleniach lub dofinansowanie różnych form kształcenia pozaszkolnego. Obniża to atrakcyjność łódzkiego rynku pracy i wzmaga procesy migracji wahadłowych, tym bardziej, że niedaleko znajduje się chłonny rynek warszawski, oferujący lepsze warunki.

Problem pogłębia to, że pracodawcy z województwa łódzkiego często nie mają świadomości, jakim kapitałem ludzkim dysponują ich pracownicy i jakie braki w tym zakresie należałoby uzupełnić. W rezultacie w procesie rekrutacji wymaga się od kandydatów do pracy formalnie wyższych kwalifikacji (np. wykształcenia wyższego), niż rzeczywiście potrzebne do realizacji zadań na danym stanowisku (*Umiejętności...* 2010). To z kolei wzmaga przeświadczenie wśród młodych ludzi o konieczności zdobycia wykształcenia wyższego i prowadzi do deprecjonowania roli kształcenia zawodowego na jego niższych poziomach.

PODSUMOWANIE – INSTYTUCJONALNY MODEL BUDOWANIA KAPITAŁU LUDZKIEGO W REGIONIE

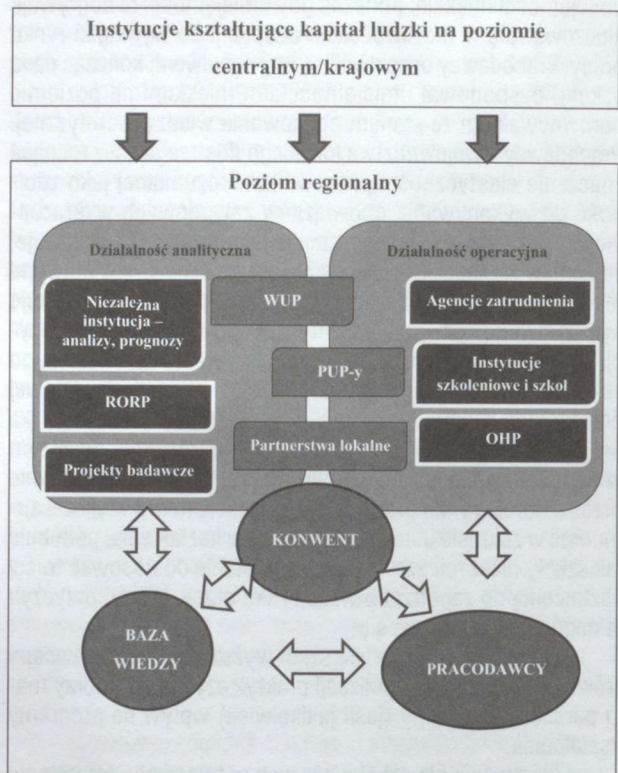
Adaptację systemów kształcenia zawodowego do wymogów nowoczesnych rynków pracy w województwie łódzkim poważnie utrudnia brak przepływu informacji oraz brak współpracy między instytucjami rynku pracy a instytucjami systemu

edukacji. Uruchamianie i prowadzenie działalności edukacyjnej zarówno w formach szkolnych, jak i pozaszkolnych zbyt często nie opiera się na rzetelnej wiedzy o potrzebach rynku pracy, mimo że Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi stara się wypełnić tę lukę.

Należałoby zatem rozważyć powołanie lokalnych konwentów osób odpowiedzialnych za koordynację systemu edukacji zawodowej z potrzebami rynków pracy. Podstawowym celem konwentów byłoby tworzenie systemów monitorowania zmian gospodarczych i szybkiego reagowania na jakościowe i ilościowe zmiany zapotrzebowania na pracowników.

Zadaniem pracy stałej konwentu byłaby weryfikacja kierunków kształcenia szkolnego i pozaszkolnego o skali lokalnej i regionalnej. Konwent stanowiłby ważny element instytucjonalnej infrastruktury rynku pracy w obszarze kreowania kapitału ludzkiego dostosowanego do potrzeb regionalnej gospodarki w modelowym ujęciu zaprezentowanym na schemacie 1.

Schemat 1. Modelowy schemat kreacji kapitału ludzkiego regionu



Źródło: opracowanie własne.

W infrastrukturze tej poszczególne instytucje działające na poziomie regionalnym przypisane są do poszczególnych obszarów zgodnie z ich zakresem kompetencji. Analizy rynku pracy i zapotrzebowania na kapitał ludzki prowadzone są (w tym modelu) przez niezależną instytucję naukową, wybraną w drodze przetargu, obserwatoria (ryunku pracy, edukacji) oraz w ramach realizowanych projektów badawczych (zazwyczaj prowadzone także przez niezależne instytucje naukowo-badawcze).

Wyniki analiz zasilają bazę wiedzy dostępną on-line. Baza zasilana jest również informacjami płynącymi od pracodawców, którzy aktywnie włączają się w procesy kształtowania kapitału ludzkiego regionu, a także rezultatami pracy Konwentu i działalności instytucji zaliczonych do obszaru „Działalności operacyjnej”. Sam Konwent wraz z WUPem, PUP-ami i partnerstwami lokalnymi umiejscowiony jest na styku obszaru analitycznego i operacyjnego, gdyż ich kompetencje obejmują zarówno prowadzenie analiz, jak i wdrażanie praktycznych rozwiązań (choćby poprzez kreowanie polityki rynku pracy).

Pomiędzy obszarami i poszczególnymi instytucjami występują sprzężenia zwrotne – informacja z bazy wiedzy wpływa na działalność instytucji, a równocześnie ich działalność zmienia rynek pracy i procesy tworzenia kapitału ludzkiego, wpływając na przyrost bazy wiedzy.

- ¹ Pojęcie zatrudnienia nietypowego stosuje się umownie do określenia zatrudnienia w innej formie niż tradycyjna (typowa, standardowa), za którą uważa się świadczenie pracy: na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, pod stałym nadzorem pracodawcy, wykonywane w siedzibie pracodawcy, w określonych, stałych godzinach. Pozostałe formy zatrudnienia określane są jako nietypowe lub szczególne. Dotyczy to sytuacji, w której jedna lub więcej z wszystkich wymienionych powyżej cech typowego zatrudnienia nie zachodzi. Do podstawowych rodzajów nietypowego zatrudnienia zalicza się: zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu, zatrudnienie terminowe (na czas określony), samozatrudnienie, zatrudnienie tymczasowe (wypożyczanie pracowników) i telepraca.
- ² Równocześnie z badań przeprowadzonych w projekcie *Kapitał ludzki i społeczny jako czynniki rozwoju regionu łódzkiego* wynika, że pozycja Łodzi pod względem indywidualnych zasobów kapitału ludzkiego i społecznego jest relatywnie słaba w porównaniu z innymi ośrodkami województwa łódzkiego – por. (*Kapitał... 2011*).
- ³ Koszt ponownego zatrudnienia, określane również jako efektywność kosztowa, definiowany jest jako stosunek kwoty poniesionych w danym roku kalendarzowym wydatków (kasowo) na określoną formę aktywizacji do liczby osób, które po zakończeniu udziału w danym roku kalendarzowym w tej formie aktywizacji uzyskały w okresie do 3 miesięcy zatrudnienie.
- ⁴ Efektywność zatrudnieniowa (inaczej wskaźnik ponownego zatrudnienia) definiowana jest jako stosunek liczby osób, które po zakończe-

niu udziału w określonej formie aktywizacji w danym roku kalendarzowym uzyskały w okresie do 3 miesięcy zatrudnienie, tj. wyrejestrowały się z powiatowego urzędu pracy, lub jeżeli w okresie do 3 miesięcy od czasu zakończenia udziału w programach nie zarejestrowały się w powiatowym urzędzie pracy, do liczby osób, które w danym roku kalendarzowym zakończyły udział w danej formie aktywizacji.

- ⁵ W końcu stycznia 2012 r. w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych było zarejestrowanych 582 instytucje z województwa łódzkiego.

LITERATURA

- Kapitał ludzki i społeczny regionu łódzkiego – Raport z badań ankietowych na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego* (2011), maszynopis, <http://www.kls.uni.lodz.pl/wyniki-badan>
- Kryńska E. (2009), *Rekomendacje dotyczące polityki rynku pracy*, Łódź: Księży Młyn Dom Wydawniczy Michał Koliński.
- Kryńska E., Kukulak-Dolata I., Arendt Ł. (2011), *Analiza regionalnego rynku pracy – metropolitarne, subregionalne, na potrzeby aktualizacji „Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego na lata 2007–2020”*, maszynopis, Łódź.
- Matusiak K.B., Arendt Ł. (2010), *Kadry dla nowoczesnej gospodarki – wyzwania dla systemu edukacji*, w: *Kreatywność – Innowacje – Przedsiębiorczość. SOOIPP Annual 2009, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego nr 579, Ekonomiczne problemy usług nr 47*, s. 29–44.
- Migracja pracowników – szansa czy zagrożenie? Badanie – edycja 2008 rok. Raport KPMG* (2008), Warszawa: KPMG, PKPP Lewiatan.
- Umiejętności zawodowe – teoria a praktyka. Wyniki badań w województwie łódzkim* (2010), Łódź: WUP.
- Witkowski J., red. (2007), *Rynek pracy w województwie łódzkim. Specyfika i uwarunkowania. Raport końcowy z realizacji projektu „Diagnoza zawodów”*, Warszawa: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, IPISS.

SUMMARY

The paper focuses on the link between human capital development and the needs of the labour market in the Lodzkie region. It presents tendencies and features of the modern labour markets and discuss if labour market in the Lodzkie region may be classified as a modern labour market. The paper elaborates also on how VET system reacts to the changes occurring on the labour market and what the role of labour market institutions and employers is as for creation of the human capital in the region. In the summary Authors describe a model of institutional cooperation that should enable better matching of the human capital to the needs of the labour market in the Lodzkie region.

OFE W POLSCE – PRODUKT EKSPANSJI GLOBALNYCH INSTYTUCJI FINANSOWYCH

WPROWADZENIE

Celem artykułu jest pokazanie roli globalnych instytucji finansowych w stworzeniu w Polsce obowiązkowego filara kapitałowego w systemie emerytalnym. Scharakteryzowane zostaną motywy ich silnego zaangażowania w forsowaniu prywatyzacji emerytur w różnych krajach. Analizie poddane zostaną uwarunkowania krajowe i międzynarodowe radykalnej reformy emerytalnej, która została przeprowadzona w Polsce w 1999 r. Szczególna uwaga zostanie zwrócona na ogromny zakres ingerencji podmiotów zagranicznych w procesie tworzenia tej reformy, a w szczególności przy wprowadzaniu OFE.

REDUKCJA EMERYTUR – CEL REFORMY Z 1999 R. I 2012 R.

Otwarte fundusze emerytalne (OFE) stanowią w Polsce drugi, obok tradycyjnego filara repartycyjnego, obowiązkowy filar systemu emerytalnego. OFE zostały ustanowione w 1999 r.

jako element radykalnej reformy emerytalnej, której finalnym efektem jest drastyczna obniżka emerytur w stosunku do emerytur wynikających z zasad obowiązujących przed reformą. Uderzające jest to, że masowa propaganda w mediach, także z udziałem przedstawicieli instytucji państwowych, towarzysząca tej reformie, była w stanie nie tylko ukryć ten fakt, ale wytworzyć w umysłach Polaków przekonanie, że przyszłe emerytury będą wysokie, znacznie wyższe niż w starym systemie.

Symbolem reformy z 1999 r. stały się eksponowane powszechnie na plakatach emerytury pod palmami w egzotycznych krajach. Wytworzenie tego fałszywego obrazu przyszłych emerytur było możliwe dzięki przeznaczeniu ogromnych środków na finansowanie kampanii medialnej i niemal całkowite zablokowanie otwartej publicznej debaty na temat rzeczywistych skutków i zagrożeń związanych z reformą, a w szczególności z istnieniem OFE. Dopiero kilka lat temu do opinii publicznej zaczęła docierać wiedza, że emerytury w wyniku reformy z 1999 r. zostały zredukowane o połowę, a do tego istotna ich

Leokadia Oręziak
Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

część, mająca wynikać z OFE, jest narażona na coraz większe ryzyko związane z inwestowaniem składek emerytalnych na rynku finansowym i opłatami pobieranymi przez dziesięciolecia przez prywatne firmy.

Z obliczeń Komisji Europejskiej wynika, że w Polsce relacja średniej emerytury do średniej płacy w gospodarce (*benefit ratio*) w zreformowanym w 1999 r. systemie emerytalnym będzie należała do najniższych w Unii Europejskiej i wyniesie w 2060 r. 26% (31% po uwzględnieniu filara kapitałowego), natomiast analogiczna relacja dotycząca emerytury ze starego systemu w 2007 r. wynosiła 56% (European Commission 2010). Dzięki wszechogarniającej agitacji i promowaniu reformy jako wielkiego sukcesu, tak drastyczna redukcja przyszłych emerytur nie wywołała żadnych protestów społecznych. Społeczeństwo nie miało po prostu możliwości poznać poglądów przeciwników reformy. W wyniku tej reformy z 1999 r. emerytura osoby uzyskującej przeciętne wynagrodzenie w gospodarce rządu 3500 zł wyniesie w nowym systemie około 1100 zł (według cen 2012 r.), zaś w przypadku osoby uzyskującej wynagrodzenie minimalne (1500 zł) będzie to jeszcze mniej.

Niedawno okazało się, że zmniejszenie emerytur na skutek tej reformy do tego bardzo niskiego poziomu jest i tak niewystarczające z punktu widzenia uzdrawiania finansów publicznych. W maju 2012 r. została zatem uchwalona ustawa o podniesieniu wieku emerytalnego do 67 lat w przypadku kobiet i mężczyzn¹. Jako uzasadnienie tak znacznego podwyższenia wieku emerytalnego rząd wskazywał swe obawy dotyczące negatywnych skutków, jakie dla finansów publicznych niosą tendencje demograficzne i wynikające z nich możliwy niedostatek ludzi do pracy za kilkadziesiąt lat.

Odnosząc się do tej argumentacji należy przypomnieć, że przecież to właśnie reforma emerytalna przeprowadzona w 1999 r. była przez cały czas reklamowana przez jej twórców i zwolenników jako rozwiązująca definitywnie wszelkie problemy, jakie dla systemu emerytalnego wynikają z procesu starzenia się społeczeństwa. W szczególności OFE propagowane były jako rozwiązanie, które odporne jest na problemy demograficzne i wolne od słabości dotykających tradycyjny, repartycyjny filar. Podobnie jak przed reformą z 1999 r., tak i przed zmianami w sprawie podwyższenia wieku emerytalnego praktycznie brak było rzetelnej debaty publicznej. W licznych wypowiedziach przedstawicieli władz całkowitym milczeniem pominięto fakt istnienia OFE i ogromnych negatywnych konsekwencji tego faktu w postaci wielkiego zadłużenia kraju².

Przez wiele lat Polakom była przekazywana przez władze i różnych ekspertów informacja, że dzięki reformie z 1999 r. udało się zapewnić bezpieczeństwo polskiego systemu emerytalnego i godziwe emerytury. Reforma ta była niejednokrotnie przez jej twórców i lobbystów działających na rzecz OFE pokazywana jako przedmiot zazdrości ze strony niemal całego świata zewnętrznego. Dziwi więc to, że nie znalazła ona w ogóle naśladowców w krajach wysoko rozwiniętych, które nie tylko nie ustanowiły przymusowego filara kapitałowego, ale w istniejącym filarze repartycyjnym zachowały zasadę zdefiniowanego świadczenia (*defined benefit*). Polska tymczasem zdecydowała się przyjąć zasadę zdefiniowanej składki (*defined contribution*), oznaczającej ostatecznie zrezygnowanie przez państwo z obowiązku zapewnienia określonego poziomu emerytury i przerwienie na emeryta całego związanego z tym ryzyka.

Nieuchronnie rysuje się pytanie: skoro reforma z 1999 r. była tak dobra, jak od lat twierdzą jej twórcy, to dlaczego konieczne okazało się tak radykalne podniesienie wieku emerytalnego? Odpowiadając na nie, można stwierdzić, że reforma z 1999 r. ostatecznie okazała się wielką porażką, przede wszystkim z powodu stworzenia przymusowego filara, który generuje poważne problemy dla finansów publicznych. Ponieważ silna presja wywierana na władze przez głównych beneficjentów OFE, jakimi są instytucje finansowe, uniemożliwiła do-

tychczas całkowitą likwidację tego filara, konieczne okazało się znalezienie innego sposobu na zredukowanie wydatków publicznych na cele emerytalne.

Podwyższenie wieku emerytalnego na mocy ustawy z 11 maja 2012 r. jest jednym z tych sposobów. Spowoduje ono po pierwsze – dalszą redukcję poziomu emerytur, a po drugie – skrócenie okresu ich wypłacania. Emerytury zmniejszą się, gdyż po osiągnięciu 62 lat przez następne 5 lat kobieta uzyska prawo tylko do połowy należnej jej emerytury, natomiast w przypadku mężczyzn będzie to okres 2 lat po osiągnięciu wieku 65 lat. Przejście na emeryturę przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego oznacza zatem emeryturę w wysokości około 550–600 zł (według cen z 2012 r.) w przypadku osoby osiągającej wynagrodzenie 3500 zł (ostatecznie emerytura ta może zostać podwyższona do określonego ustawą poziomu minimalnego – obecnie 799 zł – o ile w przyszłości idea emerytury minimalnej zostanie utrzymana). Okres wypłacania emerytur w przypadku kobiet ulega bezwzględnie skróceniu o 2 lata, a może być nawet krótszy o dalsze 5 lat, jeżeli kobieta będzie miała pracę przed osiągnięciem 67 lat i nie zdecyduje się na pobieranie emerytury do tego wieku. Podobnie przedstawia się sytuacja mężczyzn po osiągnięciu wieku 65 lat. Zredukowanie emerytur i skrócenie okresu ich wypłacania da oszczędności w wydatkach budżetowych.

Należy podkreślić, że zmiany wprowadzone w 1999 r. oraz ustawą z maja 2012 r. oznaczają dla milionów osób zmniejszenie poziomu emerytur na skalę trudną do przeprowadzenia w ugruntowanych demokracjach, a w szczególności do przeprowadzenia bez odpowiedniej publicznej debaty i porozumienia społecznego. Czynnikiem pomocnym w przeprowadzeniu tej wielkiej zmiany w polskim systemie emerytalnym było m.in. wsparcie ze strony największych mediów prywatnych. Media te, silnie powiązane z sektorem finansowym, poparły podwyższenie wieku emerytalnego jako rozwiązanie korzystne szczególnie z punktu widzenia interesów instytucji finansowych, osiągających zyski z zarządzania filarem kapitałowym systemu emerytalnego.

Większość Polaków nie zdaje sobie na razie sprawy z tego, że w rezultacie drastycznego zmniejszenia emerytur powstanie wielka sfera ubóstwa w Polsce. Będzie ona skutkiem tego, że miliony ludzi na kilka lat przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego albo pozostaną zupełnie bez środków do życia, nie mając emerytury, ani szans na znalezienie pracy (obecnie nawet osoby w wieku ponad 50 lat mają niewielkie szanse uzyskania zatrudnienia³), albo otrzymają emerytury na głodowym poziomie. Skazanie wielkich grup społecznych na taki los stanowi wyraz przyjęcia przez rządzących w Polsce antyspołecznej ideologii, będącej kontynuacją liberalizmu, który stał się podstawą reformy emerytalnej z 1999 r.

Te wielkie wyrzeczenia społeczne, jakie wynikają z podwyższenia wieku emerytalnego, to cena, jaką polskie społeczeństwo musi zapłacić za dalsze istnienie OFE. Trzeba mieć jednak świadomość, że nawet ta ogromna cena nie będzie wystarczająca, by przez następne dekady Polska była w stanie utrzymać przymusowy filar kapitałowy. Niezbędne będą inne, poważne wyrzeczenia, wynikające z coraz wyższych podatków i cięć wydatków publicznych na istotne cele społeczne (m.in. opieka zdrowotna) i gospodarcze (np. infrastruktura drogowa, energetyka).

Jak dotąd Polsce udawało się w zasadzie unikać tych obciążeń, gdyż OFE utrzymywano dzięki coraz większemu zadłużaniu państwa. Ten sposób finansowania może stać się niedostępny w przypadku, gdy zostanie przekroczony określony w ustawie o finansach publicznych próg ostrożnościowy dla długu publicznego, wynoszący 55% PKB, a następnie limit konstytucyjny 60% PKB. Nie da się też wykluczyć ograniczenia możliwości pożyczania przez Polskę pieniędzy w przypadku gwałtownego załamania się sytuacji na międzynarodowych

rynkach finansowych w wyniku zaostżenia się kryzysu zadłużenia w strefie euro.

PRYWATYZACJA EMERYTUR – DOŚWIADCZENIA CHILE

Prywatyzacja emerytur (*pension privatization*) oznacza całkowite lub częściowe zastąpienie tradycyjnego, repartycyjnego systemu emerytalnego, w którym składki emerytalne i podatki pobierane od aktualnie pracujących finansują bieżące emerytury (system określany jako PAYG – *pay-as-you-go*), systemem, w którym składki pracowników przekazywane są do prywatnych funduszy emerytalnych w celu zainwestowania na rynku finansowym (w obligacje, akcje i inne instrumenty finansowe). Środki zebrane w tych funduszach, po potrąceniu kosztów administracyjnych (opłat i prowizji pobieranych przez instytucje zarządzające funduszami), wypłacane są tym pracownikom po ich przejściu na emeryturę przez wyznaczone instytucje.

Przed prywatyzacją emerytur w Chile w 1981 r. w żadnym kraju taka prywatyzacja nie miała miejsca. Prywatyzacja taka, jak wskazuje prof. Andrew Roberts (Northwestern University, Evanston), jest nieprawdopodobna w demokracjach charakteryzujących się dojrzałym, rozwiniętym systemem emerytalnym, gdyż istnieje tu problem podwójnego kosztu. Pokolenie aktywne zawodowo musi bowiem utrzymywać jednocześnie dwa systemy – opłacać świadczenia obecnych emerytów oraz tworzyć oszczędności na własne emerytury, co w praktyce jest możliwe poprzez wyższe podatki lub zadłużanie kraju, czyli wyższe podatki w przyszłości konieczne na spłatę tego zadłużenia.

Większą przeszkodą jest jednak przeszkoda polityczna, gdyż system PAYG jest oparty na domniemanej umowie społecznej między pracującymi i emerytami oznaczającej, że aktualnie pracujący finansują emerytury obecnym emerytom, oczekując, że przyszłe pokolenia sfinansują ich emerytury. Prywatyzacja emerytur stanowi zerwanie tej umowy, zmuszając aktualnie pracujących do finansowania jednocześnie obecnych i przyszłych emerytur.

Pierwsze prywatyzacje miały miejsce w Ameryce Łacińskiej w krajach albo niedemokratycznych, jak Chile, albo jedynie częściowo demokratycznych. Rządy mogły prywatyzować system emerytalny, bo nie musiały być wrażliwe na opinię społeczną, ani nie odpowiadały przed społeczeństwem. Ponadto systemy emerytalne w Ameryce Łacińskiej nie obejmowały całego społeczeństwa, nie było więc rozbudowanej i kosztownej umowy społecznej. Na prywatyzacji emerytur mogły stracić tylko nieliczne, uprzywilejowane grupy zawodowe (Roberts 2010).

W Chile wielka zmiana w systemie emerytalnym została przeprowadzona w 1981 r., czyli w okresie dyktatury wojskowej Augusto Pinocheta. Państwowy, solidarnościowy system emerytalny, oparty na zasadzie zdefiniowanego świadczenia, został zastąpiony przez system prywatnych funduszy emerytalnych. Przyjęto, że system ten będzie miał charakter powszechny (poza określonymi wyjątkami dotyczącymi m.in. wojska i policji), a składka emerytalna, stanowiąca część płacy pracownika, powinna być kierowana na jego indywidualne konto emerytalne, zarządzane przez prywatne firmy AFP (*Administradoras de Fondos de Pensiones*). Z kont tych powinny być wypłacane, przez specjalne instytucje, świadczenia emerytalne po przejściu danej osoby na emeryturę.

Prof. Manuel Riesco (CENDA, University of Chile) w 2010 r. przedstawił efekty funkcjonowania funduszy zarządzanych przez AFP po 27 latach ich istnienia (Riesco 2010), a mianowicie:

- w okresie 1981–2008 członkowie AFP wpłacili do tych funduszy obowiązkowe składki w wysokości 59 mld USD (co stanowiło 1/3 PKB Chile w 2008 r.), z tego AFP i powiązane z nimi w ramach konglomeratów towarzystwa ubezpieczeniowe pobrały sobie 19,9 mld USD jako opłaty i prowizje. Oznacza to, że 1 z 3 dol. przekazanych pod przymusem do prywatnych funduszy został przechwycony przez te instytucje;

- jeżeli chodzi o innych beneficjentów systemu AFP, czyli podmioty, w których inwestowano środki ze składek wpływających do funduszy AFP, do końca 2008 r. wielkie korporacje działające w Chile otrzymały 47% środków pochodzących z funduszy (połowa z tego trafiła do niewielkiej grupy 12 korporacji, w tym do firm powiązanych z AFP), a 28,5% zainwestowano za granicą (z czego połowę w 8 międzynarodowych funduszach inwestycyjnych);

- w 2008 r. zyski osiągnięte z inwestowania składek spadły o 24,7 mld USD, co stanowiło 60% całości zysków wypracowanych do końca 2007 r. Oznacza to, że w ciągu roku AFP straciły 60% zysków zakumulowanych w ciągu poprzednich 26 lat;

- okazało się, że państwo musiało wziąć na siebie ciężar zapewnienia minimalnych świadczeń dla 2/3 członków funduszy AFP, gdyż w prywatnych funduszach nie zdolali oni zgromadzić środków nawet na minimalną emeryturę;

- emerytury tych, którym udało się je uzyskać z funduszy AFP, są o połowę niższe od tych, jakie przysługiwałyby ze staro systemu emerytalnego.

Prof. Riesco od dawna postuluje całkowitą likwidację prywatnych funduszy emerytalnych w Chile, uznając, że niedopuszczalne jest uzależnienie emerytury 90% chilijskich emerytów od gry na rynku finansowym, która jest w istocie ruletką. W tej grze, np. w 2008 r., fundusze poniosły znaczne straty, których nawet przez następne 20 lat może nie udać się odrobić. Dodatkowo, po przejściu na emeryturę, członek funduszu musi przekazać środki do firm ubezpieczeniowych, które powinny wypłacać świadczenie emerytalne. Firmy te, pochodzące głównie ze Stanów Zjednoczonych, w wyniku kryzysu same stały się niewypłacalne i upadłyby, gdyby nie pomoc publiczna.

Biorąc to pod uwagę, należy – jak stwierdza Riesco – całkowicie zakończyć istnienie funduszy AFP, a ich aktywa przekazać do budżetu. Powinno się natomiast przywrócić powszechny, publiczny, repartycyjny system emerytalny, oparty na zasadzie zdefiniowanego świadczenia, zapewniający wprawdzie umiarkowane, ale godziwe emerytury dla ludzi, którzy nie są już w stanie pracować (Riesco 2009a).

Postulat likwidacji chilijskich AFP, jak na razie, nie doczekał się realizacji. Całkowitą likwidację przymusowego filara kapitałowego udało się natomiast przeprowadzić m.in. w Boliwii i Argentynie. Zdecydowała o tym wielka skala negatywnych konsekwencji, wynikających z istnienia tego filara. Prezydent Argentyny Cristina Fernández de Kirchner, w uzasadnieniu decyzji o tej likwidacji stwierdziła, że prywatyzacja emerytur stanowiła „wielką grabież” (cyt za: Riesco 2009b, s. 278).

Prof. Raul L. Madrid (University of Texas, Austin) wskazuje, że opłaty pobierane przez instytucje zarządzające funduszami emerytalnymi w krajach Ameryki Łacińskiej okazały się tak duże, że w praktyce zredukowały istotnie zyski z inwestowania składek (Madrid 2002). Istotnym problemem sprywatyzowanych systemów emerytalnych w Ameryce Łacińskiej jest też wysoki odsetek osób uchylających się od płacenia składek. W praktyce w większości krajów mniej niż 60% członków funduszy opłaca te składki. Oznacza to, że duża część pracowników nie zgromadzi wystarczających środków na swym rachunku, by mieć choćby minimalną emeryturę. Z tego powodu prywatyzacja emerytur spotykała się w tych krajach z dużą niechęcią i oporem społecznym, w szczególności ze strony związków zawodowych oraz organizacji emerytów.

Prof. Madrid wskazuje, że takie instytucje, jak Bank Światowy, odegrały istotną rolę w promowaniu prywatyzacji emerytur w krajach Ameryki Łacińskiej i w innych państwach. Od pierwszej połowy lat 90. Bank zaczął intensywnie propagować prywatyzację emerytur, zapewniając poszczególnym krajom pomoc techniczną w przeprowadzeniu reform emerytalnych. W latach 90. Bank Światowy przeprowadził misje konsultacyjne w sprawie reform emerytalnych prawie we wszystkich krajach Ameryki Łacińskiej. Bank udzielił pożyczek tym krajom

na sfinansowanie opracowania koncepcji oraz wprowadzenia w życie reform, a także na częściowe pokrycie kosztów okresu przejściowego związanego z prywatyzacją emerytur. Największe pożyczki na pokrycie tych kosztów zostały udzielone przez tę instytucję Argentynie, Meksykowi i Urugwajowi.

Do istotnych działań Banku Światowego prof. Madrid zalicza liczne prace badawcze, zorganizowane seminaria, rozpowszechnienie publikacji pokazujących problemy istniejące w publicznych systemach emerytalnych, wychwalając jednocześnie korzyści z prywatyzacji emerytur. W szczególności Bank odegrał kluczową rolę w przekonaniu decydentów politycznych, że prywatyzacja emerytur przyniesie poważne korzyści makroekonomiczne, w tym zwiększenie stopy oszczędności. Wśród głównych międzynarodowych instytucji propagujących prywatyzację emerytur prof. Madrid wymienia też m.in. Międzynarodowy Fundusz Walutowy oraz Inter-American Development Bank, które także udzielały pożyczek na przeprowadzenie prywatyzacji emerytur, a MFW w odniesieniu do niektórych krajów uzależnił jej przyznanie od zobowiązania się tego kraju do prywatyzacji emerytur.

BANK ŚWIATOWY – MOTOREM PRYWATYZACJI EMERYTUR

Kluczowe znaczenie w procesie prywatyzacji systemów emerytalnych w świecie miała koncepcja, opublikowana przez Bank Światowy w 1994 r. w raporcie *Averting the Old Age Crisis*. Przedstawiono w nim w alarmistycznym tonie negatywny wpływ procesu starzenia się społeczeństw na możliwości sfinansowania w przyszłości emerytur przez państwo (World Bank 1994). W związku z tym Bank zaczął propagować przejście do wielofilarowego systemu emerytalnego poprzez ograniczenie tradycyjnego, repartycyjnego systemu emerytalnego. Wskazywał w szczególności, że ustanowienie przymusowego filara kapitałowego w systemie emerytalnym pomoże poszczególnym krajom w zwiększeniu długoterminowych oszczędności i rozwoju rynku kapitałowego, przez co przyczyni się do wzrostu gospodarczego oraz poprawy stanu finansów publicznych w długim okresie.

Argumentacja ta spotkała się z liczną krytyką, podważającą możliwości osiągnięcia korzyści mających wynikać z ustanowienia przymusowego filara kapitałowego (np. Orszag, Stiglitz 1999; Barr 2002). Idea prywatyzacji emerytur wzbudziła poważny niepokój zwolenników tradycyjnego systemu zabezpieczenia społecznego, wskazujących na zagrożenia związane z podawanymi przez Bank Światowy makroekonomicznymi celami, które miałyby być realizowane dzięki prywatyzacji emerytur (np. wzrost gospodarczy czy rozwój rynku kapitałowego). Wskazywano przede wszystkim na to, że *starzenie się społeczeństwa nie powinno być podawane jako uzasadnienie do dyskredytowania i konsekwentnego rozmontowywania istniejących systemów zabezpieczenia społecznego, po to, by zastąpić je systemami służącymi różnym innym celom* (Cichon 1995, s. 14).

Rysuje się tu refleksja, że eksponowanie różnych makroekonomicznych celów reform emerytalnych było w istocie zabiegiem mającym na celu odwrócenie uwagi społeczeństwa od negatywnych społecznych skutków tych reform. Analizując bliżej jeden z oficjalnie podawanych głównych celów reform emerytalnych w krajach środkowoeuropejskich, w tym w Polsce, jakim jest wspieranie rozwoju rynku kapitałowego, trzeba wskazać, że w istocie nie chodzi o wspieranie „dobrym słowem” sektora finansowego, ale o przechwycenie części dochodów pracowniczych przez ten sektor. To instytucje tego sektora, zaangażowane bezpośrednio lub pośrednio, osiągają dochody z opłat potrącanych od przekazanych do OFE składek emerytalnych oraz od wartości aktywów zgromadzonych w funduszach. Ponadto składki przekazywane na rynek finansowy wspierają rozwój wybranych podmiotów gospodarczych, do-

datkowo przyczyniając się do wzrostu wartości rynkowej ich akcji, a ostatecznie przyczyniając się do tworzenia bańki spekulacyjnej na giełdzie.

Jak pisze prof. Robert Wade (London School of Economics), po hasłem „rozwój rynku kapitałowego” Bank Światowy oraz agencja USAID promowały przymusowe prywatne fundusze emerytalne nawet w takich krajach, jak Kazachstan, charakteryzujących się nie tylko brakiem rozwiniętego rynku akcji, ale także brakiem odpowiedniego systemu rachunkowości i wystarczającej liczby księgowych. Pomogło to, jego zdaniem, elitom w poszczególnej krajach opanować sektor finansowy (Wade 2004).

Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) zdecydowanie występowała dotychczas przeciwko koncepcji reformy emerytalnej propagowanej przez Bank Światowy, wskazując, że w ramach takiej reformy często kamuflowano fakt obniżenia poziomu bieżących emerytur. Ponadto przejście od systemu PAYG do systemu obejmującego obowiązkowy filar spowodowało w większości krajów poważne problemy w finansach publicznych. MOP, odnosząc się do forsowanego przez Bank Światowy wielofilarowego systemu emerytalnego, wskazywała, że nie jest on w stanie przynieść zapowiadanych korzyści w postaci ochrony emerytur przed negatywnymi skutkami starzenia się społeczeństw, ani zapewnić przyspieszenia wzrostu gospodarczego dzięki oczekiwanemu zwiększeniu stopy oszczędności krajowych (ILO 2011).

Międzynarodowe instytucje propagujące przymusowy filar kapitałowy w krajach Europy Środkowej i Wschodniej miały świadomość zarówno zagrożeń związanych z niedostatkiem źródeł finansowania tego filara, jak i ogromnych kosztów administracyjnych, pomniejszających drastycznie wysokość przyszłej emerytury z tego filara. I tak np. w opracowaniu opublikowanym w 1998 r. w ramach OECD na temat doświadczeń krajów Ameryki Łacińskiej związanych z ustanowieniem przymusowych funduszy emerytalnych wskazano, że koszty administracyjne pochłonęły od 20% do 30% składek emerytalnych wpłaconych do tych funduszy. Do tego okazało się, że koszty te nie zmniejszają się wraz z upływem czasu, co obiecywali twórcy tego filara. Podano tu m.in. przykład Chile, gdzie po 17 latach funkcjonowania filara kapitałowego nie stwierdzono jakichkolwiek oznak zmniejszania się tych kosztów, obciążających ostatecznie przyszłego emeryta (Queisser 1998, s. 54). To jego emerytura stała się źródłem finansowania tych kosztów, stanowiących w istocie dochody towarzystw ubezpieczeniowych, banków i innych instytucji finansowych zarządzających funduszami oraz instytucji z nimi współpracujących (w tym agencji reklamowych).

Zważywszy na te dochody, nie dziwi zainteresowanie instytucji finansowych ustanowieniem obowiązkowego filara kapitałowego w możliwie dużej liczbie krajów. Filar taki zapewni dochody na dziesięciolecia, pobierane bezpośrednio od wynagrodzeń wielkich grup społecznych. Tłumaczyć to może fakt stworzenia takiego filara nawet w krajach charakteryzujących się słabo rozwiniętym rynkiem finansowym, na którym wachlarz dostępnych instrumentów finansowych jest bardzo ubogi.

