



POLITYKA SPOŁECZNA

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

- JESZCZE O BEZROBOCIU – TAKŻE ABSOLWENTÓW
- ZNOWU O WYNAGRODZENIACH I EMERYTURACH
- CO NA ANTYPODACH – RYNEK PRACY
W KOLUMBII
- PRACOWNICY SOCJALNI I ICH LOKALNE ŚWIATY
- JAK ZWYKLE...
 - ✓ CIEKAWY KONFERENCJE
 - ✓ NOWE KSIĄŻKI
 - ✓ DIARIUSZ POLITYKI SPOŁECZNEJ

ROCZNIK XL
(470)
(471)

NR **5-6**

WARSZAWA

MAJ-CZERWIEC 2013

SPIS TREŚCI

WSPÓŁPRACA PRACOWNIKÓW SOCJALNYCH ZE ŚRODOWISKIEM LOKALNYM – KORZYŚCI I WYZWANIA – Monika Brzyska, Beata Tobiasz-Adamczyk	1
POSZUKIWANIE PRACY PRZEZ ABSOLWENTÓW STUDIÓW GEOGRAFICZNYCH W OKRESIE TRANZYJCJI – Danuta Piróg	8
ZNACZENIE UDZIAŁU WYNAGRODZEŃ W PKB DLA DEBATY EMERYTALNEJ Z 2012 ROKU – Adam Müller ...	15
BEZROBOCIE BEZROBOTNYCH? – Rafał Muster	22

POLITYKA SPOŁECZNA ZA GRANICĄ

KOLUMBIA PO RZĄDACH PREZYDENTA ALVARO URIBE (2002–2010). KRYTYCZNA ANALIZA REZULTATÓW POLITYKI RYNKU PRACY – Paulina Kupisz	26
--	----

RECENZJE

Agnieszka Szulc: PRZYCZYNY I SKUTKI ZATRUDNIENIA NIEREJESTROWANEGO W POLSCE – rec. Mirosław Szreder	32
--	----

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

ŚWIAT WSPÓŁCZESNY – MISCELLANEA – oprac. Antoni Rajkiewicz	34
--	----

INFORMACJE

TRZECIE SEMINARIUM SZUBERTOWSKIE – Anna Piszczek, Aneta Tyc, Paulina Wysocka	36
CO DALEJ Z OFE? OTWARTE FUNDUSZE EMERYTALNE – PROBLEM DO ROZWIĄZANIA – Krzysztof Janek ...	37

ZAPOWIEDŹ WYDAWNICZA

DIARIUSZ POLITYKI SPOŁECZNEJ

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

CONTENTS

COOPERATION BETWEEN SOCIAL WORKERS AND MEMBERS OF LOCAL COMMUNITY – BENEFITS AND CHALLENGES – Monika Brzyska, Beata Tobiasz-Adamczyk	1
JOB SEARCHING STRATEGIES AMONG GEOGRAPHY GRADUATES IN THE TRANSITION PERIOD – Danuta Piróg	8
IMPACT OF WAGES SHARE IN GDP ON CURRENT DEBATES CONCERNING PENSIONS – Adam Müller ...	15
UNEMPLOYMENT OF UNEMPLOYED? – Rafał Muster	22

SOCIAL POLICY ABROAD

COLOMBIA AFTER ALVARO URIBE'S PRESIDENCY (2002–2010): A CRITICAL ANALYSIS OF THE RESULTS OF THE LABOUR MARKET POLICIES – Paulina Kupisz	26
--	----

BOOK REVIEWS

Agnieszka Szulc: INDICATORS AND CAUSES OF BLACK LABOUR MARKET IN POLAND – Reviewed by Mirosław Szreder	32
---	----

DYNAMICS OF CONTEMPORARY SOCIAL POLAND AND ABROAD

CONTEMPORARY WORLD – MISCELLANEA – Compiled by A.R.	34
--	----

INFORMATION

THE THIRD SEMINAR DEDICATED TO PROFESSOR WACŁAW SZUBERT – Anna Piszczek, Aneta Tyc, Paulina Wysocka	36
THE DEBATE WHAT'S NEXT FOR OFE? OPEN PENSION FUNDS – THE PROBLEM TO RESOLVE – Krzysztof Janek	37

NEW BOOKS PUBLISHED BY THE INSTITUTE OF LABOUR AND SOCIAL STUDIES

DIARY OF SOCIAL POLICY

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

Praca, praca, praca... nie widać powodów, dla których należałoby ukrywać, że jest to jeden z kluczowych kłopotów naszej współczesności – i wcale nie tylko o brak pracy tu idzie. Równie ważne są kwestie, takie jak formy wykonywania pracy, uzyskiwane za nią wynagrodzenia, pytania o to, jak to, co dzieje się na rynkach pracy, przekłada się na stan finansów publicznych, na system edukacyjny etc. Listę kłopotów sprzęgniętych z migotaniem rynku pracy można byloby mnożyć, zwłaszcza że aktualność myśli lorda Dahrendorfa, który utrzymywał przed laty, że praca to klucz do królestwa zasobów, też nie jest tak oczywista, jak się to niegdyś zdawało. Oczywiście, możemy w „Polityce Społecznej” pokazywać tylko fragmenty tej wielce złożonej problematyki, ale – zechciejcie to, Drodzy Czytelnicy, docenić – przynajmniej się staramy.

Redakcja

WSPÓŁPRACA PRACOWNIKÓW SOCJALNYCH ZE ŚRODOWISKIEM LOKALNYM – KORZYŚCI I WYZWANIA

Monika Brzyska

Beata Tobiasz-Adamczyk

Collegium Medicum, Uniwersytet Jagielloński

WPROWADZENIE

Proces demograficznego starzenia się ludności w Polsce przebiega bardzo dynamicznie: obecnie osoby w wieku 65 lat i więcej stanowią 14% mieszkańców, zaś według prognoz demograficznych odsetek ten będzie szybko się zwiększać, osiągając w 2030 r. poziom 22,5%, a w 2060 r. aż 34,5% ogółu populacji, przy czym bardzo wyraźny wzrost przewiduje się zwłaszcza w najstarszych grupach wiekowych (Lanzieri 2011). Znaczne zróżnicowanie subpopulacji ludzi starszych pod względem uwarunkowań zdrowotnych, społecznych i ekonomicznych (Kowaleski, Pietruszek 2006) powoduje, że w tej grupie wiekowej znajdują się zarówno osoby charakteryzujące się stosunkowo wysokim poziomem aktywności życiowej, sprawności oraz względnie dobrym stanem zdrowia, jak też osoby schorowane, mało sprawne, w znacznym stopniu uzależnione od pomocy innych.

Sytuacja ta, w połączeniu ze wzrastającą alienacją społeczną osób starszych (Wojtczak 2005), stawia szczególne wyzwania zwłaszcza przed profesjonalistami z obszaru ochrony zdrowia i pomocy społecznej, bowiem te dziedziny polityki społecznej (obok ubezpieczeń społecznych) odgrywają najbardziej istotną rolę w zaspokajaniu specyficznych dla wieku i poziomu sprawności potrzeb ludzi starych. I chociaż osoby starsze mogą korzystać z różnych form wsparcia i pomocy, to biorąc pod uwagę niski poziom wiedzy na temat wielu usług i świadczeń, słabą orientację w zasadach ich organizacji, konieczność partycypowania w kosztach niektórych usług, swoisty fatalizm i automarginalizację części seniorów, mankamenty istniejącego systemu wsparcia wydają się być dość widoczne (Brzyska, Tobiasz-Adamczyk 2012).

Eksperti zwracają uwagę, że politykę społeczną wobec osób starszych należy dostosowywać do oczekiwań i możliwości seniorów; podkreśla się także

potrzebę wykształcenia odpowiednich instrumentów, umożliwiających jak najlepsze zaspokajanie specyficznych, związanych z wiekiem potrzeb tej zróżnicowanej grupy społecznej (Błędowski 2012a). Obserwowane coraz większe wyobcowanie osób starszych ze środowiska (Wojtczak 2005) powoduje, że obecnie postuluje się mocno nie tylko podmiotowe traktowanie osób starszych, ale też konieczność integracji seniorów z najbliższym otoczeniem. W tym kontekście akcentuje się zarówno potrzebę aktywizacji seniorów do aktywnej partycypacji na rzecz rówieśników, jak też wskazuje na aktywność społeczności na rzecz osób starszych, w tym potrzebę integracji między pokoleniami.

Chociaż w środowisku lokalnym istnieją najlepsze warunki do integracji i partycypacji ludzi starych (Błędowski 2012a), a w działania na rzecz seniorów angażują się w coraz większym stopniu instytucje spoza obszaru pomocy społecznej i opieki zdrowotnej (Zalewska 2011), to na poziomie społeczności lokalnych niejednokrotnie brak jest skoordynowanych i spójnych działań podejmowanych w celu zaspokajania potrzeb osób starszych (Raclaw i in. 2011).

W tym kontekście znaczenia nabiera rola reprezentujących system zabezpieczenia społecznego pracowników socjalnych, których działania obejmujące diagnozowanie problemów i identyfikację potrzeb mieszkańców oraz skuteczną pomoc powinny zmierzać także w kierunku aktywizacji i organizacji społeczności lokalnych (Kotlarska-Michalska 2009). Jedną z dróg wiodących do tego celu jest współpraca z przedstawicielami lokalnych środowisk działającymi na rzecz osób starszych, choć w sytuacji obserwowanego „odrzućcia instytucjonalnego i środowiskowego” pracowników pomocy społecznej (Raclaw 2011) znalezienie osób chętnych do współpracy stanowić może pewnego rodzaju wyzwanie.

Celem artykułu jest przedstawienie potencjalnych korzyści, szans i zagrożeń związanych z zaangażowaniem przedstawicieli środowiska lokalnego (w tym

osób starszych) we współpracę z pracownikami ośrodka pomocy społecznej i działania na rzecz seniorów.

MATERIAŁ I METODY

Podstawę prezentowanej pracy stanowią wyniki polskiej części eksperymentu społecznego, przeprowadzonego w 2011 r. w ramach projektu *Zwiększenie dostępu do środowiskowych form opieki dla osób starszych, mieszkających w gospodarstwach lokalnych**. W ramach eksperymentu w kilku rejonach kraju uczestniczących w projekcie (m.in. w wybranych dzielnicach Krakowa) sprawdzano wybrane strategie dostępu osób starszych do usług, uwzględniające różne sposoby informowania osób starszych (szczególnie tych potrzebujących pomocy) o możliwości skorzystania z poradnictwa dotyczącego opieki (*care counselling*).

Kluczową kwestią było dotarcie do osób starszych z informacją o możliwości skorzystania z usługi poradnictwa, dlatego też powołano instytucję „pośredników” pomiędzy usługodawcą a adresatami poradnictwa: rolę tę pełnili przedstawiciele środowisk lokalnych. W Krakowie informacje o poradnictwie rozpowszechniano poprzez osoby spoza sektora pomocy społecznej i opieki zdrowotnej oraz bazując na współpracy pomiędzy usługodawcą a innymi organizacjami i instytucjami działającymi w środowisku lokalnym. „Pośrednicy” mieli za zadanie nie tylko przekazać seniorom w swoim otoczeniu informację o dostępnym poradnictwie, ale także zachęcić ich do skorzystania z usługi i zebrać podstawowe dane niezbędne do ewaluacji. Usługodawcami byli pracownicy socjalni Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej (MOPS) w Krakowie, którzy mogli samodzielnie dobrać potencjalnych współpracowników i odpowiadać za kontakty z nimi; zadaniem pracowników socjalnych było także udzielanie poradnictwa seniorom oraz pomoc w wypełnianiu przez nich kwestionariuszy ewaluacyjnych.

W celu podsumowania i oceny prowadzonych działań przez osoby zaangażowane w projekt, w październiku i listopadzie 2011 r. zorganizowano grupy fokusowe. W spotkaniach wzięło udział w sumie 13 pracowników socjalnych świadczących poradnictwo i 8 osób informujących seniorów o możliwości skorzystania z usługi, pełniących rolę pośredników. Czas trwania każdego z czterech zogniskowanych wywiadów grupowych wynosił około godziny, zaś sam przebieg spotkania wyznaczony był przyjętym przez partnerów projektu scenariuszem wywiadu. Uczestnicy wyrazili pisemną zgodę na udział w grupie

fokusowej oraz zarejestrowanie przebiegu dyskusji na nośniku cyfrowym.

Podczas tych spotkań oceniano trudności, wyzwania i korzyści wiążące się z praktycznym implementowaniem strategii, przygotowanie i zaangażowanie osób włączonych w projekt oraz inne kwestie ważne dla oceny skuteczności podjętych działań; dyskusje umożliwiły także ocenę wzajemnej współpracy pracowników socjalnych ze środowiskiem lokalnym. Po spotkaniu nagrania zostały poddane weryfikacji, a ich treść przeanalizowana według przyjętego przez partnerów projektu wzoru, z uwzględnieniem zarówno perspektywy osób informujących seniorów o możliwości skorzystania z poradnictwa, jak też samych usługodawców.

WYNIKI

Znalezienie właściwych partnerów do współpracy

W omawianym projekcie o współpracę poproszono 32 osoby, spośród których 20 (w tym ponad połowa w wieku emerytalnym) podjęło się przekazywania seniorom informacji na temat możliwości skorzystania z poradnictwa świadczonego przez pracowników socjalnych MOPS. Rolę pośredników pełniły osoby w różnym wieku, nie związane z sektorem opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (np. członkowie lokalnych stowarzyszeń, działacze społeczni), jak też przedstawiciele różnych instytucji działających w lokalnej społeczności, współpracujący z ośrodkiem pomocy społecznej.

Pomiędzy majem a sierpniem 2011 r. na terenie Krakowa pośrednicy przekazali informację o możliwości skorzystania z poradnictwa 251 osobom starszym lub ich opiekunom, a 202 osoby z tego grona spotykały się w wybranym miejscu z pracownikiem MOPS i skorzystały z usługi. Wynik ten (80% osób informowanych o możliwości uzyskania poradnictwa skorzystało z tej usługi) świadczy zarówno o potrzebie tego typu usługi, jak i skuteczności rozpowszechniania informacji i zachęcania do skorzystania z poradnictwa w prezentowany sposób.

Pracownicy socjalni byli świadomi zagrożeń związanych z ewentualnym brakiem osób chętnych do podjęcia się roli pośredników, skutecznych w przekazywaniu informacji seniorom. Pomimo kilku negatywnych doświadczeń, poszukiwanie w środowisku lokalnym osób chętnych do współpracy stanowiło w opinii uczestniczących w grupach fokusowych pracowników socjalnych interesujące doświadczenie, sprzyjające pogłębieniu już istniejących kontaktów oraz nawiązywaniu nowych, a w konsekwencji – budowaniu sieci wzajemnych powiązań pomiędzy pracownikami systemu pomocy społecznej a członkami społeczności lokalnych. Podstawą udanej współpracy było znalezienie właściwie zmotywowanych partnerów do współpracy, co uczestnicy grup fokusowych podkreślali w wypowiedziach:

– *Ważne jest znaleźć kogoś, komu się chce, prawda? Są ludzie, którzy są pazerni i którzy chcą od razu coś [...]. Ale jak ludziom się chce, to nieważne, czy coś z tego będą mieli [...]. I ten nakład wysiłku dla nich specjalnie nie ma znaczenia [...]. Inaczej to oceniają [...].* (K, 33)

* Projekt był współfinansowany przez Komisję Europejską i Europejski Fundusz Społeczny w ramach programu na rzecz zatrudnienia i solidarności społecznej PROGRESS na lata 2007–2013 (numer umowy projektowej: VS/2010/0002). W projekcie koordynowanym przez Austriacki Czerwony Krzyż uczestniczyła Katedra Epidemiologii i Medycyny Zapobiegawczej UJ CM, współpracująca z Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Krakowie (Polska) oraz Instytut Badawczy Czerwonego Krzyża, Austriacki Czerwony Krzyż i BAG (Austria), Uniwersytet w Kownie i Ośrodek Pomocy Społecznej w Kownie (Litwa), a także Uniwersytet Kent (Wielka Brytania).