W tym kontekście zwraca uwagę sytuacja niektórych krajów Ameryki Łacińskiej, gdzie głównym składnikiem aktywów znajdujących się w portfelach obowiązkowych prywatnych funduszy emerytalnych stały się krajowe obligacje skarbowe. I tak, np., pod koniec 1997 r. w Argentynie udział obligacji skarbowych wynosił 47%, Urugwaju – 80%, a w Meksyku – aż 99% (Queisser 1998, s. 47). Oznacza to, że fundusze te – ustanowione, jak głosili ich twórcy, z myślą o uniezależnieniu w przyszłości emerytur od państwa – stały się w istocie systemem pasożytującym na finansach publicznych. Powstał tu absurdalny przepływ pieniędzy publicznych: najpierw państwo pozbawiło się środków pozyskanych ze składek emerytalnych, przekazując je w całości lub w części do tych funduszy, a następnie,

by uzupełnić powstałą lukę (by mieć środki na wypłatę emerytur obecnym emerytom), musiało emitować obligacje. Obligacje te zostały nabyte przez prywatne fundusze, za pieniądze uzyskane od państwa. Instytucje zarządzające funduszami uzyskały możliwość regularnego pobierania sobie opłat od wartości tych aktywów. W efekcie nastąpiła (i dalej następuje, w przypadku gdy filar kapitałowy dalej istnieje) redystrybucja środków na rzecz tych instytucji (powiązanych nierzadko z partiami rządzącymi i lokalnymi grupami interesów).

Działając aktywnie na rzecz prywatyzacji emerytur, Bank Światowy i inne instytucje międzynarodowe starały się bagatelizować kwestię obciążeń dla finansów publicznych, wynikających z zabrania znacznej części składki emerytalnej z pierwszego filara i przekazanie jej do inwestowania na rynku finansowym. Jak wskazuje się w publikacji OECD z 1998 r. (Queisser 1998, s. 31–32), finansowanie drugiego filara systemu emerytalnego może być realizowane na takich samych zasadach, jak każdego innego wydatku publicznego. Rząd może więc zaciągnąć dług, sprzedawać majątek publiczny, w tym przedsiębiorstwa państwowe, nieruchomości oraz inne posiadane aktywa, podnieść podatki oraz zredukować inne wydatki publiczne.

Queisser odnosi się także do sztandarowego argumentu zwolenników przymusowego filara kapitałowego, że dzięki temu filarowi ulega zmniejszeniu hipotetyczny dług emerytalny (*implicit pay-as-you-go debt*), określanej też jako ukryty dług emerytalny, stanowiący przyszłe zobowiązania państwa z tytułu emerytur. Porównując ten ukryty dług z jawnym (rzeczywistym) długiem publicznym (*explicit government debt*) powstałym na skutek ustanowienia drugiego filara, zwraca uwagę na to, że (1) wysokość długu hipotetycznego zależy od przyjętych założeń i może ulegać zmianom w przyszłości, natomiast dług jawny nie podlega negocjowaniu, (2) zamiana długu ukrytego na jawny nie pozostaje bez wpływu na poziom stopy procentowej, po jakiej dany kraj pożyczka na rynkach finansowych.

Jak widać z powyższego, w OECD, organizacji silnie popierającej działania Banku Światowego, zdawano sobie sprawę, że w wyniku ustanowienia obowiązkowego filara kapitałowego hipotetyczny dług emerytalny, który stałby się wymagalny za kilkanaście czy kilkadziesiąt lat, i to nie od razu, ale stopniowo, zostaje zamieniony na rzeczywisty dług, zwiększający ogólny poziom zadłużenia publicznego kraju. Dodatkowo zwiększenie w ten sposób zadłużenia rzutuje bezpośrednio na wzrost odsetek, jakie od obligacji skarbowych musi płacić kraj, który ustanowił drugi filar. W rezultacie wyższe oprocentowanie dotyczy całego nowego zadłużenia publicznego tego kraju, wynikającego z konieczności refinansowania (rolowania) długu już istniejącego, a także z tytułu zaciągania nowych pożyczek obligacyjnych w celu finansowania deficytu budżetowego. Jest to zatem dodatkowy koszt, który musi ponieść na bieżąco społeczeństwo tego kraju, a lawinowo narastający dług publiczny, wynikający z istnienia drugiego filara może ostatecznie przyczynić się do niewypłacalności danego kraju.

W całej argumentacji przedstawicieli Banku Światowego i OECD na temat prywatyzacji emerytur uderzające jest to, że zdawali oni sobie sprawę z tego, że obowiązkowy filar kapitałowy prowadzi ostatecznie do ogromnego wzrostu zadłużenia publicznego, a mimo to forsowali ideologię na temat wyższości długu jawnego nad tzw. ukrytym długiem emerytalnym.

Reformy emerytalne są generalnie trudne do przeprowadzenia w państwach demokratycznych, gdyż istnieją tam szerokie możliwości wyrażania sprzeciwu przez społeczeństwo wobec proponowanych zmian, a ponadto decydenci mogą zostać ukarani klęską w wyborach. W ten sposób, jak wskazuje prof. Steven Ney (School of Humanities & Social Sciences, Bremen), niektóre rozwiązania są z góry wykluczone z zestawu możliwych opcji zmian. Ney podkreśla też, że niewielka grupa ekspertów zdominowała podejmowanie decyzji w sprawie re-

formy systemów emerytalnych w krajach Wschodniej Europy, dodając, że reformy udało się zrealizować, gdy neoliberalni eksperci zyskali wiodącą pozycję. Ney dodaje, że ponieważ pewne grupy tracą część emerytur w wyniku reformy, to politycy mają tendencję do maskowania obniżek emerytur poprzez złożoność reformy, powodującą trudność oceny jej skutków przez społeczeństwo (Ney 2003).

Podobne wnioski przedstawiła prof. Katharina Müller, po analizie reform emerytalnych w Argentynie, Boliwii, Polsce i na Węgrzech, stwierdzając, że siłami napędzającymi te reformy byli neoliberalni ministrowie finansów i gospodarki, wspierani przez doradztwo oraz środki finansowe pochodzące od międzynarodowych instytucji finansowych, takich jak Bank Światowy (Müller 2003).

Prof. Sarah M. Brooks (Ohio State University) wskazuje, że mająca miejsce na początku lat 90. liberalizacja międzynarodowego przepływu kapitału oraz deregulacja rynków finansowych stała się jednym z ważnych czynników napędzających proces prywatyzacji emerytur. Prywatyzacja taka – w jej opinii – zaczęła być propagowana przez instytucje finansowe z Wall Street jako czynnik rozwoju krajowych rynków kapitałowych, a ponadto miała stanowić sygnał, że rządy poszczególnych krajów, które przeprowadziłyby taką reformę, nastawione są na prorynkowe reformy (Brooks 2002).

Postępująca od ponad dwóch dekad głęboka transformacja sektora finansowego stała się przyczyną trwającego globalnego kryzysu finansowego. Prof. Costas Lapavistas (University of London) podkreśla, że główny trend w tej transformacji, występujący zwłaszcza w Stanach Zjednoczonych, polega na osiągnięciu zysków przez instytucje finansowe bezpośrednio z dochodów indywidualnych osób. Stał się on szczególnie widoczny nie tylko w usługach dotyczących kredytów hipotecznych, ale także w emeryturach i ubezpieczeniach. Ta nowa praktyka tzw. finansowego wywłaszczenia (*financial expropriation*), czy też inaczej przejmowania mienia, oznaczająca systematyczne wyciąganie zysków finansowych z płac pracowników najemnych, stała się według Lapavistas podstawową przyczyną kryzysu. Było to możliwe dzięki szerokiej procesowi deregulacji rynków finansowych i umożliwieniu instytucjom finansowym podejmowaniu nawet najbardziej ryzykownych operacji (Lapavistas 2009).

W opublikowanym w 2010 r. raporcie organizacji Bretton Woods Project (Londyn), monitorującej skutki działań Banku Światowego i MFW, dotyczącym roli tych instytucji w procesie prywatyzacji emerytur i ochrony zdrowia w różnych krajach, wskazuje się na szereg negatywnych skutków tego procesu (Sumaria 2010). Rządy tych krajów, pod presją międzynarodowych instytucji, globalnych korporacji oraz lokalnych elit przeprowadziły tę prywatyzację, która w praktyce pochłonęła ogromne zasoby publiczne i nie przyniosła oczekiwanych korzyści dla społeczeństwa, a w większości krajów przyczyniła się do powiększenia ubóstwa. Instytucje finansowe (głównie banki i towarzystwa ubezpieczeniowe) silnie zabiegały o takie reformy systemów emerytalnych (a także systemu ochrony zdrowia) w różnych krajach, które poprzez zmniejszenie roli państwa w zapewnianiu świadczeń społecznych, zapewniłyby skierowanie na rynek finansowy oszczędności pracowników. W ten sposób instytucje te uzyskiwały dodatkowe źródła dochodu w postaci opłat i prowizji pobieranych bezpośrednio od składek emerytalnych (a także zdrowotnych) naliczanych od płac, w tym także płac uzyskiwanych przez najbardziej zagrożone grupy społeczne.

Prof. Madrid (2003) podkreśla wszechogarniający wpływ na ten stan rzeczy neoliberalnych ekonomistów, wykształconych na amerykańskich uniwersytetach, przy czym wielu z nich działało przy wsparciu Banku Światowego i powiązanych z nim regionalnych banków rozwoju. Promowali oni przede wszystkim pogląd, że prywatyzacja emerytur ma pomóc zmniejsz-

szyc problemy związane z funkcjonowaniem publicznego systemu emerytalnego. Wskazuje także, że wielu ekspertów miało też inny motyw, by propagować reformy emerytalne, gdyż **osobiście korzystają oni z prywatyzacji systemów emerytalnych, ponieważ pracują dla międzynarodowych instytucji finansowych i mogą mieć nadzieję, że także w przyszłości będą mogli dla nich pracować** [s. 52, podkreślenie L.O.].

REDUKCJA ZADŁUŻENIA ZAGRANICZNEGO W LATACH 90. A PRYWATYZACJA EMERYTUR W POLSCE

Istotny wpływ na kształt reformy emerytalnej wprowadzonej w życie w 1999 r. miały poważne problemy kraju na przełomie lat 80. i 90., wynikające z wysokiego zadłużenia zagranicznego. Problemy z obsługą tego zadłużenia wyraźnie wystąpiły zresztą już znacznie wcześniej, bo na początku lat 80. W marcu 1981 r. Polska ogłosiła, że nie jest w stanie wywiązywać się ze swych zobowiązań wobec wierzycieli. Długotrwałe starania polskiego rządu doprowadziły do podpisania w lipcu 1988 r. porozumienia z zagranicznymi wierzycielami prywatnymi w sprawie restrukturyzacji zadłużenia średnio- i długoterminowego. W latach 80. Polska negocjowała także porozumienie o restrukturyzacji długu wobec zagranicznych wierzycieli publicznych.

Pod koniec 1989 r. okazało się jednak, że kraj w ogóle nie jest w stanie dalej obsługiwać swego zadłużenia. Mimo że zostały podjęte szeroko zakrojone reformy, Polsce nie udało się odzyskać zaufania rynków finansowych, niezbędnego także dla przyciągnięcia zagranicznych inwestycji bezpośrednich.

Nierozwiązany ciągle problem zadłużenia stanowił główny czynnik ryzyka związanego z polską gospodarką. Pod koniec 1990 r. wznowione zostały negocjacje z wierzycielami publicznymi (w ramach tzw. Klubu Paryskiego), które doprowadziły do zawarcia w kwietniu 1991 r. porozumienia w sprawie redukcji zadłużenia wobec nich o 50% (w dwóch etapach w okresie 1991–1994). W ramach tego porozumienia Polska musiała zaakceptować warunki związane z poprawą sytuacji makroekonomicznej, w tym stanu finansów publicznych. Negocjacje z wierzycielami prywatnymi (w ramach tzw. Klubu Londyńskiego), rozpoczęte także w 1990 r., zakończyły się zawarciem w marcu 1994 r. porozumienia przewidującego redukcję zadłużenia o 60% wobec tej grupy wierzycieli.

Istotnym czynnikiem warunkującym zawarcie tych porozumień było wsparcie udzielone ze strony MFW i Banku Światowego. Obie te instytucje stały się swego rodzaju gwarantem realizacji przez Polskę zobowiązań wynikających z tych porozumień, a przed wszystkim zobowiązań dotyczących przeprowadzenia reform strukturalnych. Dzięki zawarciu tych porozumień Polska mogła odzyskać dostęp do rynków finansowych i zwiększyć szanse na przyciągnięcie inwestycji bezpośrednich. Realizacja reformy emerytalnej według koncepcji Banku Światowego stanowiła jeden z kluczowych warunków związanych z redukcją zadłużenia zagranicznego Polski uzgodnioną w pierwszej połowie lat 90. Wspierając proces redukcji tego zadłużenia, Bank Światowy podkreślał, że istotnym warunkiem tej redukcji są reformy strukturalne, w tym reforma emerytalna (World Bank 1996, s. 14).

Konieczność sprostania wymogom związanym z redukcją zadłużenia zagranicznego Polski w ramach Klubu Paryskiego i Klubu Londyńskiego istotnie ograniczyła suwerenność kraju. Znalazł się on pod silnym nadzorem instytucji działających w imieniu i na rzecz zagranicznych wierzycieli. W praktyce doszło do podporządkowania tym instytucjom procesu decyzyjnego także w sprawie reformy emerytalnej. Głównym wyrazem tego było oddelegowanie przez Bank Światowy swego przedstawiciela do kierowania całością tego procesu i umieszczenie go na wysokim szczeblu władzy, jako dyrektora Biura Pełnomocnika Rządu ds. Reformy Zabezpieczenia Społecznego. Pozwoliło to Bankowi na takie ukierunkowanie reformy, które

zapewniało realizację propagowanej przez tę instytucję koncepcji prywatyzacji emerytur.

Na to uzależnienie rozwiązania problemu związanego z zadłużeniem zagranicznym z kwestią prywatyzacji emerytur zwraca uwagę m.in. prof. Katharina Müller (Mannheim University). Autorka podkreśla, że w połowie lat 90. rekomendowana przez Bank Światowy prywatyzacja emerytur stała się kluczowym elementem programu reform strukturalnych wymaganych przez tę instytucję w ramach programów związanych z redukcją zadłużenia. Z uwagi na wysokie zadłużenie Polska była ściśle monitorowana przez wierzycieli (Müller 2008).

Analizując powiązanie redukcji zadłużenia zagranicznego z presją Banku Światowego na reformę emerytalną zakładającą utworzenie przymusowego filara kapitałowego, nie jest trudno dostrzec wyraźną sprzeczność między tymi dwoma elementami. Z jednej bowiem strony redukuje się zadłużenie kraju, a z drugiej tworzy się nowe źródło narastania długu publicznego w wyniku ustanowienia tego filara. Bank Światowy miał tego świadomość, wskazując w raporcie z 1997 r. dotyczącym Polski, że koszt funkcjonowania przymusowego filara kapitałowego, oznaczający wydatek budżetowy, może wynosić corocznie około 2% PKB. Wydatek ten miałby być częściowo finansowany z wpływów z prywatyzacji, w tym prywatyzacji banków, racjonalizacji wydatków w ramach pierwszego filara oraz poprzez zaciąganie długów przez rząd.

Mimo świadomości tych ewidentnych problemów z finansowaniem filara kapitałowego, w analizowanym dokumencie stwierdza się, że długoterminowym celem reformy emerytalnej powinna być całkowita eliminacja filara PAYG i zastąpienie go w pełni filarem kapitałowym. Realizując ten cel, pożądana byłaby w opinii Banku Światowego taka regulacja tempa przechodzenia do tego filara, by uniknąć krótkoterminowych problemów finansowych (World Bank 1997, s. 75–76).

STRATEGIA WPROWADZENIA OFE – WYRAZ SILNEGO ZAANGAŻOWANIA PODMIOTÓW ZAGRANICZNYCH

Wielka kampania propagandowa w Polsce na rzecz reformy emerytalnej, realizowana w latach 1996–1999, została w znacznej części sfinansowana przez międzynarodowe instytucje finansowe, w tym Bank Światowy, a także przez amerykańską agencję USAID (US Agency for International Development). Instytucje te silnie zaangażowały się w przeprowadzenie zmian w polskim systemie emerytalnym, kierując się ideologią przedstawioną przez Bank Światowy w 1994 r. w raporcie *Averting the Old Age Crisis* (Orenstein 2008).

Dostępny na stronie USAID raport (zaktualizowany 13 marca 2002 r.) na temat misji tej instytucji przy realizacji reformy emerytalnej, w tym przy wprowadzaniu w Polsce OFE w okresie od 1 października 1996 r. do 30 września 1998 r. (USAID 2002a), zawiera wiele szczegółowych informacji wyjaśniających filozofię postępowania tej instytucji w procesie prywatyzowania emerytur w Polsce. Agencja stwierdziła w raporcie, że ściśle współpracowała na tym polu z Bankiem Światowym i innymi organizacjami. Wskazała też, że *międzynarodowi donatorzy i pożyczkodawcy odgrywają kluczową rolę w rozwoju rynków finansowych* (s. 7).

Informacja ta może tłumaczyć determinację tych instytucji w przeprowadzaniu reform emerytalnych korzystnych dla instytucji finansowych w niektórych krajach, w tym w Polsce. Agencja przyznała w raporcie, że, wspierając reformę emerytalną w Polsce, nie mogła skorzystać z doświadczeń Stanów Zjednoczonych, bo tam takiej reformy nie przeprowadzono, więc opierała się na doświadczeniach zdobytych w Ameryce Łacińskiej, przy czym wiele kwestii trzeba było dopiero przetestować.

W raporcie w szczególności wyjaśniono rolę różnych sposobów oddziaływania na politycznych decydentów. Do najważ-

niejszych i najskuteczniejszych sposobów USAID zaliczyła organizowane dla nich podróże studyjne do krajów Ameryki Południowej. W raporcie zwrócono uwagę, że zapewnienie zainteresowania tymi wyjazdami wymagało wystosowania do określonych osób zaproszeń zawierających pełen program wydarzeń i listę odwiedzanych krajów. Chodziło o to, by – jak pisze agencja – w wyjazdach wzięły udział odpowiednie osoby. Trzeba było przy tym wykazać dużą elastyczność w planach organizacji tych wyjazdów z uwagi na fakt, że docelowa grupa, do której była skierowana ta oferta, a mianowicie legislatorzy i inni politycy, mogli mieć różne obowiązki, trudne do przewidzenia. Tzw. wyjazdy studyjne do Chile i Argentyny zostały dla członków polskiego rządu, parlamentu oraz przedstawicieli mediów zorganizowane m.in. w styczniu, marcu i wrześniu 1997 r., a także w lipcu 1998 r. W sierpniu 1998 r. zorganizowano wyjazdy dla członków Urzędu Nadzoru nad Funduszami Emerytalnymi (UNFE).

W raporcie wskazuje się, że wielka liczba wizyt studyjnych do Chile i Argentyny, także polityków z innych krajów, do tego stopnia stała się uciążliwa dla chilijskich i argentyńskich instytucji goszczących, że w końcu zaczęły odmawiać one przyjmowania kolejnych grup. W tej sytuacji przyjęto, że następne takie wizyty powinny być organizowane do Meksyku, Peru, Australii i Stanów Zjednoczonych. Poza politykami, agencja przywiązywała wielką wagę do pozyskania dla idei reformy najważniejszych dziennikarzy z mediów ogólnokrajowych i lokalnych. Chodziło o takie wyedukowanie ich na temat reformy, by przekazywali społeczeństwu odpowiednie wiadomości na ten temat. Pomocne miały tu być wspierane przez agencję badania opinii publicznej, wywiady, broszury, audycje radiowe i telewizyjne.

Jak wskazuje się w raporcie, głównym celem działań w ramach realizowanego przez USAID projektu było zapewnienie takiego poparcia wśród polityków, które pozwoliłoby na przegłosowanie w parlamencie ustawy emerytalnej. Agencja podkreśla, że wprawdzie informacje na temat reformy emerytalnej przekazywano w różnej formie także ogółowi społeczeństwa, ale kluczowym celem jej oddziaływania pozostawali ci decydenci, którzy mieli głosować za reformą. W tym celu agencja, poza tymi wizytami studyjnymi, wspierała także inne, liczne działania organizacyjne, w tym publikowanie broszur, organizację konferencji prasowych, przygotowanie zestawów informacyjnych dla parlamentarzystów, wspieranie seminariów na temat reformy emerytalnej. Istotne znaczenie miało też przekazanie polskimi decydentom opracowanych programów analitycznych i symulacyjnych, mających im ułatwić dyskusję z przeciwnikami reformy.

W raporcie podkreślono szczególne znaczenie pozyskania przez agencję wiodących polityków dla idei reformy, a także wymieniono zastręgi niektórych z nich w przeprowadzeniu reformy emerytalnej. Jak pokazała praktyka, osoby te od razu, albo w nieodległym czasie po wprowadzeniu reformy, objęły najbardziej intratne funkcje w instytucjach i organach nadzorujących lub zarządzających OFE. Godny uwagi jest szczególnie fragment zawarty na końcu raportu USAID, gdzie stwierdza się: ***Dodatkowo tam, gdzie zagraniczny udział w przeprowadzaniu reformy może być niekorzystnie widziany, w publicznych materiałach edukacyjnych należy unikać pokazywania zagranicznego sponsorowania. Ważne było, by Polacy postrzegali tę reformę jako polską reformę, a nie jako amerykańską reformę. Z tego względu w dokumentach polskiego rządu opisujących reformę nie podano żadnej informacji o USAID*** [podkreśl. L.O.]. Lektura tego fragmentu raportu nieuchronnie nasuwa pytanie: dlaczego społeczeństwo polskie nie miało prawa o tym wiedzieć?

Wiele dodatkowych informacji, użytecznych dla zrozumienia procesu wprowadzania OFE w Polsce, można znaleźć w końcowym raporcie USAID (z 30 czerwca 2000 r., zaktuali-

zowanym także 13 marca 2002 r.) na temat misji agencji związanej z reformą emerytalną w Polsce (USAID 2002b). Analizie poddano tu m.in. dwie koncepcje reformy – jedną określoną przez agencję jako Plan Millera (*Miller Plan*), od nazwiska ówczesnego ministra pracy Leszka Millera, a drugą jako Plan Kolodki (*Kolodko Plan*), od nazwiska ówczesnego ministra finansów.

Pierwsza z tych koncepcji, oceniana jako umiarkowana, zakładała racjonalizację systemu emerytalnego i zmniejszenie w ten sposób jego kosztów, druga zaś przewidywała reformę na wzór reform w Ameryce Łacińskiej, obejmującą przymusowy filar kapitałowy. Zwraca uwagę zawarte w raporcie stwierdzenie, że *dopiero wtedy, gdy „racjonalizator” i Minister Pracy Leszek Miller odszedł od spraw emerytalnych do Ministerstwa Spraw Wewnętrznych, została otwarta droga do rozpoczęcia znaczącej reformy systemu emerytalnego*. W raporcie podkreśla się także, że reforma zakładająca przymusowy system o zdefiniowanej składce jest doskonałą metodą rozwoju krajowego rynku kapitałowego. Stwierdzenie to wskazuje, że rozwój tego rynku był jednym z głównych celów reformy emerytalnej.

Oba powyższe raporty USAID obnażają bezmiar ingerencji zagranicznej w ustalanie kształtu i wprowadzenie w życie reformy emerytalnej w Polsce, łącznie z określeniem postanowień głównych aktów prawnych, które jej dotyczyły. Z raportu wyłania się też przygnębiający obraz polskiej klasy politycznej, a także naukowców i mediów. Można mieć obawy, że poparcie wielu z nich dla reformy emerytalnej udało się pozyskać dzięki zapewnieniu im korzyści materialnych, wśród których do najważniejszych należały tzw. wyjazdy studyjne do egzotycznych krajów.

Warto podkreślić dużą polaryzację poglądów w drugiej połowie lat 90. na temat strategii reformy emerytalnej. Z jednej strony Ministerstwo Finansów, wspierane przez Bank Światowy, liberalnych ekspertów, lokalne grupy interesów, takie jak organizacje pracodawców oraz sektor finansowy, w tym zwłaszcza towarzystwa ubezpieczeniowe i banki, opowiadało się za prywatyzacją emerytur. Z drugiej strony resort pracy, a także eksperci opowiadający się za tradycyjnym, solidarnościowym systemem zabezpieczenia społecznego uznali, że wystarczająca byłaby głęboka reforma systemu repartycyjnego. Radykalna reforma emerytalna uznana została nie tylko za zbędną, ale i szkodliwą, bo rujnącą solidarność społeczną. W Polsce minister pracy, niechętnie nastawiony do reformy emerytalnej propagowanej przez Bank Światowy, został po prostu zastąpiony nowym ministrem, mającym pozytywny stosunek do wprowadzenia w Polsce przymusowego filara kapitałowego (Müller 2008, s. 29).

Prof. K. Müller podkreśla, że na Węgrzech i w Polsce sprawujące władzę partie lewicowe włączyły się w prywatyzację emerytur, będąc pod silną presją międzynarodowych wierzycieli oczekujących potwierdzenia przez te siły polityczne ich zobowiązania do przeprowadzenia prorynkowych reform (s. 29). Müller zwraca uwagę na to, że o ile na Węgrzech silne zaangażowanie Banku Światowego było świadomie ukrywane, by uniknąć postrzegania reformy emerytalnej jako dyktowanej przez międzynarodowe instytucje finansowe, to w Polsce zespół przeprowadzający reformę był otwarcie kierowany przez oddelegowanego przedstawiciela Banku Światowego, co zapewniło Bankowi nadzwyczajne możliwości wywierania nacisku (s. 31).

Prof. Andrew Roberts (Northwestern University, Evanston), odnosząc się do dużego zaangażowania międzynarodowych instytucji finansowych w forsowanie prywatyzacji emerytur, wskazuje, że w istocie może ono zakłócać funkcjonowanie procesu demokratycznego. Politycy nie są odpowiedzialni przed społeczeństwem, ale są podporządkowani siłom zewnętrznym (Roberts 2010).

Twórcy reformy emerytalnej w Polsce zakładającej ustanowienie obowiązkowego filara kapitałowego propagowali ją jako

system, w którym bezpieczeństwo uczestników zwiększy się dzięki rozkładowi ryzyka pomiędzy filary systemu. [...] Fundusze emerytalne będą nowymi instytucjami bezpiecznego oszczędzania na przyszłą emeryturę, a ich powstanie wpłynie w długim okresie pozytywnie na dochody i konsumpcję ludności oraz na wysokość emerytur, oraz dodatkowo na wzrost gospodarczy (Góra, Rutkowski 1997).

Na specyfikę strategii zastosowanej przy wprowadzaniu reformy emerytalnej w Polsce w 1999 r. zwraca uwagę prof. K. Müller, w opublikowanej w 2003 r. przez Bank Światowy pracy zbiorowej na temat sposobu wprowadzenia reform emerytalnych w krajach wschodnioeuropejskich, a także krajach Ameryki Łacińskiej. Autorka zwróciła uwagę, że fakt drastycznego zmniejszenia filara repartycyjnego wynikający z przesunięcia składek do filara kapitałowego został skutecznie usunięty z debaty publicznej. Twórcy reformy starali się, by ukierunkować zainteresowanie społeczeństwa na potencjalne korzyści filara kapitałowego, a pominąć towarzyszące jej obciążenia i ryzyka.

Müller wskazała na wykorzystanie w tych krajach tzw. strategii maskowania (*obfuscation strategy*), by ukryć negatywne strony reformy i przyciągnąć publiczną uwagę na oczekiwane korzyści, mające wynikać z zapisania indywidualnych praw właścicielskich na rachunkach w funduszach emerytalnych. Oparcie emerytury na tych prawach miałyby bowiem mniej narażać ją na ingerencję władzy politycznej, niż w przypadku emerytur z filara repartycyjnego. Eksponując korzyści z filara kapitałowego, można było ograniczyć polityczne koszty reformy dotyczącej przecież głównie filara repartycyjnego. Wiadomo, że wrażliwość społeczeństwa wobec zmian w tym filarze jest bardzo duża. Ekspozycja indywidualnych rachunków w prywatnych funduszach emerytalnych pozwoliło zmniejszyć widoczność faktu zmniejszenia emerytur w ramach pierwszego filara (Müller 2003). Istniał więc silny związek między zamianą systemu o zdefiniowanym świadczeniu na system o zdefiniowanej składce z faktem wprowadzenia przymusowego filara kapitałowego. Zastosowana przez twórców OFE strategia prezentowania jedynie korzyści mających wynikać z tego drugiego filara, bez pokazywania kosztów, faktycznie służyła przeprowadzeniu w Polsce radykalnej obniżki emerytur z pierwszego filara, bez wywoływania protestów społecznych.

Prof. A. Roberts zauważa, że muszą zadziałać dwa czynniki, by powstały warunki sprzyjające prywatyzacji emerytur. Po pierwsze, obywatele muszą stracić wiarę w istniejącą umowę społeczną. Muszą oni zatem albo zacząć wątpić, czy otrzymają emerytury w przyszłości lub też muszą być przekonani, że istniejący system emerytalny jest niesprawiedliwy lub irracjonalny. Jeżeli zatem obywatele przestaną ufać publicznemu systemowi emerytalnemu, będą mniej skłonni, by bronić istniejącego stanu rzeczy. Będą otwarci na nowe programy, które dałyby im szansę wyrównać te straty. Po drugie, obywatele muszą mieć wystarczającą wiarę w rynki kapitałowe. Muszą wierzyć, że fundusze emerytalne będą bezpiecznym i wiarygodnym miejscem dla ich oszczędności. Jeżeli ten warunek nie jest spełniony, to prywatyzacja emerytur może być postrzegana tak samo źle, jak istniejący system emerytalny. Jeżeli te warunki są spełnione, to społeczeństwo może postrzegać filar kapitałowy jako nowy, atrakcyjny sposób na zapewnienie emerytur, mający wyrównać słabości starego systemu (Roberts 2010).

Prof. Roberts zwrócił uwagę, że w Europie Wschodniej, w tym w Polsce, istotnym czynnikiem umożliwiającym przeprowadzenie tak radykalnej reformy emerytalnej było niewłaściwe informowanie społeczeństwa o niej. Tak naprawdę społeczeństwo nie wiedziało, co w istocie popiera. Dodaje, że politycy dramatyzowali kryzys starego systemu emerytalnego, podważając społeczne zaufanie do niego. W ten sposób został przygotowany grunt pod reformę systemu.

Częściowa prywatyzacja systemu emerytalnego w Polsce stanowiła znaczące odejście od zakorzenionego w polskiej tra-

dycji systemu zabezpieczenia społecznego. Prof. Jan Jończyk w kwietniu 1997 r. wskazał na kilka istotnych cech przygotowywanej wówczas reformy emerytalnej, opierając się na dokumencie pt. *Bezpieczeństwo dzięki różnorodności* (określonym przez autora w skrócie jako BDR), opracowanym w Biurze Pełnomocnika Rządu ds. Reformy Zabezpieczenia Społecznego (Jończyk 1997), a mianowicie, że reforma ta:

- stanowi narzuconą i nadzorowaną przez państwo indywidualizację i prywatyzację ryzyka starości, oznaczającą odrzucenie takich kategorii społecznych i prawnych, jak m.in.: wspólnota ryzyka oraz solidarność w życiowej potrzebie, co z kolei skutkuje osłabieniem bezpieczeństwa socjalnego i spychaniem słabszych „na dno pomocy społecznej, z jej podstawowym kryterium świadczeń – ocenianym indywidualnie ubóstwem;

- poprzedzona została nagłośnieniem w środkach masowego przekazu krytyki istniejącego systemu emerytalnego, pochodzącej m.in. od zwolenników skrajnej wersji liberalizmu;

- została oparta na założeniu, że *jedno pokolenie pracujące musi zapłacić podwójnie: na bieżące świadczenia (w systemie repartycyjnym, który wygasłby stopniowo) i własne, przyszłe świadczenia (w stopniowo tworzonego systemu kapitałowym)*. Takie rozwiązanie zostało w wielu krajach uznane za niewykonalne w sensie techniczno-finansowym oraz niesprawiedliwe, naruszające zasady konstytucyjnego ustroju, i z tych powodów odrzucone;

- doprowadzi do tego, że *między zatrudnionym/emerytem i prywatnym płatnikiem emerytury pojawi się wielu drogich pośredników, całkowicie zbędnych w obecnym systemie*. Prawdopodobnie jest to jeden z celów reformy, by *udostępnić złotą żyłę funduszy emerytalnych prywatnym menedżerom ryzyka starości, działającym pod ścisłym nadzorem państwa, ale na koszt emeryta;*

- przyniesie korzyści zakładom ubezpieczeń życiowych, *które swoje ambitne zamierzenia i widoki na wysokie dochody wiążą właśnie z istotnym ograniczeniem zakresu ubezpieczenia społecznego;*

- ma dodatkowo na celu *spełnienie żądań (zgłaszanych coraz natężej i w ultimatywnym niemal tonie) międzynarodowych instytucji finansowych dotyczących reformy ubezpieczeń społecznych właśnie w kierunku, jaki wytyczono w BDR*.

Powyższe zarzuty prof. Jończyka w stosunku do założeń reformy emerytalnej zostały, niestety, potwierdzone przez praktykę kilkunastu już lat funkcjonowania OFE w Polsce. Już w 1997 r. autor ten dostrzegł prawdziwe tło wprowadzenia tej reformy i jej możliwe skutki.

Także inni autorzy w 1997 r. akcentowali zagrożenia, jakie miała nieść ze sobą planowana reforma emerytalna. I tak np. Zbigniew Chrupek i Lech Smolaga dla potrzeb Rady Strategii Społeczno-Gospodarczej przy Radzie Ministrów w dniu 21 maja 1997 r. przedstawili szereg możliwych negatywnych konsekwencji ustanowienia obowiązkowego filara kapitałowego (Chrupek, Smolaga 1997). Autorzy ci wskazali m.in., że:

- na reformie emerytalnej straci przede wszystkim budżet i Skarb Państwa, gdyż będzie zmuszony do dodatkowego pokrycia luki finansowej związanej z gromadzeniem kapitału (funduszy), którym będą obierać prywatne instytucje;

- z drugiej strony na reformie emerytalnej *zabiorą rzecz oczywista grupy kapitałowe, przeważnie zagraniczne* [podkreślenie autorów], *które przystąpią do drugiego filaru ubezpieczeń, niczego nie ryzykując, gdyż – jak wynika z założeń – ich wyposażenie kapitałowe będzie prawie żadne. Będą osiągały zyski kosztem ubezpieczonych i Skarbu Państwa;*

- funkcjonowanie prywatnych funduszy, które będą podstawą drugiego filara, będzie dość kosztowne, gdyż trzeba będzie sfinansować, niekiedy bardzo wysokie, koszty administracji, zarządów i rad nadzorczych. Ponieważ działalność funduszy ma zapewnić wysoką rentowność, to z funduszy będą odpro-

wadzone znaczące zyski. Ponadto konkurencja między funduszami i zabieganie o klientów zmusi do posługiwania się kosztowną kampanią reklamową, a to z punktu widzenia efektywności całego systemu zabezpieczeń społecznych jest czystą stratą. Co więcej, *te wysokie koszty i odprowadzane zyski, pomnożone przez liczbę funduszy, stanowią będą realny ubytek wielkości wypłacanych emerytur.*

Jak pokazała praktyka funkcjonowania OFE od 1999 r., przedstawione wyżej ostrzeżenia okazały się w pełni uzasadnione, a rzeczywistość okazała się zdecydowanie gorsza, niż te pesymistyczne przewidywania.

PODSUMOWANIE

Ustanowienie w Polsce w 1999 r. otwartych funduszy emerytalnych nastąpiło na mocy decyzji polskich władz, podjętej pod silną presją międzynarodowych instytucji finansowych. Polska okazała się zbyt słaba, by oprzeć się tej presji. W efekcie stworzono rozwiązanie, którego głównym beneficjentem są towarzystwa emerytalne zarządzające OFE. Towarzystwa te należą w większości do wielkich zagranicznych koncernów finansowych, w tym towarzystw ubezpieczeniowych, mających swą główną siedzibę w krajach Europy Zachodniej i Stanach Zjednoczonych. Podmioty te działają na skalę globalną, a ich międzynarodowej ekspansji w sposób istotny sprzyjała dotychczas polityka i działania Banku Światowego i międzynarodowego Funduszu Walutowego. Obie te instytucje od dawna dysponują ogromną siłą oddziaływania na kraje, którym udzielają pożyczek, i są w stanie ukierunkowywać ich politykę gospodarczą zgodnie ze swymi priorytetami.

Warunki do silnego wpływania na Polskę powstały po trudnym okresie transformacji ustrojowej i faktycznej niewypłacalności naszego kraju pod koniec lat 80. Jako kraj uzależniony od międzynarodowej pomocy, Polska padła w istocie ofiarą ekspansji międzynarodowych instytucji finansowych, poszukujących w całym świecie nowych źródeł zysku. Na podstawie doświadczeń związanych z przymusowym filarem kapitałowym w Chile uznały one, że warto forsować taki filar w jak największej liczbie krajów. Oznacza on faktyczne opodatkowanie całych społeczeństw na rzecz nielicznych prywatnych firm. Ponieważ bogate i silne gospodarczo kraje nie pozwoliły na wprowadzenie u siebie takiego opodatkowania, zatem ta ekspansja globalnych instytucji finansowych musiała się ograniczyć do krajów słabych ekonomicznie, głównie z regionu Ameryki Łacińskiej oraz Europy Środkowej i Wschodniej. Kraje te okazały się faktycznie bezbronne wobec wielkiej i długotrwałej akcji prowadzonej przez koalicję Banku Światowego, MFW, a także OECD oraz USAID, działającą na rzecz prywatyzacji emerytur.

Zastosowane zostały różnorodne metody wymuszające taką prywatyzację, poczynając od uzależnienia przyznawanych pożyczek po finansowanie ze źródeł zagranicznych dużej części procesu legislacyjnego związanego z reformą emerytalną, łącznie z pozyskiwaniem poparcia decydentów, ekspertów i mediów. Metody te dalekie są od tych, jakie powinny być stosowane w demokratycznych państwach prawa. Strategię wprowadzenia OFE w Polsce można zaliczyć do najbardziej kompleksowych, skutecznych strategii działania podmiotów międzynarodowych, podjętych w minionych dziesięcioleciach wobec krajów uznanych za atrakcyjne pole do osiągnięcia zysków przez instytucje finansowe.

Fakt, że główni beneficjenci OFE w Polsce, czyli instytucje finansowe, to w większości globalni gracze na międzynarodowych rynkach finansowych, stanowi znaczącą barierę w likwidacji obowiązkowego filara kapitałowego. Instytucje tego rodzaju mają liczne powiązania na tych rynkach i duże możliwości wpływania na rządy w wielu krajach. Przykład Argentyny czy Węgier pokazuje, że odejście od przymusowych funduszy emerytalnych wymaga odwagi i determinacji rządzących w obronie

interesów państwa. Wprowadzenie OFE było wielkim błędem, gdyż już doprowadziło do powstania gigantycznego długu publicznego, a dalsze ich istnienie oznacza beźmiar wyrzeczeń społecznych i ograniczenie szans rozwoju polskiej gospodarki. Ostatecznie przybliżyła Polskę do niewypłacalności. Ponadto OFE to rozwiązanie mocno krzywdzące przyszłych emerytów, co zasługuje na odrębną, obszerniejszą analizę.

¹ Ustawa z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (DzU 2012, nr 0, poz. 637).

² Jak podało Ministerstwo Finansów w swym raporcie z lutego 2012 r., dług publiczny Polski na koniec 2011 r. wyniósł 56,6% PKB, natomiast ten sam dług, ale bez OFE – 39,4% PKB. Różnica między tymi dwoma wielkościami, wynosząca 17,2% PKB, stanowi dług publiczny Polski będący skutkiem istnienia OFE (Ministerstwo Finansów 2012, s. 39). Dług ten, stanowiący jedną trzecią całego długu publicznego Polski, wyniósł zatem na koniec 2011 r. ponad 262 mld zł. W 2012 r. zwiększył się o kwotę transferu składki emerytalnej przez ZUS do OFE wynoszącego ponad 9 mld zł oraz o co najmniej 15 mld zł w postaci odsetek od całej kwoty długu wynikającego z istnienia OFE. W samym tylko 2012 r. przyrost tego długu może wynieść co najmniej 24 mld zł.

³ Na koniec 2011 r. współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku powyżej 50 lat wynosi zaledwie 33,7%. Por. (MPIPS 2012, s. 2).

LITERATURA

- Barr N. (2002), *Reforming pensions: myths, truths, and policy choices*, [online], London: LSE Research Online http://eprints.lse.ac.uk/286/1/Barr_2002_ISSR020108.pdf [dostęp 2.09.2012].
- Brooks S. (2002), *Social Protection and Economic Integration. The Politics of Pension Reform in an Era of Capital Mobility*, „Comparative Political Studies”, Vol. 35, No. 5, June, s. 498.
- Chrupek Z., Smolaga L. (1997), *Uwagi w sprawie reformy systemu zabezpieczenia społecznego, w: Reforma systemu emerytalnego w Polsce. Bezpieczeństwo dzięki różnorodności*, Rada Strategii Społeczno-Gospodarczej przy Radzie Ministrów, Raport nr 24, Warszawa, październik, s. 213–218.
- Cichon M. red. (1995), *Social Protection in the Visegrad Countries: Four Country Profiles*, Report No. 13, Budapest: ILO-CEET.
- DeLong B. (2006), *The False Promise of Private Pensions*, 17 January, <http://www.project-syndicate.org/commentary/the-false-promise-of-private-pensions> [dostęp 20.08.2012].
- European Commission (2010), *Green Paper – towards adequate, sustainable and safe European pensions systems*, European Commission, SEC(2010) 830 final, Brussels, s. 31.
- Góra M., Rutkowski M. (1997), *Bezpieczeństwo dzięki różnorodności. Reforma systemu emerytalno-rentowego w Polsce, w: Reforma systemu emerytalnego w Polsce. Bezpieczeństwo dzięki różnorodności*, Rada Strategii Społeczno-Gospodarczej przy Radzie Ministrów, Raport Nr 24, Aneks 1, Warszawa, październik, s. 223.
- Holzmann R. (2000), *The World Bank Approach to Pension Reform*, „International Social Security Review”, Vol. 53, No. 1, s. 11–34.
- ILO (2011), *Social Security for social justice and a fair globalization*, International Labour Conference 2011, Report VI, ILC.100/VI <http://www.ilo.org/public/english/protection/secsoc/downloads/policy/sssifg.pdf> [dostęp 29.08.2012].
- Jorczyk J. (1997), *Kosztowna prywatyzacja ryzyka starości*, „Rzeczpospolita” z 23 kwietnia.
- Lapavistas C. (2009), *The roots of the global financial crisis*, „Development Viewpoint”, No. 28, Centre for Development and Policy Research, SOAS, April, <http://eprints.soas.ac.uk/7325/1/TheRootsOfTheGlobalFinancialCrisis.pdf> [dostęp 12.08.2012].
- Madrid R. (2002), *The Politics and Economics of Pension Privatization in Latin America*, „Latin American Research Review”, no. 37.
- Madrid R. (2003), *Retiring the State: The Politics of Pension Privatization in Latin America and Beyond*, Stanford: Stanford University Press, s. 52.
- Ministerstwo Finansów (2012), *Finanse publiczne w Polsce w okresie kryzysu*, raport z 22 lutego, http://www.mf.gov.pl/files/aktualnoci/2012/raport_22_02_2012/raport_fin_pub_2012.v1.pdf [dostęp 31.08.2012].

- MPIPS (2012), *Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2011 roku*, Departament Rynku Pracy, Warszawa.
- Müller K. (2003), *The Making of Pension Privatization in Latin America and Eastern Europe*, w: *Pension Reform in Europe: Process and Progress*, edited by Robert Holzmann, Mitchell Orenstein and Michal Rutkowski, The World Bank, Washington D.C., http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/WDSP/IB/2003/07/26/000094946_03071512065263/Rendered/INDEX/multi0page.txt [dostęp 12.08.2012].
- Müller K. (2008), *Pension privatization and economic development in Central and Eastern Europe: A political economy perspective*, 15 November 2008, United Nations Research Institute for Social Development – UNRISD, Geneva, [http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/httpNetITFramePDF?ReadForm&parentunid=B6182D3FED8BDEE4C1257601003F64B2&parentdoctype=paper&netitpath=80256B3C005BCCF9%28httpAuxPages%29/B6182D3FED8BDEE4C1257601003F64B2/\\$file/draftMuller3.pdf](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/httpNetITFramePDF?ReadForm&parentunid=B6182D3FED8BDEE4C1257601003F64B2&parentdoctype=paper&netitpath=80256B3C005BCCF9%28httpAuxPages%29/B6182D3FED8BDEE4C1257601003F64B2/$file/draftMuller3.pdf) [dostęp 29.08.2012].
- Ney S. (2003), *The Rediscovery of Politics: Democracy and Structural Pension Reform in Continental Europe*, w: *Pension Reform in Europe: Process and Progress*, edited by Robert Holzmann, Mitchell Orenstein and Michal Rutkowski, The World Bank, Washington D.C., http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/WDSP/IB/2003/07/26/000094946_03071512065263/Rendered/INDEX/multi0page.txt [dostęp 12.08.2012].
- Orenstein M.A. (2008), *Privatizing Pensions. The Transnational Campaign for Social Security Reform*, Princeton and Oxford: Princeton University Press.
- Orszag P.R., Stiglitz J.E. (1999), *Rethinking Pension Reform: Ten Myths About Social Security Systems*, World Bank Conference 14–15.09.1999, http://www.ssc.wisc.edu/~scholz/Teaching_742/Orszag-Stiglitz.pdf [dostęp 29.08.2012].
- Queisser M. (1998), *The Second-Generation Pension Reforms in Latin America*, Working Paper AWP 5.4, OECD, <http://www.oecd.org/insurance/pensionsystems/2429287.pdf> [dostęp 29.08.2012].
- Riesco M. (2009a), *AFP está liquidado*, CENDA, <http://www.cendachile.cl/Home/publicaciones/autores/manuel-riesco/manuel-riesco-articulos/afp-liquidadas> [dostęp 2.09.2012].
- Riesco M. (2009b), *The End of Privatized Pensions in Latin America*, „Global Social Policy”, vol. 9(2), August.
- Riesco M. (2010), *Resultados para sus Afiliados de las AFP y Compañías de Seguros Relacionadas con la Previsión 1982–2008*, <http://www.cendachile.cl/Home/publicaciones/temas/reforma-pensiones/antiores/documentos-pensiones-julio-2009-junio-2010> [dostęp 2.09.2012].
- Roberts A. (2010), *Pension privatization in Eastern Europe and beyond*, <http://www.northwestern.edu/rc19/Roberts.pdf> [dostęp 20.08.2012].
- Sumaria Sh. (2010), *Social insecurity – the financialisation of health-care and pensions in developing countries*, Bretton Woods Project (London), July, <http://www.brettonwoodsproject.org/art-566515> [dostęp 9.08.2012].
- USAID (2002a), USAID Mission to Poland, *Security Through Diversity, Private Pension Fund Development assistance, Phase II, Final Report, Per Task Order 08 issued under contract EPE-I-005-1-00-5043-00*, last updated 13-Mar-2002, <http://transition.usaid.gov/pl/pension.htm#LESSONS2> [dostęp 7.08.2012].
- USAID (2002b), USAID Mission to Poland, *Implementing Poland's Private Pension System, Phase III, Final Report, Task Order 801 (EPE-I-00-95-00043-00)*, PricewaterhouseCoopers, June 30, 2000, last updated 13-Mar-2002, http://transition.usaid.gov/pl/pension1.htm#_Toc486425788 [dostęp 8.08.2012].
- Wade R.H. (2004), *On the causes of increasing world poverty and inequality, or why the Matthew effect prevails*, „New Political Economy”, 9 (2), s. 163–188.
- World Bank (1994), *Averting the old age crisis: policies to protect the old and promote growth*, World Bank Report no. 13584, Washington D.C.
- World Bank (1996), *Implementation Completion Report. Poland. Debt and Debt Service Reduction Loan and Related Measures to Support the Debt Reduction Program of the Republic of Poland (Loan 3804-Pol)*, May 31, Report No. 15671, <http://documents.worldbank.org/curated/en/1996/05/733513/poland-debt-debt-service-reduction-loan-project> [dostęp 26.08.2012].
- World Bank (1997), *Poland – Country Economic Memorandum. Reform and Growth on the Road to the EU*, July 15, <http://documents.worldbank.org/curated/en/1997/07/694680/poland-country-economic-memorandum-reform-growth-road-eu> [dostęp 26.08.2012].

SUMMARY

Mandatory pension funds (OFEs) in Poland were established in 1999 mainly as an effect of expansion of the global financial institutions. The serious trouble after the economic transformation was used as an opportunity to shape the Polish pension system on the model preferred by these institutions. The World Bank and other international organizations played the crucial role in forcing some Latin American and Eastern European countries to create the mandatory second pillar in their pension systems. At present the strong resistance of the financial institutions being the main beneficiaries of the OFE's is an important obstacle to liquidate the second pillar in Poland. The growing burden of the public debt resulting from the existence of the OFEs painfully hits the Polish society and the economy and will eventually lead Poland to insolvency.

WPŁYW WYBRANYCH INSTRUMENTÓW POLITYKI RODZINNEJ I POLITYKI ZATRUDNIENIA NA DZIETNOŚĆ ORAZ AKTYWNOŚĆ ZAWODOWĄ KOBIEŃ*

Anna Kurowska
Instytut Polityki Społecznej UW

WSTĘP

Celem artykułu jest ukazanie dróg (sposobów) oddziaływania wybranych instrumentów polityki rodzinnej i zatrudnienia na decyzje prokreacyjne oraz dotyczące aktywności zawo-

dowej kobiet będących w związkach¹. Wykorzystano przy tym koncepcyjny model uwarunkowań procesu podejmowania wspomnianych decyzji przez kobiety i mężczyzn, zaproponowany przez autorkę we wcześniejszym artykule („Polityka Społeczna” 2010, nr 10). Przy ocenie wpływu analizowanych instrumentów na dietność oraz aktywność zawodową kobiet odniesiono się do wyników badań empirycznych prowadzonych na świecie w tym zakresie. Wskazano także na obszary zawierające luki i wymagające przeprowadzenia badań w przyszłości.

* 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.

POLITYKA RODZINNA I POLITYKA ZATRUDNIENIA A UWARUNKOWANIA PROCESU PODEJMOWANIA DECYZJI PROKREACYJNYCH I DOTYCZĄCYCH AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ Kobiet I MĘŻCZYZN

We wcześniejszym artykule (Kurowska 2012) wyróżniono następujące uwarunkowania procesu podejmowania decyzji prokreacyjnych i dotyczących aktywności zawodowej: indywidualne preferencje, predyspozycje, uwarunkowania strukturalne, kulturowe i ekonomiczne. Ukazano także sposób, w jaki spłot tych uwarunkowań oddziałuje na pozycje negocjacyjne partnerów.

M. Muszyńska (2007), za innymi autorami, traktuje politykę rodzinną jako składową uwarunkowań strukturalnych. Z kolei A. Matysiak (2011) wyodrębnia ją jako odrębny „kontekst” (rodzaj uwarunkowań): uwarunkowania instytucjonalne. Ani jedno, ani drugie nie wydaje się być do końca trafne. Przede wszystkim polityka rodzinna, ale także inne polityki społeczne, w tym w szczególności polityka rynku pracy, *de facto* mogą mieć wpływ na proces podejmowania decyzji dotyczących podaży pracy oraz dzietności kobiet i mężczyzn poprzez oddziaływanie na uwarunkowania strukturalne i ekonomiczne, a pośrednio także na predyspozycje kobiet i mężczyzn do pracy. Wpływ polityki rodzinnej oraz rynku pracy nie może więc być zawężony jedynie do uwarunkowań strukturalnych. Wspomniane polityki nie są również odrębnym kontekstem wpływającym na decyzje prokreacyjne i dotyczące aktywności zawodowej, niezależnie od innych uwarunkowań. Wszelkie rozwiązania z zakresu wspomnianych polityk oddziałują poprzez któreś z omówionych wcześniej uwarunkowań, mając wpływ na ich kształt.

Ponadto warto pamiętać, że instrumenty obu polityk mogą być nawzajem przeciwno skuteczne. Niektóre instrumenty polityki zatrudnienia mogą przeciwdziałać zwiększaniu dzietności, zaś instrumenty polityki rodzinnej zniechęcać do podejmowania aktywności zawodowej/zatrudnienia. Co więcej, skuteczność oddziaływania danych instrumentów uzależniona jest od występowania innych czynników mających wpływ na omawiane decyzje. Poniżej omówiono drogi oddziaływania najważniejszych instrumentów obu polityk na decyzje prokreacyjne i dotyczące aktywności zawodowej, z uwzględnieniem szerokiego spektrum uwarunkowań tych decyzji.

SKUTECZNOŚĆ WYBRANYCH INSTRUMENTÓW OBU POLITYK NA DZIECNOŚĆ I AKTYWNOŚĆ ZAWODOWĄ KOBIECI

Polityka rodzinna obejmuje w analizowanym kontekście przede wszystkim takie instrumenty zagadnienia, jak: świadczenia rodzinne, rozwiązania w zakresie urlopów macierzyńskich, ojcowskich i rodzicielskich, wsparcie usług społecznych oraz prorodzinne rozwiązania w systemie podatkowym. Instrumenty polityki zatrudnienia, na które warto zwrócić uwagę, to przede wszystkim takie rozwiązania, jak: *in-work benefits*, subsydiowanie płac, a także prawne regulacje dotyczące wieku emerytalnego².

Świadczenia rodzinne

Zasiłki rodzinne w oczywisty sposób oddziałują przede wszystkim poprzez kontekst ekonomiczny na omawiane decyzje. W zależności od wysokości i warunków dostępu sposób ten może być różny. Jeśli zasiłki są stosunkowo wysokie, wypłacane w dłuższym okresie i powiązane z opieką nad dziećmi sprawowaną w domu, mogą one wspierać decyzje prokreacyjne matek, w szczególności tych o orientacji na dom i dzieci, w rodzinach o relatywnie niskich dochodach (występuje tu wyraźny efekt dochodowy bez przeciwnego efektu cenowego). Jak dowodzi Kalwij (2010), jeśli świadczenia nie rekompensują kosztów alternatywnych (a jedynie koszty bezpośrednie) posiadania dzieci, nie mają one wpływu na decyzje prokreacyjne.

Jak wynika z większości badań, generalnie wysokie zasiłki rodzinne mają pozytywny wpływ na prawdopodobieństwo urodzenia dziecka, głównie pierwszego (Zhang i in. 1994; Ermish 1988; Cigno, Ermish 1989; Brouillette i in. 1993; Duclos i in. 2001; Vikat 2004; Laroque, Salanie 2004; 2005). Wyniki badań są sprzeczne, jeśli chodzi o wpływ na urodzenia drugie i trzecie³. Ponadto, jeśli są to zasiłki dla niepracujących matek lub bez warunku pracy, to obniżają one aktywność zawodową kobiet (Laroque, Salanie 2008; Lokshin 2004). Prawdopodobnie dotyczy to w szczególności kobiet o adaptacyjnych preferencjach. W sytuacji, gdy zasiłki są stosunkowo niskie (nie wystarczające dla utrzymania powiększonej rodziny) i bez warunku pracy obojga rodziców, mogą one działać ograniczająco na aktywność zawodową kobiet i jednocześnie być nieskuteczne w wspieraniu dzietności.

Należy zwrócić uwagę, że negatywny wpływ zasiłków na podejmowanie pracy uwydatnia się przede wszystkim w sytuacji występowania jednego, wyraźnego progu wycofania świadczeń (por. Myck i in. 2008). Warto w tym miejscu nawiązać do systemu zasiłków rodzinnych w Polsce. Są one stosunkowo niskie i skierowane do rodzin o najniższych dochodach. Jak ocenia I. Wóycicka (2005, s. 83), *obecny model świadczeń rodzinnych w Polsce jest raczej instrumentem polityki ograniczania ubóstwa niż polityki rodzinnej*. Świadczenia są niskie i uniemożliwiają podejmowanie racjonalnych decyzji o zwiększeniu dzietności.

System ten mógłby odpowiadać pierwszej grupie celów polityki rodzinnej, które przedstawił J. Holzer (2000), tj. ograniczaniu ubóstwa rodzin przy braku zachęcania ich do decydowania się na kolejne dzieci. Jednak istnienie stosunkowo wysokich, ale jednorazowych zasiłków z tytułu urodzenia dziecka (dodatku do zasiłku rodzinnego oraz „becikowego”) może skłaniać ubogich rodziców o niskim wykształceniu do podejmowania nieracjonalnych decyzji prokreacyjnych (decyzja o poczęciu dziecka ze względu na przysługujące zasiłki z tytułu jego urodzenia bez oszacowania pełnych kosztów utrzymania, wychowania i kształcenia dziecka w późniejszym okresie jego życia). Ponadto występowanie w Polsce jednego, wyraźnego progu wycofania świadczeń rodzinnych stwarza negatywny bodziec do zwiększania aktywności zawodowej kobiet (dochodów rodziny) ponad ten próg (por. m.in. por. Myck i in. 2008).

Negatywnym bodźcem do powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim (przez okres 2 lat) kobiet w rodzinach o niskich dochodach może być także relatywnie wysoki w stosunku do progu dochodowego dodatek do zasiłku rodzinnego z tytułu urlopu wychowawczego, który zostaje odebrany w sytuacji, gdy kobieta podejmie pracę zarobkową podczas przebywania na urlopie wychowawczym.

Ulgi podatkowe

Mechanizm pozytywnego wpływu rodzinnych ulg podatkowych (na dzieci) jest podobny jak w przypadku zasiłków. Zwiększają one dochód rozporządzalny rodziny. Niektóre badania empiryczne potwierdzają istnienie dodatniego, choć często niewielkiego wpływu ulg podatkowych na dzietność (por. Zhang i in. 1994; OECD 2001). Szczególnym przypadkiem szeroko rozumianej ulgi podatkowej jest połączenie instrumentów polityki zatrudnienia (*in-work benefits*⁴) z instrumentem polityki rodzinnej (*child/family tax credits*). Czasem jest to oddzielny instrument skierowany tylko do rodzin osób pracujących z dziećmi i relatywnie niskimi dochodami z pracy. Tak jest np. w Irlandii (*Family Income Supplement*), Nowej Zelandii (*In-work Tax Credit*) i na Słowacji (*Child Tax Credit*). Czasem zaś funkcjonuje on w ramach szerszego instrumentu skierowanego do osób pracujących o niskich dochodach, jednak w przypadku posiadania dzieci wysokość świadczenia jest znacznie wyższa, np. *earned income tax credit* (EITC) w USA, czy *Working Tax Credit* w Wielkiej Brytanii⁵.

Wpływ omawianego instrumentu na podejmowanie pracy przez kobiety będące w związkach partnerskich/małżeństwach

jest niejednoznaczny⁶. Z jednej strony poprzez efekt dochodowy (wzrost dochodu rozporządzalnego partnera/męża) może ona wpływać obniżająco na chęć podjęcia zatrudnienia przez kobiety. Blundell, Duncan, McCrae i Meghir (2000) pokazali, że wprowadzenie w 1999 r. *Working Families Tax Credit* w Wielkiej Brytanii nieco obniżyło aktywność zawodową kobiet zamężnych z pracującym partnerem. Podobne wyniki otrzymali Eissa i Hoynes (2004) oraz Dickert i inni (1995) w odniesieniu do *Earned Income Tax Credit* w USA. W sytuacji, gdy kobiety, podejmując pracę, mogą również korzystać z ulgi/kredytu, efekt cenowy może jednak skłaniać kobiety do zwiększenia aktywności zawodowej, w szczególności tych, których partner jest bezrobotny. Jak pokazują wyniki badań O. Bargaina i in. (2006), podwyższenie hojności WFTC wpływało pozytywnie na aktywność zawodową kobiet zamężnych. Warto również wspomnieć, że z badań Blundella i Shepharda (2012) wynika, że wprowadzenie WFTC w Wielkiej Brytanii odpowiadało za połowę ogólnego wzrostu zatrudnienia w latach 1997–2002 w tym kraju.

Istnieje stosunkowo mało badań na temat wpływu *family/child tax credits* na dzietność. Według badań Baughmana i Dickerta-Conlina (2003) wprowadzony w latach 90. w USA *Earned Income Tax Credit* miał mały pozytywny wpływ na zwiększenie liczby pierwszych urodzeń. Jednak według późniejszego badania tych samych autorów (2009), zwiększenie hojności EITC w kolejnych latach nie miało istotnego pozytywnego wpływu na dzietność.

Możliwość wspólnego rozliczania się małżonków w progresywnym systemie podatkowym przy występowaniu istotnych różnic w dochodach kobiet i mężczyzn może prowadzić do obniżania przez kobiety aktywności zawodowej (oddziaływanie przez kontekst ekonomiczny). Jak pokazują wyniki badań empirycznych, zmiana progresywnego systemu ze wspólnym rozliczaniem się małżonków w kierunku proporcjonalnego i zindywidualizowanego systemu podatkowego zwiększa aktywność zawodową przynajmniej w niektórych grupach (Aaberge i in. 1995; 1999; Haan 2010). Brakuje badań empirycznych ukazujących wpływ tych rozwiązań podatkowych na dzietność. Teoretycznie system progresywny ze wspólnym rozliczaniem się małżonków może sprzyjać dzietności poprzez efekt dochodowy (zwiększa dochód rozporządzalny rodziny).

Usługi społeczne

Jeśli zaś chodzi o wsparcie usług społecznych skierowanych do rodziny, większość badań wskazuje, że wzrost dostępności instytucjonalnej opieki nad dzieckiem ma pozytywny wpływ na dzietność (Kravdal 1996; Del Boca 2002; Castles 2003; Wrohlich 2006; Rindfuss i in. 2010), jak również na aktywność zawodową kobiet (Del Boca 2002; Del Boca, Locatelli 2006; Haan, Wrohlich 2011). Pozytywny efekt uzyskiwany jest w tym przypadku poprzez zmiany uwarunkowań strukturalnych (zwiększenie liczby miejsc w subsydiowanych przedszkolach/żłobkach) i ekonomicznych (dofinansowanie kosztów instytucjonalnej opieki nad dziećmi).

Jak pokazały badania mikrosymulacyjne L. Powell (2002) dla Kanady oraz M. Lokshina (2004) dla Rosji, subsydiowanie formalnej opieki nad dziećmi w większym stopniu pozytywnie wpływa na podejmowanie pracy przez kobiety, niż subsydiowanie ich płac (przy założeniu takich samych wydatków z budżetu). W Polsce nadal występuje ograniczony dostęp do publicznej lub taniej (istotnie dofinansowanej przez państwo/samorząd) prywatnej opieki nad dziećmi do lat 6 (szerzej na ten temat m.in. w Kurowska 2011).

Subsydiowanie płac

Subsydiowanie płac pracowników (*wage subsidies*) o relatywnie niskich zarobkach wpływa pozytywnie na aktywność zawodową (Lokshin 2004; Powell 2002; Prowse 2005; Keane,

Moffitt 1998). Jak pokazują badania V. Prowse (2005), pozytywny efekt tych subsydiów zanikną jednak po 6 latach po ich wprowadzeniu w Wielkiej Brytanii.

Brakuje, niestety, badań empirycznych na temat wpływu subsydiów płacowych na dzietność.

Urlopy macierzyńskie i wychowawcze

Długość i hojność oraz warunki korzystania z urlopów macierzyńskich i wychowawczych mogą wpływać na decyzje prokreacyjne i dotyczące aktywności zawodowej poprzez uwarunkowania strukturalne (m.in. możliwość łączenia aktywności zawodowej i posiadania dzieci, gdy dziecko jest małe) oraz ekonomiczne (m.in. zapewnienie dochodów matce/rodzicowi dziecka w trakcie przebywania na urlopie). Według znacznej liczby badań długość urlopu macierzyńskiego i wychowawczego ma pozytywny (choć często niewielki) wpływ na dzietność (por. np. Zhang i in. 1994; Buttner, Lutz 1990; Rønsen 1999; Castles 2003; Olah 2003; Rønsen 2004; Lalive, Zweimüller 2005).

Według badań D. Del Boca, Ch. Pronzato i S. Pasqua (2008) oraz C. Rhuma (1998) krótkie urlopy (około 3 miesięcy) zwiększają prawdopodobieństwo zatrudnienia kobiet. Jednak gdy staje się on zbyt długi (wg badań Rhuma dłuższy niż 9 miesięcy), zaczyna negatywnie oddziaływać na prawdopodobieństwo powrotu kobiety do pracy, a także na wysokość jej przyszłych dochodów (dochodzi do obniżania się kapitału ludzkiego/predyspozycji do pracy osoby przebywającej zbyt długo poza zatrudnieniem). Ponadto w sytuacji, gdy rozwiązania urlopowe dotyczą jedynie lub głównie kobiet (np. w przypadku istnienia tylko urlopu macierzyńskiego lub nieproporcjonalnych długości urlopów macierzyńskich i ojcowskich), mogą one obniżyć pozycję kobiety na rynku pracy (negatywny wpływ na kontekst strukturalny aktywności zawodowej kobiet). Rozwiązaniami ograniczającymi negatywne efekty strukturalne długich urlopów wychowawczych na aktywność zawodową kobiet mogą być możliwości łączenia urlopów z pracą zawodową na część etatu. Takie rozwiązania wpływają pozytywnie na sposobność godzenia pracy zawodowej z opieką na dziećmi (kontekst strukturalny).

Prawne regulacje dotyczące wieku emerytalnego

Reformy podwyższające wiek emerytalny mają m.in. na celu zwiększenie podaży pracy i w konsekwencji zatrudnienia osób w starszym wieku. Bezpośrednio więc nie dotyczą osób w wieku produkcyjnym i rozrodczym. Jednak z punktu widzenia aktywności zawodowej matek, jak i dzietności istotny jest dostęp do zewnętrznej opieki nad dziećmi. W krajach, gdzie dostęp do opieki instytucjonalnej jest ograniczony lub/i gdzie ze względów kulturowych czy strukturalnych ważną rolę odgrywa opieka nieformalna, jest ona często pełniona przez kobiety przebywające na emeryturach („babcie”). Badania J. Soldo i M. Hill (1995) oraz E. Cardii i S. Ng (2003) wskazują, że ponad 40% zamężnych kobiet spędza ponad 100 godzin rocznie na opiece nad swoimi wnukami. Cardia i Hill pokazują również, że zarówno w USA, jak i w Kanadzie pomoc dziadków/babć pełni istotną rolę w zewnętrznej opiece nad dziećmi (wnukami).

Belan, Messe i Wolff (2010) dowodzą, że transfery międzygeneracyjne w postaci opieki sprawowanej przez dziadków nad wnukami występują w znacznym zakresie we wszystkich krajach europejskich. Z regularnej opieki tego rodzaju (codziennej lub co tygodniowej) korzysta 1/3 matek dzieci do lat 9 w tych krajach (tamże). Według badań E. Słotwińskiej-Rostanowskiej (2011) ponad 30% osób wychowujących dzieci do lat 14 korzysta z regularnej, nieformalnej pomocy osób innych niż partner w opiece nad dziećmi. W przypadku osób do 30. roku życia korzystanie z takiej pomocy deklaruje 50% respondentów; jest to najczęściej matka respondenta (47%) lub teściowa (24%).

Zestawienie 1. Wpływ wybranych instrumentów polityki rodzinnej i zatrudnienia na aktywność zawodową kobiet w wieku produkcyjnym/rozrodczym i dietność oraz potencjalne uwarunkowania tego wpływu w Polsce

Instrument	Wpływ (wg badań empirycznych) na dietność i aktywność zawodową kobiet		Oddziaływanie poprzez (główne kanały)	Potencjalne istotne uwarunkowania wpływu danego instrumentu w kontekście Polski
Zasiłki rodzinne	dietność	Odpowiednio wysokie – pozytywny wpływ	Uwarunkowania ekonomiczne – efekt dochodowy (zwiększenie dochodu rodziny) bez efektu cenowego (nie zwiększa to kosztów alternatywnych sprawowania opieki nad dziećmi)	Stosunkowo niskie zasiłki rodzinne skierowane do osób o bardzo niskich dochodach uniemożliwiają zwiększenia dochodu rodzin na tyle, by w istotnym stopniu pokrywały one wydatki związane z urodzeniem, utrzymaniem, wychowaniem i kształceniem dziecka.
	podaż pracy	Negatywny, jeśli bez warunku pracy	Uwarunkowania ekonomiczne (zastępowanie dochodu z pracy dochodem z zasiłku), dodatkowo przy jednym progu wycofania pełnej wysokości świadczenia – MTR > 100%	Istnienie jednego progu całkowitego wycofania świadczeń oraz relatywnie wysoki dodatek do zasiłku z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym może być negatywnym bodźcem skłaniającym matki z ubogich rodzin do niepodejmowania pracy po urlopie macierzyńskim.
Urlopy/ zasiłki macierzyńskie i wychowawcze	dietność	Pozytywny	Uwarunkowania ekonomiczne (przy płatnym urlopie zasiłek zastępuje dochód z pracy) i strukturalne (redukcja kosztu związanego z utratą pozycji na rynku pracy)	Pełnopłatny urlop macierzyński, w wydłużonym w ostatnich latach wymiarze, może skłaniać kobiety do podejmowania decyzji prokreacyjnych. W szczególności dotyczy to kobiet o adaptacyjnych preferencjach i wysokich zarobkach. Następujący po nim bezpłatny urlop wychowawczy może stanowić „ekonomiczny hamulec” w podejmowaniu racjonalnych decyzji prokreacyjnych przez matki zorientowane na dom i dzieci z rodzin o niewysokich dochodach. Ponadto sytuacja ograniczonego dostępu do zewnętrznej opieki nad dzieckiem do lat 6 stanowi barierę ekonomiczną i strukturalną w podejmowaniu racjonalnych decyzji prokreacyjnych kobiet o adaptacyjnych preferencjach z rodzin o niewysokich dochodach.
	podaż pracy	Zbyt długie – negatywny	Predyspozycje kobiety (do powrotu do pracy po urlopie) ze względu na obniżanie się kapitału ludzkiego (dezaktualizacja wiedzy, umiejętności, pracowniczego know-how)	Długi urlop wychowawczy wraz z istnieniem relatywnie wysokiego dodatku do zasiłku rodzinnego może zniechęcać do podejmowania pracy przez kobiety z ubogich rodzin po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. W przypadku kobiet o relatywnie wysokich dochodach z pracy (lub wysokich dochodach rodziny) i adaptacyjnych preferencjach, istniejąca możliwość zredukowania wymiaru czasu pracy w okresie, w którym przysługuje im urlop wychowawczy, połączona z możliwością korzystania z prywatnej zewnętrznej opieki nad dzieckiem, może stanowić pozytywny bodziec zachęcający do powrotu do pracy.
Powszechny dostęp do publicznej opieki lub współfinansowanie kosztów opieki nad małymi dziećmi przez państwo (różne formy)	dietność	Pozytywny	Uwarunkowania ekonomiczne (obniżenie kosztu alternatywnego posiadania dzieci dla kobiet o orientacji adaptacyjnej) oraz strukturalne (zwiększenie możliwości łączenia pracy zawodowej z posiadaniem dzieci – również istotne z punktu widzenia kobiet o orientacji adaptacyjnej)	W Polsce, pomimo istnienia publicznych placówek opieki nad dziećmi do lat 6, nie występuje jednak powszechny do nich dostęp, a prywatna opieka przedszkolna jest dofinansowywana w niewielkim zakresie. Pozytywny wpływ tego instrumentu jest więc ograniczony przez jego niewielki zakres.
	podaż pracy	Pozytywny	Uwarunkowania strukturalne (poszerzenie dostępu do zewnętrznej opieki nad dziećmi, co ogranicza konieczność pełnienia osobistej opieki nad dzieckiem) i ekonomiczne (obniżenie kosztu alternatywnego pracy)	Jak wyżej; Należy jednak dodać, że rozszerzenie dostępu do taniej opieki nad dzieckiem do lat 3 mogłoby, mieć ograniczoną skuteczność ze względu na stosunkowo silnie obecne w polskim społeczeństwie przekonanie na temat szkodliwości pracy matki dla małego dziecka oraz preferencje znacznej części matek, które chciałyby wrócić do pracy dopiero w okresie kilku lat po urodzeniu dziecka (oczywiście dotyczy to rodzin o odpowiednio wysokich dochodach, gdzie nie występuje przymus ekonomiczny pracy).
Ulgi podatkowe na dzieci	dietność	Niewielki pozytywny	Uwarunkowania ekonomiczne (redukcja kosztów związana z posiadaniem dziecka)	Wysokość ulgi podatkowej na dzieci w ujęciu miesięcznym stanowi około 25% przeciętnych wydatków miesięcznych na samą opiekę nad dziećmi ⁹ . Może ona w niewielkim stopniu wpływać pozytywnie na dietność.
	podaż pracy	Brak badań; potencjalnie negatywne	Uwarunkowania ekonomiczne – przez efekt dochodowy (większy dochód rodziny, mniejsza konieczność pracy obojga rodziców)	Ze względu na niezbyt wysoką ulgę podatkową na dzieci w Polsce, negatywny efekt na podaż pracy kobiet jest wątpliwy.
Child + inwork benefits	dietność	Pozytywny lub brak wpływu, potrzeba większej liczby badań	Uwarunkowania ekonomiczne pozytywne (poprzez efekt dochodowy)	W Polsce nie istnieją tego rodzaju transfery.
	podaż pracy	Niejednoznaczny, jeśli bez warunku pracy obojga rodziców	Uwarunkowania ekonomiczne: negatywne – przez efekt dochodowy (większy dochód rodziny, mniejsza konieczność pracy obojga rodziców), ale i pozytywne, w szczególności gdy ojciec bezrobotny – przez zwiększenie dochodu z pracy (obniżenie stopy zastąpienia dochodu z pracy transferami socjalnymi)	Jak wyżej
Subsydiowanie niskich płac	dietność	Brak badań; potencjalnie zarówno negatywne, jak i pozytywne	Potencjalnie uwarunkowania ekonomiczne: negatywne (efekt cenowy), pozytywne (efekt dochodowy)	W Polsce obecnie nie istnieją tego rodzaju transfery.
	podaż pracy	Pozytywny	Uwarunkowania ekonomiczne – poprzez zwiększenie dochodu z pracy (obniżenie stopy zastąpienia dochodu z pracy transferami socjalnymi)	Jak wyżej
Podwyższanie wieku emerytalnego	dietność	Brak badań; potencjalnie negatywny lub pozytywny	Uwarunkowania strukturalne: negatywne – ograniczenie dostępu do nieformalnej opieki nad dziećmi poprzez wydłużenie okresu aktywności zawodowej starszego pokolenia, pozytywne – zwiększenie zasobów czasu wolnego starszego pokolenia poprzez substytucję nieodpłatnej pracy domowej płatnymi usługami dzięki wyższym dochodom z pracy	W związku z dość powszechnym korzystaniem z nieformalnej opieki nad małymi dziećmi ze strony babć, podwyższenie wieku emerytalnego kobiet potencjalnie może wpłynąć negatywnie na dostępność tej opieki. Jednak stopniowe wydłużanie wieku emerytalnego (aż do 2040 r.) umożliwia dostosowanie się do nowej sytuacji rodzin z małymi dziećmi. Kluczowe w tym zakresie będzie zwiększenie dostępności i/lub obniżenie kosztów instytucjonalnej opieki nad dziećmi w wieku przedszkolnym.
	podaż pracy	Brak badań; potencjalnie negatywny lub pozytywny	Jak wyżej	Jak wyżej

Jak wynika z badań Dimovej i Wolffa (2008 i 2010) opieka nad dziećmi sprawowana przez dziadków zwiększa aktywność zawodową młodych matek. Z badań Ermischa i Ogawy (1996) oraz Sasaki (2002) dla Japonii wynika, że aktywność zawodowa młodych matek jest szczególnie wysoka, jeśli mieszkają one z rodzicami/teściami. Dane BBGD 2010 dla Polski pokazują, że podczas gdy wskaźnik zatrudnienia matek⁷, które nie mieszkają z żadnym z rodziców/teściów, wynosi 58%, dla matek mieszkających z rodzicami/teściami osiąga poziom 70%⁸. Podwyższenie wieku emerytalnego w takich sytuacjach może ograniczyć podaż zewnętrznej opieki i negatywnie wpłynąć na aktywność zawodową kobiet oraz dietność.