– *Nie jestem tu przez przypadek [...] jestem zainteresowany pracą trochę pod tym kątem – pomocą osobom starszym.* (M, 46)

Uczestnicy grup fokusowych zwracali uwagę, że możliwości działania, jak i stopień osobistego zaangażowania osób pełniących rolę pośredników (zarówno spośród przedstawicieli instytucji i organizacji, jak i osób indywidualnych) były różnicowane. O tych mało zaangażowanych we współpracę mówili: *Zainteresowanie niektórych osób [pośredników] było mniejsze, stąd też chyba jakoś specjalnie nie mieli serca, żeby przekonywać tych ludzi.* (K, 44)

Osobom postrzeganym przez seniorów jako godne zaufania, posiadającym rozległą sieć kontaktów oraz prezentującym wysoki poziom zmotywowania do działań na rzecz innych najłatwiej było przekonać i zachęcić do skorzystania z poradnictwa. Czynniki zwiększające skuteczność pośredników to także wysokie kompetencje społeczne, predyspozycje ułatwiające nawiązywanie kontaktów, czy umiejętność komunikacji werbalnej, tj. posługiwanie się językiem zrozumiałym dla osób starszych. *Taka samotna pani to ma taką awersję do obcych ludzi i nie wpuści nawet. To jest właśnie [problem]. Musi naprawdę znać i mieć przekonanie do tych osób, które przyjdą. Do mediatora przede wszystkim. Bo [jeśli ma zaufanie do pośrednika to] wie, że nie namówi ją na coś tam złego, że nie wprowadzi jakiegoś obcego tam człowieka, który jej coś tam może zabrać.* (K, 75)

Uczestnicy grup fokusowych zwracali uwagę, że wzajemne zbliżenie i znajomość przełożyć się może na łatwiejszą współpracę w przyszłości zarówno z przedstawicielami instytucji, jak i z osobami spoza systemu pomocy społecznej i opieki zdrowotnej: *Myśmy się tak troszeczkę zbliżyli do siebie i w razie czego – no nie wiem, czy innych projektów [...] więc w razie czego, gdyby „na gorąco” coś się działo, czy jakaś – nie wiem – komuś pomoc potrzebna była, to myślę, że kontakt do nas mają i zupełnie na innej stopie się wtedy rozmawia, jak się już zna [...].* (K, 31)

Osoby starsze w roli pośredników między instytucją pomocy społecznej a potrzebującymi wsparcia seniorami

Jak wspomniano, ponad połowę pośredników stanowiły osoby po 60. roku życia. Projekt pokazał, że w kontekście udzielania pomocy i wsparcia osobom starszym szczególną rolę spełniać mogą sami seniorzy, w szczególności ci posiadający dobre rozeznanie problemów danej społeczności i jednocześnie chętni do działania na rzecz lokalnych społeczności. Osoby takie, pełniąc rolę pośredników pomiędzy instytucją pomocy społecznej a seniorem potrzebującym wsparcia, były szczególnie skuteczne. Warto zatem wykorzystać potencjał i energię seniorów, a jednocześnie w umiejętny sposób motywować ich do działań na rzecz swoich rówieśników.

Osoby w wieku emerytalnym, które podjęły się roli pośredników, nadal pozostawały aktywne, działając w różnego rodzaju stowarzyszeniach, związkach czy organizacjach, bądź też po prostu posiadały rozbudowaną sieć relacji społecznych (nie tylko w gronie rówieśniczym, lecz zdecydowanie szerszą). Na ogół wykazywały one dobrą znajomość środowiska lokal-

nego i jego problemów (nawet tych wstydlivych) i wiedziały, kto w ich otoczeniu najbardziej potrzebuje pomocy, w związku z czym przedstawiana przez nich propozycja skorzystania z poradnictwa trafiała do osób najbardziej potrzebujących.

Osobom starszym pełniącym rolę pośredników łatwiej też było przełamać barierę nieufności i braku zaufania wobec instytucji pomocy społecznej, a także przekonać do skorzystania z usługi swoich rówieśników, ponieważ ci chętniej czerpią informacje osób w podobnym wieku niż od osób młodszych. *Na osiedlu znam bardzo dużo właśnie ludzi z tego powodu, że kiedyś z dziećmi znaliśmy się przez żłobki, przedszkola, szkołę i tak dalej, więc [...]. Mają do mnie zaufanie i ja im pomagam jak mogę.* (K, 75)

Z kolei seniorom pełnienie roli pośredników sprawiało satysfakcję, było źródłem zadowolenia, a także wzmacniało ich poczucie własnej wartości i bycia potrzebnym. Zaangażowanie seniorów w działania, które przynoszą korzyść osobom starszym, było sposobem na wykorzystanie drzemającego w nich potencjału: powodowało, że informacje trafiały do najbardziej potrzebujących, a jednocześnie nobiletowało aktywnych seniorów, przynosząc im szacunek i prestiż oraz świadomość działania na rzecz innych. *Miałem satysfakcję, że mogłem raz pomóc [...], a poza tym przekonać o tym, że mogą skorzystać z informacji, które im się mogą kiedyś przydać.* (M, 78)

Rozpoznanie środowiska lokalnego

Konieczność znalezienia ludzi, którzy podjęliby się przekazywania osobom starszym informacji na temat poradnictwa sprawiła, że pracownicy socjalni, poszukując osób, które ich zdaniem dobrze wywiązałyby się z tego zadania, nie tylko poszerzali i pogłębiali swoje kontakty w środowisku lokalnym, ale także nawiązywali nowe relacje. Przez kontakty z pracownikami pomocy społecznej przedstawiciele społeczności lokalnej mieli możliwość bliższego zapoznania się z obszarem działania pomocy społecznej i kompetencjami pracowników socjalnych. Z kolei pracownicy socjalni poznawali osoby, które niejednokrotnie znały w swoim otoczeniu seniorów wymagających pomocy, lecz nie były świadome, że wskazane byłoby poinformować o tym pracowników pomocy społecznej.

Wymiana informacji pomiędzy tymi „informatorem” a przedstawicielami pomocy społecznej umożliwiała lepsze rozpoznanie środowiska lokalnego przez pracowników socjalnych oraz dotarcie do osób potrzebujących wsparcia. Osoby uczestniczące w grupach fokusowych potwierdzały, że dzięki zaangażowaniu w projekt przestały być wobec siebie anonimowe, co ułatwiło wzajemne kontakty, umożliwiło poznanie zakresu odpowiedzialności poszczególnych osób, ich kompetencji i możliwości działania, a w konsekwencji – ułatwiło wzajemną współpracę: *Ludzie nas bardziej znają, więc w przyszłości będzie nam także o wiele łatwiej współpracować i działać.* (K, 39)

Dodatkowo pracownicy socjalni przyznawali, że rozmowy z osobami starszymi korzystającymi z poradnictwa umożliwiały im nierzadko poznanie potrzeb nie tylko seniorów zainteresowanych usługą, ale także innych osób z ich otoczenia. Seniorzy bo-

wiem, mając poczucie „bycia słuchanymi”, chętnie opowiadali o problemach swoich i osób sobie bliskich. Spotkania z osobami starszymi, które wcześniej nie miały kontaktu z przedstawicielami pomocy społecznej, umożliwiały pracownikom socjalnym pełniejszą spójność, umożliwiały pracownikom lokalną, w której pracują, oraz na głębszą jej diagnozę, nieograniczoną do patrzenia przez pryzmat „typowego klienta” pomocy społecznej, co potwierdza następująca wypowiedź: *Pomogło mi to poszerzyć diagnozę tamtego środowiska tak właśnie szerzej – nie tylko pod kątem osób korzystających u nas z pomocy, tylko tak bliżej poznać ten rejon.* (K, 52)

Budowanie sieci wzajemnych powiązań

W życiu osób starszych relacje społeczne nabierają szczególnego znaczenia, stanowiąc nieocenione źródło różnego rodzaju wsparcia, wpływając na ich jakość życia i zdrowie (Niezabitowski 2011). Wskutek osłabienia lub wręcz zaniku więzi rodzinnych, lokalnych i zawodowych zwiększa się ryzyko izolacji społecznej osób w podeszłym wieku, co może utrudniać otrzymywanie przez nich pomocy i wsparcia w potrzebie. W konsekwencji osoby najbardziej potrzebujące i w różny sposób wykluczone społecznie nierzadko nie tylko nie otrzymują pomocy, ale także nie posiadają odpowiedniej informacji o dostępnych usługach, bowiem informacja ta z różnych względów do nich nie dociera.

Zintensyfikowana współpraca przedstawicieli środowisk lokalnych z pracownikami pomocy społecznej wpłynęła na rozpropagowanie informacji o poradnictwie wśród potencjalnych beneficjentów usługi. Osoby starsze, pozostając najczęściej w relacjach z członkami bliższej i dalszej rodziny, przyjaciółmi i sąsiadami, w mniejszym stopniu partycypują w działaniach różnych instytucji społecznych i organizacji. Osoby cieszące się szacunkiem i autorytetem w danej społeczności, postrzegane jako godne zaufania, odgrywają szczególną rolę w sieciach wzajemnych powiązań, bowiem to do nich często zwracają się ludzie z prośbą o pomoc lub informacje.

Uczestnicy projektu zwracali uwagę, że tacy pośrednicy okazali się bardzo skuteczni w swoich działaniach; podkreślali także, że dla wielu osób starszych istotnym elementem sieci są w szczególności członkowie wspólnoty parafialnej, bowiem – jak wskazują inni badacze – parafie są miejscem, gdzie osoba starsza może uzyskać pomoc i opiekę, a także znaleźć przestrzeń kontaktów (Raclaw i in. 2011). Podkreślano, że podtrzymywaniu i wzmacnianiu istniejących więzi sprzyjać może także tworzenie „miejsc przyjaznych seniorom”, gdzie mogliby oni spędzać czas w towarzystwie innych osób, rozmawiać o swoich problemach i dzielić się posiadaną wiedzą.

Wyniki prezentowanego projektu pokazały, że, korzystając z istniejących sieci powiązań pomiędzy członkami społeczności lokalnej, można skutecznie dotrzeć do potrzebujących osób starszych, poinformować o możliwości uzyskania pomocy i przekonać ich do skorzystania z niej. Budowanie sieci wzajemnych powiązań między członkami społeczności lokalnych może w konsekwencji przyczynić się do

przełamania izolacji społecznej seniorów oraz być źródłem wsparcia. *Oni [osoby starsze] byli zadowoleni, że mogą w ogóle wyjść z domu, właśnie spotkać się i porozmawiać na te tematy.* (K, 52)

Uczestnicy grup fokusowych zwracali także uwagę, że, biorąc pod uwagę zamknięty charakter niektórych środowisk oraz częsty brak zaufania, warto podejmować nawet kilkakrotnie próby nawiązania relacji i nie zniechęcać się brakiem sukcesu, bowiem zbudowanie trwałych sieci wymaga czasu i zaangażowania. Pozytywnym zaskoczeniem był z kolei fakt, że niektóre osoby starsze korzystające z poradnictwa czuły się niejako „w obowiązku” dzielić się zdobytą wiedzą i rozpowszechniać otrzymane informacje w gronie swoich bliskich oraz znajomych. Osoby te stały się w ten sposób kolejnymi elementami łańcucha, poprzez który rozpowszechnia była informacja, a jednocześnie – zadowolone z otrzymanego poradnictwa – uwiarygodniały prowadzone działania i stały się niejako gwarantem rzetelnej usługi: *Z jedną panią tam się spotkałam, a ona później dzwoni do mnie za trzy dni, czy ona by mi mogła podostać [...]. Taki łańcuszek się tworzył [...].* (K, 52)

Zmiana stereotypowych bądź nieprawdziwych wyobrażeń

Postępowanie się stereotypami** jest jednym z mechanizmów pozwalających szybko interpretować docierające bodźce i informacje bez ich dogłębnej analizy, co przynosi „skrótowy”, uproszczony i niekoniecznie prawdziwy obraz rzeczywistości. W opinii społecznej funkcjonuje wiele utrwalonych przez lata stereotypów, przy czym w odniesieniu do osób starszych przeważają stereotypy negatywne (Miszczak 2006), podobnie zresztą jak w stosunku do pomocy społecznej i jej pracowników (Dudkiewicz 2012).

Zaangażowanie osób ze środowiska lokalnego (zarówno przedstawicieli instytucji, jak i osób niezwiązanych z organizacjami) we współpracę z pracownikami socjalnymi lokalnego ośrodka pomocy społecznej i włączenie ich (a w szczególności samych osób starszych) w działania na rzecz seniorów może przyczynić się do zmiany stereotypowych wyobrażeń zarówno na temat instytucji pomocy społecznej, jak i osób starszych. Wpłynąć też może na odrzucenie stereotypu pomocy społecznej jako pracy na rzecz ludzi z marginesu społecznego.

Pracownicy pomocy społecznej uczestniczący w grupach fokusowych przyznawali, że kontakty z seniorami korzystającymi z poradnictwa przyczyniły się do zmiany stereotypowego postrzegania przez nich osób starszych. Nierzadko stwierdzali, że, świadcząc poradnictwo, dostrzegali zjawiska, które rzadko obserwują w pracy z „typowym klientem”: pozytywne nastawienie seniorów do otaczającej rzeczywistości, duży ładunek optymizmu, brak roszczeniowej postawy. Doceniali oni u seniorów

** Stereotyp to zespół przekonań dotyczących grup społecznych, „struktura poznawcza zakodowana w umyśle jako reprezentacja umysłowa kategorii społecznych”. Stereotyp może stać się składnikiem postawy wobec ludzi, rzeczy czy zjawisk.

umiejętność radzenia sobie z codziennymi problemami i cieszenia się życiem, mimo występowania nierzadko poważnych problemów zdrowotnych czy osobistych oraz żywotność, chęć zmiany swojego życia. Podkreślali także, że przyjemność czerpana z prowadzenia rozmów z seniorami przekładała się na ich osobiste zaangażowanie, motywację do pracy i chęć poświęcenia czasu (nierządkiem własnego czasu wolnego) na kontakt z seniorem. *To zupełnie taki troszkę inny obraz osób w podeszłym wieku nam dało, dlatego że jednak częściej w naszym zawodzie spotykamy się z postawą taką roszczeniowo-żądaniową wręcz [...]. To nam dało takie przemyślenia, że niekoniecznie starość musi tak ciężko wyglądać [...].* (K, 28)

Pracownicy socjalni bywają nierzadko postrzegani jako osoby, którym brakuje tak formalnych kwalifikacji, jak i właściwej postawy, cechującej się empatią, życzliwością, szacunkiem i zrozumieniem potrzeb oraz sytuacji swojego podopiecznego (Stypuła i in. 2011). Negatywne stereotypy związane z wizerunkiem pomocy społecznej stanowiły czasem barierę utrudniającą pracownikom socjalnym kontakt nie tylko z osobami starszymi, ale w kilku wypadkach również znalezienie osób chętnych do pełnienia roli pośredników. Poświęcenie czasu na rzeczową rozmowę pozwalało na ogół przełamać tę niechęć. *Dużo osób było – myślę – na początku dość negatywnie nastawionych. Później, w trakcie rozmowy, to się zmieniało.* (K, 31)

Działania podjęte w ramach projektu były okazją, aby przekazać rzetelną wiedzę na temat oferty pomocowej ośrodka pomocy społecznej zarówno osobom starszym korzystającym z poradnictwa, jak też pośrednikom (w tym przedstawicielom instytucji), a jednocześnie prostować błędne informacje na ten temat, obecne w świadomości społecznej. *Luździe mają takie straszne zdanie o naszej instytucji i resztą mają błędne informacje na temat niektórych naszych [form] pomocy. Spotykamy się z taką u osób starszych niewiedzą, że np. do domu pomocy społecznej mogą iść tylko wtedy, kiedy mają ponad 2 tys. dochodu.* (K, 40)

W polskim społeczeństwie nierzadko brak jest pełnej i rzeczowej informacji na temat funkcjonowania i obszaru działania poszczególnych instytucji i organizacji, co sprzyja powstawaniu błędnych wyobrażeń i nadmiernym oczekiwaniom. Praktyka pokazała, że współpraca pracowników pomocy społecznej z przedstawicielami społeczności lokalnej może nie tylko przynieść realne korzyści związane z informowaniem i obalaniem stereotypowych wyobrażeń, ale także przyczynia się do zmiany wizerunku tej instytucji, przez co korzystanie z oferty pomocowej przestaje być dla świadczeniobiorców doświadczaniem stygmatyzującym i wstydlwym.

Wzajemne rozumienie się

Zadania postawione w projekcie wymagały nawiązywania przez pracowników socjalnych nowych kontaktów z przedstawicielami środowiska lokalnego. Rozwijanie wzajemnej współpracy oraz angażowanie się we wspólne działania na rzecz seniorów zwróciło uwagę pracowników instytucji pomocy społecznej

oraz innych osób zaangażowanych w projekt na kwestie związane z komunikacją i wzajemnym zrozumieniem. Uczestnicy grup fokusowych potwierdzali na podstawie własnych doświadczeń, że pozyskanie wartościowego partnera do współpracy wymaga poświęcenia czasu na bliższe poznanie, dokładne wyjaśnienie roli i zadań do realizacji, a także zapewnienie w razie potrzeby odpowiedniego wsparcia. Znaczenie właściwego komunikowania się z innymi uwidoczniło się nie tylko na etapie poszukiwania przez pracowników socjalnych przedstawicieli środowiska lokalnego, którzy podjęliby się rozpowszechniania informacji w swoim otoczeniu i przekonania ich do współpracy, ale przede wszystkim podczas rozmów z osobami starszymi.

Umiejętność pracy z osobą starszą oznacza bowiem nie tylko konieczność poznania seniora oraz jego potrzeb, ale też odpowiedni sposób komunikacji z nim. Prawidłowe przekazywanie i odbieranie informacji w procesie komunikowania się może być bowiem zakłócone lub utrudnione poprzez różnego rodzaju bariery. W procesie komunikacji z osobą starszą szczególnie należy zwrócić uwagę na utrudnienia powodowane m.in. zmianami fizjologicznymi związanymi z procesem starzenia się, zaburzeniami funkcji poznawczych, czy niedosłuchem. Pogarszająca się z wiekiem pamięć krótkotrwała dodatkowo utrudnia seniorom zapamiętywanie. W procesie komunikacji z osobą starszą trzeba więc nie tylko rozpoznać potencjalne bariery, ale też umieć je przezwyciężać. Należy mieć jednocześnie świadomość, że satysfakcjonujący kontakt z osobą starszą, poznanie seniora i jego ograniczeń, umożliwiających przełamanie ewentualnej nieufności, wymaga czasu i cierpliwości.

Odwołując się do własnych doświadczeń uczestnicy grup fokusowych podkreślali, że język stosowany w procesie komunikowania się (w szczególności z osobami starszymi) powinien być prosty, konkretny i nieść jasny, jednoznaczny przekaz. Również inni eksperci zwracają uwagę, że w kontakcie z osobą starszą należy unikać zdań długich i złożonych, a nawet przenośni lub dowcipkowania, ponieważ zdarza się, że osoby starsze biorą żarty zbyt poważnie (Szczerbińska i in. 2010).

Niestety, pracownicy różnych instytucji, w szczególności przedstawiciele pomocy społecznej, często używają swoistego profesjonalnego żargonu, który bywa trudny do zrozumienia bądź jest zupełnie niezrozumiały dla wielu (w szczególności starszych) osób. Uczestniczący w projekcie pracownicy socjalni mieli tego świadomość, jakkolwiek umiejętnie dostosowywanie przekazu (w tym unikanie zbyt profesjonalnej, niezrozumiałej terminologii) do możliwości percepcyjnych odbiorców stanowiło dla nich swojego rodzaju wyzwanie.

Przełamywanie obaw związanych z kontaktem z instytucją

W Polsce od wielu lat poziom zaufania społecznego do państwa i instytucji z nim kojarzonych (w tym także instytucji pomocy społecznej) jest stosunkowo niski (CBOS 2012; Czapiński, Panek 2006). Obawa przed stygmatyzacją związaną z korzystaniem ze

wsparcia ze strony pomocy społecznej, stereotypowe wyobrażenia tej instytucji i brak zrozumienia mechanizmów jej funkcjonowania stanowią czynniki zniechęcające osoby starsze do kontaktu z tą instytucją. *Te osoby miały wiedzę, że my jesteśmy pracownikami ośrodka pomocy społecznej. I to ich troszkę w pewien sposób zamykało na początku, ale po wymianie pierwszych dwóch, trzech zdań ta bariera zazwyczaj była przełamywana i wtedy już rozmowa toczyła się tak fajnie [...].* (K, 28)

Dodatkowo „biurokratyczny”, często niezrozumiały język i styl wypowiedzi jej pracowników utrudnia wzajemne zrozumienie. Nie ulega wątpliwości, że język regulacji prawnych, według którego funkcjonuje system pomocy społecznej, oraz oficjalnych dokumentów jest dość skomplikowany, a co za tym idzie – często niezrozumiały dla potencjalnych usługobiorców. Również stosowane powszechnie formularze i druki wykorzystujące hermetyczny, prawniczy żargon, pisane niewielką czcionką, niejednokrotnie uniemożliwiają osobie starszej zapoznanie się z treścią przekazu pisanego, stanowiąc dodatkową barierę w zetknięciu seniora z instytucją. Wyraźnie zaznaczają się też obawy seniorów przed skomplikowanymi procedurami przyznawania pomocy. *Ludzie też obawiają się, tak myślą: że przyjdą ludzie z urzędu, że coś chcą, że muszą dokumenty pokazać [...].* (K, 34)

Wzajemna współpraca przysłużyć się może przełamaniu obaw związanych z kontaktem z instytucją pomocy społecznej. Uczestniczący w grupach fokusowych przedstawiciele społeczności lokalnych przyznawali, że dzięki kontaktom z pracownikami socjalnymi istotnie wzrósł ich poziom wiedzy o instytucji pomocy społecznej, dzięki czemu mogli przekazywać seniorom konkretne, rzeczowe informacje. Wyniki projektu pokazały, że osobiste zachęcanie seniorów do kontaktu z pracownikami instytucji pomocy społecznej przez osoby cieszące się zaufaniem i autorytetem w lokalnej społeczności pozwala przełamać nieufność, obawy czy niechęć i zachęcić do szukania wsparcia wśród przedstawicieli instytucji.

Odwolując się do własnych doświadczeń uczestnicy grup fokusowych podkreślali, że zdecydowana większość osób starszych spotykających się z pracownikami socjalnymi świadczącymi poradnictwo czuła się zadowolona i usatysfakcjonowana tym kontaktem. Seniorzy doceniali empatię pracowników, chęć udzielenia pełnej informacji czy znalezienia optymalnej formy wsparcia, a także poświęcenie (nierzadko znacznej ilości) czasu na rozmowę, czy wyjaśnianie ewentualnych wątpliwości. Zadowolone seniorów, którzy dzielili się pozytywnymi doświadczeniami ze swoimi bliskimi i znajomymi, przekładało się na tworzenie pozytywnego obrazu kompetentnego, „potrafiącego rozumieć” pracownika socjalnego, co w konsekwencji wpływało na zmniejszanie obaw wiążących się z kontaktem z instytucją pomocy społecznej.

ZAKOŃCZENIE

W świetle założeń współczesnej gerontologii środowisko lokalne, w którym mieszka osoba starsza, stanowi najlepszą przestrzeń do organizowania sku-

tecznej pomocy, bowiem idea wsparcia opiera się na zasadzie nieingerowania w utrwalony styl życia oraz na akceptacji wszystkich składowych przyjaznej przestrzeni życiowej seniora (Trafiałek 2012). Starzenie się społeczeństwa polskiego oraz znaczna heterogeniczność subpopulacji osób starszych wymuszają konieczność zabezpieczenia różnorodnych potrzeb i umiejętne prowadzenie działań na rzecz coraz liczniejszej grupy seniorów, co w kontekście narastania problemów związanych ze starzeniem się ludności oraz zachodzących przeobrażeń społecznych i kulturowych wymusza zmiany w polityce społecznej wobec ludzi starych.

Niestety, w Polsce nadal brak jest spójnego i kompleksowego systemu, który umożliwiałby wspieranie osób starszych w codziennym funkcjonowaniu środowisku domowym (Błędowski, Wilmowska-Pietruszyńska 2009), a dostępność świadczonych usług jest znacznie ograniczona (Wojszel 2009). I choć w starszych grupach wiekowych wzrasta odsetek osób korzystających z profesjonalnej pomocy, to rola systemu pomocy społecznej jest stosunkowo niewielka i w dużym stopniu sprowadza się do opieki udzielanej w placówkach instytucjonalnych (Błędowski 2012b). Dodatkowym problemem jest fakt, że niejednokrotnie działania różnych instytucji na rzecz osób starszych podejmowane są bez wcześniejszej diagnozy rzeczywistych potrzeb (Sobiesiak 2011), przy jednoczesnym marginalizowaniu aktywizowania, integrowania, socjalizacji, czy aspektu więzi społecznych seniorów (IRSS 2010).

Dlatego też we współczesnej polityce społecznej wobec ludzi starych szczególnie mocno propagowane są modele uczestnictwa społecznego ludzi starszych, oparte m.in. na aktywności w sferze publicznej czy kontaktach w gronie rówieśniczym, wiążące się z uczestnictwem w życiu społeczności lokalnych (Sobiesiak, Zalewska 2011). Jest to o tyle istotne, że – jak pokazują badania – w Polsce jedynie 8% seniorów aktywnie włącza się w życie lokalnej społeczności i działania mające na celu rozwiązywanie jej problemów. Stopień zainteresowania sprawami społeczności lokalnej zależy od wielu różnorodnych czynników: częściej w lokalne inicjatywy angażują się mężczyźni, osoby z młodszych grup wiekowych i z wyższym wykształceniem; niechętnie takiej aktywności są z kolei osoby owdowiałe i odczuwające osamotnienie.

Wydaje się jednak, że stosunkowo małe zainteresowanie i zaangażowanie w sprawy lokalne w znacznej mierze wynika z braku poczucia możliwości wpływu na nie i nie ma związku z realną możliwością świadczenia pomocy (Halicka, Halicki 2002). Zwraca się więc uwagę na potrzebę diagnozy potencjału środowisk lokalnych (zarówno instytucjonalnego, jak i nieformalnego) i korzystania z niego w działaniach na rzecz osób starszych (Raclaw i in. 2011).

Działania podjęte w ramach projektu *Zwiększenie dostępu do środowiskowych form opieki dla osób starszych, mieszkających w gospodarstwach domowych* były okazją do rozwinięcia współpracy pomiędzy pracownikami ośrodka pomocy społecznej a przedstawicielami środowiska lokalnego (w tym osób starszych) i włączeniem ich w działania na rzecz seniorów. Realizacja projektu umożliwiła identyfikację korzyści, szans

i potencjalnych zagrożeń związanych z zaangażowaniem przedstawicieli środowiska lokalnego we współpracę z pracownikami ośrodka pomocy społecznej i działania na rzecz seniorów.

Projekt pokazał, że efektem takiej współpracy może być nie tylko lepsze rozeznanie potrzeb i możliwości organizowania pomocy w środowisku lokalnym, zwiększenie świadomości społecznej w zakresie oferty pomocy społecznej, czy przełamanie stereotypowych wyobrażeń, ale także budowanie sieci wzajemnych powiązań między członkami społeczności, służące większej integracji środowiska lokalnego.

Na potrzebę wzajemnej współpracy przedstawicieli różnych środowisk i instytucji w działaniach na rzecz osób starszych zwraca się uwagę od dawna (Zawada 2009), podkreślając jednocześnie trudność ze znalezieniem odpowiednich partnerów w sytuacji anomii środowisk lokalnych (Trafiałek 2003). Wspomniany projekt pokazał, że znalezienie właściwych partnerów do współpracy jest kluczowe, a współpraca przedstawicieli środowisk lokalnych z pracownikami pomocy społecznej w przekazywaniu informacji osobom starszym jest działaniem skutecznym i przynoszącym dodatkowe korzyści zaangażowanym osobom. Doświadczenia projektowe pozwoliły zwrócić jednocześnie uwagę na rolę więzi społecznych, a także znaczenie umiejętnie prowadzonej komunikacji i konieczność przełamywania obaw seniorów związanych z kontaktem z instytucją pomocy społecznej.

W sytuacji, kiedy dostępność informacji opiera się obecnie w dużym stopniu na kanałach nieformalnych (Stypuła i in. 2011; Raclaw i in. 2011), warto wykorzystać różne ścieżki przekazu informacji, aby ułatwić osobom starszym i ich opiekunom korzystanie z dostępnych na rynku form pomocy, wspierając tym samym funkcjonowanie seniorów w środowisku domowym. Opierając się na sieciach wzajemnych powiązań między członkami społeczności lokalnych i wykorzystując potencjał osób starszych, można zbudować tak bardzo potrzebny system wsparcia informacyjnego dla osób starszych.

Doświadczenia projektowe pokazały, że, podejmując próby zmiany polityki wobec ludzi starszych z nastawionej na opiekę i zabezpieczenie bytu na sprzyjającą ich większej aktywności i samodzielności, warto oprzeć się na współpracy z przedstawicielami lokalnych społeczności, a w szczególności korzystać z doświadczeń i potencjału starszych członków tych społeczności. Heterogeniczność subpopulacji ludzi starszych powoduje bowiem, że praca z i na rzecz seniorów stanowi z jednej strony wyzwanie dla osób zaangażowanych (w szczególności pracowników pomocy społecznej), a z drugiej – jest szansą na skorzystanie z wiedzy, doświadczeń czy potencjału seniorów.

LITERATURA

- Błędowski P. (2012a), *Polityka wobec osób starych – cele i zasady*, „Studia BAS” nr 2.
Błędowski P. (2012b), *Potrzeby opiekuńcze osób starszych*, w: *Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce*, Red. M. Mos-

- sakowska, A. Więcek, P. Błędowski, Termedia Wydawnictwo Medyczne, Poznań.
Błędowski P., Wilmowska-Pietruszyńska A. (2009), *Organizacja opieki długoterminowej w Polsce – problemy i propozycje rozwiązań*, „Polityka Społeczna” nr 7.
Brzyska M., Tobiasz-Adamczyk B. (2012), *Dostępność usług środowiskowych dla osób starszych*, „Polityka Społeczna” nr 4.
CBOS (2012), *Zaufanie społeczne. Komunikat z badań* [online], http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2012/K_033_12.PDF [dostęp 26.11.2012].
Czapiński J., Panek T., red. (2006), *Diagnoza Społeczna. Warunki i jakość życia Polaków 2005*, Vizja Prees&IT, Warszawa.
Dudkiewicz M. (2012), *Jak nas widzą, tak nas piszą – wizerunek publiczny pracowników socjalnych*, w: *Pracownicy socjalni i praca socjalna w Polsce. Między służbą społeczną a urzędem*, Red. M. Rymśa, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
Halicka M., Halicki J. (2002), *Integracja społeczna i aktywność ludzi starszych*, w: *Polska starość*, Red. B. Synak, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk.
IRSS (2010), *Instytucje wobec potrzeb osób starszych*, Instytut Rozwoju Służb Społecznych, Warszawa.
Kotlarska-Michalska A. (2009), *O potrzebie poszerzenia ról pracownika socjalnego*, w: *Ciągłość i zmiana w pomocy społecznej i pracy socjalnej*, Red. A. Żukiewicz, Impuls, Kraków.
Kowaleski J.T., Pietruszek M. (2006), *Miejsce osób w starszym wieku w strukturze demograficznej mieszkańców Polski (stan obecny i perspektywy)*, w: *Ludzie starzy w polskim społeczeństwie w pierwszych dekadach XXI wieku*, Red. J.T. Kowaleski, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
Lanzieri G. (2011), *The greying of the baby boomers. A century-long view of ageing in European populations* [online], http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-11-023/EN/KS-SF-11-023-EN.PDF [dostęp 23.10.2012].
Miszczak E. (2006), *Stereotypowy obraz człowieka starszego w Polsce*, w: *Starość i starzenie się jako doświadczenie jednostek i zbiorowości ludzkich*, Red. J.T. Kowaleski, P. Szukalski, Zakład Demografii UŁ, Łódź.
Niezabitowski M. (2011), *Relacje społeczne ludzi starszych w środowisku zamieszkania – aspekty teoretyczne i empiryczne*, „Acta Universitatis Lodzianis, Folia Sociologica” nr 38.
Raclaw M. (2011), *Ludzie instytucji i ludzie w instytucji. Pracownicy socjalni o swojej pracy*, w: *Pracownicy socjalni: pomiędzy instytucją pomocy społecznej a środowiskiem lokalnym*, Red. M. Dutkiewicz, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
Raclaw M., Rosochacka-Gmitrzak M., Sobiesiak P., Zalewska J. (2011), *Zakończenie – wnioski i rekomendacje*, w: *Publiczna troska, prywatna opieka. Społeczności lokalne wobec osób starszych*, Red. M. Raclaw, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
Sobiesiak P., Zalewska J. (2011), *Miedzy wstydem a towarzyskością. Modele uczestnictwa społecznego osób starszych*, w: *Publiczna troska, prywatna opieka. Społeczności lokalne wobec osób starszych*, Red. M. Raclaw, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
Sobiesiak P. (2011), *Ukryty potencjał? Sektor pozarządowy w starzejącej się Polsce*, w: *Publiczna troska, prywatna opieka. Społeczności lokalne wobec osób starszych*, Red. M. Raclaw, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
Stypuła A., Brzyska M., Tobiasz-Adamczyk B. (2011), *Poszerzanie usług kierowanych do osób starszych w Polsce przez świadczeniobiorców i świadczeniodawców*, „Polityka Społeczna” nr 9.
Szczubińska K., Piórecka B., Zychowicz A. (2010), *Kilka sposobów usprawnienia komunikacji interpersonalnej z pa-*

cjentami w podeszłym wieku, [online], http://www.changeonline.eu/mdb-data/file/Rozdzial%201_Fizjologia%20starzenia%20sie.pdf [dostęp: 23.10.2012].