W literaturze przedmiotu brakuje jednak badań, które umożliwiłyby weryfikację tej hipotezy. Belan, Messe i Wolff (2010) zaproponowali jedynie teoretyczny model ekonomiczny (*overlapping generations model*) uwzględniający to zagadnienie. W jego ramach pokazują, że jeśli dzięki wydłużonemu wiekowi emerytalnemu dochody starszego pokolenia wzrosłyby na tyle, że mogłoby ono drastycznie obniżyć czas przeznaczony na prace domowe, czas poświęcany na opiekę nad wnukami mógłby wzrosnąć. To mogłoby spowodować, że wraz ze wzrostem aktywności zawodowej osób starszych, wzrosłaby także ta aktywność młodego pokolenia. Model ten musi jednak zostać poddany empirycznej weryfikacji. W praktyce może się okazać, że nie tylko dodatkowe dochody z pracy osób starszych nie będą wystarczające dla zwiększenia czasu poświęcanego na opiekę nad wnukami, ale i godziny czasu pracy (te same dla rodziców i dziadków) uniemożliwią im pełnienie opieki nad wnukami w czasie pracy rodziców.

PODSUMOWANIE

W artykule ukazano drogi oddziaływania wybranych instrumentów polityki zatrudnienia i polityki rodzinnej na dietność i aktywność zawodową kobiet w kontekście koncepcyjnego modelu uwarunkowań decyzji prokreacyjnych i dotyczących aktywności zawodowej, zaproponowanego przez autorkę we wcześniejszym artykule (Kurowska 2012). Korzystając z przeglądu badań empirycznych, wskazano także na skuteczność i przeciwność omawianych instrumentów oraz na braki badań w niektórych obszarach. Pokazano, że instrumenty te oddziałują przede wszystkim poprzez zmiany w uwarunkowaniach ekonomicznych i strukturalnych omawianych decyzji.

Skuteczność poszczególnych instrumentów może być jednak ograniczana m.in. przez negatywny wpływ czynników kulturowych, pozostałych elementów kontekstu strukturalnego i ekonomicznego, a także od preferencji kobiet i mężczyzn w zakresie dietności i aktywności zawodowej. W zestawieniu 1 (s. 17) zawarto podsumowanie wpływu analizowanych instrumentów, podając przykłady potencjalnych uwarunkowań ich skuteczności oraz przeciwność na przykładzie Polski. Ukazano w ten sposób powiązanie różnych determinant decyzji prokreacyjnych i dotyczących aktywności zawodowej.

¹ To od nich bowiem oczekujemy podejmowania świadomych decyzji, w szczególności dotyczących dietności, w powiązaniu z decyzjami o aktywności zawodowej (por. Kurowska 2012).

² W ramy polityki zatrudnienia zalicza się oczywiście wiele innych instrumentów, jak np. aktywne formy zatrudnienia czy usługi pośrednictwa pracy skierowane do osób bezrobotnych. Jednak w analizowanym artykule przedmiotem analizy jest wpływ instrumentów na podaż pracy, nie zaś na zdolność do zatrudnienia osób faktycznie bezrobotnych (chcących pracować). ALMP i pośrednictwo pracy mogą pośrednio wpływać również na motywację do pracy (pod warunkiem, że rzeczywiście zwiększają prawdopodobieństwo znalezienia pracy przez osoby bezrobotne). Jednak w literaturze przedmiotu brakuje badań analizujących ten pośredni wpływ na podaż pracy, a tym bardziej na dietność. Dlatego też instrumenty te zostały pominięte w niniejszym artykule. Jeśli chodzi o kwestię wieku emerytalnego, to, co prawda, jest ona również pośrednio związana z aktywnością zawodową czy dietnością osób w wieku rozrod-

czym i produkcyjnym. Jednak w krajach, gdzie nieformalna opieka nad dziećmi odgrywa istotną rolę, kwestia wydłużenia wieku emerytalnego może mieć istotne konsekwencje dla podejmowania pracy przez matki i dietności.

³ Ponadto w niektórych badaniach wykazano, że wzrost zasiłków zwiększa prawdopodobieństwo urodzenia dziecka przez kobiety w wieku 15–18 lat (Olausson i in. 2001) oraz urodzeń pozamateriałnych (Ermish 1991).

⁴ Programy *in-work benefits* (*employment conditional benefits*) to specjalne ulgi podatkowe lub dodatki, z których mogą korzystać osoby pracujące. Ich celem jest m.in. zmniejszenie bodźców do podejmowania legalnego zatrudnienia przez osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych i w efekcie przeciętnie otrzymujących niskie wynagrodzenia.

⁵ W 2003 r. podzielono *Working Families Tax Credit* na *Working Tax Credit* (WTC) oraz *Child Tax Credit* (CTC), przy czym należy zauważyć, że CTC nie jest obecnie uzależniony od zatrudnienia, zaś WTC przysługuje nie tylko rodzinom z dziećmi, choć takie rodziny otrzymują wyższe świadczenie (Leppik 2006). Warto zauważyć, że WTC zawiera składnik powiązany z wydatkami na opiekę nad dziećmi (*childcare element*), umożliwiającą odliczenie do 70% kosztów tej opieki (Sutherland i in. 2012).

⁶ Badania empiryczne jednoznacznie ukazują natomiast pozytywny wpływ tych rozwiązań na aktywność zawodową samotnych kobiet/matek (por. Eissa, Liebman 1996; Hotz i in. 2006; Meyer, Rosenbaum 2000; Dickert i in. 1995; Bigley, Walker 1997; Bargain i in. 2006).

⁷ Chodzi o matki mieszkające z partnerami.

⁸ Obliczenia własne autorki na podstawie bazy danych indywidualnych z BBGD 2010.

⁹ Według badań Słotwińskiej-Rostanowskiej (2011) przeciętne koszty miesięczne zewnętrznej opieki nad dzieckiem wyniosły w 2010 r. w Polsce około 363 zł, choć należy podkreślić, że różnicowanie tych wydatków jest bardzo wysokie. Ulga podatkowa w 2010 r. wynosiła natomiast 1112,04 zł w ujęciu rocznym (miesięcznie 92,67 zł).

LITERATURA

- Aaberge R., Dagsvik J.K., Strom S. (1995), *Labor Supply Responses and Welfare Effects of Tax Reforms*, „Scandinavian Journal of Economics”, tom 97, nr 4, s. 635–659.
- Aaberge R., Colombino U., Strom S. (1999), *Labor Supply in Italy: An Empirical Analysis of Joint Household Decisions with Taxes and Quantity Constraints*, „Journal of Applied Econometrics”, nr 14, s. 403–422.
- Bargain O., Beblo M., Beninger D., Blundell R., Carrasco R., Chiuri M.C., Lainsney 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.
- Belan P., Messe J.P., Wolff F.C. (2010), *Postponing retirement age and labor force participation: the role of family transfers*, Discussion Papers REL 2010041, Louvain.
- 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.
- Blundell R., Duncan A., McRae J., Meghir C. (2000), *The labour Market Impact of the Working Families' Tax Credit*, „Fiscal Studies”, tom 21, nr 1, s. 75–104.
- Blundell R., Shephard A. (2012), *Employment, hours of work and the Optimal Taxation of Low – Income Families*, „Review of Economic Studies”, tom 79, nr 2, s. 481–510.
- Buttner T., Lutz W. (1990), *Estimating Fertility Responses to Policy Measures on the German Democratic Republic*, „Population and Development Review”, vol. 16(3), s. 539–555.
- Brouillette L., Felteau C., Lefebvre P. (1993), *The effects of financial factors on fertility behavior in Quebec*, „Canadian Public Policy/Analyse de Politiques”, tom 19, nr 3, s. 260–278.
- Baughman R., Dickert-Conlin S. (2003), *Did expanding the EITC promote Motherhood?*, „American Economic Review”, tom 93, nr 2, s. 247–251.
- Baughman R., Dickert-Conlin S. (2009), *The earned income tax credit and fertility*, „Journal of Population Economics”, nr 22, s. 537–563.
- Cardia E., Ng S. (2003), *Intergenerational time transfers and childcare*, „Review of Economic Dynamics”, nr 6, s. 431–454.
- Castles F.G. (2003), *The world turned upside down: Below replacement fertility, changing preferences and family-friendly public policy in 21 OECD countries*, „Journal of European Social Policy”, tom 13, nr 3, s. 209–229.
- Cigno A., Ermisch J. (1989), *A Microeconomic Analysis of the Timing of Births*, „European Economic Review”, tom 33, s. 737–760.

- 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., Locatelli M. (2006), *The determinants of motherhood and work status: A survey*, IZA Discussion Paper No. 2414, Bonn: Institute for the Study of Labour.
- Del Boca D., S. Pasqua, Pronzato C. (2008), *Market Work and Motherhood Decisions in Contexts*, IZA DP No. 3303, Bonn: Institute for the Study of Labour.
- Dimova R., Wolff F.C. (2010), *Do downward private transfers enhance maternal labor supply? Evidence from around Europe*, „Journal of Population Economics”, tom 24, nr 3, s. 911–933.
- Dimova R., Wolff F.C. (2008), *Grandchild care transfers by ageing immigrants in France: Intra-household allocation and labour market implications*, „European Journal of Population”, nr 24, s. 315–340.
- Dickert S., Houser S., Scholz J.K. (1995), *The earned income tax credit and transfer programs: a study of labor market and program participation*, w: Poterba J.M. (red.), *Tax policy and the economy*, nr 9, MIT Press, Cambridge, s. 1–50.
- Duclos E., Lefebvre P., Merrigan P. (2001), *A natural experiment on the economics of storks: Evidence on the impact of differential family policy on fertility rates in Canada*, Center for Research on Economic Fluctuations and Employment Working paper nr 136, Université du Québec: Montréal.
- Eissa N., Liebman J.B. (1996), *Labor supply response to the earned income tax credit*, „Quarterly Journal of Economics”, tom 111, nr 2, s. 605–637.
- Eissa N., Hoynes H.W. (2004), *Taxes and the labor market participation of married couples: the earned income tax credit*, „Journal of Public Economics”, tom 88, nr 9–10, s. 1931–1958.
- Ermisch J.F. (1988), *The econometric analysis of birth rate dynamics in Britain*, „The Journal of Human Resources”, nr 23, s. 563–576.
- Ermisch J.F. (1991), *Economic models of women's employment and fertility*, w: J.J. Siegers, J. de Jong-Gierveld i E. van Imhoff (red.), *Female labour market behaviour and fertility: A rational-choice approach*, Berlin: Springer, s. 175–190.
- Ermisch J.F., Ogawa N. (1996), *Family Structure, Home Time Demands, and the Employment Patterns of Japanese Married Women*, „Journal of Labor Economics”, tom 14, nr 4, s. 677–702.
- Haan P. (2010), *A Multi-State Model of State Dependence in Labor Supply: Intertemporal labor supply effects of a shift from joint to individual taxation*, „Labour Economics”, tom 17, nr 2, s. 323–335.
- Haan P., Wrohlich K. (2011), *Can child care policy encourage employment and fertility? Evidence from a structural model*, „Labour Economics”, nr 18, s. 498–512.
- Holzer J. (2000), *Transformacja demograficzna a zadania dla polityki społecznej i ludnościowej*, w: Kurzynowski A. (red.), *Polityka społeczna globalna i lokalna*, Warszawa.
- Hotz V.J., Mullin C., Scholz J.K. (2006), *Examining the effect of the earned income tax credit on the labor market participation of families on welfare*, NBER Working Paper nr 11968.
- Kalwij A. (2010), *The impact of Family Policy Expenditure on fertility in Western Europe*, „Demography”, tom 47, nr 2, s. 503–519.
- Kurowska A. (2011), *Prawo sprzyjające przedsiębiorczości kobiet w Polsce. Rekomendacje zmian*, ekspertyza, <http://www.parp.gov.pl/files/74/75/76/479/12374.pdf> [dostęp 15.09.2012].
- Kurowska A. (2012), *Modelowanie decyzji o prokreacji i aktywności zawodowej*, „Polityka Społeczna” nr 10.
- Kurzawa R. (2010), *European IVF Monitoring (EIM)*, <http://spin.org.pl/wp-content/uploads/EIM-2010-Poland.pdf> [dostęp 12.09.2012].
- Kravdal O. (1996), *How the Local Supply of Day-Care Centers Influences Fertility in Norway: A Parity-Specific Approach*, „Population Research and Policy Review”, tom 15, nr 3, s. 201–218.
- Lalive R., Zweimuller J. (2005), *Does parental leave affect fertility and return-to-work? Evidence from a 'true natural experiment'*, IZA Discussion paper No. 1613, Institute for the Study of Labor.
- Laroque G., Salanie B. (2004), *Fertility and financial incentives in France*, „CESifo Economic Studies”, tom 50, nr 3, s. 423–450.
- Laroque G., Salanie B. (2005), *Does fertility respond to financial incentives?*, <http://www.econ.yale.edu/seminars/apmicro/am05/salanie-051215.pdf> [dostęp 28.09.2011].
- Laroque G., Salanie B. (2008), *Does fertility respond to financial incentives?*, IZA Discussion Paper nr 3575.
- Leppik L. (2006), *In-work benefits: literature review*, Praxis – Center for policy studies: Estonia.
- Lokshin M. (2004), *Household Childcare Choices and Women's Work Behavior in Russia*, „Journal of Human Resources”, tom 39, nr 4, s. 1094–1115.
- Matysiak A. (2011), *Interdependencies Between Fertility and Women's Labour Supply*, European Studies of Population, tom 17, Springer.
- Meyer B.D., Rosenbaum D.T. (2000), *Making single mothers work: recent tax and welfare policy and its effects*, „Nati Tax Journal” 53(4), s. 1027–1062.
- Muszyńska M. (2007), *Structural and Cultural Determinants of Fertility in Europe*, Warsaw: Warsaw School of Economics.
- Myck M., Morawski L., Haan P. (2008), *Taxes, Benefits and Financial Incentives to Work: The United Kingdom, Germany and Poland Compared*, „Bank i Kredyt” nr 1.
- OECD (2001), *Balancing work and family life: Helping parents into paid employment*, „OECD Employment Outlook”, Paris.
- Olah L.S. (2003), *Gendering fertility: Second births in Sweden and Hungary*, „Population Research and Policy Review”, nr 22, s. 171–200.
- Olausson P.O., Bengt H., Weitoft G.R., Cnattingius S. (2001), *Teenage Childbearing and Long-Term Socioeconomic Consequences: A Case Study in Sweden*, „Family Planning Perspectives”, tom 33, nr 1.
- Powell L. (2002), *Joint Labor Supply and Childcare Choice Decisions of Married Mothers*, „The Journal of Human Resources”, tom 37, nr 1, s. 106–128.
- Prowse V.L. (2005), *State Dependence in a Multi-State Model of Employment Dynamics*, IZA Discussion Papers nr 1623, Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).
- Rindfuss R.R., Guilkey D.K., Morgan S.P., Kravdal O. (2010), *Child-care availability and fertility in Norway*, „Population and Development Review”, tom 36, nr 4, s. 725–748.
- Rhum C.J. (1998), *The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: lessons from Europe*, „The Quarterly Journal of Economics”, 113, s. 285–317.
- Rønsen M. (1999), *Impacts on fertility and female employments of parental leave programs: Evidence from nordic countries*, Paper presented at the EPC Conference, the Hague.
- Rønsen M. (2004), *Fertility and public policies: Evidence from Norway and Finland*, „Demographic Research” nr 10, s. 143–170.
- Sasaki M. (2002), *The causal effect of family structure on labor force participation among Japanese married women*, „Journal of Human Resources”, tom 37, s. 429–440.
- Słotwińska-Roslanowska 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 pieć kulturowa – GGS-PL”, finansowanego z projektu MNiSW, nr 554/N-UNECE/2009/0.
- Soldo J.B., Hill M.S. (1995), *Family structure and transfer measures in the Health and Retirement study*, „Journal of Human Resources”, vol. 30, s. S109–S137.
- Sutherland H., Tumino A., Zantomio F. (2012), *Euromod Country Report*, https://www.iser.essex.ac.uk/files/euromod/country-reports/year-/CR_UK_2006-11_Y3_FINAL.pdf [dostęp 17.09.2012].
- Vikat A. (2004), *Women's labor force attachment and childbearing in Finland*, „Demographic Research”, tom 3, nr 8, s. 175–212.
- Wóycicka I., red. (2005), *Szanse na wzrost dzietności – jaka polityka rodzinna?*, Niebieskie Księgi nr 19.
- Wrohlich K. (2006), *Labor Supply and Child Care Choices in a Rationed Child Care Market*, IZA Discussion Paper nr 2053.
- Zhang J., Quan J., Van Meerbergen P. (1994), *The Effect of Tax-Transfer Policies on Fertility in Canada, 1921–88*, „The Journal of Human Resources” tom 29, nr 1, s. 181–201.

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. Particular attention was given to show the relationships between the different conditions of fertility and labour supply decisions of men and women and the roads (ways) of the impact of family and employment policy instruments on these decisions.

„ZATRUDNIALNOŚĆ” – NOWA I POSZUKIWANA CECHA PRACOWNIKA

Anna Marszałek
Narodowe Centrum Nauki

Nie przetrwają najsilniejsze gatunki, ani najbardziej inteligentne, ale te które będą mogły najlepiej przystosować się do zmian i rozwijać się.

Karol Darwin

WPROWADZENIE

W XXI w. słowa Karola Darwina nie straciły na aktualności. Konstatacja ta może odnosić się szczególnie do dynamicznie zmieniających się uwarunkowań zachodzących na rynku pracy, gdzie prognozowanie trendów nie należy do kategorii zadań łatwych. Związane jest to nie tylko z współwystępowaniem wielu czynników o charakterze zewnętrznym (jak np. postępująca globalizacja wymuszająca zmiany w organizacji pracy, kryzys finansowy), jak również wewnętrznym (umiasowienie szkolnictwa wyższego, zanik kształcenia na szczeblu zawodowym). Niejednokrotnie młodzież dokonująca wyboru kierunku studiów „podąża za modą”, choć coraz częściej zadaje sobie również pytanie: jak dzięki niemu zwiększą się szanse na znalezienie zatrudnienia? Ukończenie studiów nie jest bowiem równoznaczne z otrzymaniem atrakcyjnej oferty pracy.

I z tym przeświadczeniem młodzież powinna się pogodzić. Stąd tak dużą rolę odgrywają kompetencje, szczególnie te, które pozwalają na dostosowanie się przyszłych pracowników do zmian zachodzących w ich otoczeniu.

Celem artykułu jest wskazanie, w jaki sposób uczestnicy rynku pracy powinni budować indywidualny profil kompetencji, które z nich są szczególnie pożądanymi wśród pracodawców i dlaczego właśnie je powinno się doskonalić. Zdobyta podczas studiów wiedza stanowi bazę, wokół której rozwijane są przyszłe umiejętności; ich ciągłą aktualizację wymusza gospodarka oparta na wiedzy.

KLUCZOWE KOMPETENCJE – DLACZEGO SĄ TAK POŻĄDANE?

Od blisko dekady jesteśmy świadkami występowania wzrostu znaczenia **kompetencji** w procesie poszukiwania zatrudnienia. Należy przy tym pamiętać, że kompetencje nie są dane na stałe. Wręcz przeciwnie, muszą być one ciągle udoskonalane, inaczej bowiem ulegną dezaktualizacji.

Istotne zasługi na polu popularyzowania kompetencji można przypisać Richardowi Boyatzisowi, który na podstawie wyników licznie przeprowadzonych badań udowodnił, iż o odnoszonych przez danego człowieka sukcesach decyduje zespół czynników, do których zaliczył: cechy osobowościowe, motyw działania, posiadane doświadczenie, czy cechy behawioralne (Boyatzis 1982). Dokonał on również rozróżnienia na **kompetencje progowe** (*threshold competencies*), które są podstawowymi kompetencjami wymaganymi na danym stanowisku oraz **kompetencje różnicujące** (*differentiating competencies*), umożliwiające odróżnienie osób legitymujących się lepszymi wynikami od tych osiągających gorsze (Armstrong 2005, s. 152). Do pierwszej grupy należą: wiedza i umiejętności (Pocztowski 2007, s. 118). Stąd kompetencje można również scharakteryzować jako zdolność do wykorzystywania posiadanych przez daną jednostkę zasobów oraz przymiotów w celu osiągnięcia lepszych rezultatów w realizowanej działalności. Kompetencje może również podzielić na te związane z procesem (Pocztowski 2007, s. 119): myślenia (np. analizowanie,

uczenie się), odczuwania (np. wywieranie wpływu) i działania (np. planowanie, organizowanie, dążenie do osiągnięć).

W deklaracji kopenhaskiej z 2002 r. Komisja Europejska zainicjowała działania mające na celu wspieranie rozwoju kwalifikacji i kompetencji¹ na poziomie europejskim. Te ostatnie Komisja Europejska charakteryzuje jako *dynamiczną kombinację wiedzy, umiejętności oraz postaw posiadanych przez absolwenta (Key Competences... 2007, s. 3)*. Z kolei pod pojęciem **kluczowych kompetencji** rozumie się *umiejętności (podstawowe oraz nowo pozyskane), które powinna posiadać jednostka funkcjonująca w społeczeństwie opartym na wiedzy*. Składają na nie (tamże):

- zdolność komunikacji w języku ojczystym;
- zdolność komunikacji w językach obcych;
- kompetencje matematyczne, w naukach technicznych i biologicznych;
- kompetencje w zakresie posługiwania się technikami informatycznymi;
- umiejętność samodzielnego uczenia się;
- kompetencje interpersonalne, międzykulturowe, społeczne, obywatelskie;
- przedsiębiorczość;
- świadomość i ekspresja kulturalna.

Tworzenie europejskiego rynku pracy, a w przyszłości wspólnego obszaru kształcenia ustawicznego wymaga, aby zdobywane przez jednostki umiejętności oraz kwalifikacje były zrozumiałe oraz łatwo porównywalne między krajami, a także by promowały mobilność wśród pracowników (por. zestawienie 1).

Zestawienie 1. Cele wytyczne w procesie budowania europejskiego rynku pracy

Cele	Metody osiągnięcia
Przemysłane inwestowanie w rozwój umiejętności	Stwarzanie odpowiednich bodźców do tego, by zarówno pracodawcy, jak i pracownicy odczuwali wewnętrzną potrzebę doskonalenia posiadanych kwalifikacji.
Wzajemne połączenie kształcenia oraz pracy	<ul style="list-style-type: none">• Promowanie elastycznych ścieżek kształcenia.• Dążenie do rozwoju bardziej efektywnych relacji między wszystkimi podmiotami znajdującymi się na rynku pracy.
Rozwój właściwych kompetencji	Kompetencje nabywane w procesie szeroko rozumianego kształcenia powinny być podparte odpowiednimi kompetencjami transwersalnymi (<i>transversal competences</i>) – głównie w zakresie przedsiębiorczości oraz znajomości obsługi programów komputerowych.
Przewidywanie kompetencji, jakie będą związane z tzw. zawodami jutra	<ul style="list-style-type: none">• Poprawianie narzędzi komunikacji wykorzystywanych przez rynek pracy.• Stworzenie odpowiednich systemów „wczesnego ostrzeżenia” informujących o potencjalnych problemach.• Otwieranie rynków na przepływ międzynarodowej, wykwalifikowanej siły roboczej.

Źródło: opracowanie własne na podstawie (*New Skills...* 2010, s. 5).

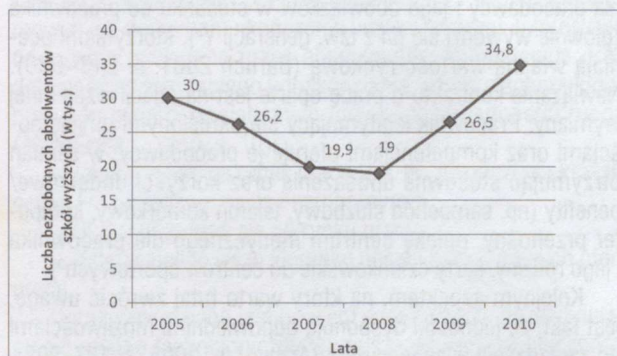
Podejście oparte na rozwijaniu kompetencji odgrywa istotne znaczenie w przypadku Krajowych Ram Kwalifikacji (KRK), które pozwalają na *dokonanie charakterystyki każdej kwalifikacji uzyskiwanej w systemie szkolnictwa wyższego w Polsce* (Chmielecka 2010, s. 16). Począwszy od roku akademickiego

2012/2013 szkoły wyższe mają obowiązek realizowania programów kształcenia zgodne z wymogami KRK². Pozwoli to m.in. nie tylko na porównywanie kwalifikacji oraz kompetencji zdobywanych przez studentów w różnych krajach europejskich, ale również na odpowiednie dopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb zgłaszanych przez dynamicznie zmieniający się rynek pracy w myśl zasady, że popyt tworzy podaż.

Natomiast w odniesieniu do rynku pracy dokonywanie takich porównań mogłoby być wykorzystane w przypadku podejmowania prób analizowania, jaki poziom/stopień profesjonalizmu badanej umiejętności bądź kompetencji posiada dana jednostka. Nadal wielu pracodawców przy ich szacowaniu korzysta z dostarczanych w dokumentach zgłoszeniowych odpowiednich certyfikatów, dyplomów, czy zaświadczeń. Z drugiej strony coraz więcej absolwentów jest świadomych konieczności adaptowania się do zachodzących zmian. Z roku na rok zwiększa się liczba studentów (tych na studiach stacjonarnych) decydujących się na podjęcie w trakcie nauki pracy zarobkowej. Argumentują to nie tylko chęcią podreperowania studenckiego budżetu, ale równie często możliwością zdobycia tak pożądanego doświadczenia zawodowego.

Dokonujące się w ostatnich latach umasowienie szkolnictwa wyższego może wywoływać zadowolenie, gdyż coraz większa liczba młodych ludzi pragnie się kształcić po zakończeniu edukacji na poziomie ponadgimnazjalnym. Ale też w grupie młodych ludzi jest największy odsetek osób pozostających bez pracy (por. wykres 1).

Wykres 1. Liczba bezrobotnych absolwentów szkół wyższych (w tys.)



Źródło: Sedlak & Sedlak na podstawie danych GUS, <http://www.wynagrodzenia.pl/files/raporty-pdf/kariery-absolwentow.pdf> [dostęp 14.07.2012].

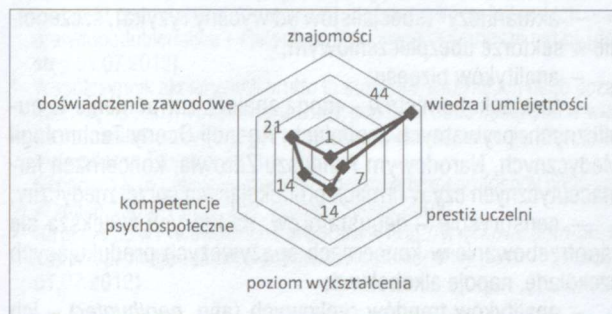
Każdego roku mury uczelni wyższych opuszcza blisko 400 tys. absolwentów. Są oni pełni wiary i optymizmu, że uda im się zdobyć zatrudnienie w wyuczonym zawodzie. Ale niejednokrotnie zderzają się oni z rzeczywistością, do której są przystosowani w małym stopniu, gdyż zarówno rodzaj, jak i wybrany kierunek studiów nie określają w pełni realizowanej ścieżki zawodowej. Dyplom szkoły wyższej nie jest już jedyną przepustką otwierającą drzwi do bram wymarzonej kariery. Badania przeprowadzone przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych wspólnie z firmą eDialog sp. z o.o. w ramach projektu „Uczelnia Przyjazna Pracodawcom”³ wśród absolwentów wybranych szkół wskazują, że blisko 44% z nich postrzega wiedzę oraz posiadane umiejętności za kluczowe przy poszukiwaniu zatrudnienia (por. wykres 2).

Zaprezentowane wyniki mogą wskazywać, że studenci przywiązują istotną rolę do zdobywanego wykształcenia. W ich subiektywnym odczuciu dzięki niemu będzie im łatwiej odnaleźć się na wymagającym rynku pracy. Równocześnie nie zapominają o konieczności pozyskiwania doświadczenia zawodowego już na etapie pobierania nauki na uczelni.

Istnienie nadwyżki wykształcenia ułatwia proces transferu kwalifikacji w sferze usług; dzięki odbywaniu staży można szybciej nabyć tak pożądaną kompetencje.

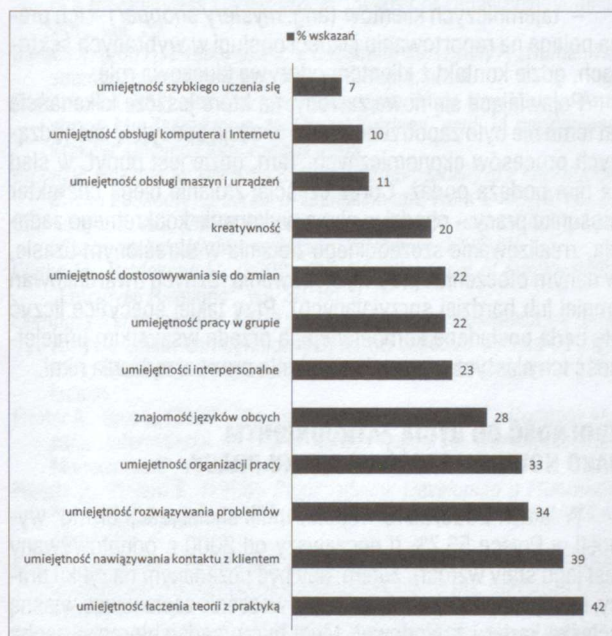
W ramach projektu „Uczelnia Przyjazna Pracodawcom” przeprowadzone zostało również badanie wśród pracodawców. Ankieterzy poprosili ich o wskazanie tych kompetencji, których brakuje absolwentom szkół wyższych w momencie poszukiwania zatrudnienia (por. wykres 3).

Wykres 2. Czynniki decydujące o znalezieniu zatrudnienia przez absolwentów szkół wyższych (w %) ⁴



Źródło: (Raport... 2012, s. 10).

Wykres 3. Umiejętności deficytowe absolwentów w oczach pracodawców to...



Źródło: (Raport... 2012, s. 11).

Z przeprowadzonego sondażu wynika, że stosunkowo słabo oceniane są posiadane (czasami, niestety, w niewielkim stopniu) przez studentów umiejętności praktyczne oraz kompetencje miękkie. Zdaniem pracodawców co czwarty absolwent ma trudności z efektywnym wykorzystaniem zdobytej na studiach wiedzy teoretycznej i jej zastosowaniem w środowisku zawodowym. Przyczyną dla tego stanu rzeczy może być fakt, iż nadal programy kształcenia w szkołach wyższych nie są w pełni dostosowane do wymogów współczesnej gospodarki, w ofercie brakuje zajęć praktycznych (gier sytuacyjnych, scenariuszy, case-studies), które kształtują takie kompetencje, jak: zdolności do analitycznego myślenia, zarządzania czasem, pracy w grupie, przewidywania możliwych do wystąpienia sytuacji.

W artykule *Żegnaj nam, etacie*, opublikowanym w „Gazecie Wyborczej” 12 maja 2012 r.⁵, prof. Wojciech Cellary wskazuje na bardzo ważną kwestię, o której być może zapominają osoby przy wyborze określonego kierunku studiów. Chodzi m.in. o zagadnienie użyteczności wykonywanej pracy i zapotrzebowania na nią. Podawany jest przykład zawodu nauczyciela, który obecnie wykonuje w Polsce 500–600 tys. osób, a 240 tys. kształci się w tym kierunku. Profesor zadaje pytanie: „Czy potrzebujemy

kolejnego ćwierć miliona nauczycieli w sytuacji dramatycznego niżu demograficznego i zamykania szkół z braku dzieci?". Na to pytanie każdy powinien odpowiedzieć sobie sam.

Otwarcie europejskich rynków pracy, szybkość przepływu informacji, postępująca globalizacja determinują powstawanie nowych zawodów. W świetle najnowszych analiz trendów zachodzących na polskim rynku pracy coraz większe zapotrzebowanie wzrasta m.in. na (Solska 2012):

- aktuariuszy⁶ (specjalistów od wyceny ryzyka), szczególnie w sektorze ubezpieczeń;
- analityków biznesu;
- farmaekonomistów – mogą znaleźć zatrudnienie w publicznych, prywatnych szpitalach, Agencji Oceny Technologii Medycznych, Narodowym Funduszu Zdrowia, koncernach farmaceutycznych czy w firmach produkujących sprzęt medyczny;
- sensoryków – degustatorów, na których zwiększa się zapotrzebowanie w koncernach spożywczych produkujących czekoladę, napoje alkoholowe;
- analityków trendów rynkowych (ang. *coolhunter*) – ich zadaniem jest promowanie określonych produktów wśród wybranej grupy docelowej, obserwowanie jej reakcji oraz przygotowywanie na ten temat specjalistycznych raportów dla firmy zatrudniającej;
- tajemniczych klientów (ang. *mystery shopper*) – ich praca polega na raportowaniu jakości obsługi w wybranych sektorach, gdzie kontakt z klientem odgrywa kluczową rolę.

Pojawiające się nowe zawody, na które jeszcze kilkanaście lat temu nie było zapotrzebowania, ukazują specyfikę zachodzących procesów ekonomicznych. Tam, gdzie jest popyt, w ślad za nim podąża podaż. Coraz częściej zmianie ulega charakter stosunku pracy – chodzi w nim o wykonanie konkretnego zadania, zrealizowanie szczególnego zlecenia w określonym czasie, w danym otoczeniu i przy występowaniu różnych uwarunkowań (mniej lub bardziej sprzyjających). Przy takiej specyfice liczyć się będą posiadane kompetencje, a przede wszystkim umiejętność ich elastycznego wykorzystania oraz zarządzania nimi.

ZDOLNOŚĆ DO BYCIA ZATRUDNIONYM JAKO NOWA WARTOŚĆ NA RYNKU PRACY

W latach 2009/2010 współczynnik skolaryzacji brutto⁷ wyniósł w Polsce 53,7% (i począwszy od 2000 r. odnotowywany jest jego stały wzrost). Zatem, aby być pożądanym na rynku pracy, kandydat powinien stosunkowo wcześniej zaplanować własną ścieżkę kariery zawodowej. Musi być przedsiębiorcą – osobą kreatywną, samodzielną, wytrwałą i konsekwentną w realizacji wytyczonych celów, mającą wysokie poczucie własnej wartości oraz wykazującą gotowość do brania odpowiedzialności nie tylko za siebie, ale także za innych. Jednostka taka nie boi się podejmowania decyzji (nierzadko obciążonych ryzykiem), potrafi współdziałać w zespole, dostrzegać szansę tam, gdzie być może inni ich nie widzą, zna swoje mocne i słabe strony. Wyróżnia ją twórczy niepokój. Jednym zdaniem jest ona w stanie umiejętnie wskazać te sektory, w których będzie zapotrzebowanie na kompetencje, jakie posiada. Z kolei te ostatnie są narzędziem pozwalającym na zwiększenie wśród osób poszukujących pracy ich zdolności do bycia zatrudnionymi (*employability*), a w konsekwencji przyczyniają się do dynamicznego rozwoju gospodarczego oraz społecznego (Forrier, Sels 2003, s. 102–124).

Próby ścisłego zdefiniowania, czym jest zatrudnialność napotyka trudności. W szerszym ujęciu odnosi się ona do umiejętności znalezienia pracy przez jednostkę, jej utrzymania lub zmiany na inną, bardziej pożądaną (Brown i in. 2003, s. 107–126). Z kolei J. Hillage i E. Pollard (Hillage, Pollard 1998) definiują zatrudnialność jako zdolność osoby do swobodnego poruszania się po rynku pracy przy jednoczesnym wykorzystaniu całego posiadanego potencjału w tym zakresie. Nie można przy tym zapominać, że istotną zmienną są również warunki panujące na

rynku pracy (np. kryzys w gospodarce realnej czy wirtualnej, wysokie bezrobocie, czy jego sezonowe wahania).

Zainteresowanie problematyką zatrudnialności zdeterminowane jest dwoma podstawowymi czynnikami (Clarke, Patrickson 2008, s. 122):

- ekonomicznym wpływem deficytu umiejętności i pracy (co dodatkowo pogarsza zjawisko starzenia się siły roboczej) oraz koniecznością regulowania tych zagadnień na płaszczyźnie politycznej;
 - zmieniającą się naturą ścieżki kariery zawodowej i erozją systemu gwarantującego bezpieczeństwo zatrudnienia.
- Zatrudnialność jest postrzegana jako nowo wyłaniający się porządek, w którym pomiędzy pracownikiem i pracodawcą zawierana jest umowa społeczna o dominującym charakterze wzajemnych relacji w ujęciu „dorosły–dorosły”, gdzie obie zainteresowane strony dzielą się zobowiązaniami oraz ponoszą odpowiedzialność za jej rozwój i utrzymanie. Od kilku ostatnich lat panuje przekonanie, że planowanie własnej ścieżki kariery zawodowej oraz późniejsze nią zarządzanie pozostaje głównie w gestii zainteresowanych jednostek. Coraz częściej przyszli pracownicy decydują się na zawieranie kontraktów czasowych (krótkoterminowych, np. na wykonanie konkretnego zadania), co m.in. może prowadzić do osłabienia relacji z zatrudniającej ich organizacją.

W literaturze przedmiotu pojawił się paradygmat budowania kariery zawodowej kształtowanej na podstawie potrzeb jednostki (*protean career*) jako nowej formy wyłaniającej się w opozycji do dotychczas obowiązujących wzorców opartych na długoterminowych relacjach z potencjalnymi pracodawcami (Clarke, Patrickson 2008, s. 124). Zmianie ulega więc sposób postrzegania pracodawcy i jego obowiązków w stosunku do pracownika (głównie wywodzi się on z tzw. generacji Y⁸), którzy sami oceniają własną wartość rynkową (Baruch 2001, s. 543–566). Nawiązanie kontraktu o pracę oparte jest na relacji wzajemnej wymiany. Pracownik legitymujący się określonymi umiejętnościami oraz kompetencjami oferuje je pracodawcy, w zamian otrzymując stosowne uposażenie oraz korzyści dodatkowe/benefity (np. samochód służbowy, telefon komórkowy, komputer przenośny, opiekę centrum medycznego dla pracownika i jego rodziny, karty członkowskie do klubu sportowców⁹).

Kolejnym aspektem, na który warto tutaj zwrócić uwagę, jest fakt, że jednostki dysponują odpowiednimi możliwościami do zarządzania własną karierą (Arthur i in. 2005, s. 177–202). Dzisiejsi pracownicy są coraz częściej postrzegani przez przyszłych pracodawców jako osoby świadomie kreujące ścieżkę zawodową, a przede wszystkim przywiązujące bardzo dużą wagę do rozwoju osobistego i zawodowego (co wiąże się z ponoszeniem znacznych nakładów czasowych i finansowych). Według J. Sutherlanda i D. Canwella rozwój zawodowy spełnia pięć podstawowych funkcji (A. Wach-Kąkolewicz 2008, s. 57):

- a) **poszerza wiedzę** – jest ona szczególnie pomocna w pojawiających się sytuacjach problemowych, szczególnie w pracy koncepcyjnej;
- b) **gwarantuje uczenie się na podstawie doświadczeń** – zdobywanie wiedzy praktycznej poprzez obserwację siebie oraz innych pracowników, a także wdrażanie nowych rozwiązań do wykonywanej pracy;
- c) **wspomaga rozwój nowych postaw i przekonań** – zmiana dotychczasowych poglądów, przeformułowanie systemu wartości, zasad i norm postępowania;
- d) **zapewnia możliwość odbudowania kwalifikacji zawodowych** – dotyczy to wymiaru jednostkowego i odnosi się do indywidualnych kompetencji pracownika, ich diagnozowania oraz podnoszenia na wyższy poziom;
- e) **wzmacnia współpracę między personelem** – dzielenie się wiedzą i umiejętnościami, korzystanie z zasobów wiedzy innych pracowników, wzajemne uczenie się i działanie.

Jednostki zorientowane na swój rozwój zawodowy są wysoce zmotywowane, nieustannie dbają o poprawę własnych no-

toarów, wykazują się kreatywnością, przedsiębiorczością oraz innowacyjnością w myśleniu i postrzeganiu rzeczywistości. Są w stanie zdiagnozować własne mocne strony oraz – co ważniejsze – wypunktować słabości i konsekwentnie z nimi walczyć.

Zatrudnialność inaczej postrzegają pracownicy, a inaczej pracodawcy. Dla tych pierwszych wiąże się ona z możliwością znalezienia odpowiedniej pracy lub jej zmiany. W tym ujęciu ma ona **charakter przejściowy/pośredni**. Z kolei dla pracodawców ma ona **wymiar funkcjonalny**. Szukają oni bowiem pracowników o określonych umiejętnościach, wiedzy oraz doświadczeniu sprofilowanych dla danego stanowiska (Clarke, Patrickson 2008, s. 130–131). Zarówno pierwsze, jak i drugie ujęcie wymaga, by jednostka podejmująca pracę cechowała się odpowiednimi kwalifikacjami i kompetencjami w celu dopasowania się do wymogów panujących na rynku pracy. Odniesienie na nim sukcesu warunkowane jest posiadaniem satysfakcjonującego zatrudnienia oraz otrzymywanym – za wykonywaną pracę – adekwatnym wynagrodzeniem.

Znalezienie pożądanej pracy w odpowiednim miejscu i czasie nie zależy tylko i wyłącznie od jednostki, ale jest również funkcją rynku pracy (m.in. mierzoną w liczbie dostępnych ofert pracy). Gdy występuje niedobór tych ostatnich (np. restrukturyzacja, kryzys), nawet osoby z wysokimi kwalifikacjami decydują się na podjęcie jakiegokolwiek pracy (np. niskopłatnej) w zamian za zagwarantowanie bezpieczeństwa zatrudnienia. W takich okolicznościach wzrasta wartość każdego stanowiska pracy.

PODSUMOWANIE

Wymagania pracodawców w stosunku do przyszłych pracowników stale rosną. Obecnie nie wystarczy już tylko legitymować się dyplomem ukończenia uczelni wyższej. Istotną rolę odgrywają posiadane przez absolwentów kompetencje oraz gotowość do ich ciągłego udoskonalania. Dzięki ciągłemu podnoszeniu jakości posiadanych umiejętności jednostki mogą (*New Skills...* 2010, s. 10):

- łatwiej wejść na rynek pracy (np. po zakończeniu kształcenia, lub po okresie bycia bezrobotnymi);
- dłużej utrzymać się na rynku pracy;
- dalej rozwijać się w kierunku poszukiwania nowych ofert pracy.

Coraz więcej osób jest bowiem świadomych, że dokonujący się postęp technologiczny wymusza większą elastyczność w stosunku do pojawiających się nowych warunków oraz form pracy. Dynamika zmian prowadzi do wylaniania się odrębnych grup zawodowych wzajemnie od siebie uzależnionych. Obok siebie współlistnieją osoby kreujące nowe rozwiązania oraz ci, którzy precyzyjnie adaptują je dla otoczenia. Mimo że żyją oni w odrębnych światach, to ciągle nawzajem się potrzebują.

¹ Szerzej na temat kwalifikacji oraz kompetencji zob. np. (Orczyk 2009, s. 19–32).

² Regulacje prawne w tym zakresie zawarte są w: znowelizowanej ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym, rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 2 listopada 2011 r. w sprawie Krajowych Ram Kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego, rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 4 listopada 2011 r. w sprawie wzorcowych efektów kształcenia, rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 5 października 2011 r. w sprawie warunków prowadzenia studiów na określonym kierunku i poziomie kształcenia, rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego

z dnia 29 września 2011 r. w sprawie warunków oceny programowej i oceny instytucjonalnej.

- ³ Projekt jest realizowany pod patronatem Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych „Lewiatan” oraz Stowarzyszenia PR i Promocji Uczelni Polskich „Prom”.
- ⁴ Na to pytanie odpowiadali absolwenci szkół wyższych. <http://www.pwc.com/pl/pl/kariera/profesjonalisci/wynagrodzenie-i-benefit. jhtml> [dostęp 01.07.2012].
- ⁵ Jest ich w Polsce 222, a uprawnienia zdobywa się po zdaniu egzaminów z matematyki finansowej, matematyki ubezpieczeń na życie, matematyki pozostałych ubezpieczeń osobowych i majątkowych oraz prawdopodobieństwa i statystyki. Por. www.aktuariusze.net.pl [dostęp 01.07.2012].
- ⁶ Współczynnik skolaryzacji brutto to stosunek wszystkich osób uczących się na danym poziomie do całej populacji osób będących w wieku nominalnie przypisanym temu poziomowi kształcenia. Por. (*Demograficzne Tsunami* 2011, s. 6).
- ⁷ Generacja Y to pokolenie tzw. wyżu demograficznego (osoby urodzone w latach 1980–1995). Zob. szerzej (Solska 2009).
- ⁸ Na przykład w Pricewaterhouse Coopers, <http://www.pwc.com/pl/pl/kariera/profesjonalisci/wynagrodzenie-i-benefit.jhtml> [dostęp 01.07.2012].

LITERATURA

- Armstrong M. (2005), *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, wyd. III poprawione, Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Arthur M.B., Khapova S.N., Wilderom C.P.M. (2005), *Career success in a Boundaryless Career World*, „Journal of Organizational Behavior”, vol. 26.
- Baruch Y. (2001), *Employability: a Substitute for Loyalty?*, „Human Resources Development International”, vol. 4, no. 4.
- Boyatzis R. (1982), *The Competent Manager*, Wiley, New York w: Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, wyd. III poprawione, Kraków: Oficyna Ekonomiczna 2005.
- Brown P., Hesketh A., Williams S. (2003), *Employability in a Knowledge-Driven Economy*, „Journal of Education and Work”, vol. 16, no. 2.
- Chmielecka E. red. (2010) *Autonomia programowa uczelni. Ramy kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego*, Warszawa: MNIŚzW.
- Clarke M., Patrickson M. (2008), *The New Covenant of Employability*, „Employee Relations”, vol. 30, no. 2.
- Demograficzne Tsunami* (2011), Raport Instytutu Sokratesa na temat wpływu zmian demograficznych na szkolnictwo wyższe do 2020 roku, Warszawa: Instytut Rozwoju Kapitału Intelktualnego im. Sokratesa.
- Forrier A., Sels L. (2003), *The Concept of Employability: a Complex Mosaic*, „International Journal of Human Resources Development and Management”, vol. 3, no. 20.
- Hillage J., Pollard E. (1998), *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*, London: Department for Education and Employment.
- Key Competences for Lifelong Learning, European Reference Framework* (2007), Belgium: Education and Culture DG, European Communities.
- New Skills for New Jobs: Action Now. A Report by the Expert Group on New Skills for New Jobs* prepared by the European Commission (2010), Belgium: European Commission.
- Orczyk J. (2009), *Wokół pojęć kwalifikacji i kompetencji*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” nr 3–4.
- Pocztowski A. (2007), *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa: PWE.
- Raport z badań w II edycji projektu Uczelnia Przyjazna Pracodawcom* (2012), Warszawa: IPISS, e-Dialog Sp. z o.o.
- Ślawecki B. (2010), *Zatrudnianie po znajomości. Kapitał społeczny na rynku pracy*, Warszawa: C.H. Beck.
- Solska J. (2012), *Tajemniczy zawód*, „Polityka” z 22 lutego.
- Solska J. (2009), *Młodość idzie w klapkach. Raport: pokolenie Y na rynku pracy*, „Polityka” z 13 października, <http://www.polityka.pl/rynek/gospodarka/270628,1,raport-pokolenie-y-na-ryнку-pracy.read> [dostęp 14.07.2012].
- Wach-Kąkolewicz A. (2008), *Rozwój zawodowy – motywy podejmowania aktywności uczenia się*, Warszawa: „e-mentor”, nr 4 (26).

SUMMARY

One of the most important challenges in the XXI century is the ability to adjust the peoples' competences to the needs of the labour market. It's so significant also because of the unemployment rate. That is why all institutions responsible for education and labour market should join their forces and work out the solutions on such burning problems as: (1) which qualifications are most desirable for the future jobs?; (2) how to develop among students proper competences suited to the labour markets' needs? The paper tries to answer on that important questions. Acquiring new knowledge and improvement of competences can occur in different circumstances. It's worth mentioning that competences combined with qualifications determine the ones' success on the labour market.

AKREDYTACJA PODMIOTÓW LECZNICZYCH W POLSKIM SYSTEMIE OCHRONY ZDROWIA – STAN PRAWNY I ZAMIERZENIA LEGISLACYJNE*

Anna Rybarczyk
Uniwersytet Medyczny w Łodzi

WPROWADZENIE

Pojęcie i koncepcja jakości staje się w dzisiejszych czasach coraz częściej poruszanym, akcentowanym, a przede wszystkim coraz ważniejszym elementem systemu ochrony zdrowia. Jakość i dostępność leczenia to dwa najważniejsze parametry skuteczności i efektywności każdego systemu ochrony zdrowia (Holly 2009, s. 7–11).

Ochrona zdrowia jest prawem każdego człowieka, warunkiem dobrej jakości życia jednostki, bogactwem społeczeństwa, a także fundamentem zrównoważonego rozwoju gospodarczego i społecznego (Lisiecka, Lisiecka-Biełanowicz 2010, s. 8). W Polsce prawo do opieki zdrowotnej o dobrej jakości oraz dostępnej finansowo i geograficznie jest zagwarantowane konstytucyjnie (art. 68 Konstytucji RP). Resort zdrowia w Polsce zakłada, iż regulacje prawne odnoszące się do wprowadzenia obowiązkowego systemu monitorowania i oceny jakości usług medycznych wpłyną na jakość usług świadczonych przez podmioty lecznicze.

Pierwszą inicjatywą zmierzającą w tym kierunku było uchwalenie ustawy z dnia 20 czerwca 1997 r. o zmianie ustawy o zakładach opieki zdrowotnej oraz o zmianie niektórych innych ustaw¹, która wprowadziła możliwość otrzymania certyfikatu akredytacyjnego w wyniku stwierdzenia spełnienia standardów jakości, poprzez dobrowolne poddanie się przeglądowi prowadzonemu przez wizytatorów ośrodka akredytacyjnego. Obecnie aktem prawnym określającym zasady i tryb udzielania akredytacji jest ustawa z dnia 6 listopada 2008 r. o akredytacji w ochronie zdrowia².

System akredytacji w Polsce ma charakter dobrowolny. Liczba szpitali posiadających certyfikat akredytacyjny jest niższa niż początkowo zakładano – 112 szpitali na ponad 1500 posiada akredytację, a w przypadku podstawowej opieki zdrowotnej – 14 praktyk w prawie 15 000³. Brak obowiązkowych działań na rzecz poprawy jakości przekłada się na znikome zainteresowanie przez podmioty lecznicze wdrożeniem działań mających na celu zapewnienie jakości.

Z uwagi na problem niskiej jakości w opiece zdrowotnej w resorcie zdrowia prowadzone są prace nad ustawą o jakości w ochronie zdrowia. Projekt ustawy został przedstawiony opinii publicznej w celu zaproponowania poprawek⁴. W uzasadnieniu do projektu ustawodawca podkreśla, iż niska jakość opieki zdrowotnej jest powodem:

- 1) utraty zdrowia lub życia przez pacjentów narażonych na zdarzenia niepożądane;
- 2) zwiększenia wydatków na ochronę zdrowia – ogółem nawet o 12%;
- 3) konieczności wypłacania odszkodowań pacjentom poszkodowanym w trakcie procesu diagnostyczno-terapeutycznego;
- 4) wzrostu składek OC dla świadczeniodawców;
- 5) wydatków systemu ubezpieczenia społecznego spowodowanych koniecznością wypłacania świadczeń związanych z przedłużającymi się hospitalizacjami oraz rent osobom niepełnosprawnym na skutek błędów medycznych.

Celem artykułu jest wskazanie regulacji prawnych odnoszących się do zagadnienia jakości w ochronie zdrowia, ze szcze-

gólnym uwzględnieniem zewnętrznego systemu oceny i monitorowania jakości w podmiotach leczniczych w Polsce, jakim jest akredytacja. Kwestia jakości oferowanych przez podmioty lecznicze usług medycznych jest niezwykle istotna, jednak marginalnie traktowana przez świadczeniodawców, menedżerów, resort zdrowia, czy płatnika. W Polsce nie prowadzi się jednolitej i uporządkowanej polityki mierzenia i promowania jakości w ochronie zdrowia, dlatego niezbędne staje się zobligowanie podmiotów leczniczych do świadczenia usług medycznych zgodnych ze zdefiniowanymi standardami i wskaźnikami jakościowymi. Niewątpliwie kierunkiem zmierzającym do tego celu jest projekt ustawy o jakości w ochronie zdrowia.

ZAŁOŻENIA AKREDYTACJI W POLSCE

W Polsce za wspieranie działań zmierzających do poprawy jakości usług medycznych świadczonych przez podmioty lecznicze odpowiada powołane przez ministra zdrowia w 1994 r. Centrum Monitorowania Jakości (CMJ). Statut CMJ został określony poprzez zarządzenie ministra zdrowia z dnia 2 lipca 2010 r.⁵. Instytucja ta, na wzór amerykańskiego Joint Commission on Accreditation of Healthcare Organizations (JCAHO), udziela akredytacji podmiotom leczniczym.

Akredytacja (łac. *credo* – wierzę) w sensie dosłownym oznacza zawierzenie podmiotowi leczniczemu, że jak najlepiej wypełnia swoje funkcje wobec świadczeniobiorców. Akredytacja według CMJ to *zewnętrzny proces oceny, który dotyczy instytucji opieki zdrowotnej dobrowolnie poddających się ocenie opartej na określeniu stopnia zgodności z wcześniej znanymi i niezależną w decyzjach profesjonalną placówkę akredytacyjną, która przyznając akredytację wydaje stosowne świadectwo*⁶.

Dla procesu akredytacji zasadnicze znaczenie mają standardy, posiadające charakter dynamiczny i podlegające okresowej modyfikacji. Dzięki temu spełnione jest założenie akredytacji, polegające na stałym stymulowaniu do osiągania poziomu optimum, jaki wyznaczają standardy akredytacyjne. Każdorazowo wymogi standardów muszą być na poziomie możliwie wysokim, a przy tym jednak realnie osiągalnym⁷.

Pierwszy program akredytacji szpitali został przygotowany przez CMJ w 1998 r.⁸ i obowiązywał do 2008 r. Dokument opisywał 209 standardów zebranych w 15 grupach. Każda z grup regulowała zasady postępowania w danym obszarze funkcjonowania szpitala. Szczególną uwagę poświęcono zasadom sporządzania dokumentacji medycznej, obiegowi informacji w szpitalu, a także warunkom i organizacji pracy personelu medycznego. Według wstępnych założeń akredytacja miała opierać się na założeniach maksimum, co oznaczało, iż standardy zostały zdefiniowane w taki sposób, aby ich osiągnięcie wymagało od podmiotu leczniczego znacznego wysiłku i pracy.

Kilkuletnia działalność pokazała jednak, iż niektóre standardy nie wnoszą istotnego wkładu w poprawę jakości, ponieważ stanowią powielenie obowiązujących przepisów prawnych (Kautsch, Lewandowski 2009, s. 12). Podstawą zdefiniowania nowych standardów były także problemy rozpoznane we wstępnej fazie oceny programu akredytacji szpitali, konsultacji z instytucjami, szkoleń kadry medycznej i zarządzającej oraz przeprowadzonych wizytacji szpitali.

W dniu 18 stycznia 2010 r. resort zdrowia ogłosił standardy akredytacyjne w zakresie udzielania świadczeń zdrowotnych

* Artykuł powstał w ramach zadania badawczego nr 502-03/6-069-01/502-64-011, finansowanego przez Uniwersytet Medyczny w Łodzi.

oraz funkcjonowania szpitali⁹. W opracowaniu nowego zestawu standardów współpracowali przedstawiciele: Centrum Monitorowania Jakości w Ochronie Zdrowia, Centrum Organizacji i Ekonomiki Ochrony Zdrowia, Naczelnej Rady Lekarskiej, Naczelnej Rady Pielęgniarek i Położnych, Polskiego Stowarzyszenia Dyrektorów Szpitali, Polskiego Towarzystwa Szpitalnictwa, Stowarzyszenia Menedżerów Opieki Zdrowotnej, Szkoły Zdrowia Publicznego CM UJ.

Standardy zostały ustalane w dziedzinach mających istotny wpływ na jakość świadczonej opieki medycznej, a mianowicie: ciągłość opieki, prawa pacjenta, ocena stanu pacjenta, opieka nad pacjentem, kontrola zakażeń, zabiegi i znieczulenie, farmakoterapia, laboratorium, diagnostyka obrazowa, odżywianie, poprawa jakości i bezpieczeństwo pacjenta, zarządzanie ogólne, zarządzanie zasobami ludzkimi, zarządzanie informacją oraz zarządzanie środowiskiem opieki¹⁰.

Standardy posiadają kod i nazwę, w niektórych przypadkach także wyjaśnienie, czego dotyczą. Do każdego standardu przypisana jest forma sprawdzenia jego realizacji oraz punktacja. Standardy mają charakter dwu- lub trójstopniowy, co oznacza, że szpital może uzyskać 5 pkt. w przypadku, gdy całkowicie spełnia standard, 3 pkt. – w sytuacji częściowo realizowanego standardu, 1 pkt. – gdy go nie realizuje.

USTAWA O AKREDYTACJI W OCHRONIE ZDROWIA

Wejście w życie ustawy z dnia 6 listopada 2008 r. o akredytacji w ochronie zdrowia porządkuje regulacje prawne dotyczące przyznawania akredytacji w polskim systemie ochrony zdrowia. Według ustawy celem akredytacji jest potwierdzenie spełnienia przez podmiot udzielający świadczeń zdrowotnych standardów akredytacyjnych w zakresie udzielania świadczeń zdrowotnych oraz funkcjonowania tego podmiotu. Nadal najważniejszą kwestią w procesie akredytacji są standardy akredytacyjne, które opracowuje ośrodek akredytacyjny – jednostka podległa ministrowi zdrowia. Działalność ośrodka akredytacyjnego pełni Centrum Monitorowania Jakości w Ochronie Zdrowia.

Ustawa powołuje Radę Akredytacyjną, która zatwierdza opracowane przez ośrodek akredytacyjny standardy akredytacyjne, następnie rekomenduje je ministrowi zdrowia w celu ich zatwierdzenia. Dopiero po akceptacji ministra zdrowia standardy są publikowane w drodze obwieszczenia w Dzienniku Urzędowym Ministra Zdrowia.

W celu uzyskania akredytacji podmiot udzielający świadczeń zdrowotnych jest zobowiązany wystąpić do ministra zdrowia, za pośrednictwem ośrodka akredytacyjnego, z wnioskiem o udzielenie akredytacji. Podmiot zostaje poddany procedurze oceniającej pod względem spełnienia standardów akredytacyjnych. Akredytacji udziela minister zdrowia na podstawie pozytywnej rekomendacji Rady. Rekomendację wydaje się w formie uchwały podejmowanej większością 2/3 głosów w obecności co najmniej połowy składu Rady. W przypadku odmowy udzielenia akredytacji, podmiot udzielający świadczeń zdrowotnych może odwołać się do ministra zdrowia. Po rozpatrzeniu sprzeciwu minister zdrowia udziela akredytacji, jeżeli uzna sprzeciw za zasadny, albo odmawia jej udzielenia. Należy podkreślić, iż odmowa udzielenia akredytacji jest ostateczna.

Akredytacji udziela się na okres 3 lat. Podmiot udzielający świadczeń zdrowotnych składający wniosek o akredytację ponosi opłatę za przeprowadzenie procedury oceniającej. Opłata nie może przekraczać piętnastokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw. Działalność Rady jest finansowana z budżetu państwa, z części będącej w dyspozycji ministra zdrowia.

PROJEKT USTAWY O JAKOŚCI W OCHRONIE ZDROWIA

Projekt ustawy o jakości w ochronie zdrowia¹¹ określa m.in. zasady i tryb funkcjonowania systemu monitorowania i oceny jakości podmiotów wykonujących działalność leczniczą, w szcze-

gólności podmiotów wykonujących działalność leczniczą w rodzaju świadczenia szpitalne, które zawarły umowę na świadczenie usług medycznych z Narodowym Funduszem Zdrowia. Konieczność systematycznego podnoszenia poziomu jakości świadczeń, a także priorytety polityki zdrowotnej, obiektywna ocena wyników diagnostyki i leczenia stanowią cel wdrożenia systemu monitorowania i oceny jakości. Ustawa będzie nakładała na podmioty lecznicze obowiązek opracowania, wdrożenia i prowadzenia udokumentowanego wewnętrznego systemu zarządzania jakością oraz prowadzenia oceny jego skuteczności, a także powoła Agencję ds. Jakości Ochrony Zdrowia, która będzie oceniała jednostki w kontekście spełnienia standardów jakościowych i wskaźników jakości.

Projekty standardów jakościowych wraz ze sposobem ich oceny oraz projekty wskaźników jakościowych wraz ze sposobem obliczania ich wartości przygotowuje Agencja na podstawie kryteriów procesu, struktury i wyników leczenia dla następujących obszarów tematycznych: prawa pacjenta, opieka nad pacjentem, ciągłość opieki, kontrola zakażeń, zabieg i znieczulenie, farmakoterapia, diagnostyka obrazowa, poprawa jakości, zarządzanie (ogólne, zasobami ludzkimi, informacją, środowiskiem opieki), zdarzenia niepożądane. Opracowane projekty Agencja będzie musiała przedłożyć Radzie Akredytacyjnej, która je zatwierdzi lub zgłosi do nich zastrzeżenia. Zatwierdzone projekty w drodze rozporządzenia określi minister zdrowia.

Podmioty lecznicze objęte systemem monitorowania będą zobligowane do składania raportów dotyczących spełnienia standardów jakościowych i osiągniętych wskaźników jakościowych. Po przedstawieniu swoich wyników prezes Agencji zakwalifikuje podmioty do grup jakościowych. W projekcie ustawy przyjęto następujący podział:

1) pierwsza grupa – definiuje świadczeniodawców spełniających standardy jakościowe na poziomie co najmniej 75% lub posiadających certyfikat akredytacyjny;

2) druga grupa – obejmuje świadczeniodawców spełniających standardy jakościowe na poziomie co najmniej 50% i niższym niż 75%;

3) trzecia grupa – dotyczy świadczeniodawców spełniających standardy jakościowe na poziomie niższym niż 50%.

Zakwalifikowanie do danej grupy jakościowej będzie zależało od wartości jednostki rozliczeniowej z Narodowym Funduszem Zdrowia. Ustalono następujące współczynniki korygujące: 3% – w przypadku zakwalifikowania do pierwszej grupy jakościowej świadczeniodawcy posiadającego certyfikat akredytacyjny; 2% – w przypadku zakwalifikowania do pierwszej grupy jakościowej świadczeniodawcy nieposiadającego certyfikatu akredytacyjnego; 1% – w przypadku zakwalifikowania świadczeniodawcy do drugiej grupy jakościowej.

Uchwalenie omawianego projektu ustawy spowoduje, iż straci moc ustawa z dnia 6 listopada 2008 r. o akredytacji w ochronie zdrowia, gdyż projekt odnosi się również do funkcjonowania systemu akredytacji w ochronie zdrowia. Według założeń akredytacja zostanie udzielona po stwierdzeniu spełnienia standardów akredytacyjnych opracowanych przez Agencję. Podstawą uznania spełnienia standardów akredytacyjnych będzie otrzymanie 75% możliwej do uzyskania liczby punktów. Podmiotem oceniającym jest Agencja. Wynik monitoringu będzie stanowił podstawę wydania decyzji w sprawie udzielenia albo odmowy udzielenia akredytacji. Decyzję wiążącą wydaje minister zdrowia, który może utrzymać w mocy decyzję prezesa Agencji albo ją uchylić. W przypadku udzielenia akredytacji prezes Agencji przyznaje certyfikat akredytacyjny, który będzie ważny przez 3 lata.

W sytuacji, gdy z raportu będzie wynikało, że podmiot leczniczy objęty systemem monitorowania posiadający certyfikat akredytacyjny spełnia standardy jakościowe na poziomie niższym niż 75%, prezes Agencji może uchylić decyzję o udzieleniu akredytacji. Certyfikaty akredytacyjne wydane na podstawie przepisów ustawy o akredytacji w ochronie zdrowia przez

ministra zdrowia zachowają swoją ważność przez okres, na który zostały wydane.

Według projektu omawianej ustawy Agencja ds. Jakości w Ochronie Zdrowia przejmie prawa i obowiązki Centrum Monitorowania Jakości w Ochronie Zdrowia. Do zadań Agencji będzie należało:

1) analiza procesu działalności podmiotów leczniczych związanego z jakością udzielanych świadczeń zdrowotnych według opracowanych kryteriów;

2) przygotowanie propozycji standardów akredytacyjnych, standardów jakościowych i wskaźników jakościowych oraz sposobu ich oceny;

3) przygotowanie propozycji standardów postępowania medycznego w poszczególnych dziedzinach medycyny lub w określonych podmiotach wykonujących działalność leczniczą;

4) ocena działalności podmiotów leczniczych pod względem spełniania standardów jakościowych;

5) opracowywanie opinii i zaleceń na wniosek podmiotów leczniczych;

6) opracowywanie wytycznych mających na celu redukcję zdarzeń niepożądanych;

7) analiza informacji o zdarzeniach niepożądanych uzyskanych od podmiotów wykonujących działalność leczniczą w rodzaju świadczenia szpitalne;

8) opracowywanie ekspertyz, zaleceń, a także prowadzenie działalności konsultacyjnej i szkoleniowej w zakresie jakości w ochronie zdrowia;

9) opracowywanie i prowadzenie baz danych o jakości w ochronie zdrowia;

10) prowadzenie działalności edukacyjnej i wydawniczej przez co należy rozumieć:

a) propagowanie standardów jakości wśród podmiotów wykonujących działalność leczniczą,

b) organizacja konferencji naukowych i informacyjno-szkoleniowych oraz materiałów informacyjnych,

c) opracowanie wzorów szkoleń dotyczących jakości w ochronie zdrowia,

d) kreowanie wytycznych wewnętrznego systemu zarządzania jakością;

11) współpraca z następującymi podmiotami: Głównym Inspektoratem Sanitarnym, Urzędem Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych, jednostkami podległymi lub nadzorowanymi przez ministra zdrowia, konsultantami krajowymi i wojewódzkimi, stowarzyszeniami i instytucjami zajmującymi się problematyką ochrony zdrowia, instytutami badawczymi, uczelniami medycznymi, medycznymi towarzystwami naukowymi, samorządami zawodów medycznych, organizacjami działającymi w ochronie zdrowia oraz organizacjami, do których celów statutowych należy ochrona praw pacjenta, a także z podmiotami zagranicznymi: Międzynarodową Organizacją Odbudowy i Rozwoju (OECD), Światową Organizacją Zdrowia (WHO) oraz organizacjami i instytucjami prowadzącymi działalność w zakresie poprawy jakości w ochronie zdrowia za granicą, w tym podmiotami z innych krajów prowadzącymi działalność w zakresie oceny jakości w ochronie zdrowia;

12) realizacja innych zadań zleconych przez ministra zdrowia¹².

ZAKOŃCZENIE

W celu wzmocnienia działań z zakresu monitorowania i oceny jakości udzielanych świadczeń zdrowotnych w wielu krajach powołuje się wydzielone jednostki wyspecyfikowane w sprawach jakości¹³. Część krajów realizuje mniej lub bardziej świadomą politykę ukierunkowaną na mierzenie i poprawę jakości w ochronie zdrowia.

Na uwagę zasługują systemy oceny i nadzoru nad jakością opieki zdrowotnej w krajach rozwiniętych, gdyż są systemami

znacznie dojrzalszymi w porównaniu z systemem akredytacji w Polsce. Dla przykładu Francja posiada dużą, centralną agencję rządową do spraw i ewaluacji opieki zdrowotnej – ANAES, która zajmuje się nie tylko procesem akredytacji, ale również wyznacza standardy praktyki klinicznej. W Wielkiej Brytanii funkcjonują najstarsze w Europie programy akredytacyjne i, w odróżnieniu od Polski, istnieje kilka ośrodków zajmujących się problematyką jakości. Holandia posiada biuro zajmujące się tematyką jakości – CBO, które rozwinęło także program akredytacji. Akredytację w Danii przyznaje amerykańskie JCAHO, stanowiące największą i najważniejszą organizacją udzielającą akredytacji jednostkom opieki zdrowotnej (Niżankowski 2003, s. 16).

W Polsce za wspieranie działań zmierzających do poprawy jakości usług medycznych świadczonych odpowiada Centrum Monitorowania Jakości, które według projektu ustawy o jakości w ochronie zdrowia zostanie przekształcone w Agencję ds. Jakości w Ochronie Zdrowia.

Ustawa o jakości w ochronie zdrowia jest wyczekiwany przez podmioty lecznicze aktem prawnym. Trudno jednak jednoznacznie stwierdzić, czy wprowadzenie w życie ustawy w takim kształcie, w jakim została przedstawiona opinii publicznej, zaspokoi oczekiwania podmiotów leczniczych i realnie wpłynie na poprawę jakości świadczonych usług medycznych. Niewątpliwie jednak wyznacza kierunek procesu ujednoczenia i uporządkowania procedur mierzenia i promowania jakości w ochronie zdrowia, co stanowi cel bezwarunkowy polityki zdrowotnej.

Sam proces akredytacji niewiele zmienia w funkcjonowaniu systemu ochrony zdrowia, ponieważ nie jest procesem obligatoryjnym. Tylko rozwiązania legislacyjne nakładające obowiązek świadczenia usług medycznych wysokiej jakości zdeterminują podmioty lecznicze zarówno publiczne, jak i prywatne do dbania o jakość. Zapewnienie wysokiej jakości świadczonych usług powinno być wartością priorytetową każdego podmiotu leczniczego, gdyż jakość przekłada się na zdrowie, zaufanie, bezpieczeństwo, a także życie pacjenta.

¹ DzU z 1997 r., nr 104, poz. 661.

² DzU z 2009 r., nr 52, poz. 418.

³ Na podstawie Centrum Monitorowania Jakości w Ochronie Zdrowia (stan na dzień 9.02.2012 r., www.cmj.org.pl) i wyników badań i analiz Kautscha i Lewandowskiego (2009).