- Trafiałek E. (2003), *Człowiek stary w środowisku lokalnym*, „Praca Socjalna” nr 18(4).
- Trafiałek E. (2012), *Warunki integracji i ryzyka dyskryminacji ludzi starszych w rodzinie i środowisku lokalnym*, w: *O sytuacji ludzi starych*, Red. J. Hryniewicz, Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa.
- Wojszel Z.B. (2009), *Geriatryczne zespoły niesprawności i usługi opiekuńcze w późnej starości. Analiza wielowymiarowa na przykładzie wybranych środowisk wojewódz-*

stwa podlaskiego, Białystok: Wydawnictwo Trans Humana.

- Wojtczak D. (2005), *Ludzie starzy i starość w polityce społecznej*, „Praca Socjalna” nr 20(2).
- Zalewska J. (2011), *Człowiek starszy – aktywny podmiot polityki społecznej? Koncepcja upodmiotowienia a pluralizm rynkowy*, w: *Publiczna troska, prywatna opieka. Społeczności lokalne wobec osób starszych*, Red. M. Raclaw, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Zawada A. (2009), *Środowisko lokalne w przeciwdziałaniu ekskluzji społecznej osób starszych*, „Praca Socjalna” nr 24(3).

SUMMARY

In recent years more and more attention is paid to the role of social workers not only in diagnosing problems, identifying the needs and providing effective assistance to people in the need of help, but also in activating and organizing local communities. This article is based on personal experiences of people involved in the “Improving Access to Community-Based Services for Older People Living at Home” project. Potential benefits, opportunities and threats in the cooperation between representatives of the local community and social workers, employed in local social services center were presented. Some elements essential for satisfactory cooperation between social workers and older people were also indicated.

POSZUKIWANIE PRACY PRZEZ ABSOLWENTÓW STUDIÓW GEOGRAFICZNYCH W OKRESIE TRANZYCJI*

Danuta Piróg

Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie

WSTĘP

W Polsce od początku lat 90. XX wieku zauważamy dynamiczny rozwój szkolnictwa wyższego, co przejawia się m.in. we wzrastającej liczbie absolwentów tego etapu kształcenia. Do kluczowych przyczyn zainteresowania młodzieży podejmowaniem edukacji akademickiej należy zaliczyć spodziewane korzyści ekonomiczne, społeczne i podmiotowe tak w sferze prywatnej, jak i publicznej, płynące z tytułu posiadania dyplomu. Wśród nich znaczącą grupę profitów stanowią te, które dotyczą zwiększania prawdopodobieństwa odniesienia sukcesu na rynku pracy (Buchner 2011).

Strategia ta uzyskiwała empiryczne potwierdzenie w okresie transformacji polskiej gospodarki, aż do 2009 r., od kiedy inwestycja w pozyskanie wyższego wykształcenia wydaje się być obarczona rosnącym ryzykiem (Kryńska 2011). W sierpniu 2012 r. różnica między stopą bezrobocia ogółem a stopą bezrobocia wśród osób z wyższym wykształceniem wynosiła zaledwie 1,1 pkt. proc. na korzyść tych ostatnich. Obserwujemy nasilające się trudności z płynnym przejściem na rynek pracy nowo promowanych absolwentów szkół wyższych, o czym świadczy wzrost bezrobotnych absolwentów (w IV kwartale 2007 r. 17,1%, a w III kwartale 2011 r. 22,5%, tj.: wzrost o 5,4 pkt. proc.) (Kwartalna... 2007, 2011).

Niepokojące jest także bezrobocie utajone, przejawiające się podejmowaniem pracy poniżej poziomu wykształcenia. W latach 1999–2008 tylko około połowa (54%) absolwentów szkół wyższych znalazła za-

trudnienie na stanowiskach wymagających wyższego wykształcenia (Jeruszka 2011: 2).

W Polsce, mimo długiej tradycji badań absolwentów, sporadycznie prowadzono analizy losów absolwentów studiów wyższych na rynku pracy po 1989 r. Jeszcze rzadziej skupiano się na procesie tranzycji, choć w literaturze specjalistycznej można znaleźć wiele argumentów przemawiających za pilną potrzebą badania przechodzenia tej zbiorowości osób na rynek pracy (Piróg 2010). Obszarem wyjątkowo nieeksplorowanym wydają się być determinanty pomyślności tranzycji osób z wyższym wykształceniem, w tym stosowane przez nie metody poszukiwania pracy i ich skuteczność (Spokane, Hawks 1990: 111). Sukces absolwenta w znalezieniu pracy ma wiele przyczyn, niemniej właściwe dobranie metod optymalizuje dostęp do informacji o wolnych miejscach pracy, przez co powoduje znaczny wzrost prawdopodobieństwa pozyskania zatrudnienia (Holzer 1988).

CEL, METODY, CHARAKTERYSTYKA BADANEJ POPULACJI

Celem artykułu jest przedstawienie planowanych metod poszukiwania pracy wśród osób kończących studia wyższe i określenie stopnia trafności tych zamierzeń poprzez rozpoznanie metod, które pozwoliły im uzyskać zatrudnienie.

Mając na uwadze, że korzystanie z poszczególnych metod może ulegać dużym zmianom w zależności od własnych doświadczeń podmiotu na rynku pracy, zwłaszcza jego niepowodzeń w tym zakresie (Holzer 1988: 15), dokonano analizy ewolucji sposobów szukania zatrudnienia wśród absolwentów, którzy po około pół roku od momentu zakończenia studiów nie pracowali i nadal poszukiwali pracy.

* Praca naukowa finansowana ze środków budżetowych na naukę w latach 2010–2012 jako projekt badawczy nr N N114 076739.

Badania przeprowadzono w okresie maj/czerwiec 2011 (I etap) i styczeń/luty 2012 (II etap) w dwunastu spośród czternastu uczelni kształcących geografów w trybie stacjonarnym. Wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego i technikę badań ankietowych w formie ankiety papierowej oraz ankiety online.

Celem I etapu badań było m.in. zarejestrowanie aspiracji młodziżej wobec przyszłej pracy i planowanych sposobów jej poszukiwania. Podczas spotkań z respondentami pozyskano ankiety od 1347 osób, co stanowi około 78% wszystkich absolwentów studiów stacjonarnych na kierunku geografia w roku akademickim 2010/2011. Ankieta miała charakter poufny, a nie anonimowy, bowiem zakładano wykonanie diagnozy realnej sytuacji konkretnych absolwentów na rynku pracy w nawiązaniu do ich wcześniejszych oczekiwań i planów.

W II etapie ankietę w wersji elektronicznej rozesłano (spersonalizowany link z hasłem indywidualnym, koniecznym do zalogowania się w bazie) do 597 absolwentów, tj. do wszystkich osób, które w pierwszym etapie zadeklarowały, że po zakończeniu studiów planują niezwłocznie poszukiwać pracy. Para ankiet każdego respondenta stanowiła podstawę do wykonywania analiz, ustalania i hierarchizowania czynników zwiększających efektywne i satysfakcjonujące przejście do pracy po ukończeniu studiów, w tym do weryfikacji skuteczności metod poszukiwania pracy i ewentualnych przemian w ich wachlarzu w sytuacji niepowodzenia tranzycyjnego.

Badani w dość równomierny sposób reprezentowali wszystkie stopnie studiów stacjonarnych. Prześledzono ścieżki tranzycji 32,5% absolwentów studiów I stopnia (licencjackich), 32,0% studiów

II stopnia (uzupełniających magisterskich) oraz 35,5% absolwentów studiów jednolitych magisterskich (bo takie jeszcze funkcjonowały w roku akademickim 2010/2011, m.in. na Uniwersytecie Pedagogicznym w Krakowie, Akademii Pomorskiej w Słupsku).

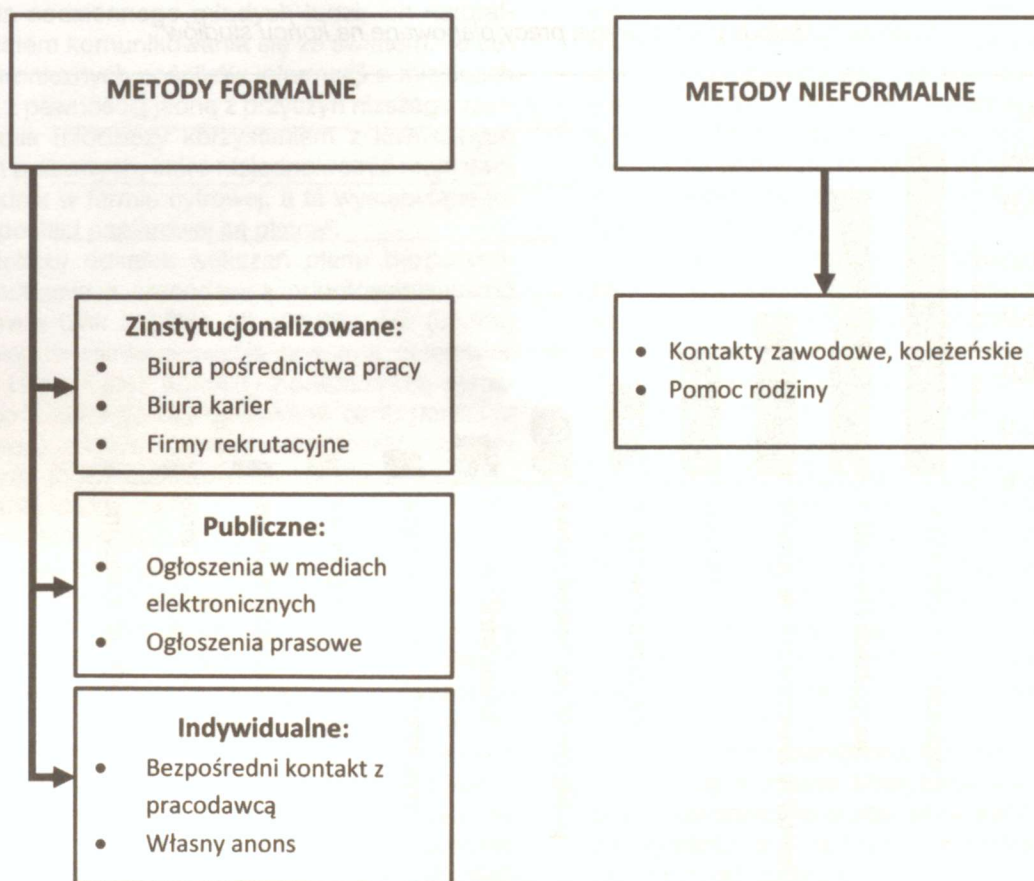
Wśród absolwentów geografii dominowały kobiety (65,3%). Przestrzennie najliczniejszą zbiorowość stanowili absolwenci Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu (14,7%), Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie (13,3%) i Uniwersytetu Łódzkiego (11,7%). Zdecydowana większość osób, które zadeklarowały jako swój priorytet rozpoczęcie poszukiwania pracy po ukończeniu studiów, uzyskała dyplom w czerwcu 2011 r. (41,6%) i lipcu 2011 r. (26,1%), co oznacza, iż do momentu wzięcia udziału w II etapie badań 67,7% osób dysponowało pełnymi i udokumentowanymi kwalifikacjami przez okres 6–8 miesięcy. Pozostali badani uzyskali dyplom głównie we wrześniu i październiku 2011 r.

Około pół roku po ukończeniu studiów blisko połowa absolwentów była zatrudniona lub pracowała zarobkowo (48,8%). Pozostali (51,2%) to osoby niepracujące i poszukujące zatrudnienia, będące na utrzymaniu innych osób, uczące się.

KLASYFIKACJA METOD POSZUKIWANIA PRACY

Konstruując pytania mające na celu zebranie informacji o metodach szukania pracy, starano się uwzględnić wszystkie ich rodzaje wskazywane w literaturze. Ustalono, że najczęściej metody poszukiwania pracy dzieli się na dwie grupy, tj. grupę metod formalnych, zwanych także oficjalnymi lub jawnymi, oraz grupę metod nieformalnych (por. schemat 1).

Schemat 1. Metody poszukiwania pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie (Holzer 1988; Try 2005).

Zestaw metod formalnych budują takie metody, które są dostępne w równej mierze każdej osobie podejmującej się zadania znalezienia pracy. W ich obrębie najczęściej wyróżnia się podgrupę metod zinstytucjonalizowanych, indywidualnych i publicznych. Metody zinstytucjonalizowane polegają na korzystaniu z pomocy publicznych biur pośrednictwa pracy, biur karier uczelni czy firm rekrutujących. Metody indywidualne rozumiane są jako nawiązanie bezpośredniego kontaktu z pracodawcą czy zamieszczenie własnego anonsu. Metody publiczne odnoszą się przede wszystkim do poszukiwania zatrudnienia poprzez reagowanie na zamieszczane w mediach tradycyjnych oraz cyfrowych oficjalne ogłoszenia o naborach do pracy.

Pakiet sposobów nieformalnych tworzą te metody, do których dostęp jest uzależniony od tzw. kapitału społecznego, pozwalającego na uruchomienie w procesie poszukiwania zatrudnienia więzi rodzinnych, towarzyskich, sąsiedzkich, rówieśniczych i wcześniejszych kontaktów zawodowych.