⁴ Projekty 6 ustaw (projekt ustawy o jakości w ochronie zdrowia, projekt ustawy o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, projekt ustawy o dodatkowym ubezpieczeniu zdrowotnym, projekt ustawy o zdrowiu publicznym, projekt ustawy o badaniach klinicznych produktów leczniczych, projekt ustawy o zmianie ustawy o zawodzie lekarza i lekarza dentystry) zostały przekazane portalowi Rynek Zdrowia podczas VII Forum Rynku Zdrowia (24.10. 2011 r.) przez Ewę Kopacz; dostępne są na stronie: www.rynekzdrowia.pl

⁵ Zarządzenie Ministra Zdrowia z dnia 2 lipca 2010 r. w sprawie Centrum Monitorowania Jakości w Ochronie Zdrowia (DzUzr Ministra Zdrowia nr 9, poz. 59, z późn. zm.).

⁶ Program akredytacji szpitali, Centrum Monitorowania Jakości w Ochronie Zdrowia, Kraków 1998, s. 114, <http://www.cmj.org.pl> [dostęp 17.05.2009].

⁷ www.cmj.org.pl [dostęp 09.02.2012].

⁸ Program..., op. cit.

⁹ Obwieszczenie Ministra Zdrowia z dnia 18 stycznia 2010 r. w sprawie standardów akredytacyjnych w zakresie udzielania świadczeń zdrowotnych oraz funkcjonowania szpitali (DzUzr MZ z 2010 r., nr 2, poz. 24).

¹⁰ Standardy akredytacyjne w zakresie udzielania świadczeń zdrowotnych oraz funkcjonowania szpitali, załącznik do obwieszczenia Ministra Zdrowia z dnia 18 stycznia 2010 r., <http://www.mz.gov.pl> [dostęp 05.01.2012].

¹¹ Projekt ustawy o jakości w ochronie zdrowia, <http://www.rynekzdrowia.pl> [dostęp 05.01.2012].

¹² www.rynekzdrowia.pl [dostęp 16.01.2012].

¹³ Do ważniejszych z nich zaliczyć należy: La Haute Autorité de Santé (HAS) – Francja, Die Bundesgeschäftsstelle Qualitätssicherung GmbH (BQS) – Niemcy, The Health Care Inspectorate (IGZ) – Holandia, State Health Care Accreditation Agency (VASPVT) – Litwa, The Agency for Healthcare Research and Quality (AHRQ) – USA.

LITERATURA

- Holly R. (2009), *Kształtowanie się nowej tożsamości szpitali publicznych*, w: Holly R., Suchecka J. (red.), *Szpital publiczny w polskim systemie ochrony zdrowia*, Łódź-Warszawa: UM Łódź.
- Kautsch M., Lewandowski R. (2009), *System certyfikacji jakości usług w systemie ochrony zdrowia*, „Polityka Społeczna”, nr 3, s. 12.

- Lisiecka K., Lisiecka-Bielanowicz M. (2010), *Kierunki doskonalenia systemu ochrony zdrowia w Polsce*, w: M. Lisiecka-Bielanowicz (red.), *Kierunki doskonalenia usług w ochronie zdrowia*, Warszawa: Ministerstwo Zdrowia.
- Niżankowski R. (2003), *Jakość świadczeń zdrowotnych i jej ocena*, „Zdrowie i Zarządzanie”, tom V, nr 6, s. 16.

SUMMARY

The article presents the reform of the Polish health care system in the context of regulations relating to assessing and measuring quality of service provided by medical institutions. It was stressed that accreditation is the only way in which the Ministry of Health sees the opportunity to influence the quality of services. This article is divided into three main parts: (1) characterizes the process of accreditation in Poland, (2) discusses the law on accreditation of health care, (3) presented the draft law on quality in health care.



≈ *prac naukowo-badawczych*

ZRÓŻNICOWANIE POSTAW OSÓB NIEAKTYWNYCH ZAWODOWO PO 45. ROKU ŻYCIA W ŚWIETLE WYNIKÓW BADANIA JAKOŚCIOWEGO

Magdalena Sternicka

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

WSTĘP

Proces demograficznego starzenia się populacji jest niewątpliwie jedną z najbardziej palących kwestii społecznych, z jakimi obecnie boryka się i mierzyć się będzie musiała w ciągu najbliższych lat polityka społeczna naszego kraju. Rozliczne prognozy na temat tego zjawiska uświadamiają bowiem wyraźnie, że jego poważne konsekwencje staną się niebawem odczuwalne dla całego społeczeństwa. Zbiorowość osób w tzw. wieku niemobilnym staje się zatem niezwykle istotną kategorią społeczną w kontekście zasobów rynku pracy.

W związku z tym od kilku lat obserwujemy podejmowanie wzmoczonych działań na rzecz aktywizacji zawodowej osób w wieku powyżej 45 lat (wpisanych jako jedne z priorytetowych w niemal wszystkich strategiach rozwoju lokalnego, regionalnego czy krajowego). Przejawiają się one m.in. w postaci różnego rodzaju ulg dla pracodawców, szkoleń, kursów, warsztatów, programów elastycznego zatrudniania mających zachęcić i utrzymać te osoby jak najdłużej na rynku pracy, a także kampanii społecznych służących uświadomieniu szeroko rozumianej opinii publicznej wartości oraz niezbędności uczestnictwa tej kategorii wiekowej w strukturach gospodarki. Nie bez znaczenia dla intensyfikacji tych działań stało się członkostwo Polski w Unii Europejskiej, które umożliwiło wsparcie finansowe wielu przedsięwzięć, mających na celu zapobieganie lub łagodzenie negatywnych skutków procesu starzenia się społeczeństwa.

Pomimo nasilonego zainteresowania problemem oraz podejmowania licznych działań praktycznych na rzecz aktywizacji osób starszych, należy również stawiać pytania o ich skuteczność. *Warto [...] dociekać, czy te strategie, które zostały skonstruowane, aby stwarzać ramy i podstawy do skutecznej praktyki, rzeczywiście pozwalają osiągać zakładane rezultaty – gdzie pozornie działań ustępuje użyteczności i realnej chę-*

ci realizacji czytelnie ustanowionych celów (Karwacki 2010; zob. też Grewiński, Karwacki 2009). Istota rozwiązywania problemów ginie bowiem często już na poziomie tworzenia dokumentów o charakterze strategicznym różnych szczebli. Mimo spełniania w większości formalnych wymogów dotyczących ich struktury – wyznaczenia celów, zadań, przedstawienia diagnozy itp. – niekoniecznie zawierają one konkretne wskazówki dotyczące dróg postępowania w danym obszarze, a raczej powielają ogólnikowe hasła wynikające z idei aktywnej polityki społecznej (Karwacki 2010). Sytuacja ta przekłada się na brak użyteczności praktycznej tych dokumentów oraz powielanie tożsamyh błędów w podejmowanych działaniach, a więc w efekcie owocować może niskim poziomem ich skuteczności w rozwiązywaniu identyfikowanych problemów aktywizacji zawodowej.

Niniejszy artykuł dotyczy wyłącznie jednego z zarzutów wysuwanych wobec strategii i praktyk aktywizacyjnych, mianowicie braku indywidualizowanego podejścia do zbiorowości będącej podmiotem takich działań – w tym konkretnym przypadku do kategorii osób w wieku niemobilnym.

Stosunkowo często występującym błędem przy konstrukcji programów aktywizacji jest dominacja przekonania o jednorodności populacji beneficjentów¹, a co za tym idzie, brak precyzyjnie skonstruowanych działań dostosowanych do potrzeb istotnie zróżnicowanych grup oraz uwzględniających tkwiący w nich potencjał i możliwości.

Sytuacja taka wydaje się wynikać z przyjęcia błędnego założenia, że podstawowy deficyt, jakim w tym wypadku jest brak pracy czy bierność zawodowa, implikuje identyczne postawy osób jego doświadczających i – w dalszej kolejności – wymaga podjęcia określonych działań zaradczych, oczywiście jednakowych dla całej zbiorowości. Tymczasem, jeśli przyjrzemy się jakiegokolwiek określonej w ten sposób grupie beneficjentów doświadczających pewnego deficytu, okazuje się, że

ich sytuacja, potencjał oraz nastawienie są zgoła od siebie odmienne. W efekcie, mimo iż osoby te łączy brak zatrudnienia, nie wszystkie muszą potrzebować ani tym bardziej oczekiwać tego samego rodzaju pomocy².

W związku z powyższym podstawowa teza przyjęta w niniejszym artykule wyraża się w przekonaniu, że grupa osób w wieku niemobilnym jest bardzo niejednorodna pod względem chociażby wykształcenia, doświadczenia zawodowego, stanu zdrowia i charakteryzuje się odmiennymi motywami za przestania aktywności zawodowej oraz stosunkiem do proponowanych narzędzi aktywizacyjnych (Wiśniewski 2009).

Celem artykułu jest próba uzasadnienia (może nie specjalnie nowatorskiej już jako idei, ale wciąż niedostatecznie zweryfikowanej empirycznie) potrzeby uwzględniania zróżnicowania poszczególnych kategorii osób starszych pozostających bez zatrudnienia w strategiach oraz praktykach aktywizacyjnych. Realizacji tego celu posłużą wyniki badania jakościowego.

CHARAKTERYSTYKA BADAŃ

Identyfikację problemów poszczególnych kategorii nieaktywnych zawodowo lub bezrobotnych osób starszych na rynku pracy umożliwiają szczegółowo przeprowadzone badania społeczne. O ile nie brakuje takowych w ich wymiarze ilościowym (gdzie diagnozowane są przede wszystkim przyczyny dezaktywacji zawodowej), o tyle zdecydowanie nieliczne opracowania charakteryzują się pogłębionymi analizami czynników – umożliwiających zwrócenie uwagi na heterogeniczność postaw występujących w obrębie omawianej grupy.

Badanie, którego część wyników zostanie poniżej zaprezentowana, było częścią projektu „Indywidualne ścieżki zatrudnienia”³ i miało na celu ukazanie w możliwie najbardziej pogłębionym zakresie determinantów i uwarunkowań dezaktywacji zawodowej osób po 45. roku życia.

Precyzyjnej identyfikacji czynników uniemożliwiających, utrudniających bądź zniechęcających do poszukiwania, podejmowania czy utrzymania zatrudnienia przez osoby bezrobotne (lub bierne zawodowo) po 45. roku życia oraz wskazaniu specyficznych postaw tej kategorii społecznej miało służyć wykorzystanie podejścia jakościowego w procesie badawczym⁴. W odróżnieniu od analizy ilościowej, gdzie uwagę koncentruje się na statystycznym ujęciu zjawisk społecznych i reprezentatywności wyników, procedury jakościowe – kosztem rezygnacji z ujmowania zjawisk w ich wymiarze liczbowym – umożliwiają „rozumienie” sytuacji osób dotkniętych określonym problemem, pozwalają na „wniknięcie” w naturę badanych zagadnień i, co najważniejsze, skoncentrowanie się na różnorodności postaw i opinii, a nie na częstotliwości ich występowania.

Kolejnym czynnikiem mającym zapewnić szeroką perspektywę oglądu było zastosowanie w badaniu triangulacji metodycznej, polegającej na uzupełnianym stosowaniu zdywersyfikowanych technik i źródeł danych. Podstawowymi wykorzystanymi technikami były:

1) bezpośrednie wywiady swobodne o umiarkowanym stopniu strukturalizacji – zostało nimi objętych 30 pracodawców z terenu miasta Elbląg;

2) bezpośrednie wywiady narracyjne – przeprowadzone zostały wśród 60 osób w wieku powyżej 45 lat, dotkniętych problemem bierności zawodowej lub długotrwałego bezrobocia, zamieszkałych w Elblągu;

3) analiza danych zastanych – bazująca na statystycznych danych urzędowych dotyczących zjawiska bezrobocia na terenie powiatu elbląskiego (przede wszystkim dane WUP w Olsztynie i PUP w Elblągu).

Ze względu na problematykę poruszaną w artykule punktem odniesienia będą tu głównie wywiady z bezrobotnymi i nieaktywnymi zawodowo po 45. roku życia.

Dobór próby badawczej zarówno pracodawców, jak i osób pozostających bez zatrudnienia po 45. roku życia miał charakter celowy. Reprezentanci ww. kategorii zostali wyznaczeni z wewnętrznych baz adresowych projektodawcy – Elbląskiej Rady Konsultacyjnej Osób Niepełnosprawnych. Nie ma zatem podstaw, aby uzyskane wyniki badań uznać za reprezentatywne w tym sensie, że mogą być uogólnione na całą populację osób bezrobotnych po 45. roku życia (tym bardziej na żadną inną zbiorowość)⁵. Nie można też na ich podstawie wnioskować o skali występowania zidentyfikowanych zjawisk. Jednakże liczba przeprowadzonych wywiadów wydaje się być wystarczająca do formułowania konkluzji charakteryzujących zjawisko w jego wymiarze typowym, co było zasadniczym celem badania.

Zastosowanym nieliczbowym schematem wyjaśniającym – przyjęcie którego jest konieczne podczas analizy i interpretacji danych jakościowych, gdzie pomiary i obliczenia statystyczne nie mają z oczywistych względów racji bytu (Babbie 2003) – stała się w tym przypadku konstrukcja tzw. typów idealnych⁶. Strategia ta pozwoliła na wyróżnienie określonych typów postaw reprezentowanych przez środowisko osób nieaktywnych zawodowo i bezrobotnych z omawianej kategorii wiekowej.

Zgodnie z przyjętą koncepcją nie wszystkie cechy danej postawy pasować będą do konkretnych badanych osób. Nie jest też możliwe jednoznaczne sklasyfikowanie każdej osoby jako reprezentanta określonego czy jednego tylko typu. Ponadto każdy z badanych może przejawiać cechy właściwe więcej niż jednej postawie, a przypisanie danej osoby do konkretnej postawy jest wynikiem oceny tego, jak dalece jej cechy odpowiadają lub różnią się od cech zawartych w typie idealnym (Szacki 2002). Warto mieć również na uwadze pojedyncze przypadki, które wystąpiły w badaniu, ale z racji swojej niepowtarzalności nie układają się w żaden schemat.

TYPY POSTAW OSÓB NIEAKTYWNYCH ZAWODOWO PO 45. ROKU ŻYCIA W ŚWIETLE BADAŃ

W wyniku sprowadzenia uzyskanych danych do postaci typów idealnych możliwe stało się uzyskanie wiedzy na temat podstawowych potrzeb dotyczących funkcjonowania na rynku pracy zróżnicowanej pod wieloma względami zbiorowości osób po 45. roku życia, pozostających bez zatrudnienia oraz ich „głębsze”, w odróżnieniu od interpretacji danych statystycznych, rozumienie. Wyodrębniono w ten sposób pięć typów postaw respondentów względem poszukiwania pracy, aspiracji zawodowych, stosunku do pracy, jej wartości itp., które przedstawione zostaną poniżej:

Przedstawiciele pierwszego z wyróżnionych typów postaw (roboczo nazwanych „**optymistami**”) charakteryzuje dość racjonalne podejście do zatrudnienia. Występuje tu świadomość wysokiej stopy bezrobocia, co odczuwane jest jako istotny problem, ale jednocześnie przyjmuje się go jako swego rodzaju zaistniałą oczywistość, której należy stawić czoła. Postawę taką znamionuje zatem przede wszystkim chęć podjęcia pracy oraz przekonanie, że przy odpowiednim zaangażowaniu jest to możliwe: *[...] kto chce pracować, to będzie pracował [...] tylko trzeba chęci, chęci. Pochodzić i praca jest.*

Jednocześnie właściwą strategią działania osoby bezrobotnej o tym rodzaju postawy jest podejmowanie każdej dostępnej

formy zatrudnienia, niezależnie od poziomu kwalifikacji czy aspiracji, bowiem wykonywanie pracy nie przekreśla szans na dalsze poszukiwanie atrakcyjniejszych ofert. *Jest praca dla osób, które chcą pracować. [...] jak człowiek ma chęci do pracy i powiedzmy sobie, nie wstydi się [pracy poniżej kwalifikacji – przyp. M.S.]*.

Cechami istotnymi tej zbiorowości są także m.in.: samodzielność i zaangażowanie w proces poszukiwania zatrudnienia, chęć uczestnictwa we wszelkich programach mających na celu aktywizację zawodową oraz umożliwiających przekwalifikowanie: *[...] mi się naprawdę wydaje, że jeżeli ktoś chce znaleźć jakąś pracę, [...] to sama po sobie wiem, że jeżeli lekarz mi powiedział, że mi nie podpisze do sklepu, musi się pani przekwalifikować, no to, mnie się wydaje, że jeżeli muszę, no to muszę*.

Sama praca stanowi nie tylko źródło dochodu, ale również uwalnia od rutyny oraz pozwala na utrzymywanie kontaktów ze społeczeństwem.

– *W moim przypadku [praca – przyp. M.S.] jest bardzo ważna. Nie mówię nawet o samym dochodzie, że się ma tam jakieś pieniądze, ale jakiś kontakt między ludźmi.*

– *Finanse oczywiście, ale i z nudów. Mam się w telewizor gapić [...]?*

Gorszy stan zdrowia czy posiadanie alternatywnego w stosunku do płacy źródła dochodu nie powoduje dezaktywacji zawodowej tych osób: *[...] jestem na rencie i mimo wszystko sobie nie wyobrażam, żebym siedziała*.

Kolejny model postawy („**rozczarowani**”), jakiego konstrukcję umożliwiła staranna wiwisekcja zebranego materiału badawczego, charakteryzuje na ogół respondentów o najwyższym poziomie wykształcenia, jak również kompetencji kulturowych spośród badanej populacji. Osoby reprezentujące tego typu postawę deklarują, że chcą pracować i poszukują pracy. Praca jest dla nich niezwykle ważna, jest źródłem dochodu, ale również źródłem satysfakcji, gwarantem zdrowia psychicznego i fizycznego, umożliwia kontakt z innymi ludźmi, daje poczucie bezpieczeństwa, bycia potrzebnym, dowartościowuje, jest wartością samą w sobie.

– *Człowiek jak pracuje jest bardziej wartościowy dla siebie samego, potrzebny się czuje.*

– *[...] sama satysfakcja z wykonania pracy, z efektu wykonania pracy jest ważniejsza niż pieniądze.*

Postawa ta jest znamieną głównie dla osób z pokolenia, którego część kariery zawodowej przebiegała w warunkach innego ustroju, ale mających jednocześnie świadomość nowych reguł gry i zasad panujących na wolnym rynku oraz wyrażających gotowość do ich przestrzegania. W związku z tym często podnoszą swoje kwalifikacje, uczestniczą w różnego rodzaju kursach, szkoleniach w celu zwiększenia swojej konkurencyjności na rynku pracy, angażują się w proces poszukiwania zatrudnienia zarówno poprzez bezpośrednie wizyty u pracodawców, jak również zbieranie informacji wśród znajomych, poszukiwanie ofert w prasie czy korzystanie z ofert zamieszczonych w Internecie.

„Rozczarowani” posiadają na ogół bogaty bagaż doświadczeń zawodowych i życiowych. W miejscu pracy, jak twierdzą, potrafią dać z siebie wszystko, są uczciwi i lojalni, a także są w stanie nauczyć się wielu nowych rzeczy, w związku z czym są przekonani, że daleko radę sprostać wymaganiom pracodawcy i przynieść świadczoną przez siebie solidną pracą wiele korzyści. Chcą wykonywać uczciwą pracę na miarę swoich możliwości w zamian za uczciwe traktowanie ze strony pracodawców.

Tymczasem sytuacja na rynku pracy mocno ich rozczarowuje – oferowana praca często jest poniżej ich kwalifikacji, godności, zdrowotnych możliwości, raczej niskopłatna. Pra-

codawcy z kolei cechują się brakiem uczciwości, wykorzystują pracowników, zatrudniając ich nielegalnie, „po znajomości”, nierzadko łamiąc ich prawa:

– *Chodząc, szukając człowiek coś tam znajdzie. Tylko że pracodawcy korzystają, bezczelnie wykorzystują ludzi, [...], nie przestrzegają żadnych zasad, żadnych wymogów bezpieczeństwa pracy.*

– *Pracodawca wybiera sobie, nie podpisuje umowy, podobna mu się, to zatrudni, nie podoba się, to wywali. Takie mają teraz prawo. Na czarno, za grosze trzymać i to wszystko.*

Krzywdzącym jest wobec powyższego fakt, że w istniejących obecnie realiach wymaga się od pracownika zadowolenia z każdej pracy tylko dlatego, że jest, choć niekoniecznie odpowiada posiadanym kwalifikacjom czy umiejętnościom: *Nie mamy możliwości, jakby to powiedzieć, znaleźć pracy, która faktycznie mi odpowiada. Każdy bierze po prostu to, co jest i godzi się na warunki, [...] do których wcale by się nie zgodził, gdyby miał wybór. Wyboru żadnego nie ma, absolutnie.*

Osoby te zwracają również uwagę na bardzo stereotypowe i negatywne postrzeganie osób po 45. roku życia, jakie funkcjonuje w środowisku pracodawców. Ze względu na wiek skazuje się omawianą kategorię społeczną na wegetację, zaniża się jej wartość, traktuje się jako osoby, które nie są już w stanie nauczyć się nowych rzeczy i poradzić sobie na stanowisku pracy. Często skutkuje to obniżeniem własnej samooceny, poczuciem nieużyteczności: *[...] boję się takiego chodzenia od zakładu do zakładu, bo mam wątpliwości, czy faktycznie jestem jeszcze potrzebna, czy może w ogóle się już do niczego nie nadaję. [...] takich rzeczy się boję, że [...] nikt nie zdąży mnie nawet wysłuchać. [...] w tym wieku już człowiek ma bardzo niskie mniemanie o sobie, poczucie własnej wartości spada do zera. [...] to jeszcze nam pracodawcy [...] dają wyraźnie do zrozumienia, że już jesteśmy na przemiał, że się do niczego nie nadajemy.*

Specyfika trzeciej z wyróżnionych postaw wyraża się zasadniczo w braku zrozumienia oraz akceptacji zmian, jakie nastąpiły w wyniku transformacji ustrojowej w Polsce (stąd określenie omawianej postawy – „**ofiary poprzedniego systemu**”). Charakterystyczna jest tu ciągła konfrontacja własnego położenia i sytuacji na rynku pracy w warunkach minionego ustroju z obecną sytuacją. Pomimo występującego niekiedy sceptycyzmu, także wobec systemu socjalistycznego, porównanie to pod wszystkimi względami wychodzi zdecydowanie na jego korzyść.

– *Ludziom żyło się lepiej.*

– *Mieli większe zarobki.*

– *Nie było wandalizmu.*

– *Każdy miał pracę.*

– *Ludzie mieli do siebie szacunek.*

– *Za PRL-u to ja byłem szczęśliwy. Mi do głowy nie przyszło, że mnie mogą zwolnić z pracy, ja jeżeli brałem kredyt, to się nie martwiłem, że mi wypowiedzenie dadzą i nie będę miał ani za co spłacać, ani za co żyć. [...] byłem dobrym pracownikiem i dawałem sobie dobrze radę [...]. Miałem zakład prywatny, pracowałem później jako przedstawiciel handlowy, zarabiałem dobrze. [...] to taki był system kulawy tego socjalizmu, ale był, a teraz? [...] nie ma sentymentów, to jest prawo dżungli, ktoś musi umierać i przegrywać, i wszystko.*

Osoby te deklarują chęć podjęcia pracy oraz jej poszukiwania. Praca jest według nich bardzo istotna i wszyscy ludzie powinni pracować, ponieważ jest źródłem utrzymania, ale co równie istotne, „trzyma ludzi w pionie”, nadaje życiu rytm. Wobec czego długotrwałe bezrobocie wywołuje silną krytykę wśród reprezentantów tej postawy. Jednocześnie, mimo silnie deklarowanej chęci podjęcia pracy, występuje tu bardzo rosz-

zeniowa postawa względem jej poszukiwania. Pospolite jest przekonanie, że to instytucje rynku pracy powinny zapewnić zatrudnienie poszukującym. Aktywność związana z poszukiwaniem zatrudnienia kończy się na ogół na zarejestrowaniu w jednej bądź kilku tego typu organizacjach oraz pasywnym oczekiwaniu – *już 7 lat nie mam [pracy – przyp. M.S.], jestem zarejestrowany na pośredniaku, w ERKONie, do MOPS-u chodzę, żeby mi pomogli na jakiś opał. [...] chodzę co miesiąc na pośredniak, nic nie mają, żadnych ofert, a jak mają, to do 25 lat, po szkole.*

Następny model wyodrębniający się z badanej populacji („walczący o przetrwanie”) cechuje silne niezadowolenie z ogólnej sytuacji na rynku pracy. Jego przedstawiciele poszukują pracy; często podejmują pracę, jak również często ją zmieniają. Pracują sezonowo, dorywczo, „na czarno”, chwytają się wielu możliwości, godzą się na każdą pracę, jaka aktualnie jest dostępna, do czego zmuszają ich życiowe okoliczności – najczęściej bardzo zła sytuacja finansowa. Charakterystyczny dla tej grupy jest także brak wysokich aspiracji, niski poziom wykształcenia, duże doświadczenie w pracach wymagających najniższych kwalifikacji: *Jak ja jestem po szkole przykładowo podstawowej, to dla mnie jest ciężko dostać. Ja jedyne co mogę, to dla niepełnosprawnych, sprzątanie jakieś tam, dozorstwo ewentualnie. Takie prace, bo jak ja średniej szkoły nie mam [...].*

„Walczący o przetrwanie” najczęściej poszukują pracy, korzystając z usług poradnictwa pracy, ale wielu czyni to również na własną rękę. Stosunek do uczestnictwa w działaniach aktywizujących jest raczej sceptyczny. Często osoby te są silnie zaangażowane w poszukiwanie zatrudnienia, ale jednocześnie właściwe dla nich bywa niezobowiązujące podejście do niego. Występuje tu swoisty etos pracy – istotne jest przede wszystkim zarobienie lub dorobienie pieniędzy na utrzymanie, a potrzeba pracy spowodowana jest wyłącznie koniecznością przetrwania.

– *Byle gdzie [mogę pracować – przyp. M.S.], żeby było. Pracownik gospodarczy, mogę iść i ulice zamiatać, śnieg odgarniać, oby pieniądze tylko były.*

– *Ja żadnej pracy się nie boję [...]. Ja bym chciała iść do pracy, bo z jednej pensji życie, opłaty zrobić i jeszcze syn też nie ma i na utrzymaniu naszym.*

Ostatnia z wyznaczonych w wyniku badań postawa („pogodzeni”) cechuje się specyficzną mentalnością przejawiającą ją osób. Wyraża się ona przede wszystkim w braku zainteresowania zarówno poszukiwaniem, jak i podjęciem zatrudnienia.

Osoby reprezentujące tego typu postawę niewiele mówią o wartości, jaką ma dla nich praca. Na ogół posiadają niski poziom wykształcenia, stosunkowo niewielki staż pracy (choć zdarzają się także osoby, które przepracowały wiele lat), jak również najdłużej spośród badanych pozostają nieaktywne zawodowo. Często deklarują, że pracowały kiedyś lub poszukiwały wcześniej pracy, ale albo oferowane miejsca pracy nie spełniały ich oczekiwań, albo też nie mogły znaleźć jakiegokolwiek zatrudnienia.

Twierdzą również, że szukałyby pracy nadal, ale uniemożliwia im to sytuacja, w jakiej się obecnie znajdują, bądź na skutek długotrwałych i bezowocnych poszukiwań są już zrezygnowane.

– *[...] ma pracy dla zdrowych, a dla chorych to już w ogóle [...], jestem na rencie, ale ja jestem na drugiej grupie, także ja pracy nie dostanę żadnej. (...) ja nie szukam [pracy – przyp. M.S.], bo bym nawet nie dostała, no w tym wieku teraz, chyba nie ma szans.*

– *[...] mam [...] prawie 30 lat pracy, więc w zasadzie no nie szukam z tego też powodu. No lata emerytalne są, na rentę się nie nadaję, a do pracy też nie w tym wieku, już po 50-tce to pracownik już nie jest tak dobry. [...] w tej chwili nie szukam. No i w zasadzie chyba będę czekać do przejścia na emeryturę.*

Zestawienie 1. Postawy osób długotrwale bezrobotnych lub nieaktywnych zawodowo po 45. roku życia

Postawa	Główne przyczyny pozostawania bez zatrudnienia tkwią w:	Deklarowany sposób poszukiwania pracy	Chęć zmiany sytuacji; podejmowana w tym celu aktywność	Etos pracy	Status na rynku pracy ^a	Podstawowe zidentyfikowane potrzeby ^b
Optymiści	jednostce (po stronie poszukujących pracy)	szuka aktywnie	wysoka	wysoki (praca ważna jako źródło dochodów, umożliwia kontakt z ludźmi, zabija nudę i rutynę)	bezrobotny (nie ma pracy, poszukuje, gotowy podjąć)	dostęp do ofert pracy, umożliwienie udziału w kursach i szkoleniach
Rozczarowani	jednostce (po stronie przyjmujących do pracy)	szuka aktywnie	bardzo wysoka	bardzo wysoki (praca jako wartość sama w sobie, źródło satysfakcji, dowartościowania)	quasi-bezrobotny (nie ma pracy, poszukuje, ale nie jest gotowy do podjęcia każdej oferowanej pracy)	wskazanie możliwości przekwalifikowania, ewentualnie możliwości samozatrudnienia, wyposażenie w umiejętność autoprezentacji, podniesienie wartości i samooceny, kontrole w miejscu pracy
Ofiary poprzedniego systemu	systemie	szuka biernie	średnia	wysoki (praca to źródło dochodu, ale również utrzymuje ład społeczny)	quasi-bezrobotny (nie ma pracy, poszukuje, ale mało aktywnie, gotowy podjąć pracę)	wyposażenie w umiejętność poszukiwania zatrudnienia, uświadomienie zasad panujących na wolnym rynku w celu wykluczenia roszczeniowych postaw
Walczący o przetrwanie	trudno powiedzieć	szuka aktywnie	niska	średni/niski (praca ważna wyłącznie jako źródło dochodów)	bezrobotny (nie ma pracy, poszukuje, gotowy podjąć pracę)	dostęp do ofert pracy, zwłaszcza prac interwencyjnych, robót publicznych, kontrole w miejscu pracy
Pogodzeni	trudno powiedzieć	nie szuka	brak	niski	nieaktywny zawodowo, długotrwale bezrobotny (nie ma pracy, nie poszukuje, nie wiadomo, czy byłby gotowy podjąć pracę)	całkowita przebudowa mentalności i podejścia do pracy

^a W celu uwydatnienia różnic między postawami, przy określaniu statusu na rynku pracy nie wzięto pod uwagę posiadania świadczeń z tytułu rent lub emerytur. W populacji badanej, posiadanie ich było bardzo powszechne, w związku z czym, posługując się definicją ustawową, większość respondentów określić należałoby jako nieaktywnych zawodowo, a nie bezrobotnych.

^b Ostatnia kolumna zestawienia zawiera raczej pewne rekomendacje dotyczące sposobów aktywizacji określonych kategorii, aniżeli jest bezpośrednim wnioskiem płynącym z uzyskanych wyników badań.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań (Sternicka 2010).

Poza przypadkami losowymi, podawane przyczyny braku zainteresowania poszukiwaniem pracy są często pretekstem, a nie faktycznym powodem, dla którego podjęcie pracy nie jest możliwe. Dane położenie wydaje się być po prostu wygodne, czy też, określając to z punktu widzenia badanych, optymalne. Trudna sytuacja na rynku pracy połączona z posiadaniem świadczeń socjalnych wśród osób z tej kategorii powoduje ponadto brak motywacji do poszukiwania zatrudnienia ze względu na obawę przed ich utratą: [...] *jestem właśnie rencistą i w zasadzie nie mogę sobie pracy znaleźć, bo jak znajdę, to mi rentę zabiorą*. Często w opisywanej postawie występuje brak wiary oraz chęci do zmiany swojej sytuacji, np. przekwalifikowania się, udziału w kursach czy szkoleniach.

Usystematyzowaniu powyższych charakterystyk oraz wskazaniu najistotniejszych z punktu widzenia rynku pracy różnic pomiędzy poszczególnymi typami postaw służy zestawienie 1 na s. 30.

PODSUMOWANIE

Powyższa analiza wyników badania jakościowego, której istotą było nie tyle wskazanie przyczyn dezaktywacji zawodowej, ale przede wszystkim poznanie i zrozumienie sytuacji osób jej doświadczających, dowodzi, że poza obniżoną aktywnością ekonomiczną i zawodową osób w wieku niemobilnym, ich pozycja, oczekiwania, stosunek do zatrudnienia czy różnego rodzaju form kształcenia są diametralnie od siebie odmienne. Umożliwia również wstępne rozpoznanie potencjału, jakim dysponują te osoby i jaki może, czy powinien być wykorzystany na rynku pracy.

Wzrost aktywności zawodowej osób po 45. roku życia bez wątplenia wymaga różnorodnych oddziaływań uwzględniających heterogeniczność omawianej zbiorowości. W przypadku części z wyróżnionych modeli, których przedstawiciele charakteryzuje wysoki stopień samodzielności i zaradności w poszukiwaniu zatrudnienia, właściwa i wystarczająca wydaje się być koncentracja szeroko rozumianej polityki wyłącznie na czynnikach zewnętrznych wobec jednostek, np. tworzeniu warunków umożliwiających powstawanie nowych miejsc pracy, ewentualnie na pomocy w dostępie do istniejących ofert zatrudnienia (np. „optymiści”).

Innym z kolei kategoriom osób, cechujących się względnie wysokim poziomem wykształcenia (na tle pozostałych z omawianych typów) oraz deklarujących silną chęć podjęcia zatrudnienia, niezbędna jest pomoc polegająca na możliwości poprawy jakości kapitału ludzkiego oraz społecznego, jakim dysponują, co może umożliwić poprawę ich konkurencyjności, dostosowanie do nowoczesnego rynku pracy, a także zwiększenie szans na podjęcie zatrudnienia pozwalającego na dalszy rozwój (np. „rozczarowani”).

Całkowicie odmienne potrzeby i oczekiwania występują w przypadku osób nieposzukujących pracy, mających niską motywację do jej podjęcia, długotrwałe bezrobotnych. Działania podejmowane w tym przypadku muszą być dużo bardziej złożone oraz angażować zdecydowanie większą ilość środków. Ważne jest w tym przypadku samo wyposażenie w umiejętności właściwego poruszania się na rynku pracy, wykształcenie zdolności do autoprezentacji. Dodatkowo nieodzownym elementem jest praca z psychologami, doradcami zawodowymi, których zadaniem jest podniesienie samooceny klientów, pobudzenie aktywności względem poszukiwania zatrudnienia (np. „ofiary poprzedniego systemu”), często wytworzenie potrzeby pracy oraz przekonanie o jej konieczności dla prawidłowego funkcjonowania w społeczeństwie („pogodzeni”).

Aktywna polityka społeczna, chcąc sprostać problemowi kurczących się zasobów pracy, musi maksymalnie angażować

wszelkie, dotąd nie w pełni wykorzystywane źródła. Starzenie się populacji powoduje, że istotnym współcześnie wyzwaniem staje się zaktywizowanie właśnie tej grupy.

Przedstawione typy postaw wyraźnie wskazują, że jeśli podejmowane oddziaływania mają być skuteczne, niezbędnym czynnikiem jest duża elastyczność ich stosowania oraz możliwość indywidualnego podejścia do beneficjentów i ich potrzeb (Wiśniewski 2009). Takie indywidualne podejście, stwarzające podstawy do podejmowania realnych działań na rzecz poszczególnych kategorii nieaktywnych zawodowo osób starszych, może stać się gwarancją stopniowych zmian o charakterze rozwojowym.

¹ Sytuacja taka nie dotyczy tylko działań względem osób starszych. Podobne analogie odnaleźć można w wielu projektach oraz praktykach mających na celu aktywizację szeroko rozumianych kategorii „społecznie wykluczonych”, tak więc np. bezrobotnych, niepełnosprawnych itd.

² Na problem specyfiki klientów instytucji, trudności z „odkryciem” ich potrzeb, która ogranicza działalność pomocową, zwraca również uwagę dr A. Pluskota-Lewandowska (Pluskota-Lewandowska 2010). Autorka przedstawia model mocnych stron w polityce inkluzyjnej na obszarach wiejskich – polegający na skupianiu się na potencjale różnorodnych kategorii ludności – jako alternatywę dla aktywizacji (tudzież inkluzji) opartej na modelu deficytów. Model odnosi się do nieco innego kontekstu, jednak można odnaleźć w nim wyraźną analogię do omawianego w artykule zagadnienia (Pluskota-Lewandowska 2011).

³ Projekt innowacyjny „Indywidualne ścieżki zatrudnienia” prowadzony był w ramach PO KL i realizowany przez instytucję ERKON w Elblągu w partnerstwie z fińskim stowarzyszeniem Kynnsy ry Turun toimikunta. Cel projektu zakładał wzrost zatrudnialności, rozumianej jako umiejętność poszukiwania, podjęcia oraz utrzymania zatrudnienia przez osoby z populacji osób po 45. roku życia. Badanie, o którym mowa w artykule, było jednym z etapów realizacji tego projektu. Więcej informacji na temat projektu, jak również raport z badań znajdują się na stronie internetowej instytucji ERKON.

⁴ Dane statystyczne na temat dezaktywacji zawodowej osób starszych dostępne są w stosunkowo licznych opracowaniach, dysponują nimi także różnego rodzaju instytucje śledzące zjawiska zachodzące na rynku pracy. Tego typu dane dają ogólny obraz sytuacji w jej wymiarze ilościowym. Nie mogą natomiast być traktowane jako precyzyjne rozpoznanie problemu w sposób, w jakim funkcjonuje on w świadomości doświadczających go osób.

⁵ Dużą ostrożność należy zachować nawet przy uogólnianiu tych wyników na populację osób po 45. roku życia będących klientami instytucji ERKON, bowiem nie włączono do badań osób spoza terenu miasta Elbląg, których wypowiedzi mogłyby wносить inny punkt widzenia odnośnie do trudności na rynku pracy.

⁶ Konstrukcja typów idealnych odnosi się do koncepcji stworzonej przez Maxa Webera. Według niej typ idealny jest instrumentem umożliwiającym rozumienie rzeczywistości społecznej, pozwalającym na uchwycenie wspólnych cech określonych zjawisk oraz umożliwiających porównywanie różnych zjawisk poprzez odniesienie do skonstruowanego typu (Turner 2006).

⁷ Opisy wyróżnionych typów postaw zawierają przykładowe wypowiedzi bezrobotnych lub nieaktywnych zawodowo respondentów w wieku powyżej 45 lat, odzwierciedlające określone cechy typu idealnego. Dla czytelności zapisane są kursywą.

LITERATURA

- Babbie E. (2003), *Badania społeczne w praktyce*, Warszawa: PWN.
- Grewiński M., Karwacki A., red. (2009), *Strategie w polityce społecznej*, Warszawa: Wydawnictwo MCPS.
- Karwacki A. (2010), *Raport z analizy dokumentów o charakterze strategicznym nt. „Analiza lokalnych strategii i programów aktywizacji – powiat sztydlowiecki, radomski, przysuski, makowski i M. Radom”*, Toruń, [dostęp 01.02.2012], <http://akson.sgh.waw.pl/szanssebariery/images/dokumenty/analiza%20dokumentow%20-%20szanse%20i%20bariery.pdf>

- Pluskota-Lewandowska A. (2010), *Lifelong learning for inclusion; between theory and practice*, „Eastern European Countryside” nr 16, s. 115–130.
- Pluskota-Lewandowska A. (2011), *Edukacja całościowa jako oręż w walce z marginalizacją i wykluczeniem społecznym na obszarach wiejskiej Europy. Nieco rozważań krytycznych*, maszynopis, Toruń: UMK.
- Sternicka M. (2010), *Determinanty dezaktywizacji zawodowej osób po 45. roku życia. Raport z badań*, Elbląg, [dostęp 06.02.2012], <http://www.erkon.elblag.com.pl/innowacyjnerykon/wpcontent/uploads/2010/02/raport.pdf>

- Szacki J. (2002), *Historia myśli socjologicznej*, Warszawa: PWN.
- Turner J.H. (2006), *Struktura teorii socjologicznej*, Warszawa: PWN.
- Wiśniewski Z., red. (2009), *Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych*, Toruń: Wydawnictwo „Dom Organizatora”, [dostęp 28.01.2012], <http://www.als.umk.pl/userfiles/file/Determinanty%20aktywnosci%20zawodowej%20ludzi%20starszych.pdf>

SUMMARY

Due to the need of activation all the resources available on labour market, which follows from demographic phenomenon of aging society, the article is the trial of justification the necessity of taking into account the individual approach to particular categories of persons in strategies and activation actions. The results of the empirical quality research was used for this purpose. This research was carried out among the unemployed or persons outside of active employment over 45 and it proves that this group shows very different attitudes towards the employment. Ignoring this can essentially result in low level of effectiveness of taken actions.

informacje

DYLEMATY WSPÓŁCZESNEGO RYNKU PRACY KONFERENCJA NAUKOWA W TARGANICACH

Jarosław Wąsowicz
Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

W dniach 24–26 września 2012 r. w Targanicach odbyła się czwarta konferencja naukowa zorganizowana przez Katedrę Rynku Pracy Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach. Patronat naukowy nad konferencją po raz kolejny objął Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie. Konferencję połączono z uroczystością jubileuszu pracy naukowej kierownika Katedry Rynku Pracy prof. Doroty Kotlorz oraz dziesiątą rocznicą funkcjonowania tej Katedry.

Zakres przedmiotowy organizowanych przez Katedrę Rynku Pracy konferencji obejmuje w szczególności zagadnienia związane z determinantami sytuacji na rynku pracy, mechanizmami zachodzącymi pomiędzy podażą zasobów pracy i popytem na pracę, przeobrażeniami rynku pracy zachodzącymi pod wpływem megatrendów – globalizacji i postępu technologicznego, przyszłością pracy w ujęciu gospodarek narodowych Unii Europejskiej i globalnym przeciwdziałaniu bezrobociu w ramach polityki rynku pracy, a także polityki zatrudnienia.

Uroczystego otwarcia konferencji dokonała prof. Dorota Kotlorz. Powitała wszystkich uczestników konferencji i złożyła podziękowania dyrektorowi prof. Kazimierzowi W. Frieske za objęcie przez IPISS patronatu nad konferencją. Wspomniała kwestię wieloletniej współpracy Katedry Rynku Pracy i IPISS, wyrażając jednocześnie wolę dalszej współpracy naukowej.

W słowie wstępnym prof. Kazimierz W. Frieske zaznaczył ideę uczenia się wspólnego myślenia, które jest zawsze wartością dodatkową konferencji w Targanicach. Stwierdził, że udało się różnicować generacyjnie audytorium i zadeklarował kontynuację współpracy z Katedrą Rynku Pracy UE w Katowicach.

W imieniu władz UE w Katowicach uczestników konferencji powitała prorektor ds. Nauki, Badań i Rozwoju Kadry Akademickiej prof. Janina Harasim. Złożyła ona prof. Kotlorz życzenia wielu owocnych lat pracy, jednocześnie wyrażając zadowolenie z podjętej na konferencji problematyki, w szcze-

gólności uwarunkowań edukacyjnych rynku pracy, stanowiących istotny problem polskiej i światowej gospodarki. Z kolei dziekan Wydziału Ekonomii prof. Barbara Kos wyraziła pozytywną ocenę organizowanych przez Katedrę Rynku Pracy konferencji naukowych i podziękowała kierownikowi i zespołowi Katedry za trud organizacyjny.

Organizatorzy zaplanowali cztery sesje plenarne. Przewodniczącym pierwszej sesji pt. *Edukacyjne uwarunkowania rynku pracy* był prof. Marek Bednarski (IPISS).

Pierwszy referat pt. *Edukacyjne uwarunkowania rynku pracy* wygłosiła prof. Anna Organiściak-Krzykowska (Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie). W referacie skoncentrowano się na kilku kwestiach instytucjonalnych podporządkowanych przeciwdziałaniu negatywnym skutkom kryzysu gospodarczego. Najważniejsze wśród nich to: inteligentny system inkluzji społecznej, europejska strategia zatrudnienia (ESZ) – integralny element strategii gospodarczej UE, wzrost zrównoważony, inteligentny wzrost gospodarczy. Nawiązano także do procesu monitorowania postępów w realizacji priorytetów ESZ we wszystkich krajach członkowskich UE. W większości województw w Polsce wskaźnik zatrudnienia kształtuje się na poziomie poniżej 50% (wyjątkiem jest woj. wielkopolskie, gdzie wynosi on ponad 50%). Cechą charakterystyczną polskiej gospodarki jest także głębokie zróżnicowanie wynagrodzeń, sytuacji na rynku pracy i poziomu wykształcenia w układzie regionalnym.

Referat pt. *Wybrane determinanty tranzycji absolwentów studiów wyższych na rynek pracy* wygłosiła dr Danuta Piróg (Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie). Badania tranzycji rozpoczęto w momencie wzrostu skali bezrobocia wśród absolwentów. Diagnoza tranzycji zmierza do ustalenia, w jaki sposób absolwent danego kierunku i danej specjalności radzi sobie na rynku pracy. W referacie wskazano czynniki tranzycji, do których należą: czynniki indywidualne, kapitał edukacyjny, uwarunkowania ekonomiczne, a także teorie determinant procesu tranzycji absolwentów.

W referacie przedstawiono wyniki badań empirycznych, które wskazują, że 68% absolwentów studiów magisterskich uzyskuje zatrudnienie w ciągu sześciu miesięcy po zakończeniu studiów. Jest to największy odsetek wśród absolwentów klasyfikowanych według stopnia ukończonych studiów. Najwyższe wynagrodzenia uzyskują absolwenci jednolitych studiów magisterskich, a najniższe licencjaci.

Dr Janusz Kornecki (Uniwersytet Łódzki) przedstawił referat pt. *Zastosowanie modelu Capability Maturity Model do zdiagnozowania stopnia gotowości uniwersytetu do podjęcia współpracy z biznesem w dziedzinie edukacji w ramach koncepcji Work-based Learning*. Referent zaprezentował podstawy koncepcyjne Projektu WBLQUAL (kształcenie w miejscu pracy), realizowanego na terenie pięciu państw: Wielkiej Brytanii, Danii, Włoch, Łotwy i Polski. Realizacja kluczowych elementów koncepcji WBL sprowadza się w szczególności do: przejścia studentów z uniwersytetu do miejsca pracy (zmiana stanowiska uczenia się), swobodnego kształtowania ram czasowych procesu dydaktycznego, ustalania treści programowych wspólnie przez uniwersytet i pracodawcę, uznawalności kwalifikacji zdobytych przez doświadczenie oraz szerokiego wykorzystania e-learningu.

Referat pt. *Metodologia wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych instrumentem dostosowywania kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy? Refleksja krytyczna* wygłosił dr Rafał Muster (Uniwersytet Śląski). Omówiono założenia metodologiczne wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych wykorzystywane przez publiczne służby zatrudnienia w ramach analizy rynku pracy. Analizy te są przeprowadzane dwa razy w roku w układzie trójszczeblowym: na poziomie powiatów, województw i kraju. Stosowana metodologia pozwala opisać niewielki fragment rynku pracy, ponieważ koncentruje się na analizie zgłoszonych do powiatowych urzędów pracy ofert pracy oraz na bazie danych osób zarejestrowanych w PUP. Na podstawie tych danych oblicza się wskaźniki deficytu i nadwyżki dla poszczególnych zawodów w układzie lokalnym (powiat), regionalnym (województwo) i krajowym.

W referacie wskazano słabości tej metodologii oraz przedstawiono rekomendacje zmian, które umożliwiłyby realne wykorzystanie tego instrumentu do koordynowania kierunków i treści kształcenia do popytowej strony rynku pracy.

W trakcie dyskusji prof. Robert Rauziński zwrócił uwagę na fakt, że trudno zapewnić miejsca pracy dużej liczbie absolwentów szkół wyższych i jednocześnie wskazał na problem likwidacji techników i szkół zawodowych w Polsce. Podkreślił także problemy metodologiczne związane z prognozowaniem popytu na pracę i efektywnym wykorzystaniem w praktyce gospodarczej wyników pochodzących z tych prognoz.

Prof. K.W. Frieske podjął kwestię poszukiwania kamienia milowego w przekazywaniu wiedzy studentom i treningu umiejętności. Zapytał również o funkcjonowanie w Wielkiej Brytanii modelu WBL oraz o wartość merytoryczną i praktyczną opracowywanych diagnoz dotyczących rynku pracy. Prof. A. Organiściak-Krzykowska odniosła się do nieprawidłowości w funkcjonowaniu biur pośrednictwa pracy i kiepskich baz danych dotyczących ofert pracy zgłaszanych do PUP-ów przez pracodawców. Udział w dyskusji wzięli także prof. M. Bednarski (IPISS), dr Małgorzata Podogrodzka (SGH) i dr Andrzej Ziomek (Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa w Katowicach).

Sesji drugiej pt. *Kapitał ludzki, społeczny i intelektualny* przewodniczył prof. Romuald Jończy (UE we Wrocławiu).

Referat pt. *Czynniki społeczno-cywilizacyjne zmieniające współczesny rynek pracy – ujęcie interpretatywne* wygłosiła dr inż. Anna Słocińska (Politechnika Częstochowska). W prezentacji głównych tez referatu uwagę skoncentrowano na per-

formatywnym podejściu do badania rynku pracy, a w szczególności na czynnikach kształtujących zatrudnianie w przedsiębiorstwach.

O płacy minimalnej w świetle teorii kapitału ludzkiego mówił dr Wojciech Kozioł. Autor przedstawił podejście do problematyki kapitału ludzkiego, które uwzględni abstrakcyjną naturę kapitału oraz istnienie stałej ekonomicznej potencjału wzrostu. Zaprezentowano założenia alternatywnego modelu kapitału ludzkiego i skonfrontowano je z dominującym paradygmatem badawczym kapitału ludzkiego T. Schultza i G. Beckera. Przedstawiono także zasady kształtowania adekwatnych wynagrodzeń za pracę i koncepcję płacy godziwej, jako pochodnej wartości kapitału ludzkiego. Odwołano się do praktycznych aspektów systemu węgierskiego, w którym wzrost płacy minimalnej jest uzależniony od posiadanego wykształcenia i doświadczenia zawodowego.

Dr Małgorzata Gawrycka i dr Anna Szymczak były autorkami wystąpienia *Znaczenie czynnika pracy w dochodzie narodowym*. Główne pytanie badawcze postawione w referacie zmierzało do ustalenia, w jakim stopniu proces otwierania się gospodarek krajów Grupy Wyszehradzkiej wpłynął na zmiany udziału pracy w ich dochodzie narodowym.

W dyskusji prof. D. Kotlorz zwróciła uwagę na zagadnienie „końca pracy”, przeobrażeń sektorów gospodarki oraz zmian zachodzących wewnątrz poszczególnych sektorów (w szczególności w usługach). Z kolei prof. M. Bednarski stwierdził, że płaca powinna zapewniać reprodukcję zasobów pracy. Zgłosił także wątpliwość dotyczącą kwestii zamrażania zmiennych w modelach ekonometrycznych. Dr M. Podogrodzka zastanawiała się, czy jest możliwe spełnienie scenariusza, w którym ubytek zasobów pracy i zmiany struktury ludności według wieku spowodują, że pracodawcy będą musieli zaakceptować wynagrodzenia pracowników. Dr Sławomir Kantyka (UE w Katowicach) podniósł kwestie możliwości zróżnicowania płacy minimalnej według wykształcenia. Dr Paweł Kubiak (Uniwersytet Łódzki) zapytał, jak należałoby rozumieć szkolenia dla pracodawców w ramach niedoboru zasobów pracy najbliższej perspektywie.

Przewodniczącym trzeciej sesji plenarnej pt. *Makroekonomiczne aspekty rynku pracy* był prof. Eugeniusz Kwiatkowski (Uniwersytet Łódzki).

Pierwszy referat pt. *Rynek pracy: co po kryzysie?* wygłosił prof. K.W. Frieske. Profesor podkreślił, że tylko 50% osób pracuje w konwencjonalnych formach zatrudnienia na czas nieokreślony. Pozostałe osoby pracują na rozmaitych tzw. umowach śmieciowych. W Polsce zachodzą przeobrażenia instytucjonalnych form zatrudnienia na niespotykaną w Unii Europejskiej skalę. Rozwój form niekonwencjonalnych w opinii pracodawców jest podyktowany potrzebą poprawy konkurencyjności przedsiębiorstw. Prof. Frieske przywołał słowa amerykańskiego filozofa Michaela Sandela, który stwierdził: *[...] stworzyliśmy gospodarkę rynkową, która przyniosła nam wiele korzyści, ale stworzyliśmy też społeczeństwo rynkowe, w którym wszystko jest przedmiotem obrotu [...]*. Zjawisko to określa się mianem komodyfikacji. Zgodnie z tym poglądem, jeśli praca jest towarem, to dlaczego nie miałaby być konfekcjonowana.

Referat pt. *Polityka gospodarcza wobec zatrudniania i wynagradzania pracowników – aspekty teoretyczne i realizacyjne* wygłosiła dr Magdalena Knapieńska (współautor prof. Wacław Jarmołowicz, UE w Poznaniu). W warstwie teoretycznej przedstawiono zagadnienia odnoszące się do roli polityki państwa w zakresie kształtowania warunków zatrudniania pracowników w sektorze publicznym i prywatnym. Natomiast w warstwie empirycznej omówiono analizę poziomu, dynamiki, struktury i relacji w zakresie zatrudnienia oraz wynagradzania pracowników w Polsce w latach 2004–2012.

Dr Krzysztof Nyklewicz (Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie) mówił o wpływie kryzysu gospodarczego na stosunki zatrudnienia w sektorze usług w Niemczech. Stwierdził, że w poszczególnych branżach sektora usług w Niemczech w okresie kryzysu gospodarczego można zauważyć rozbieżne kierunki rozwoju. W niektórych poziom zatrudnienia zwiększył się, a w innych zmniejszył. W okresie istotnego spowolnienia gospodarczego, w szczególności w 2009 r., nastąpił wzrost zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy o 4%, a pełnoetatowe zatrudnienie zmniejszyło się w skali roku o 1,2%.

Temat przeciwdziałania bezrobociu w warunkach narastającego długu publicznego zaprezentowała dr Izabela Ostoj (UE w Katowicach). W prezentacji autorka pokazała związek między sytuacją budżetu państwa a możliwościami realizacji programów przeciwdziałania bezrobociu. Stwierdziła, że gospodarki wielu krajów europejskich znalazły się w podwójnie trudnej sytuacji – z jednej strony brak bowiem oznak wyraźnego ożywienia gospodarczego i występuje realne zagrożenie dalszego wzrostu bezrobocia, a z drugiej konieczna jest realizacja programów ograniczających wydatki publiczne w poszczególnych krajach.

Referat pt. *Zmiany na rynku pracy a decyzje inwestycyjne dotyczące produktów bankowych* przedstawiła dr inż. Monika Dyduch. Zaprezentowała wyniki badań empirycznych, których przedmiotem były możliwości uwzględnienia stopy bezrobocia w prognozowaniu rentowności inwestycji w lokaty strukturyzowane. Głównym narzędziem badawczym były sieci neuronowe.

Tematem zasiłków dla bezrobotnych i ich wpływie na rynek pracy zajmował się dr Paweł Kubiak. Zakres przedmiotowy analizy obejmował instrument pasywnej polityki rynku pracy – system zasiłków wypłacanych przez PUP. Wyeksponowano w szczególności odniesienia do teorii naturalnej stopy bezrobocia, w świetle której istnienie relatywnie wysokich zasiłków dla osób bezrobotnych może wpływać negatywnie na wielkość i intensywność odpływów bezrobotnych do zasobu pracujących. Szczególnie istotna z tego punktu widzenia jest stopa zastąpienia – im wyższy jej poziom, tym bardziej niekorzystny jej wpływ na stopę bezrobocia. Wyniki analiz pokazały, że w Polsce funkcjonuje restrykcyjny, względem innych krajów UE, wymagany do przyznania prawa do zasiłku okres zatrudnienia (365 dni w ciągu 18 miesięcy). Od 2009 r., podobnie jak w innych krajach UE, obowiązuje w Polsce zasada regresji – im dłuższy okres trwania bezrobocia, tym mniejsza wysokość świadczenia.

Badania pozwoliły autorowi na sformułowanie także kilku innych, istotnych wniosków odnoszących się do zagadnienia zasiłków dla bezrobotnych. W żadnym z badanych krajów okres pobierania zasiłku nie jest uzależniony od wysokości stopy bezrobocia. Ponadto w Polsce wypłaca się coraz mniejsze realnie zasiłki dla bezrobotnych, a stopa zastąpienia obniża się. Tam, gdzie okres pobierania zasiłku jest krótszy, zasiłki skumulowane w okresie ich pobierania są wyższe. Tam, gdzie okres pobierania zasiłku jest dłuższy, skumulowana wartość zasiłku jest niższa. Zasiłkobiorcy w Polsce wolniej odpływają do zasobu pracujących.

W trakcie dyskusji podejmowano tematykę dotyczącą między innymi: rozróżnienia pojęć ryzyka i niepewności, sposobu, w jaki koncytuje się sens przyznawania zasiłków dla bezrobotnych, badania zmian sytuacji na rynku pracy poprzez analizę zmian struktur zatrudnienia, uzależnienia wydatków na politykę rynku pracy od instytucji rynku pracy w danych krajach, uwzględnienia w badaniach zmian sytuacji na rynku pracy niżej demograficznego oraz zmniejszania się liczby ludności w miastach.

Czwartej sesji plenarna pt. *Regionalny rynek pracy* przewodniczyła prof. A. Zagórska (Uniwersytet Opolski).

Prof. Krystian Heffner (Politechnika Opolska) wygłosił referat nt. *Ewolucja regionu migracyjnego w Polsce* (współautor prof. Robert Rauziński). Główne tezy wystąpienia koncentrowały się wokół zagadnień regionalnego charakteru zewnętrznych ruchów migracyjnych, salda migracji w poszczególnych województwach Polski, skali średniego odpływu ludności wiejskiej za granicę (największy w woj. opolskim), skutków wyjazdów w kontekście regionu. Do skutków tych prof. Heffner zaliczył: zagrożenia dla sytuacji demograficznej, niezwracające się koszty nauki, transfer środków finansowych, oddziaływanie na lokalny i regionalny rynek pracy.

O drenażu młodzieży i drenażu mózgów z ośrodków peryferyjnych do dużych ośrodków regionalnych za granicą mówił prof. Romuald Jończy (UE we Wrocławiu). Jako główne zagadnienie badawcze wskazał „nadprodukcję” absolwentów i ich niedopasowanie do potrzeb lokalnych rynków pracy, które powodują wyludnianie się peryferyjnych obszarów, w tym drenaż młodzieży. Przeprowadzone badania ankietowe pokazały, że około 56% maturzystów woj. opolskiego zamierza studiować poza województwem (najwięcej we Wrocławiu); 50% badanych zamierza pracować w Polsce. W miastach rośnie liczba osób chcących wyjechać z kraju (w poprzednich badaniach więcej pochodziło ze wsi).

Na podstawie przeprowadzonych badań prof. Jończy sformułował kilka szczegółowych wniosków. Po pierwsze, otwarty dostęp do wykształcenia powoduje wyludnianie się województwa. Po drugie, tylko 20% badanych zamierza mieszkać tam, gdzie dotychczas mieszkało. Po trzecie, dwie trzecie z tych, którzy zamierzają mieszkać poza województwem opolskim (33%), chce zamieszkać we Wrocławiu.

Problematykę wynagrodzeń cudzoziemców zaprezentowała dr Sabina Kubiciel-Lodzińska (Politechnika Opolska). Celem wystąpienia było ustalenie wynagrodzeń osiąganych przez obcokrajowców podejmujących legalne zatrudnienie. Próbę badawczą podzielono na dwa segmenty – 29 osób pracujących na pierwotnym rynku pracy i 188 pracujących na wtórnym rynku pracy. Wyniki badań pokazały, że najwyższe wynagrodzenia uzyskują cudzoziemcy zatrudnieni w sektorze usług, a najniższe osoby podejmujące pracę w rolnictwie.

Do kwestii emigracji nawiązywało też wystąpienie dr Diany Rokity-Poskart (Politechnika Opolska) pt. *Mieszkańcy Opola na polskim i zagranicznym rynku pracy – wyniki badań empirycznych*. Zaprezentowane wyniki badań pokazały, jak kształtują się zatrudnienie w Polsce i skala emigracji zarobkowej z podziałem na pracujących stale i okresowo.

Dr Wioletta Nowak (Uniwersytet Wrocławski) wygłosiła referat pt. *Zastosowanie taksonomii wrocławskiej do analizy struktury zatrudnienia w województwie dolnośląskim i Polsce*. W prezentacji podkreślono, że w latach 1999–2010 zmieniła się struktura zatrudnienia, mierzona odsetkiem pracujących w poszczególnych sekcjach gospodarki. Wyniki dotyczyły woj. dolnośląskiego i całej Polski. W podsumowaniu wystąpienia sformułowano wniosek, że struktury zatrudnienia w woj. dolnośląskim i w Polsce nie są do siebie podobne.

Ostatni referat pt. *Program Moje Boisko-Orlik 2012 jako element wspomagający polski rynek pracy* wygłosiła mgr Mariola Mamcarczyk (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie). W wystąpieniu sformułowano wniosek, że program ten ma pozytywny wpływ na polski rynek pracy.

W dyskusji zaznaczono, że wszędzie na świecie mamy do czynienia z rozwojem polaryzacyjnym. Polityka w Polsce w tym względzie zmierza w złym kierunku. Trzeba w Polsce zastosować politykę spójności, wyrównującą możliwości rozwoju lub politykę odwracającą polaryzację. Pytano, dlaczego

uczniowie wybierają Wrocław, jako duży ośrodek cywilizacyjny. Ponadto stwierdzono, że oddziaływanie inwestycji w Orlik na rynek pracy można badać jedynie w bardzo małej skali, np. pod kątem skutków dla społeczności lokalnej. Nie powinno się tego wpływu mierzyć w odniesieniu do całej gospodarki narodowej.

OLD AGE-CRISIS AND PENSION REFORM. WHERE DO WE STAND?

MIĘDZYNARODOWA KONFERENCJA W POZNANIU

Marek Szczepański
Tomasz Brzęczek
Politechnika Poznańska

Od czasu opublikowania słynnego raportu Banku Światowego *Averting the Old Age Crisis* w 1994 r., który stał się inspiracją dla wprowadzenia reform emerytalnych w wielu krajach, w tym również w Polsce, minęło 18 lat. Dobrą okazję do oceny i porównania rezultatów wdrażania reform emerytalnych w różnych krajach Unii Europejskiej, a także w USA i Chinach od lat 90. XX w. stanowiła międzynarodowa konferencja pt. *Old Age-Crisis and Pension Reform. Where do We Stand?*, zorganizowana przez Katedrę Nauk Ekonomicznych Politechniki Poznańskiej, we współpracy z międzynarodowym stowarzyszeniem naukowym European Network for Research on Supplementary Pensions (ENRSP) w Poznaniu w dniach 13–14 września 2012 r.

W konferencji udział wzięło 37 naukowców z różnych państw, m.in. z Niemiec, Wielkiej Brytanii, Irlandii, Włoch, Portugalii, USA i Chin oraz przedstawiciele sektora finansowego. Mecenasem konferencji było Powszechne Towarzystwo Emerytalne PZU SA, a patronat nad nią sprawowała Komisja Nadzoru Finansowego.

Program konferencji obejmował cztery sesje plenarne (po dwie każdego dnia). Po każdym wystąpieniu toczyły się dyskusje (całość obrad prowadzonych była w języku angielskim), co dało unikalną okazję do porównań i konfrontacji różnych stanowisk teoretycznych i doświadczeń praktycznych badaczy problematyki emerytalnej z różnych państw i kontynentów.

Pierwsza sesja konferencji poświęcona była ocenie realizacji reform emerytalnych w krajach europejskich, a jej moderatorem był prof. Heinz-Dietrich Steinmeyer z Uniwersytetu w Muenster (Niemcy), pełniący też funkcję prezesa ENRSP.

Prof. Gerard Hughes oraz prof. Jim Stewart z Pension Policy Research Group, Trinity College w Dublinie (Irlandia) poruszyli temat indywidualnych oszczędności emerytalnych oraz ulg podatkowych wspierających gromadzenie dodatkowych środków na zabezpieczenie finansowe na starość. Zwrócili oni uwagę, iż wspieranie oszczędności emerytalnych ulgami podatkowymi, postulowane swego czasu także w raporcie Banku Światowego, nie zawsze prowadzi do zamierzonych efektów w postaci zwiększenia poziomu zabezpieczenia emerytalnego.

Badacze irlandzcy, na podstawie analizy działających w tym kraju funduszy emerytalnych, wskazali na kluczową rolę opłat i prowizji za zarządzanie aktywami emerytalnymi, których wpływ na wielkość przyszłych świadczeń emerytalnych może być w dłuższej perspektywie większy, niż efekt zastosowania ulg podatkowych. Okazuje się, że jeśli nie zostaną wyznaczone górne pułapy tego typu opłat, sama konkurencja rynkowa nie wymusza ich minimalizacji. Bardziej efektywne okazuje się zarządzanie większymi funduszami emerytalnymi, gdzie opłaty rozkładają się na większą liczbę uczestników. Generalnie jednak prywatne instytucje finansowe zarządzające funduszami

Na zakończenie konferencji prof. Dorota Kotlorz podziękowała wszystkim uczestnikom za udział, inspirujące wystąpienia, a przewodniczącym sesji za ich sprawne moderowanie. Zaprosiła wszystkich zgromadzonych do wzięcia udziału w kolejnej, piątej konferencji poświęconej współczesnemu rynkowi pracy, zaplanowanej na wrzesień 2013 r.

emerytalnymi mają naturalną skłonność do ukrywania opłat i swoich wynagrodzeń, a brak transparentności w tej dziedzinie odbija się niekorzystnie na sytuacji uczestników systemów emerytalnych. Dotyczy to zarówno indywidualnych, jak i grupowych (zakładowych) systemów emerytalnych.

Prof. Eskil Wadensjö ze Swedish Institute for Social Research, Stockholm University (Szwecja) przedstawił wyniki badań nad przyczynami powiększających się różnic w poziomie materialnym emerytów w Szwecji. W latach 90. w tym kraju skandynawskim przeprowadzono radykalną reformę emerytalną, przypominająca częściowo rozwiązania wprowadzone w 1999 r. w Polsce: system ze zdefiniowanym świadczeniem (*defined benefit*) zastąpiono systemem ze zdefiniowaną składką (*defined contribution*) połączonym z funduszem rezerwy demograficznej. Zmiana formuły emerytalnej oznaczała przerzucenie ryzyka na uczestników systemu emerytalnego. Wprowadzono także filar kapitałowy w publicznym systemie emerytalnym. Odmienne niż w Polsce, szeroko rozwinięte są w Szwecji zakładowe systemy emerytalne, bazujące na zbiorowych układach pracy. Przewidywane obniżenie poziomu zabezpieczenia emerytalnego oferowanego przez publiczny system emerytalny oraz niewystarczający poziom oszczędności emerytalnych, jakie są w stanie zgromadzić osoby emigrujące do Szwecji w wieku dojrzałym, sprawiają, że dyskutowana jest obecnie potrzeba wprowadzenia nowej reformy emerytalnej zmniejszającej poziom rozwarstwienia dochodowego przyszłych emerytów oraz zwiększającej poziom indeksacji minimalnych gwarantowanych świadczeń.

Prof. Maria Clara Murteira z Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra (Portugalia) dokonała w swoim referacie krytycznej oceny reformy publicznego systemu emerytalnego w Portugalii, wprowadzonej w 2007 r. Celem reformy było zwiększenie finansowej stabilności systemu, ale dokonało się to kosztem zmniejszenia adekwatności świadczeń (dylemat występujący także w reformach emerytalnych innych państw). Autorka zwróciła uwagę także na makroekonomiczne uwarunkowania funkcjonowania systemów emerytalnych, ściśle związki między poziomem zatrudnienia, polityką gospodarczą a wielkością gromadzonego kapitału emerytalnego i wysokością przyszłych świadczeń emerytalnych.

Balázs Égert, analityk systemów emerytalnych z OECD (Paryż), przedstawił wyniki analizy wpływu zmian w drugim (kapitałowym) filarze systemów emerytalnych w państwach Europy Środkowej i Wschodniej na stan finansów publicznych. Z przeprowadzonych przez niego symulacji wpływu obniżenia wielkości składek kierowanych do drugiego filara systemu emerytalnego (Polska), czasowego zawieszenia wpłacania składek do segmentu kapitałowego (Łotwa) oraz całkowitej likwidacji

cji filaru kapitałowego w publicznym systemie emerytalnym (Węgry) wynikają następujące wnioski:

1) zastosowana w Polsce redukcja składek kierowanych do kapitałowej części publicznego systemu emerytalnego trwale obniży przyszłe zadłużenie systemu emerytalnego, głównie z powodu zmniejszenia stopy zastąpienia (relacja emerytury do ostatnich zarobków);

2) rozwiązanie zastosowane na Węgrzech (całkowita likwidacja II kapitałowego filaru publicznego systemu emerytalnego) zmniejsza deficyt systemowy tylko okresowo, ze względu na utrzymanie w pierwszym filarze repartycyjnym kosztownej formuły zdefiniowanego świadczenia (DB);

3) wariant estoński (czasowe zawieszenie opłacania składek do II filaru, w zamian za przyszłe ich podniesienie) zmniejszy tylko w umiarkowanym stopniu dług publiczny.

Tematyka drugiej sesji dotyczyła reform emerytalnych w państwach pozaeuropejskich. Obrady prowadził prof. Maciej Żukowski (Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu).

Prof. John Turner z Pension Policy Center (USA) przedstawił opracowanie przygotowane wspólnie z prof. Daną Muir z Ross School of Business (Uniwersytet Michigan). Dotyczyło ono ważnego, uniwersalnego problemu znajomości podstaw, „abecadła” finansowego (*financial literacy*) i jakości doradztwa finansowego (*financial advice*). Okazuje się, że nawet w USA, kraju zaawansowanego rozwojowo kapitalizmu, stopień edukacji emerytalnej jest stosunkowo niski u większości uczestników systemu emerytalnego. Z badań porównawczych wynika, że jest to zjawisko występujące także w wielu innych krajach. W sytuacji, gdy przyszłe dochody emerytalne są ściśle zależne od wielkości kapitału zgromadzonego na indywidualnych rachunkach emerytalnych, co wiąże się z upowszechnieniem w wielu państwach formuły definiowanej składki oraz zwiększeniem roli dodatkowych oszczędności emerytalnych gromadzonych w prywatnych instytucjach finansowych, niedostatek edukacji finansowej i często błędne doradztwo prowadzą w wielu przypadkach do podejmowania wadliwych decyzji dotyczących wyboru form oszczędzania na dodatkową emeryturę. Jakość doradztwa często uwarunkowana jest regulacjami prawnymi wyznaczającymi pole działania doradców finansowych. Kluczowe znaczenie ma to, czy regulacje doradztwa finansowego pozwalają zapobiegać konfliktowi interesów, który występuje wówczas, gdy doradcy (formalnie niezależni) mają prawo do pobierania prowizji od rekomendowanych przez nich instytucji finansowych.

Prof. Yi-fan Yang ze School of Public Administration, Southwest Jiaotong University w Chinach wraz z grupą chińskich studentów studiujących w Hiszpanii i USA zaprezentowali wyniki analizy wpływu procesu demograficznego starzenia się społeczeństwa na długoterminową stabilność finansową publicznego systemu emerytalnego w CHRL. Jednym z wniosków z badań jest propozycja stopniowego zwiększenia ustawowego wieku emerytalnego dla kobiet (obecnie dla kobiet wynosi on zaledwie 50 lat) oraz świadomość stopniowego wyczerpywania się „dywidendy demograficznej”, jaką dawały dotąd olbrzymie zasoby siły roboczej w Państwie Środka. Rygorystyczna polityka jednego dziecka w rodzinie ograniczyła, co prawda, przyrost ludności w tym blisko półtoramiliardowym kraju, ale w przyszłości powodować będzie coraz silniejsze napięcia w systemie emerytalnym. Odpowiadając na pytania po prezentacji, Yifan Yang zwrócił uwagę na duże rozwarstwienie dochodowe we współczesnych Chinach oraz paradoks polegający na tym, że mimo wysokiej stopy oszczędności dodatkowe i uzupełniające systemy emerytalne są słabo rozwinięte.

Dr Krzysztof Kołodziejczyk z Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu zwrócił uwagę na ważny, choć często pomijany w badaniach reform emerytalnych, aspekt zarządczy. O powodzeniu reform decyduje w dłuższej perspektywie cały

splot czynników ekonomicznych, społecznych czy politycznych, ale bardzo ważną rolę odgrywa jakość zarządzania procesem zmian. Reformowanie systemu emerytalnego rozpatrywać można jako swoisty proces wdrażania innowacji i zarządzania zmianą.