W POSZUKIWANIU PRACY

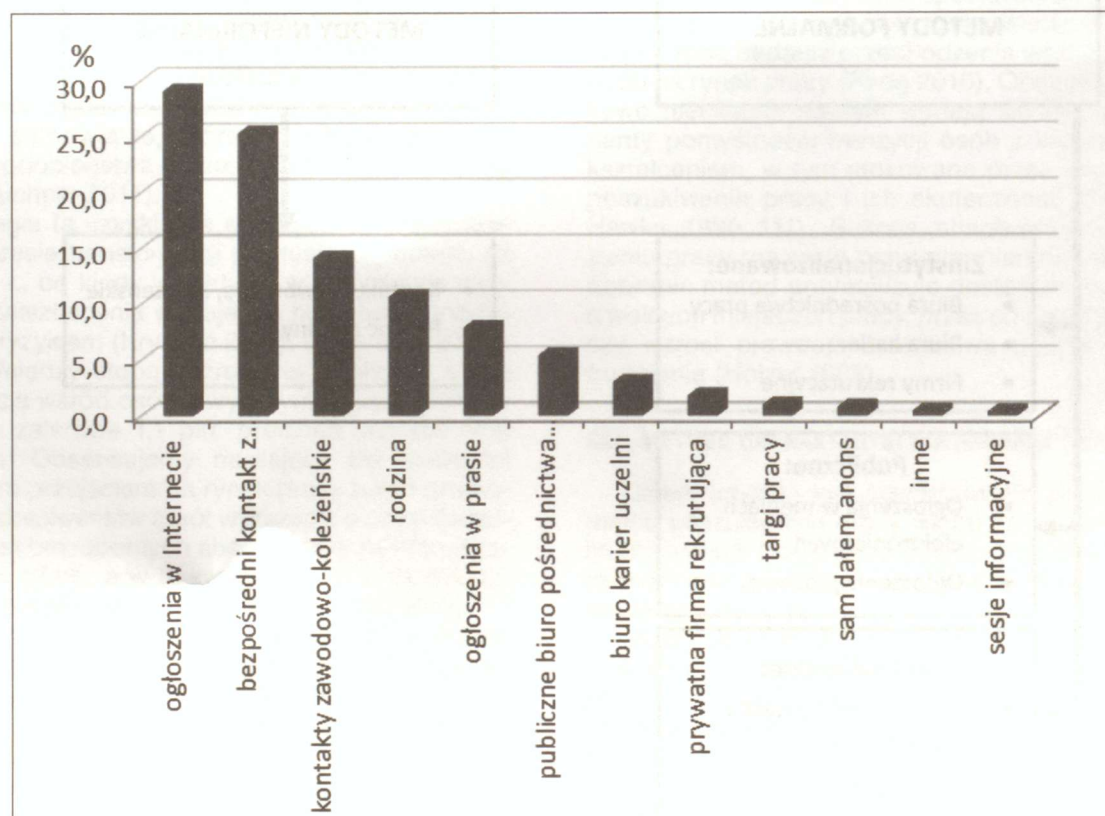
Jednym z czynników warunkujących pozyskanie pracy jest jej aktywne szukanie, wyrażone m.in. tempem rozpoczęcia tych działań. Badania wykazały, że deklaracje wszczęcia niezwłocznych poszukiwań pracy po ukończeniu studiów zostały zrealizowane przez większość respondentów, choć należy podkreślić, że aż 16,5% w ogóle nie podjęło się tego zadania. Blisko jedna czwarta ankietowanych (24,5%) nie tylko planowała natychmiastowe poszukiwanie pracy po zakończeniu studiów, ale wykazała się dużą zapobiegliwością, rozpoczynając ten proces jeszcze

przed formalnym ukończeniem kształcenia, głównie w trakcie ostatniego roku studiów. Kolejne 18,9% dołączyło do aktywnie poszukujących bezpośrednio po otrzymaniu dyplomu. Pozostała młodzież podjęła się szukania pracy także stosunkowo szybko po zakończeniu studiów (14,7% w okresie 1–2 miesięcy po obronie). Niewielki odsetek badanych (7,7%) zwlekał z poszukiwaniem zatrudnienia dłużej niż trzy miesiące, z czego niemal co piąty absolwent odłożył to zadanie w czasie o przeszło pół roku po obronie pracy dyplomowej.

Kończąc studia, respondenci już posługiwali się lub planowali sięgać po różnorodne metody poszukiwania zatrudnienia. W pierwszym etapie badań studenci zostali poproszeni o wskazanie trzech dominujących metod szukania pracy, przypisując indeks 1 metodzie najważniejszej i kolejno 2, 3 itd. metodom uzupełniającym. W celu ustalenia hierarchii kryteriów zastosowano wagi¹.

Jak ustalono, w momencie kończenia studiów młodzież planowała przede wszystkim poszukiwać pracy, śledząc ogłoszenia zamieszczane przez pracodawców w Internecie (29,1% wskazań), poprzez bezpośredni kontakt z pracodawcą (wizyta, telefon –25,3%) i wykorzystanie swoich wcześniejszych kontaktów zawodowych oraz koleżeńskich (14,1%). Respondenci zamierzali również, choć znacznie rzadziej, skorzystać z pomocy członków rodziny (10,6%), sprawdzać ogłoszenia prasowe (7,9%), udać się po pomoc do biur pośrednictwa pracy (5,4%). Sporadycznie zakładano szukanie zatrudnienia poprzez uczelniane biura karier (3,0%), prywatne firmy rekrutujące (1,8%) czy targi pracy (1,5%). Pojedyncze osoby miały zamiar dać swój anons, czy wykorzystywać inne metody (por. wykres 1).

Wykres 1. Metody poszukiwania pracy planowane na końcu studiów



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

W doborze planowanych metod szukania zatrudnienia zaznaczają się niewielkie różnice wynikające z płci respondentów. Kobiety częściej niż mężczyźni wybierały kontakt z pracodawcą (o 2,8 pkt. proc.) i odpowiadanie na ogłoszenia zamieszczane w Internecie (o 4,3 pkt. proc.). Mężczyźni natomiast bardziej niż kobiety zamierzali opierać swoje poszukiwania pracy na wcześniejszych kontaktach zawodowych i koleżeńskich (o 5,6 pkt. proc.), rodzinie (o 3,6 p.p.) oraz zamieszczać własne ogłoszenia (o 1,3 pkt. proc.).

Dostrzegalne są przestrzenne różnice w zakresie planowanych metod poszukiwania pracy wśród studentów poszczególnych uczelni. W większości ośrodków geografowie na pierwszych dwóch miejscach stawiali metody formalne, tj. Internet i bezpośredni kontakt z pracodawcą, w tym skorzystanie z Internetu było metodą szczególnie atrakcyjną dla geografów UAM w Poznaniu (31,3%), AP w Słupsku (28,4%) oraz z UG (28,1%) a najmniej zainteresowani nią byli studenci z UMCS w Lublinie (16,0%).

W dobie cyfryzacji codziennego życia i niemal nieograniczonego dostępu do różnego typu ogłoszeń elektronicznych, nie zaskakuje majoryzowanie tej metody przez młodzież. Internet to obecnie najtańszy i najłatwiejszy sposób szukania zatrudnienia, bo śledzenie ofert pracy zamieszczanych w sieci jest jedną z najmniej wymagających od osoby szukającej pracy dróg zbierania informacji o ofertach pracy i odpowiedzi na nie. Internet kreuje nowe formy pasywnego poszukiwania pracy, np. pozwala (na specjalnych portalach) na zamieszczenie własnej aplikacji, którą może zainteresować się pracodawca (Mang 2012).

Ponadto media elektroniczne są stałym elementem życia codziennego młodych ludzi, ich naturalnym kanałem komunikowania się ze światem. Te cechy elektronicznych nośników informacji o miejscach pracy są z pewnością jedną z przyczyn niższego zainteresowania młodzieży korzystaniem z klasycznych ogłoszeń prasowych, które niejednokrotnie mają swój odpowiednik w formie cyfrowej, a te występujące jedynie w postaci papierowej są płatne².

Największy odsetek wskazań planu bezpośredniego spotkania z pracodawcą odnotowano wśród studentów z UW (32,0%), UŁ (26,6%), UŚ (25,9%) a najmniejsze zainteresowanie tą formą przejawiali studenci UW (18,8%). Kontakty z pracodawcą wymagają dużo większego zaangażowania osób poszukujących pracę, a także – co należy podkreślić – bywają niemożliwie do zrealizowania ze względu na procedury składania swojej oferty.

Respondenci pragnęli przed wszystkim pracować w sektorze publicznym, zwłaszcza w organach administracji państwowej i samorządowej oraz w szkolnictwie (Piróg 2012), a zasady składania aplikacji w takich instytucjach rzadko dopuszczają możliwość zainicjowanego przez potencjalnego pracownika spotkania z pracodawcą. Najczęściej procedury rekrutacyjne mają tam swój standardowy przebieg, polegający na opublikowaniu naboru na dane stanowisko w biuletynie ogłoszeń publicznych, na które dopiero może zareagować osoba zainteresowana, doręczając do kadr, sekretariatów lub na dziennik podawczy swojej aplikacji. Zatem z własnej inicjaty-

wy osoba poszukująca pracy w sektorze publicznym ma małe możliwości na bezpośredni kontakt z pracodawcą, aż do momentu zaproszenia jej na rozmowę kwalifikacyjną.

W pakiecie metod nieformalnych podobną pozycję zajmują kontakty koleżeńskie i zawodowe oraz pomoc rodziny. Z pierwszego kanału poszukiwań zamierzali korzystać przede wszystkim studenci z UW (18,8%), UŚ (17,3%) i UJ (16,7%), a w najmniejszym stopniu studenci z UMK w Toruniu (8,6%). Występują także znaczne przestrzenne różnice w odsetku planujących sięgnięcie po pomoc rodziny. Liderem byli studenci z UP w Krakowie (16,2%), UG i UJK w Kielcach (po 12,5%), a najmniej wskazań odnotowano w Sosnowcu (6,2%), Warszawie (6,3%) i Wrocławiu (6,7%).

Metody nieformalne w klasycznym ujęciu stanowią tak zwaną sieć F (*families, friends, firms*), tj. rodzina, znajomi, firmy. Te trzy źródła są rozumiane jako swoisty serwis informacyjny i doradczy, będący konsekwencją zgromadzonego kapitału społecznego, definiowanego jako odmienne dla każdej osoby zasoby tkwiące w relacjach rodzinnych, koleżeńskich, które mogą wspomagać jednostki w osiąganiu stawianych sobie celów, w tym w pozyskaniu pracy. Według tej teorii, kluczowy wpływ na pomyślną tranzycję absolwentką ma poziom wykształcenia rodziców (zwłaszcza matki) i kolejno rodziny, kolegów i sąsiadów. Na przykład, jeśli jedno z rodziców absolwenta ma taki sam poziom wykształcenia i zbliżony kierunek skończonych studiów jak on, to może szybciej przekazywać mu informacje na temat strategii pozyskania pracy w branży typowej dla osób z takim profilem wykształcenia lub mieć łatwiejszy dostęp do informacji o naborze do pracy. Podobny mechanizm dotyczy wcześniejszych relacji zawodowych i koleżeńskich. W takim ujęciu wymienione kontakty stanowią niejako dodatkową bazę danych, dostępną dla wybranych osób i mogą być wsparciem w przygotowaniu się do rozmów o pracę czy też dostarczać referencji (pisemnych, ustnych), świadczących na korzyść osoby poszukującej pracy (Ben-Portah 1980; Caliendo i in. 2010).

Trudno jednoznacznie stwierdzić, czy metody szukania pracy oparte na sieci F w warunkach polskich są rozumiane przez badanych absolwentów w przedstawiony powyżej sposób. Wątpliwość ta jest spowodowana częstym stosowaniem przez badanych do opisanie tej metody terminu „znajomości”, który ma zabarwienie pejoratywne i może (ale nie musi) oznaczać różne formy nepotyzmu, nierzadko połączone z ewentualnym zatrudnianiem polecanej osoby nie ze względu na jej kompetencje, ale pomimo ich braku z powodu różnego typu zależności pracodawcy i osoby polecającej kandydata na dane stanowisko. Z wywiadów przeprowadzonych z wybranymi respondentami wynika, że byli i są przekonani o powszechności stosowania takich kontaktów do „załatwienia sobie pracy”.

Najrzadziej respondenci skłaniali się do sięgnięcia po metody formalne zinstytucjonalizowane (w tym biura pośrednictwa pracy, biura karier). Co prawda, skorzystanie ze wsparcia biur pośrednictwa pracy brali pod uwagę studenci geografii z prawie wszystkich ośrodków (za wyjątkiem warszawskiego), ale

notowano wskazania na poziomie kilku procent. Najwięcej zainteresowanych tą metodą studiowało w Kielcach, Słupsku (po 12,5%) i Lublinie (12,3%), a najmniej w Krakowie (UP 3,1%; UJ 5,6%) oraz Gdańsku (4,2%).

Zaobserwowany stan wydaje się potwierdzać ustalenia badaczy z innych krajów, którzy dowiedli, że instytucjonalne drogi poszukiwania pracy są uruchamiane przez absolwentów szkół wyższych zazwyczaj wtedy, gdy nie osiągają oni pożądanego efektu, stosując inne strategie i przewidując duże trudności w tym zakresie. Można założyć, że osoby z wyższym wykształceniem mają wysoki kapitał społeczny, który stanowi podstawę do pozyskania zatrudnienia pozostałymi kanałami. Sporadyczne szukanie zatrudnienia poprzez biura pracy może również wynikać z przekonania, zbudowanego na podstawie relacji osób bezrobotnych poszukujących pracy, o niskiej skuteczności działania tych instytucji i zdecydowanie mniej atrakcyjnych posadach, które oferują one pracownikom.

Biura głównie pomagają wypełnić lukę pracodawcom, którzy nie zrekrutowali pracowników w inny sposób, co na rynku pracy o stosunkowo wysokim bezrobociu może być sygnałem, że są to stanowiska mało pożądane i satysfakcjonujące pod względem warunków i charakteru zatrudnienia. Z kolei pracownicy mogą postrzegać tych absolwentów jako mniej atrakcyjnych, skoro nie zdołali oni samodzielnie znaleźć pracy przez kilka lub kilkanaście miesięcy od zakończenia edukacji wyższej (Try 2005).

Instytucjami, których podstawowym celem działania powinna być pomoc absolwentom i studentom w znalezieniu pracy, są akademickie biura karier. Geografowie z dziewięciu uczelni jednak sporadycznie planowali skorzystać z ich pomocy, w tym największy odsetek wskazań pochodziło od studentów z UMK w Toruniu (8,0%), z UJ w Krakowie (7,8%) i UW (6,3%). W trzech ośrodkach (Poznań, Słupsk, Sosnowiec) żadna osoba nie wybrała tej metody poszukiwania pracy, a w kilku pozostałych uczelniach odsetek wskazań był bardzo niski, w tym śladowy na UP w Krakowie (0,7%) i UŁ (0,8%).

Jednym z powodów niewielkiego zainteresowania młodzieży pomocą biur karier w zdobyciu pracy może być fakt, że są to stosunkowo nowe instytucje działające w obrębie danej uczelni i nie wszystkie z nich wykreowały swój wizerunek jako placówki realnie wspierającej studentów i absolwentów w pomyślnej tranzycji. Biura te częściej bywają kojarzone z funkcją szkoleniową (planowanie kariery, kompletowanie dokumentacji niezbędnej do starań o pracę itd.).

Przedsięwzięciami mającymi na celu ułatwienie kontaktów pracodawców i pracodawców są z pewnością różnego rodzaju targi pracy i tę metodę brali pod uwagę głównie studenci z UW (9,4%). W dwóch ośrodkach ta forma nie została w ogóle wymieniona (Gdańsk, Poznań), a w pozostałych wskazania były bardzo niskie (np. Słupsk 1,1%). Udanie się po pomoc do prywatnej firmy rekrutującej rozważali studenci z Lublina (4,9%), Poznania (3,5%), Gdańska i Warszawy (po 3,1% wskazań). Zamieszczenie własnego ogłoszenia rozpatrywali pojedynczy absolwenci i nie obserwuje się tu znaczących różnic przestrzennych.

W badaniach starano się także rozpoznać, czy wcześniejsze (z okresu studiów) doświadczenie na rynku pracy wpływa na dobór planowanych metod szukania pracy. Ustalono, że osoby deklarujące po-

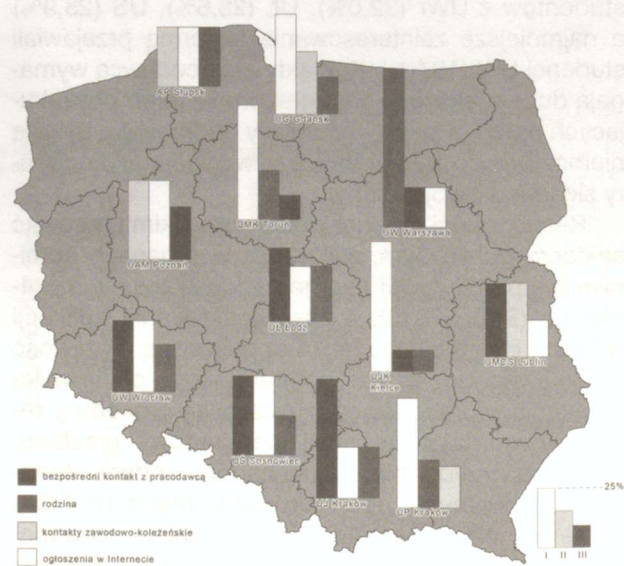
siadanie doświadczenia zawodowego częściej niż te, które nie pracowały na studiach, skłaniały się do dążenia do bezpośredniego kontaktu z pracodawcą (o 9,0 pkt. proc.), sięgania po ogłoszenia prasowe (o 4,1 pkt. proc.) oraz wykorzystania Internetu (o 2,7 pkt. proc.). Osoby te zdecydowanie mniej liczyły na pomoc najbliższych (o 7,9 pkt. proc.).

SKUTECZNE METODY POSZUKIWANIA PRACY

Badania przeprowadzone wśród absolwentów geografii po sześciu miesiącach od zakończenia przez nich studiów pozwoliły ustalić ranking najbardziej efektywnych metod poszukiwania pracy. Zdecydowanie najwięcej osób zadeklarowało, że pracuje dzięki poszukiwaniu pracy w sieci (36,1%). Kolejną dla jednej piątej pracujących (20,2%) skuteczną okazało się bezpośrednie skontaktowanie się z potencjalnym pracodawcą. Równie liczna zbiorowość zyskała pracę dzięki pomocy rodziny (19,7%). Co dziewiąty absolwent przyznał, że dla niego najskuteczniejsze było uruchomienie kontaktów zawodowo-koleżeńskich (13,7%). Pozostałe metody przyniosły pożądaną skuteczną dla niewielkiej populacji absolwentów, w tym najbardziej przydatne okazały się tzw. inne metody (3,8%), jak np. propozycje pracy po zakończeniu asystentury Comeniusa czy stażu, który odbywano na zasadach wolontariatu, zastosowanie oferty serwisu goldenline, odpowiedź na ogłoszenia zamieszczone na tablicach macierzystej uczelni, czy przypadek. Odnotowano także, że 3,3% badanych pracuje dzięki biurom pośrednictwa pracy. Pojedynczy respondenci odpowiedzieli, że znaleźli pracę poprzez ogłoszenia prasowe i targi pracy.

Niezwykle ciekawy był bardzo duży wpływ płci absolwentów na skuteczność poszukiwania pracy metodą bezpośredniego kontaktu z pracodawcą. W ten sposób pracę znalazło aż 23,5% kobiet i tylko 14,7% mężczyzn, zatem różnica na korzyść kobiet wyniosła 8,8 pkt. proc. W przypadku pozostałych metod nie zaobserwowano kontrastów w ich skuteczności między kobietami i mężczyznami. Zaznacza się jednak znaczne przestrzenne zróżnicowanie efektywności omawianych metod (por. mapa 1).

Mapa 1. Najsukuteczniejsze metody poszukiwania pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Skorzystanie z elektronicznych zasobów sieci było najefektywniejsze dla absolwentów z Kielc, Torunia, bo około połowa z nich (w Kielcach 54%; w Toruniu 48,3%) znalazła pracę, korzystając z tej metody, podczas gdy tylko 16,7% respondentów z UW ma pracę dzięki ogłoszeniom w Internecie.

Nawiązanie bezpośredniego kontaktu z pracodawcą okazało się niezawodne dla absolwentów UJ (50% z nich tak została zatrudnionych) i UŚ (33,3%), a najmniej efektywne było dla geografów z UJK w Kielcach (9,1%) i UMK w Toruniu (10,3%).

Sieci społeczne, w tym pomoc rodziny, to główna metoda znalezienia pracy dla absolwentów z UW (aż 66%) i jedna z wiodących dla absolwentów AP w Słupsku (25,0%) i UŁ (23,1%). Oparcie strategii szukania pracy na wcześniejszych kontaktach zawodowych i koleżeńskich zakończyło się sukcesem przede wszystkim dla geografów z UAM w Poznaniu (33%), UMCS w Lublinie (30,8%) i UG (26%).

ZMIANY W STRATEGII POSZUKIWANIA PRACY W SYTUACJI NIEPOWODZENIA

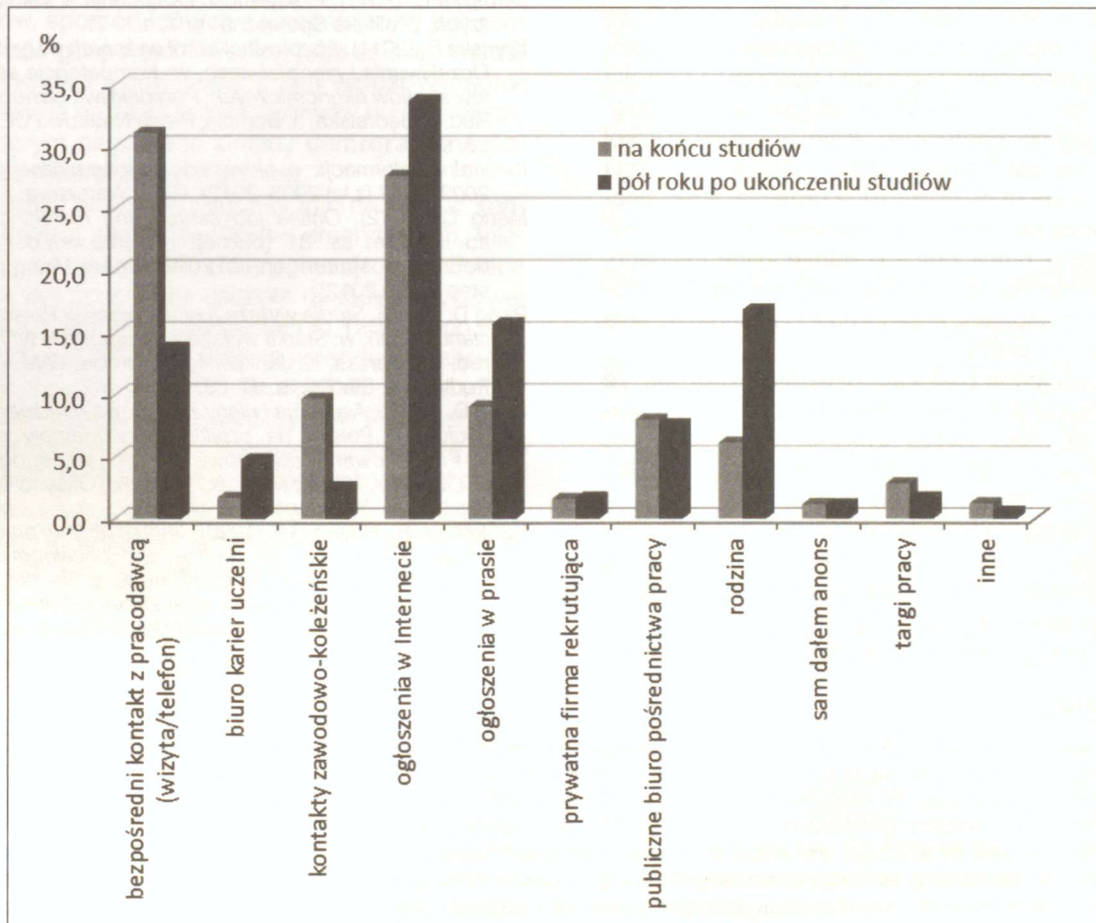
Osoby niepracujące około sześć miesięcy po zakończeniu studiów, wchodząc na rynek pracy, zamierzały przede wszystkim dążyć do bezpośrednich spotkań z pracodawcą (31,1%), odpowiadać na ogłoszenia w Internecie (27,6%) i skorzystać, ale w zdecydowanie w mniejszym stopniu, ze swoich kontaktów zawodowych oraz koleżeńskich (9,7%), ogłoszeń prasowych (9,0%), pomocy biur pośrednictwa pracy (8,0%) i pomocy rodziny (6,1%). Pozostałe sposoby poszukiwania miały dla nich wówczas marginalne znaczenie.

Jak dowodzą wyniki badań, ponad półroczny okres całkowitych (26,9% nie znalazło pracy) lub częściowych (23,7% pracowało, ale straciło pracę, zwolniono się) niepowodzeń na rynku pracy przyczynił się do zauważalnych zmian w strukturze planowanych metod dalszego szukania zatrudnienia. Respondenci ci bezsprzecznie skłaniali się teraz ku skupieniu się na wykorzystaniu elektronicznych zasobów sieci (33,7%; wzrost o 6,1 pkt. proc.). Na drugim miejscu uplasowały się kontakty rodzinne (16,9%; wzrost o 10,8 pkt. proc.), a tuż za nimi ogłoszenia w prasie (15,7%; wzrost o 6,7 pkt. proc.). Metoda bezpośredniego kontaktu z pracodawcą, zajmująca teraz miejsce czwarte (13,8% wskazań), była tą, która odnotowała największy spadek (aż o 17,3 pkt. proc.). Swojej piątej pozycji nie zmieniała metoda skorzystania z pomocy biur pośrednictwa pracy.

Niepowodzenie tranzycyjne przyniosło częściowy zwrot absolwentów ku metodom zinstytucjonalizowanym i spowodowało wzrost zainteresowania skorzystaniem z pomocy uczelnianych biur karier (4,8%, wzrost o 3,1 pkt. proc.). Pozostałe metody, w tym wykorzystywanie metod sieci zawodowych, koleżeńskich (tylko 2,5% wskazań, spadek aż o 7,2 pkt. proc.) cieszyły się niewielką popularnością (por. wykres 2).

Rozpoznane zmiany w doborze metod dalszego poszukiwania pracy wydają się być efektem zniechęcenia i zmęczenia niepowodzeniami dotychczasowych wysiłków w tym zakresie oraz spadkiem motywacji do aktywnego działania badanych absolwentów. Respondenci wycofywali się wyraźnie ze stosowania metod, które wymagają największego tak emocjo-

Wykres 2. Ewolucja metod szukania zatrudnienia wśród niepracujących absolwentów



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

nalnego, jak i fizycznego zaangażowania oraz inwestowania własnych środków finansowych na rzecz metod pasywnych i w znacznym stopniu włączających w ten proces bliskie osoby trzecie. Poziom obciążenia (zwłaszcza psychicznego) szukaniem pracy w sposób wysoce aktywny, tj. dążenie do kontaktu z pracodawcą, mogą obrazować liczne wypowiedzi osób pracujących, relacjonujące ich doświadczenia ze stosowania tej metody szukania zatrudnienia. Na przykład wywiady przeprowadzone z absolwentami pracującymi w szkole, która ciągle jest jednym z głównych miejsc pracy dla absolwentów geografii, jednoznacznie dowodzą, że, starając się nawet nie o spotkanie z dyrektorem, ale jedynie o zostawienie swojego podania i życiorysu w sekretariatach szkół, spotykali się tam z niechęcią i nierzadko niegrzecznymi komentarzami bezcelowości swoich działań.

Zmiany planów w zakresie metod dalszego szukania pracy, zwłaszcza rezygnowanie z dążenia do bezpośredniego kontaktu z potencjalnym pracodawcą i zaniechanie starań pozyskania informacji o nowych rekrutacjach od grona znajomych i dawnych współpracowników, rodzą obawy o ich skuteczność, bowiem w dużej mierze odbiegają od tych metod, które okazały się najefektywniejsze dla ich pracujących rówieśników.

PODSUMOWANIE

Poszukiwanie pracy, szczególnie w warunkach rosnącego bezrobocia, wydaje się być jednym z bardziej złożonych i wyczerpujących doświadczeń w życiu każdego człowieka. Osoby młode, które stosunkowo niedawno ukończyły studia, są z pewnością tymi, które mogą mieć w sobie najwięcej entuzjazmu, wiary we własne kompetencje z racji legitymowania się dyplomem ukończenia szkoły wyższej i dysponują szeroką wiedzą na temat możliwości poszukiwania zatrudnienia. Żadna jednak zbiorowość, w tym absolwenci szkół wyższych, nie jest homogeniczna. Absolwenci różnią się między sobą m.in. ukończoną uczelnią, specjalnością, wywodzą się z różnych środowisk i rodzin, wchodzi na lokalny rynek pracy o odmiennych cechach, chłonności oraz kondycji, wreszcie ujawniają niejednorodny poziom aspiracji, kreatywności i zaangażowania w poszukiwanie pracy.

Przeprowadzone badania pozwoliły rozpoznać, że portfel planowanych przez młodych ludzi u progu wejścia na rynek pracy metod szukania zatrudnienia jest zdywersyfikowany i obejmuje tak metody formalne, jak i nieformalne. Wśród metod formalnych dominują te, które opierają się na mediach elektronicznych oraz indywidualnych kontaktach z pracodawcami. Grupę metod nieformalnych stanowią głównie sieci społeczne. Zainteresowanie poszczególnymi metodami poszukiwania pracy jest zróżnicowane przestrzennie

i płciowo oraz uwarunkowane posiadaniem wcześniejszego doświadczenia na rynku pracy.

Plany sposobów poszukiwania pracy okazały się w dużej mierze trafne. Wśród nowo promowanych absolwentów najskuteczniejszymi metodami znalezienia zatrudnienia okazały się: odpowiadanie na oferty pracy zamieszczane w Internecie, bezpośrednie kontakty z pracodawcą oraz pomoc rodziny.

Dłuższy i często bezowocny czas starań o pracę zniechęcał absolwentów do stosowania wysoko angażujących strategii dalszych poszukiwań i znacząco zmieniał wachlarz metod. Wśród osób niepracujących odnotowano ewolucję w kierunku metod mniej absorbujących osobę szukającą pracy i w większym stopniu uzależniających powodzenie tych poszukiwań od osób trzecich (zwłaszcza rodziny).

¹ Przypisano wagę 50% za pozycję pierwszą, wagę 33% za pozycję drugą i wagę 17% za pozycję trzecią w hierarchii wskazań

² Na znalezienie pracy poprzez ogłoszenia prasowe liczyli głównie geografowie z Lublina (16,0%), Łodzi (14,1%) i Torunia (12,3%).

LITERATURA

- Ben-Porath Y. (1990), *The F-connection: families, friends, firms, the organization of exchange*, „Population and Development Review” nr 6, s. 1–9.
- Buchner-Jeziorska A. (2011), *Studia wyższe – bez szans na sukces?!*, „Acta Universitatis. Folia Sociologica” nr 39, s. 17–31.
- Caliendo M., Schmidl R., Uhlenndorf A. (2010), *Social networks, job search methods and reservation wages: evidence for Germany*, IZA Discussion Paper, nr 5165, ss. 29 [online], <http://ftp.iza.org/dp5165.pdf> [dostęp 18.10.2012].
- Holzer H.J. (1988), *Search method use by unemployed youth*, „Journal of Labour Economics” nr 6(1), s. 1–20.
- Jeruszka U. (2011), *Efektywność kształcenia w szkołach wyższych*, „Polityka Społeczna” nr 1, s. 1–7.
- Kryńska E. (2011), *Absolwenci szkół wyższych na rynku pracy. Oczekiwania i rzeczywistość*, w: *Kompetencje absolwentów studiów ekonomicznych. Perspektywa biznesu i nauki*, Red. K. Jędralska, J. Bernais, Prace Naukowe UE, Katowice, s. 87–101.
- Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności 2003–2012* (z lat 2003–2012), GUS, Warszawa.
- Mang C. (2012), *Online job search and matching quality*. Ifo Institute, ss. 31 [online], <http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/veranstaltungen/ICT2012/Papers/Mang.pdf>, [dostęp 19.10.2012].
- Piróg D. (2010), *Studia wyższe a rynek pracy w Polsce – zarys stanu badań*, w: *Studia wyższe z perspektywy rynku pracy*, red. B. Sitarska, K. Jankowski, R. Droba, Wyd. Akademii Podlaskiej, Siedlce, s. 61–80.
- Piróg D. (2012), *Aspiracje i plany zawodowe młodzieży akademickiej w Polsce na przykładzie studentów geografii*, w: *Przygotowanie zawodowe młodych pedagogów*, red. A. Dudak, K. Klimkowska, A. Różański, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków, s. 125–144.
- Spokane A.R., Hawks B.K. (1990), *Annual review: practise and research in career counseling and development*, „The Career Development Quarterly” nr 39, s. 98–128.
- Try S. (2005), *The use of job search strategies among university graduates*, „The Journal of Socio Economics” nr 34, s. 223–243.