Autor referatu zestawił rezultaty reform emerytalnych w dwóch krajach Ameryki Południowej: w Chile i w Argentynie. W Chile w dłuższej perspektywie reforma emerytalna, polegająca na pełnej prywatyzacji publicznego systemu emerytalnego, mimo wielu problemów i konieczności wprowadzenia korekt czy też dostosowań (*adjustments*) zakończyła się powodzeniem – zreformowany system istnieje nadal i spełnia swoją rolę. W Argentynie kapitałowy filar w systemie wielofilarowym uległ likwidacji. W dużym stopniu zadecydowała o tym jakość zarządzania procesem zmian (innowacji). W badaniach porównawczych systemów emerytalnych Chile i Argentyny K. Kołodziejczyk wykorzystał model wdrażania innowacji, stosowany przez Australian National Audit Office, w którym wyróżniono cztery zachodzące na siebie fazy: rozwoju (konceptyjnego) – implementacji – sprawdzania – dostosowania/poprawiania (*develop – implement – check – adjust model*). Spojrzenie na reformy emerytalne jako na długoterminowy proces zarządzania innowacjami stwarza niewątpliwie interesującą perspektywę badań systemów emerytalnych i ich zmian.

Pierwsza sesja drugiego dnia konferencji dotyczyła wybranych aspektów implementacji reform emerytalnych w państwach Europy Środkowo-Wschodniej. Moderatorem obrad był prof. Józef Orczyk z Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu.

Z dużym zainteresowaniem spotkał się referat prof. Macieja Żukowskiego z Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, który dokonał analizy porównawczej strukturalnych reform emerytalnych wdrażanych w państwach Europy Środkowo-Wschodniej – na Węgrzech (1998 r.), w Polsce (1999 r.), na Litwie (2001 r.), w Bułgarii (2002 r.), Chorwacji (2002 r.), Estonii (2002 r.), w Macedonii (2003 r.), na Słowacji (2005 r.) oraz w Rumunii (2008 r.). Oprócz wspólnych elementów tych reform (wprowadzenie drugiego, kapitałowego filaru publicznego systemu emerytalnego, czyli prywatnie zarządzanych funduszy emerytalnych) występuje szereg istotnie różnych rozwiązań strukturalnych. Na przykład w Polsce i na Litwie wprowadzono w części repartycyjnej analogicznie do segmentu kapitałowego formułę obliczania świadczeń ze zdefiniowaną składką (*defined contribution*), podczas gdy w pozostałych państwach z tej grupy pozostawiono formułę zdefiniowanego świadczenia (*defined benefit*), modyfikowaną często poprzez zmianę określonych parametrów (np. wydłużenie okresu tzw. lat składkowych branych pod uwagę przy obliczaniu wysokości emerytury).

Kryzys finansowy w 2008 r. spowodował spadek stopy zwrotu z inwestycji funduszy emerytalnych, a pogorszenie stanu finansów publicznych postawiło na porządku dziennym problem dalszego finansowania kosztów przejścia od jednolitego systemu repartycyjnego do mieszanego systemu repartycyjno-kapitałowego. W efekcie doprowadziło to do dyskusji i konkretnych działań związanych z „reformowaniem reform” emerytalnych (m.in. obniżenie wielkości składki kierowanej w Polsce do drugiego filaru (OFE) z 7,3% do 2,3% w 2011 r. czy też całkowita renacjonalizacja systemu emerytalnego na Węgrzech w 2010 r.). Kryzys stał się także bodźcem do wprowadzenia zmian stanowiących odpowiedź na bieżące problemy i przyszłe wyzwania, związane m.in. z demograficznym starzeniem się populacji i wydłużaniem średniego trwania życia po przejściu na emeryturę. W rezultacie dokonano m.in. wydłużenia ustawowego wieku emerytalnego w wielu krajach (również w Polsce).

Prof. Ján Šebo oraz dr Tomáš Virdzek z Matej Bel University, Banská Bystrica (Słowacja) zaprezentowali interesującą, ilustrowaną szczegółowymi kalkulacjami finansowymi, prezentację na temat wpływu ryzyka politycznego na wyniki inwe-

stycyjne funduszy emerytalnych na Słowacji. Autorzy wykorzystali dorobek ekonomii politycznej oraz teorii gier do identyfikacji kluczowych, często sprzecznych, interesów różnych grup interesariuszy. Okazuje się, że wyniki inwestycyjne funduszy emerytalnych na Słowacji były zdecydowanie gorsze niż działających w II filarze funduszy emerytalnych w Polsce, do czego w znacznym stopniu przyczyniły się zmiany regulacyjne oraz ingerencje polityków w funkcjonowanie systemu zabezpieczenia emerytalnego. Nastąpiła zatem realizacja ryzyka politycznego, które zdaniem badaczy słowackich stanowi jeden z bardziej istotnych rodzajów ryzyka w procesie reform emerytalnych. Co ciekawe, autorzy zaproponowali też pewne strategie umożliwiające uczestnikom systemu choćby częściowe zniwelowanie wpływu ingerencji polityki na system emerytalny i zwiększenie poziomu gromadzonego kapitału emerytalnego.

Dr Joanna Tuchołka-Ratajczak z Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu odniosła się w swoim wystąpieniu do aktualnej kwestii stopniowego wydłużenia i zrównania ustawowego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn na przykładzie Polski. Autorka referatu wskazała, iż mimo wprowadzenia radykalnej, systemowej (paradygmatycznej) reformy systemu zabezpieczenia emerytalnego w Polsce wdrażanej od 1999 r., nie było zgody co do kluczowej dla finansowej stabilności systemu oraz poziomu przyszłych świadczeń emerytalnych kwestii zrównania, a tym bardziej wydłużenia ustawowego wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn. Przedmiotem referatu było wyjaśnienie, dlaczego stopniowe zrównanie i wydłużenie ustawowego wieku emerytalnego dla obu płci stało się możliwe w naszym kraju dopiero w 2012 r.

Temat reform wprowadzonych w polskim systemie emerytalnym poruszył w swoim referacie Andrzej Soldek, prezes Powszechnego Towarzystwa Emerytalnego PZU SA. Przedmiotem jego wystąpienia była alokacja aktywów w otwartych funduszach emerytalnych po zmianach prawnych wprowadzonych w systemie emerytalnym w Polsce, wpływ tych zmian na poziom przyszłej emerytury oraz rekomendowany przez autora model konstrukcji systemu emerytalnego.

A. Soldek zwraca uwagę na wzrost ryzyka inwestycyjnego związanego ze dopuszczalnym, zgodnie z nowymi regulacjami, stopniowym zwiększeniem udziału akcji w portfelu inwestycyjnym OFE (do 50% w 2014 r. i docelowo aż do 90% w 2040 r.). Miałyby to stanowić, jak można wnosić z uzasadnienia do ustawy, swoistą kompensatę za obniżenie składek przekazywanych do II filara (z 7,3% do 2,3% w latach 2011 i 2012, a następnie stopniowy ich wzrost do 3,5% w 2017 r. i utrzymanie na tym poziomie). Jeśli zmianom limitów inwestycyjnych nie będą towarzyszyły inne dostosowania systemowe (np. dotyczące mechanizmu obliczania minimalnej wymaganej stopy zwrotu OFE), to zdaniem referenta zarządzający funduszami emerytalnymi nie będą zwiększać zaangażowania w akcje w tak dużym stopniu, jak zakładał ustawodawca. W konsekwencji należy oczekiwać mniejszego niż przewidywał ustawodawca napływu środków na Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie (główny rynek inwestycji OFE), co może zwiększyć rolę inwestorów zagranicznych na polskim rynku kapitałowym.

Referent rekomendował umożliwienie powszechnym towarzystwom emerytalnym prowadzenie docelowo dwóch subfunduszy o różnym profilu ryzyka. Rozdzielenie aktywów członków OFE na grupę zbliżających się do emerytury (rekomendowane średnie proporcje aktywów: 15% akcji i 85% instrumentów bezpiecznych) i członków z długim horyzontem inwestycyjnym (do 75% inwestycji w akcje i 25% w instrumenty bezpieczne) oraz zmiana poziomu odniesienia (benchmarku) z wewnętrznego dla rynku OFE na zewnętrzny, rynkowy, dla każdej grupy aktywów – byłoby korzystne tak dla uczestników II filara, jak i dla rynku funduszy emerytalnych oraz całego rynku kapitałowego w Polsce.

Czwarta sesja plenarna obejmowała szczegółowe zagadnienia finansowe i konstrukcyjne dotyczące reform emerytalnych. Moderatorem sesji był prof. Gerard Hughes z Irlandii.

W referacie prof. Adama Samborskiego, reprezentującego Wyższą Szkołę Bankową w Poznaniu, Oddział w Chorzowie, przedstawiono wyniki dociekań autora na temat wpływu zasad ładu korporacyjnego na jakość zarządzania funduszami emerytalnymi. Autor zwrócił uwagę na ważny, a często niedostrzegany problem agencji, czyli występowania sprzeczności interesów między właścicielem (czy też pryncypałem – ang. *principal*) a wykonującym jego zlecenia menedżerem (agentem – ang. *agent*). W przypadku OFE prof. Samborski zwrócił uwagę na znaczący udział w radach nadzorczych powszechnych towarzystw emerytalnych osób kierowanych tam przez prywatnych właścicieli (głównie zagraniczne instytucje finansowe) na niekorzyść innych grup interesariuszy (np. członków OFE). Może to rodzić konflikty interesów, wymuszać na zarządzających aktywami OFE działania bardziej w interesie międzynarodowych konglomeratów finansowych niż uczestników systemu emerytalnego.

Z tą opinią stanowczo nie zgodzili się obecni na sali prezesi dwóch powszechnych towarzystw emerytalnych, którzy zwrócili uwagę, że w radach nadzorczych PTE znaczny udział mają niezależni eksperci, uwzględniający także interesy członków OFE, a także istnieją ścisłe regulacje prawne i wewnętrzne procedury zabezpieczające przed przekazywaniem informacji o przyjętych przez PTE strategiach inwestycyjnych do innych podmiotów gospodarczych (także działających w ramach jednej grupy finansowej).

Zagraniczni dyskutanci (m.in. Jim Stewart z Irlandii) z kolei argumentowali, że problem ładu korporacyjnego jest bardzo ważny. Nawet na bardziej zaawansowanych rozwojowo, niż polski, rynkach finansowych w wielu instytucjach finansowych zasady te nie były należycie respektowane lub źle zdefiniowane, o czym świadczy choćby globalny kryzys finansowy zapoczątkowany na rynku bankowości hipotecznej w USA.

Kolejny referat wygłosiła dr Mosionek-Schweda z Wyższej Szkoły Bankowej w Toruniu. Przedstawiła ona zasady i rezultaty działania Norweskiego Państwowego Funduszu Emerytalnego (States Pensjonasfond). Składa się on z dwóch odrębnych funduszy: Państwowego Funduszu Emerytalnego Globalnego (PFEG, *Statens Pensjonsfond-Utland*) oraz Państwowego Funduszu Emerytalnego – Norwegia (PFEN, *Statens Pensjonsfonds – Norge*). Co ciekawe, fundusz zwany w skrócie Globalnym, gromadzi i inwestuje nadwyżki powstałe z eksploatacji odkrytych pod koniec 1969 r. złóż ropy naftowej. Dzięki temu, że nadwyżki z wydobycia ropy naftowej nie są przeznaczane przez państwo norweskie na bieżące wydatki, lecz gromadzone, inwestowane i pomnażane, PFEG stał się drugim największym na świecie funduszem emerytalnym (po Japonii) oraz największym w Europie.

Ideą przewodnią zarządzających funduszem jest pomnażanie aktywów PFEG dla przyszłych pokoleń. Wyjątkowość tego funduszu wynika nie tylko z wielkości posiadanych aktywów, ale także z tego, że nie musi on osiągać określonych krótkookresowych celów inwestycyjnych. Jest jednak starannie nadzorowany przez państwo. Ministerstwo Finansów oraz Bank Narodowy Norwegii dokonują systematycznego przeglądu strategii inwestycyjnej Funduszu, dbając o to, aby długoterminowo osiągał on pożądaną stopę zwrotu przy umiarkowanym poziomie ryzyka.

Aktywa funduszu rozdzielone są (zdywersyfikowane) między różne kategorie lokat oraz pod względem geograficznym. Pod wieloma względami rozwiązaniami norweskie stanowiąc mogą wzór dla innych krajów. Należałoby życzyć sobie, aby także w Polsce przynajmniej część przewidywanych dochodów z eksploatacji łupków czy innych zasobów naturalnych trafiła do funduszu emerytalnego.

Przedmiotem wystąpienia dr Joanny Ruteckiej z SGH była redystrybucja dochodu w polskim systemie emerytalnym. Autorka referatu przypomniała, że pierwotnym celem tworzenia systemów emerytalnych była potrzeba zapewnienia minimalnego dochodu na starość dla osób o najniższych dochodach. Wymagało to redystrybucji części dochodu od osób bardziej zamożnych do niezamożnych. W historycznym rozwoju systemów zabezpieczenia emerytalnego zmianie ulegały kierunki i narzędzia, a także zakres redystrybucji dochodowej. Wprowadzono reformy emerytalne zmieniające sposób finansowania oraz obliczania świadczeń emerytalnych.

Reforma systemu emerytalnego w Polsce całkowicie zmieniła sposób finansowania (z repartycyjnego na repartycyjno-kapitałowy) oraz formułę obliczania składki (ze zdefiniowanego świadczenia na zdefiniowaną składkę). Zmiana formuły emerytalnej spowoduje znaczne obniżenie stopy zastąpienia (relacje emerytury do ostatnich zarobków), a wprowadzenie indywidualnych rachunków emerytalnych w I i II filarze zreformowanego systemu emerytalnego znacznie ograniczy zakres redystrybucji dochodowej w ramach systemu emerytalnego. Wysoki poziom redystrybucji występujący w starym systemie emerytalnym (repartycja, formuła DB) zastąpiona została ograniczoną redystrybucją kierowaną do osób o najniższych dochodach otrzymujących świadczenia minimalne. Redystrybucja dochodowa w nowym systemie emerytalnym występuje także między kobietami a mężczyznami. Wynika to z przyjęcia wspólnych, uśrednionych tablic dalszego przewidywanego trwania życia (*unisex*), na podstawie których wyliczana jest liczba miesięcy, przez które dzielony jest zgromadzony kapitał uprawnień emerytalnych (przy obliczaniu wysokości emerytury z nowego systemu emerytalnego).

Ostatnio wprowadzone zmiany ograniczyły stopień redystrybucji związanej z ustawowym wiekiem emerytalnym oraz wymiarem tzw. okresów składkowych uwzględnianych przy obliczaniu świadczeń. Ograniczenie stopnia redystrybucji dochodowej w nowym systemie emerytalnym w przyszłości spowoduje wypłacanie dużej liczby świadczeń minimalnych (ze względu na obniżenie stopy zastąpienia i niskie emerytury z publicznego systemu emerytalnego).

Francesco Briganti, reprezentujący AEIP – The European Association of Paritarian Institutions, przedstawił referat na temat reform emerytalnych ocenianych z punktu widzenia instytucji paritariańskich. The Paritarian Institutions of Social Protection to organizacje pozarządowe, mające swoje przedstawicielstwo także w Brukseli, zajmujące się dostarczaniem świadczeń społecznych (w tym emerytalnych) w ramach zakładowych systemów emerytalnych, ale w niektórych państwach także w obrębie publicznego systemu emerytalnego. Cechą charakterystyczną instytucji paritariańskich jest to, że są one zarządzane w równych proporcjach przez przedstawicieli pracodawców i pracowników (partnerów społecznych).

Jest sprawą zrozumiałą, że instytucje paritariańskie bacznie śledzą opracowania i inicjatywy legislacyjne podejmowane przez Komisję Europejską czy inne organa UE. Jak stwierdził F. Briganti, przedmiotem troski reprezentowanej przez niego organizacji jest zwłaszcza to, aby nowe inicjatywy (np. dyrektywy UE dotyczące regulacji rynków finansowych czy zakładowych systemów emerytalnych) nie ograniczały roli partnerów społecznych, nie podważały idei solidaryzmu społecznego i współodpowiedzialności, a także nie prowadziły do nadmiernej biurokratyzacji czy też nakładania nadmiernych wymogów kapitałowych na instytucje paritariańskie. Przykładowo: narzucenie zbyt wysokich wymogów kapitałowych na zakładowe systemy emerytalne mogłoby doprowadzić do tego, że część z nich przestanie istnieć, bo instytucje finansowe respektujące zasady partnerstwa społecznego (np. towarzystwa ubezpieczeń wza-

jemnych czy pracownicze fundusze emerytalne tworzone w jednym lub grupie przedsiębiorstw) nie będą w stanie zgromadzić tak dużego kapitału, jak np. duże towarzystwa ubezpieczeniowe oferujące usługi finansowe na rynku emerytalnym.

Instytucje paritariańskie (a jest ich w różnych krajach dużo, wspólnie prowadzą lobbging poprzez AEIP) przeciwstawiają się także próbom przejmowania przez Brukselę kompetencji suwerennych państw w zakresie kształtowania struktury czy kluczowych parametrów systemów emerytalnych w danym kraju (np. poprzez postulowanie w raportach Komisji ujednoczenie i wydłużenie wieku emerytalnego w krajach UE).

Beverley Preddie z Uniwersytetu Westminster (Wielka Brytania) wystąpiła z referatem na temat przesunięcia punktu ciężkości z repartycji na prywatne oszczędności emerytalne w celu zmniejszenia poziomu ubóstwa wśród osób starszych w Wielkiej Brytanii. Autorka przedstawiła krótki rys historyczny rozwoju systemu zabezpieczenia emerytalnego na Wyspach Brytyjskich, począwszy od 1908 r., kiedy to wprowadzono podstawową emeryturę państwową (*Basic State Pension* – BSP). Reformy wprowadzone po 1994 r. doprowadziły do ukształtowania modelu wielofilarowego. Od października 2012 r. w Wielkiej Brytanii wprowadzone będzie obowiązkowe włączanie pracowników (*automatic enrolment*) do dodatkowych systemów emerytalnych obsługiwanych przez prywatne instytucje finansowe.

Badania empiryczne brytyjskiego rynku pracy wskazują jednak, że spora część pracowników nie może w pełni skorzystać z tego typu rozwiązań, ponieważ są to osoby bezrobotne, pracujące tylko w ograniczonym wymiarze czasu lub samozatrudnione. Szczególnie licznie reprezentowani są w tej grupie Murzyni i mniejszości etniczne (*Black and Minority Ethnic* – BMEs). Co więcej, grupy te są bardzo uzależnione od dochodów z repartycyjnej części systemu emerytalnego, a przewidywane obniżenie stopy zastąpienia w tym systemie grozi zwiększeniem poziomu ubóstwa na starość. B. Preddie wskazała na potrzebę edukacji emerytalnej i pomocy w wypracowaniu indywidualnych strategii dodatkowego oszczędzania na emeryturę w grupie BMEs. Istotną rolę w tej dziedzinie mają do odegrania instytucje publiczne.

Ostatni referat wygłosił dr hab. Marek Szczepański z Politechniki Poznańskiej. Dotyczył on czynników stymulujących i hamujących rozwój zakładowych systemów emerytalnych w Polsce oraz propozycji zmian systemowych, które mogłyby pomóc w upowszechnieniu pracowniczych programów emerytalnych (obecnie obejmują one zaledwie około 2% pracujących).

W podsumowaniu konferencji prof. H.-D. Steinmeyer stwierdził, że mimo różnorodności systemów emerytalnych w państwach UE, USA i w Chinach wiele problemów jest wspólnych, a mianowicie: zagrożenia dla długoterminowej wypłacalności systemów publicznych związane z demograficznym starzeniem się społeczeństwa i zmniejszaniem liczebności pokolenia pracującego w stosunku do generacji w wieku poprodukcyjnym, niedostatkami edukacji emerytalnej wpływającej na podejmowanie błędnych decyzji co do sposobów i form dodatkowego oszczędzania na emeryturę, czy też zagrożenia płynące z rynków finansowych, na których inwestują fundusze emerytalne. Nie ma idealnego systemu emerytalnego dającego się zastosować we wszystkich krajach, ale możliwe jest korygowanie tych rozwiązań wprowadzonych w ramach reform emerytalnych, które nie sprawdziły się. Należy też wykorzystywać dobre praktyki w dziedzinie zabezpieczenia emerytalnego, które mogłyby być zastosowane w innych krajach.

Prezentacje wystąpień wygłoszonych podczas konferencji dostępne są na stronie internetowej ENRSP: <http://www.jura.unimuenster.de/go/organisation/institute/zivilrecht/aw2/profil/enrsp/presentations-organ-2012.html>. Katedra Nauk Ekonomicznych Politechniki Poznańskiej, współorganizator konferencji, planuje cykliczne organizowanie tego typu specjalistycznych, międzynarodowych konferencji emerytalnych.

PUBLIKACJE INSTYTUTU PRACY I SPRAW SOCJALNYCH W 2012 ROKU

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych jest instytutem badawczym podejmującym problemy pracy i polityki społecznej w sposób interdyscyplinarny. Rezultaty prac badawczych prezentowane są w książkach (serie: „Studia i Monografie”, „Raporty”, „Pozaseryjne”, „Z zagranicy”) i czasopiśmie – <http://ksiegarnia.ipiss.com.pl>. Niżej przedstawiamy wykaz publikacji wydanych przez IPISS w 2012 r.

- **POLITYKA SPOŁECZNA. KONTYNUACJA I ZMIANA.** Księga pamiątkowa z okazji Jubileuszu 90-lecia urodzin Profesora Antoniego Rajkiewicza, Honorowego Przewodniczącego Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN, Seria „Studia i Monografie”, IPISS, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Komitet Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN, Instytut Polityki Społecznej UW, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Warszawa 2012, stron 526. Publikacja wydana pod patronatem Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN.
- **INSTYTUCJONALNE, ZDROWOTNE I SPOŁECZNE DETERMINANTY NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.** Redakcja naukowa Stanisława Golinowska, Seria „Studia i Monografie”, IPISS, PFRON, Warszawa 2012, stron 506. Publikacja dostępna bezpłatnie.
- **ZATRUDNIENIE NA CZAS OKREŚLONY W POLSKIEJ GOSPODARCE. SPOŁECZNE I EKONOMICZNE KONSEKWENCJE ZJAWISKA.** Praca zbiorowa pod redakcją Marka Bednarskiego i Kazimierza W. Frieske, Seria „Studia i Monografie”, IPISS, Warszawa 2012, stron 246.
- **TRZECI SEKTOR: FASADY I REALIA** pod redakcją Pawła Poławskiego, Seria „Studia i Monografie”, IPISS, Warszawa 2012, stron 252.
- Piotr Broda-Wysocki, **WYKLUCZENIE I INKLUZJA SPOŁECZNA. PARADYGMATY I PRÓBY DEFINICJI**, Seria „Studia i Monografie”, IPISS, Warszawa 2012, stron 262.
- **REGIONALNE UWARUNKOWANIA RYNKU PRACY.** Redakcja naukowa Anna Organiściak-Krzykowska, Seria „Studia i Monografie”, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie, IPISS, Warszawa–Olsztyn 2012, stron 506.
- Urszula Jeruszka (red. nauk.), **UNOWOCZEŚNIANIE METOD I FORM KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W POLSCE. DIAGNOZA I OCZEKIWANE KIERUNKI ZMIAN**, Seria „Studia i Monografie”, IPISS, Warszawa 2012, stron 428.
- Mieczysław Kabaj, **WPLYW SYSTEMÓW KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO NA ZATRUDNIENIE I BEZROBOCIE MŁODZIEŻY. PROJEKT PROGRAMU WDROŻENIA DUALNEGO SYSTEMU KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W POLSCE**, Seria „Studia i Monografie”, IPISS, Warszawa 2012, stron 130.



W ramach Zadania 2 **Opracowanie zintegrowanego systemu prognostyczno-informacyjnego umożliwiającego prognozowanie zatrudnienia**, będącego częścią 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” (Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.1. Wsparcie systemowe instytucji rynku pracy, Program Operacyjny Kapitał Ludzki), współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Instytut wydał następujące publikacje (dostępne bezpłatnie lub w wersji elektronicznej na portalu www.prognozowaniezatrudnienia.pl):

- Opracowanie Ewa Gatecka-Burdziak, Iwona Poliwczak, Halina Sobocka-Szczapa, Redakcja naukowa Elżbieta Kryńska, **RAPORT I. PROGNOZOWANIE ZATRUDNIENIA WEDŁUG ZAWODÓW – DOROBEK TEORETYCZNY I WDROŻENIOWY – ŚWIAT I POLSKA**, „Seria „Studia i Monografie”, CRZL–IPISS, Warszawa 2011, stron 190.
- Łukasz Arendt, Magdalena Urlichs (ed.), **REPORT II. BEST PRACTICES IN FORECASTING LABOUR DEMAND IN EUROPE**, Seria „Studia i Monografie”, CRZL–IPISS, Warszawa 2012, stron 156.
- Redakcja naukowa Łukasz Arendt i Magdalena Urlichs, **RAPORT II. DOBRE PRAKTYKI PROGNOZOWANIA POPYTU NA PRACĘ W EUROPIE**, Seria „Studia i Monografie”, CRZL–IPISS, Warszawa 2012, stron 156.
- Łukasz Arendt, **RAPORT III. HOLENDERSKIE I NIEMIECKIE DOŚWIADCZENIA W PROGNOZOWANIU POPYTU NA PRACĘ – WNIOSKI DLA POLSKIEGO SYSTEMU PROGNOZOWANIA ZATRUDNIENIA**, Seria „Studia i Monografie”, CRZL–IPISS, Warszawa 2012, stron 64.
- **ZINTEGROWANY SYSTEM PROGNOSTYCZNO-INFORMACYJNY ZATRUDNIENIA.** Informator: numer pierwszy – grudzień 2011; numer drugi – marzec 2012, numer trzeci – czerwiec 2012 oraz numer czwarty – wrzesień 2012, numer piąty – grudzień 2012.

Opracowała: Beata Kaczyńska

PROJEKTY BADAWCZE INSTYTUTU PRACY I SPRAW SOCJALNYCH W 2012 ROKU

W 2012 r. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych zrealizował bądź realizuje następujące projekty badawcze, finansowane ze środków zewnętrznych:

- **Unowocześnianie metod i form kształcenia zawodowego z punktu widzenia zwiększania zdolności do zatrudnienia i zmniejszania bezrobocia absolwentów szkół zawodowych**
Termin realizacji: lipiec 2009 – czerwiec 2012. Kierownik: prof. nadzw. Urszula Jeruszka. Projekt finansowany przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego.
- **Zarządzanie kapitałem ludzkim w administracji publicznej**
Termin realizacji: wrzesień 2010 – maj 2012. Kierownik: prof. nadzw. Zdzisław Czajka. Projekt finansowany przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego.
- **Samotne rodzicielstwo a zagrożenie wykluczeniem społecznym**
Termin realizacji: czerwiec 2011 – czerwiec 2013. Kierownik: prof. nadzw. Bożena Balcerzak-Paradowska. Projekt finansowany przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego.
- **Urlopy szkoleniowe i zwolnienie z dnia pracy, jako instrumenty wspierające podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników**
Termin realizacji: grudzień 2011 – czerwiec 2013. Kierownik: prof. Elżbieta Kryńska. Projekt finansowany przez Narodowe Centrum Nauki.
- **Czynnik czasu w nowej gospodarce. W jakim kierunku zmierzamy?**
Termin realizacji: grudzień 2011 – maj 2014. Kierownik: prof. Helena Strzezińska. Projekt finansowany przez Narodowe Centrum Nauki.
- **Ochrona informacji poufnych pracodawcy w indywidualnym i zbiorowym prawie pracy**
Termin realizacji: sierpień 2012 – luty 2015. Kierownik: mgr Marta Derlach-Wawrowska. Projekt finansowany przez Narodowe Centrum Nauki.
- **Zatrudnienie przyjazne rodzinie (family friendly employment – FFE), jako element kreowania warunków pracy osób mających obowiązki rodzinne – postawy pracodawców**
Termin realizacji: styczeń 2011 – grudzień 2013. Kierownik: prof. Bożenna Balcerzak-Paradowska. IPISS we współpracy z firmą IBC GROUP Central Europe Holding S.A. w ramach II etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, koordynowanego przez CIOP – PIB. Projekt finansowany przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju.
- **Elastyczne formy zatrudniania i organizacji pracy i ich wpływ na aktywność zawodową zasobów pracy w wieku 45+**
Termin realizacji: maj 2011 – grudzień 2013. Kierownik: prof. Elżbieta Kryńska. IPISS we współpracy z firmą Volkswagen Poznań Sp. z o.o. w ramach II etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, koordynowanego przez CIOP – PIB. Projekt finansowany przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju.
- **Orzekanie o niepełnosprawności i niezdolności do pracy. Aspekt społeczny, medyczny, instytucjonalny i finansowy; analiza systemów krajowych i zagranicznych; pogłębiona ocena występowania zjawiska niepełnosprawności, funkcjonowania orzecznictwa i propozycje zmian**
Termin realizacji: lipiec 2010 – marzec 2012. Kierownik projektu: prof. Stanisława Golinowska. Projekt finansowany ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.
- **Rehabilitacja ze szczególnym uwzględnieniem rehabilitacji zawodowej w ubezpieczeniu społecznym realizowanym przez KRUS i ZUS**
Termin realizacji: styczeń 2012 – czerwiec 2013. Kierownicy: prof. nadzw. Gertruda Uścińska, prof. Anna Wilmońska-Pietruszyńska. Projekt finansowany ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.
- **Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego – aspekty implementacyjne i szkoleniowe (Second Tress Project)**
Termin realizacji: styczeń 2011 – grudzień 2013. Kierownik: prof. nadzw. Gertruda Uścińska. Projekt finansowany przez Unię Europejską w ramach 7. Programu Ramowego.
- **Bezdomność na Mazowszu**
Termin realizacji: październik 2008 – czerwiec 2013. Kierownik: mgr Mariusz Pawłowski. Projekt realizowany w ramach PO KL, współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach EFS.
- **Analiza procesów zachodzących na polskim rynku pracy i w obszarze integracji społecznej w kontekście prowadzonej polityki gospodarczej – Zadanie 2 Opracowanie zintegrowanego systemu progностyczno-informacyjnego umożliwiającego prognozowanie zatrudnienia**
Umowa partnerska zawarta przez Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich (lider) oraz Instytut Pracy i Spraw Socjalnych (partner). Termin realizacji: sierpień 2011 – październik 2014. Kierownik merytoryczny: prof. Elżbieta Kryńska. Projekt realizowany w ramach PO KL, współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach EFS.
- **Efektywna i skuteczna przedsiębiorczość społeczna**
Umowa partnerska zawarta przez Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Katowicach (lider) oraz Instytut Pracy i Spraw Socjalnych (partner). Termin realizacji: wrzesień 2012 – wrzesień 2014. Kierownik: dr Dariusz Zalewski. Projekt realizowany w ramach PO KL, współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach EFS.

Ponadto Instytut realizuje projekty badawcze w ramach działalności statutowej w takich obszarach, jak: rynek pracy, zatrudnienie i bezrobocie, migracje zarobkowe, zarządzanie pracą, organizacja pracy, polityka społeczna, zabezpieczenie społeczne, ubóstwo i wykluczenie społeczne, problemy rodziny i polityka rodzinna, sytuacja kobiet, prawo pracy.

Opracowała: Beata Kaczyńska

DIARIUSZ POLITYKI SPOŁECZNEJ

- 14 X – Tytuł Nauczyciela Roku otrzymała Marzena Kędra, dyrektorka Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w Monszczance (woj. opolskie).
- 22 X – Premier Donald Tusk zapowiedział program refundacji in vitro, a minister zdrowia Bartosz Arłukowicz przedstawił zamierzenia dotyczące reformowania systemu opieki zdrowotnej.
- Prawo i Sprawiedliwość zorganizowało debatę na temat proponowanego „Narodowego programu zatrudnienia”.
- 24 X – W Warszawie obradowała Światowa Konferencja ds. Polityki Narkotykowej. W obradach brał udział Aleksander Kwaśniewski, były prezydent RP.
- 26 X – W Pałacu Prezydenckim odbyła się konferencja nt. „Zagrożenia globalne barierami rozwoju”. Organizatorami konferencji byli Komitet Prognoz PAN „Polska 2000 Plus” oraz Biuro Bezpieczeństwa Narodowego.
- 29 X – Fundacja Batorego zorganizowała dyskusję publiczną na temat „Wolność versus skuteczność. Władza i swoboda informacji”.
- 1 XI – Rozpoczął się nowy roczny okres zasiłkowy. Wysokość zasiłku rodzinnego waha się od 77 zł do 115 zł miesięcznie na jedno dziecko w rodzinach, w których dochód na osobę nie przekracza 539 zł lub 623 zł (gdy w rodzinie jest dziecko niepełnosprawne).
- 3 XI – W wieku 84 lat zmarł Stanisław Wielgomas, wieloletni pracownik resortu pracy; zajmował kierownicze stanowiska, był doradcą ministra.
- 6 XI – W związku z nową kadencją (2012–2016) Naczelnej Rady Zatrudnienia i Wojewódzkich Rad Zatrudnienia Komitet Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN zgłosił rekomendacje swoich przedstawicieli.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej wraz z Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich zorganizowało seminarium dotyczące monitorowania efektywności polityki rynku pracy.
- 7 XI – W Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego odbyła się konferencja pt. „Aktywizacja nieaktywnych – przyszłość agencji zatrudnienia”, na której przedstawiciele świata nauki, agencji zatrudnienia oraz partnerów społecznych – rządu, pracodawców i organizacji związkowych poszukiwali odpowiedzi na pytania: w jakim zakresie osoby nieaktywne zawodowo korzystają z usług agencji zatrudnienia; w jaki sposób agencje pracy wpływają na poprawę warunków zatrudnienia oraz jakie są wyzwania dotyczące dalszego funkcjonowania agencji zatrudnienia w Polsce.
- 8 XI – Rada Ministrów rozpatrzyła i przyjęła projekty przepisów prawnych dotyczących urlopów rodzicielskich.
- W Polskim Towarzystwie Ekonomicznym w Warszawie odbyła się promocja książki profesor Marii Jarosz pt. „Instytucje: konflikty i dysfunkcje”.
- 13 XI – Poinformowano, że zadłużenie mieszkańców Polski w kredytach konsumpcyjnych wzrosło z 49 mld zł w 2005 r. do prawie 134 mld zł w 2012 r.
- 15 XI – Polskie Towarzystwo Ekonomiczne zorganizowało debatę na temat społecznego wymiaru działania instytucji finansowych.
- 19 XI – Polskie Towarzystwo Ekonomiczne zorganizowało debatę na temat raportu „Polska 2050” (analiza metodologiczna).
- 20 XI – W Szkole Głównej Handlowej w Warszawie odbyło się otwarte zebranie plenarne Komitetów Polskiej Akademii Nauk – Nauk o Pracy i Polityce Społecznej oraz Nauk Demograficznych poświęcone starzeniu się społeczeństwa w świetle badań programu „PolSenior”.
- 21 XI – W Warszawie rozpoczęła się dwudniowa sesja końcowa II Kongresu Demograficznego, pod honorowym patronatem Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Bronisława Komorowskiego. Kongres przebiegał pod hasłem „Polska w Europie – przyszłość demograficzna”.
- 26 XI – W Centrum Nauki Kopernika w Warszawie odbyła się konferencja „Podróż do przyszłości” w ramach projektu systemowego „Trendy rozwojowe Mazowsza”, współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Głównym celem projektu jest stworzenie spójnego systemu monitorowania, modelowania i prognozowania zmian społecznych i gospodarczych w województwie.
- 29 XI – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych zorganizował konferencję naukową pt. „System prognostyczno-informacyjny zatrudnienia w Polsce”. Konferencja poświęcono przedstawieniu postępów prac zadania badawczego „Opracowanie zintegrowanego systemu prognostyczno-informacyjnego umożliwiającego prognozowanie zatrudnienia” w ramach projektu „Analiza procesów zachodzących na polskim rynku pracy i w obszarze integracji społecznej w kontekście prowadzonej polityki gospodarczej”. Projekt realizowany jest w ramach PO KL; jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Głównym punktem konferencji było zaprezentowanie pilotażowej prognozy zatrudnienia według grup zawodów do 2020 r. w województwie łódzkim, która stanowi punkt wyjścia dla opracowania prognoz zatrudnienia dla pozostałych województw. W jej trakcie zostaną przedstawione także rozwiązania w zakresie prognozowania popytu na pracę stosowane w krajach Unii Europejskiej, a także koncepcja wykorzystania portalu www.prognozowaniezatrudnienia.pl jako narzędzia informującego o wynikach prognoz zatrudnienia.

Opracował: A.R.

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,
- 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. Uspiskowa 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 różnicowany 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 712/2012. Nakład 1050 egz.