SUMMARY

A successful transition from the stage of education to employment is determined by several factors. One of these factors is the proper strategy of searching for a job, especially selecting the most effective method of searching. The paper presents results of a survey about methods of job searching in the transitional period conducted among geography graduates. The analysis is comprised of methods of job searching planned by the graduates at the end of studies, the most efficient methods (these which allowed them to find the job) and the evolution of job searching strategies among these graduates who were still not employed after six months of graduation. The survey showed that graduates' plans of main job searching methods were accurate, especially in the use of the internet. It has also proven that a period of a few months of unsuccessful job searching made the graduates use less active methods of job searching which very often included the help of third parties.

ZNACZENIE UDZIAŁU WYNAGRODZEŃ W PKB DLA DEBATY EMERYTALNEJ Z 2012 ROKU

Adam Müller
Uniwersytet Warszawski

WPROWADZENIE

Współcześnie w strukturze instytucji państwa opiekuńczego szczególną rolę odgrywają zabezpieczenia emerytalne, które absorbują największą część wydatków społecznych. W Polsce w 2011 r. sięgnęły one 160,84 mld zł (ZUS 2011), co przełożyło się na 12,38% PKB lub, inaczej mówiąc, na 29,2% dochodów sektora finansów publicznych (GUS 2011). To szczególne miejsce w strukturze budżetu zostało podkreślone w 2012 r. w czasie toczącej się debaty emerytalnej. Zwolennicy reformy przekonywali, że konieczne są zmiany ustawy emerytalnej ze względu na wpływ czynników o charakterze obiektywnym – starzenie się ludności¹ czy konieczność sprostania wymogom globalnej konkurencji. *Nie ma żadnej alternatywy dla podniesienia wieku emerytalnego* (Tusk... 2012) – przekonywał podczas konferencji prasowej premier Donald Tusk, komentując planowane zmiany. Według wskaźnika obciążenia ekonomicznego osobami starszymi², prezentowanego przez GUS, już w 2035 r. każde 100 osób w wieku produkcyjnym będzie musiało utrzymywać 32 osoby w wieku poprodukcyjnym (GUS 2012).

Niemniej, jak pokazują prace m.in. N. Barra (2010: 195–198), kondycja systemu emerytalnego nie zależy jedynie od struktury demograficznej, ale od wielu czynników, spośród których najważniejszym jest produktywność gospodarki. Według jego założeń wzrost produktywności i powiązany z nim wzrost wynagrodzeń pozwala na zwiększenie wpływów budżetowych, dzięki którym negatywne zmiany demograficzne powinny być neutralizowane (tamże).

Zależność ta jest szczególnie interesująca w kontekście prostej analizy wydatków emerytalnych, mierzonych jako udział PKB, która pokazuje, że w Polsce wskaźnik ten przez dwie ostatnie dekady utrzymywał się na takim samym poziomie (około 12%³), a co więcej – Polska od 2006 r. wydaje na emerytury relatywnie mniej niż przeciętny kraj UE (GUS 2012). Zatem to nie sam udział wydatków emerytalnych w PKB jest alarmujący. Warto zauważyć, że stale zwiększa się wielkość dopłat do FUS z budżetu państwa, co jest oznaką niewydolności systemu emerytalnego opartego na składkach. To właśnie rosnąca wielkość dopłat obciążająca budżet była przedstawiana w debacie emerytalnej jako zagrożenie dla bezpieczeństwa makroekonomicznego, m.in. ze względu na zwiększanie udziału wydatków sztywnych budżetu⁴ (ZUS 2011).

Barr (2010: 129) oraz inni teoretycy finansów publicznych zakładają, że dobrze zaprojektowany system emerytalny powinien w optymalny sposób realizować cele społeczne, przy równoczesnym uwzględnieniu oddziaływania na wzrost gospodarczy. Może być jednak tak, że teoria regulacji interesu publicznego, przez rozwiązywanie problemów działania zbiorowego i innych rodzajów napięć rynkowych, jest podejściem, które nie odnajduje swojego miejsca w politycznej rzeczywistości.

Racje może mieć Posner (1997: 265), pisząc, że *legislacja jest dobrem pożądanym i dostarczanym, podobnie jak inne dobra, tak że protekcja legislacyjna płynie do tych grup, które uzyskują z tego największą wartość, niezależnie od ogólnego społecznego dobrobytu*. W tym celu poszczególne grupy interesów tworzą koalicje, które handlują władzą, pieniędzmi i poparciem politycznym w zamian za legislację i preferencje, które dostarczają prywatnych korzyści członkom koalicji (Colombatto, Macey 1997: 239).

Różne grupy nacisku o często sprzecznych interesach dążą do zwiększenia lub zmniejszenia wielkości wydatków publicznych w różnych sferach życia, tym samym trudno jest mówić o jednym wspólnym interesie państwa. Obecne społeczeństwo nie przypomina wyobrażenia o społeczeństwie, w którym realna władza sprawowana jest przez dobrowolne stowarzyszenia i aktywnych obywateli.

Głównym celem niniejszej pracy jest pokazanie, że reforma emerytalna z 2012 r. nie była wynikiem dziejowej konieczności, lecz pewnym wyborem społecznym dostępnym spośród wielu alternatyw. Większość tych alternatyw została pominięta w głównym toku debaty emerytalnej i tym samym nie było możliwe ustalenie, jaki sposób rozłożenia konsumpcji w czasie trwania życia jest preferowany przez społeczeństwo. Tym samym, posługując się terminologią Bischoffa (2003: 197–218), zdecydowana większość społeczeństwa (ponad 85%) deklaruje sprzeciw wobec wydłużenia wieku emerytalnego (Roguska 2012) była jedynie „wspólnotą interesu”, która nie była w stanie podjąć zorganizowanych zbiorowych działań, aby przeciwstawić się „grupom interesu” realizującym swoje cele polityczne.

POLSKI SYSTEM EMERYTALNY I JEGO PROBLEMY

System emerytalny w Polsce jest powszechnym, obowiązkowym i zarządzanym przez państwo systemem repartycyjnym o zdefiniowanej składce. Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) dla każdego obywatela obowiązkowym ubezpieczeniem obywatela prowadzi odrębny rachunek, na którym gromadzony jest niefinansowy kapitał. W systemie tym państwo nie musi akumulować funduszy, ponieważ w celu wypłaty świadczeń obecnym emerytom państwo pobiera podatek od populacji obecnych pracujących. Składki, które zostały odprowadzone w miesiącu bieżącym, są wypłacane w następnym miesiącu obecnym emerytom.

System bazuje na obietnicy państwa, że jeśli zatrudniona osoba czynna zawodowo będzie odprowadzać składkę, w przyszłości będzie miała prawo do świadczenia emerytalnego. System emerytalny transferuje zatem prawo do konsumpcji od osób młodszych do osób starszych w zamian za obietnicę udziału w przyszłej konsumpcji (Barr 2010: 131). System repartycyjny, można zapisać za pomocą następującego wzoru:

gdzie:

s – stopa składki w systemie repartycyjnym,

W – przeciętne realne wynagrodzenie,

L – liczba aktywnych zawodowo,

P – przeciętna realna emerytura,

N – liczba emerytów (Barr 2010: 131).

Oznacza to, że emeryci nabywają prawa do udziału w konsumpcji dóbr i usług wypracowanych przez obecną generację. W Polsce od 1999 r. każdy z pracowników („L” w równaniu) jest zobowiązany do odprowadzania składki emerytalnej („s”) wynoszącej 19,52% wynagrodzenia⁵. Ze składek tych wypłacane są świadczenia obecnym emerytom. Poza tym należy uwzględnić, że stopa składki odliczana jest od wartości wynagrodzenia, a nie od wielkości PKB. Jak pokażal Valdés-Prieto (2000), zobowiązania takiego systemu rosną w takim samym tempie co aktywa, gdy tempo zmian sumy wynagrodzeń i wielkości populacji emerytów jest takie samo.

Jak dowodzi Barr (2010: 175), system emerytalny gwarantujący prawo do udziału w przyszłej produkcji jest jedynym sposobem na zorganizowanie systemu emerytalnego na dużą skalę. Różne rodzaje systemów emerytalnych (repartycyjne, mieszane i kapitałowe) są jedynie różnymi sposobami egzekwowania tego prawa. Wartość przyszłej produkcji może być jedynie przewidywana z mniejszą bądź większą dokładnością, ale nikt nie może być pewien, jaka będzie w przyszłości jej faktyczna wartość. Toteż, gdy kraj chce usprawnić system emerytalny, kluczowe mogą okazać się polityki poprawiające produktywność gospodarki poprzez zwiększanie efektywności pracowników. Wzrost wynagrodzeń, który powinna ona spowodować, powinien powiększyć bazę emerytalną i tym samym zapewnić zaspokajanie potrzeb konsumpcyjnych osób uprawnionych do pobierania świadczenia emerytalnego.

Innym sposobem usprawnienia systemu jest zwiększenie liczby pracujących („L”), co również powiększa bazę *ceteris paribus*. Istnieją też sposoby mające na celu ograniczenie obciążeń fiskalnych poprzez zmniejszenie sumy wydatków. Prowadzą one do obniżenia wysokości emerytur lub zmniejszenia liczby osób, którym świadczenie to jest wypłacane, np. poprzez podniesienie wieku przejścia na emeryturę. W obu przypadkach koszty ponoszą emeryci.

Prace nad reformami mającymi ograniczyć liczbę osób uprawnionych do pobierania emerytur poprzez podniesienie wieku emerytalnego były prowadzone w 8 spośród 10 nowych członków UE (*The impact...* 2006). Działania te uprawomocniane są m.in. wyższym wiekiem emerytalnym w większości państw UE15 (KE 2009: 76).

Problemy polskiego systemu emerytalnego

Poza zmianami demograficznymi, które powodują wzrost liczby uprawnionych do pobierania świadczeń emerytalnych, polski system emerytalny boryka się z wieloma innymi problemami (*Praca...* 2010: 69).

Przekazywanie części składek do OFE

Jednym z powodów braku równowagi finansowej FUS, z którego wypłacane są świadczenia emerytalne, jest podjęta w 1998 r. decyzja o podziale składki

i przeznaczeniu 7,3% jej podstawowego wymiaru na finansowanie przyszłych emerytur metodą kapitałową, czyli na prywatne konta emerytalne. Powstały w wyniku przekazywania części składki do otwartych funduszy emerytalnych (OFE) deficyt FUS jest pokrywany ze środków publicznych i jest kosztem przejścia z repartycyjnego do kapitałowego systemu emerytalnego (Kempa 2010; *Praca...* 2010: 69).

Jak argumentuje Barr (2010: 147), reforma taka może zredukować wydatki budżetu tylko w długim okresie. Jeżeli składki pracowników są przekazywane na prywatne rachunki emerytalne, nie mogą zostać wykorzystane do wypłaty świadczeń emerytalnych obecnym emerytom. Przeniesienie 7,3% podstawy składki (czyli 37,4% jej wielkości) do systemu kapitałowego zachwiało równowagę budżetową. Według obliczeń m.in. Ministerstwa Finansów (Kempa 2010) czy Komisji Europejskiej (2007), gdyby wysokość składki odprowadzanej do OFE została zachowana, skumulowany koszt finansowania OFE⁶ z pieniędzy publicznych w 2060 r. sięgnąłby prawie 94% PKB.

Szara strefa na rynku pracy

Szara strefa, czyli praca nierejestrowana, wpływa na zmniejszenie bazy emerytalnej „sWL”, ponieważ osoby pracujące nielegalnie nie odprowadzają składek emerytalnych. Wzrost odsetka osób pracujących w szarej strefie może świadczyć o niewystarczającej skuteczności rządu. Warto też zauważyć, że udział pracy nierejestrowanej jest skorelowany z kryzysami gospodarczymi. Wysokie składki połączone z niską produktywnością gospodarki mogą prowadzić do „zmowy w ramach oszustwa” (Barr 2010: 332) pomiędzy pracodawcą a pracownikiem.

Upowszechnienie się wykorzystywania formuły samozatrudnienia

Osoby świadczące pracę w ramach prowadzonej przez siebie jednoosobowo pozarolniczej działalności opłacają składki na ubezpieczenia społeczne od zdecydowanie niższej niż pracownicy podstawy wymiaru. Zjawisko to jest przedstawiane jako problem, ponieważ formuła ta bywa coraz częściej wykorzystywana w sposób łamiący przepisy prawa pracy w sytuacjach, gdy według ustawy powinno się zawierać umowę o pracę. Wraz z upowszechnieniem się tego zjawiska maleje suma zbieranych świadczeń „sWL”. W dodatku samozatrudnieni niemal powszechnie deklarują dochód będący podstawą wymiaru składki na ubezpieczenie emerytalne na najniższym możliwym poziomie. Tego typu praktyki świadczą o nieszczelności systemu emerytalnego (*Praca...* 2010: 69).

Uprawnieni do pobierania świadczeń emerytalnych przed osiągnięciem wieku emerytalnego

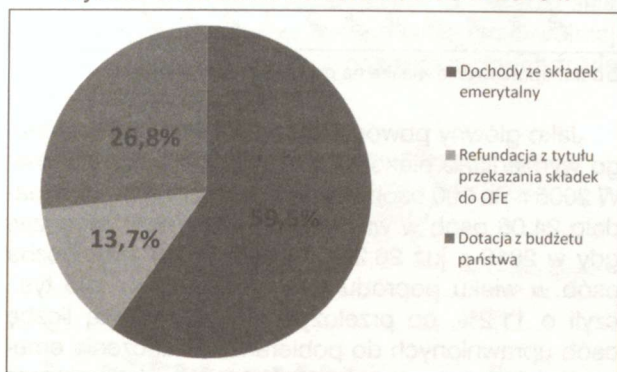
Jednym z kosztów transformacji ustrojowej z początku lat 90. ubiegłego stulecia była wysoka stopa bezrobocia, wynikająca z restrukturyzacji gospodarki. W obawie przed protestami społecznymi nadano przywileje emerytalne wielu grupom zawodowym, co zmniejszyło odsetek bezrobotnych. W efekcie w 1995 r. odsetek obciążenia ekonomicznego osobami starszymi wynosił 28, natomiast osobami pobierającymi świadczenia emerytalne – 49 (EBOiR 1999).

Konieczność dopłat z budżetu państwa

Między innymi z wyżej wymienionych przyczyn oparty na składkach system ubezpieczeń emerytalnych w Polsce nie jest samowystarczalny. W konsekwencji z roku na rok budżet państwa zmuszony jest do coraz wyższych dopłat, by możliwe było regularne wypłacanie wszystkich należnych w świetle ustawy świadczeń emerytalnych.

Co więcej, rosnące długi ZUS, rozumiane jako różnica między wydatkami a przychodami ze składek, były w toku debaty emerytalnej przedstawiane jako jeden z głównych powodów zwiększania się wielkości długu publicznego, który uważany był za istotne zagrożenie bezpieczeństwa finansów publicznych i stabilnego rozwoju.

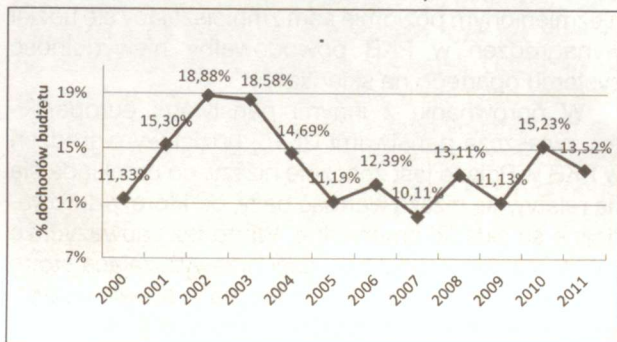
Wykres 1. Struktura dochodów FUS w 2010 r.



Źródło: obliczenia własne na podstawie ZUS (2011).

Dochody ze składek na ubezpieczenia społeczne w 2009 r. stanowiły jedynie 59,5% wszystkich dochodów FUS, a refundacje z tytułu przekazania składek do OFE – 13,7% (GUS 2011). Refundacje te to koszt reformy emerytalnej z 1998 r. Zakładała ona, że część składek metodą kapitałową będzie przekazywana na prywatne konta emerytalne, a świadczenie emerytalne zostanie wypłacone po przejściu pracowników na emeryturę (Praca... 2010).

Wykres 2. Dotacje do FUS jako % dochodów budżetu państwa



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS (2012).

W 2001 r. pozostałe dotacje z budżetu państwa do FUS, które miały pokryć różnicę między jego wydatkami a przychodami, wyniosły ponad 21,5 mld zł, a w 2010 r. już przeszło 37,5 mld zł (26,8% dochodów FUS). Oznacza to, że w ciągu dziesięciu lat wartość koniecznych dopłat wzrosła o 77,21%. W tym samym czasie tempo przychodów budżetu państwa było nieznacznie szybsze, ponieważ budżet zanotował wzrost przychodów o 78,12%. Rela-

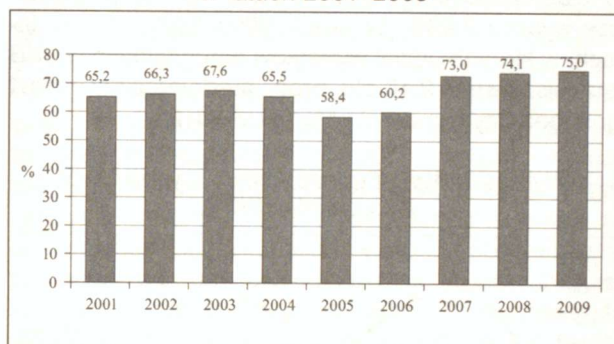
tywnie dopłaty były zatem nieco niższe, mimo że wyniosły 37,5 mld zł, ze względu na większe możliwości budżetowe (GUS 2012).

Wysokość dotacji do FUS, liczona jako procent dochodów budżetu, jest silnie powiązana z koniunkturą gospodarczą. W czasie stagnacji z 2002 r. sięgały one 18,9% PKB, by w 2007 r. obniżyć się do 10,11%. Oczywiście sam fakt istnienia dopłat i ich zwiększającej się nominalnej wielkości oznacza, że system oparty na składkach jest niewydolny. Może to wskazywać na to że: 1) składka emerytalna jest zbyt niska, 2) świadczenia emerytalne są zbyt wysokie, 3) zbyt wiele osób uprawnionych jest do pobierania świadczenia emerytalnego albo że 4) dopłaty są konieczne i społecznie pożądane. Z kolei stopa składki emerytalnej jest niższa niż średnia w krajach UE, a obecna liczba lat spędzonych na emeryturze oscyluje wokół średniej (ZUS 2011).

Dotacje do FUS jako wydatki sztywne budżetu

Dotacje do FUS są zaliczane do wydatków sztywnych, czyli takich, do podjęcia których budżet jest zobowiązany odpowiednimi ustawami. Jak pokazuje wykres 3, udział takich wydatków stale się zwiększa i w 2009 r. sięgnął 75%, co w porównaniu z innymi państwami europejskimi stanowi bardzo wysoki odsetek. Tym samym pozostawia to władzy małe pole manewru na podejmowanie decyzji oraz na realizowanie planów i inwestycji, a tym samym na realne sprawowanie władzy. *Za posiadających władzę uważamy tych, którzy potrafią zrealizować swoją wolę, nawet jeśli inni się temu opierają* (Mills 1961: 9–10), lecz w tym celu potrzebują dostępu do zasobów i odpowiednich instytucji, które umożliwiają realizację owej woli (tamże).

Wykres 3. Procentowy udział wydatków sztywnych w wydatkach ogółem budżetu państwa w latach 2001–2009



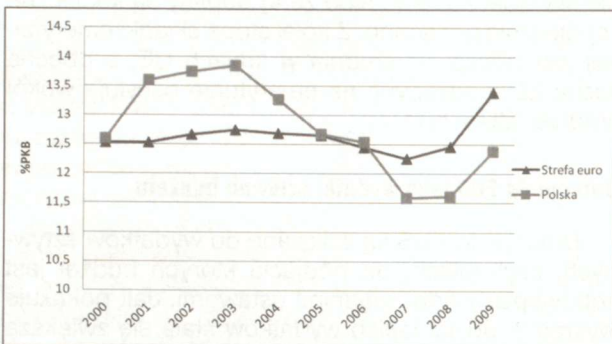
Źródło: Kasperowicz-Stępień (2011: 87).

Zmiany wielkości wydatków FUS

Wzrost udziału wydatków sztywnych w budżecie jest zdecydowanie bardziej wyraźny niż wzrost udziału wydatków emerytalnych (bez względu na to, czy liczonych jako odsetek PKB, czy jako udział sumy finansów publicznych). W 2009 r. wydatki FUS wynosiły ponad 166 mld zł; stanowiło to 12,38% PKB. W ciągu ostatniej dekady najwyższy udział wydatków emerytalnych w PKB był w 2003 r., po czym wraz z dynamicznym wzrostem gospodarczym wartość tego wskaźnika spadała i w 2010 r. była niższa niż przeciętny udział wydatków emerytalnych w PKB państw UE.

Trudno zatem określić, czy system emerytalny jest hojny, czy nie, choć średnia dla państw należących do OECD to około 7% PKB (OECD 2012). Interesujące jest jednak to, że mimo wyraźnie wzrastającej sumy wydatków emerytalnych w Polsce, produkt krajowy brutto rośnie mniej więcej w podobnym tempie. Zatem w ciągu ostatniego dziesięciolecia udział wydatków emerytalnych w PKB pozostaje na podobnym poziomie, co ilustruje wykres 4 (Eurostat 2012).

Wykres 4. Wydatki systemu ubezpieczeń społecznych jako odsetek PKB w latach 2000–2009

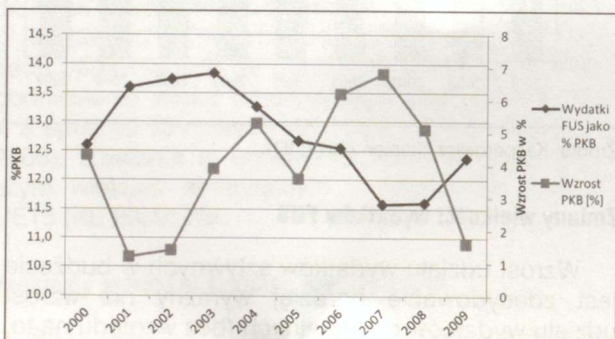


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat: Expenditure on pensions [baza danych online].

Zgodnie z tezą Barra (2010, s. 175) rosnące wydatki emerytalne mogą być skutecznie pokrywane dzięki wzrostowi produktywności. Mimo niekorzystnych zmian demograficznych, które przyczyniały się do coraz większych wydatków na świadczenia emerytalne, w latach prosperity udział wydatków systemu ubezpieczeń społecznych liczony jako odsetek PKB nie zwiększał się (GUS 2012). Wzrost tego wskaźnika przyniosły dopiero lata kryzysu.

Należy zaznaczyć, że w badanym okresie, czyli w latach 2000–2009, średnioroczny wzrost gospodarczy wynosił 3,92%. W latach 2003–2007, czyli w latach, w których udział wydatków emerytalnych w PKB zmniejszał się o 2,16 pkt. proc., średnioroczny wzrost gospodarczy wynosił 5,15% (GUS 2012).

Wykres 5. Wzrost gospodarczy i wydatki FUS jako odsetek PKB

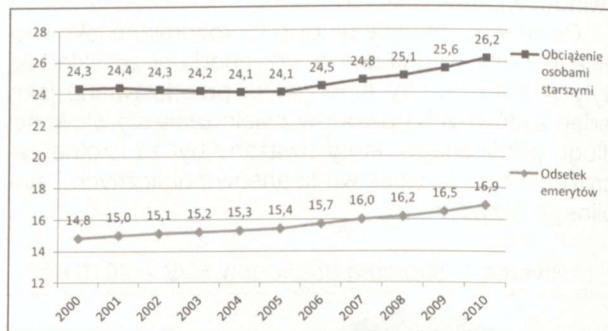


Źródło: opracowanie własne na podstawie United Nations Statistics Division – National Accounts Main Aggregates Database [baza danych online].

Dzięki średniorocznemu wzrostowi gospodarczemu na poziomie 3,92% gospodarka była w stanie zaspokajać wiele potrzeb obywateli, takich jak zapewnienie prawa do konsumpcji na emeryturze. Dzięki dynamice wzrostu gospodarczego zwiększa-

jąca się liczba osób uprawnionych do pobierania świadczenia emerytalnego mogła to świadczenie otrzymywać według bieżących zasad ich waloryzacji, a mimo to wydatki FUS, liczone jako odsetek PKB, nie zwiększały się.

Wykres 6. Współczynnik obciążenia ekonomicznego osobami w wieku poprodukcyjnym



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS (2012).

Jako główny powód reformy systemu emerytalnego wymieniano niekorzystne zmiany demograficzne. W 2005 r. na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadało 24,06 osób w wieku poprodukcyjnym, podczas gdy w 2010 r. już 26,24. W latach 2000–2009 liczba osób w wieku poprodukcyjnym wzrosła o 636 tys., czyli o 11,2%, co przełożyło się na większą liczbę osób uprawnionych do pobierania świadczenia emerytalnego, a tym samym na większe wydatki sektora finansów publicznych (GUS 2009).

RELACJA MIĘDZY UDZIAŁEM WYNAGRODZEŃ W PKB A KONDYCJĄ SYSTEMU EMERYTALNEGO

Część winy za konieczność dopłat do FUS, z którego wypłacane są świadczenia emerytalne, ponosi niski udział wynagrodzeń w wypracowanej wartości dodanej w Polsce. Wskaźnik ten jest rzadko dyskutowany w kontekście finansów publicznych, mimo że to właśnie od wysokości wynagrodzenia zależy wielkość odprowadzanych składek (Krueger 1999). Tym samym przy zachowaniu wszystkich czynników na niezmiennym poziomie sam zmniejszający się udział wynagrodzeń w PKB powodowałby niewydolność systemu opartego na składkach.

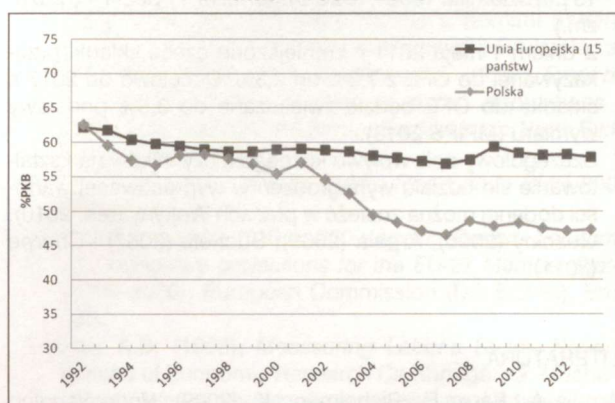
W porównaniu z innymi państwami europejskimi, zwłaszcza państwami UE15, udział wynagrodzeń w PKB w Polsce jest znacznie niższy, co przekłada się na relatywnie niższą wartość bazy, od której odprowadzane są składki emerytalne. Warto też zauważyć, że stopa wzrostu produktywności przewyższająca stopę wzrostu wynagrodzeń jest widoczna w prawie wszystkich państwach rozwiniętych. Sygnalizuje to traktowanie tego zagadnienia jako realnego problemu. Na przykład w latach 2001–2006 produktywność gospodarki amerykańskiej wzrosła o 17,9%, a w tym samym czasie wynagrodzenia realne brutto powiększyły się zaledwie o 1,2% (Baker 2007: 1).

W większości państw udział wynagrodzeń w PKB osiągnął maksimum w latach 70. lub wczesnych 80., natomiast minimum w obecnej dekadzie. Jedynie w Belgii i Portugalii wskaźnik ten jest dziś wyższy niż w latach 70. (Arpaia 2009). Mimo że w większości krajów udział wynagrodzeń w PKB zmniejszał się przez

ostatnie trzy dekady, w ostatnich latach spadek ten był jeszcze szybszy (Charpe 2011: 56–57).

Według szacunków Rady ds. Gospodarczych i Finansowych przy Komisji Europejskiej (DG ECFIN) w 2011 r. w Polsce udział wynagrodzeń w PKB wynosił 47,49%, a zatem był o 22,43% niższy niż średnia w państwach UE15 (11,23 pkt. proc. różnicy), gdzie wynosił on 57,87% (AMECO 2012). Według czysto hipotetycznego modelu, gdyby udział wynagrodzeń w PKB był na takim poziomie również w Polsce, dochody z tytułu składek FUS byłyby proporcjonalnie wyższe, przy założeniu, że stopa składek nie uległaby zmianie. Niski udział wynagrodzeń w PKB powoduje, że system emerytalny oparty na składkach nie może samodzielnie finansować wszelkich świadczeń emerytalnych przy obecnej ich wysokości. Doprowadziło to do sytuacji, w której mimo że produktywność gospodarki rośnie szybciej niż wydatki FUS, wzrost składek emerytalnych był w tempie relatywnie wolniejszym, a tym samym dopłaty z pozaskładowych źródeł są konieczne.

Wykres 7. Skorygowany udział wynagrodzeń w PKB według aktualnych cen rynkowych w latach 1992–2013



Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy AMECO (DG ECFIN) 2012 [baza danych online].

Dyskusje na temat optymalnego udziału wynagrodzeń w wypracowanej wartości dodanej zazwyczaj poruszają kwestie ekonomiczne – czy to wpływu tego wskaźnika na kondycję gospodarki, czy też wpływu na możliwości konsumpcyjne obywateli. Udział wynagrodzeń w PKB ma konsekwencje nie tylko dla sytuacji gospodarstw domowych i zaspokajania ich potrzeb konsumpcyjnych, ale również dla kondycji wielu społecznych instytucji, w tym systemu emerytalnego. Większy udział wynagrodzeń w PKB, przy zachowaniu tej samej składki emerytalnej, oznacza większą sumę pieniędzy w funduszu emerytalnym.

Wielu teoretyków i badaczy stara się szukać wytłumaczenia rosnącej różnicy między wzrostem produktywności a wzrostem wynagrodzeń w zmieniających się uwarunkowaniach rynku, lecz kładą nacisk na różne ich aspekty. Zdaniem m.in. Gusciny (2006: 4) dominujący charakter trendu zmniejszania się udziału wynagrodzeń w PKB wskazuje na długookresowe przemiany strukturalne. Posługując się klasyfikacją zaproponowaną przez tę autorkę (Guscina 2006), nieodłączającą od stanowiska wielu innych badaczy, czynniki wpływające na zmniejszanie się tego wskaźnika można podzielić na trzy grupy:

- 1) wzrost otwartości gospodarek, czyli wpływ globalizacji,
- 2) konsekwencję regulacji i deregulacji rynku pracy oraz zmiany w stopniu ochrony pracowników,
- 3) oparty na wiedzy postęp technologiczny.

Poszczególni badacze przypisują każdemu z tych czynników inną siłę, inaczej również interpretują stojące za nimi procesy, czy też kładą nacisk na inne aspekty powyższych zjawisk (Arpaia 2009)⁷. Jednak każdy z tych czynników jest wynikiem przeprowadzonych zmian politycznych, a nie konsekwencją „naturalnych” praw. Dlatego też wybór konkretnej polityki powinien uwzględniać jej często ukryte konsekwencje, które wpływają na szerokie spektrum innych instytucji społecznych.

Każde państwo posiada narzędzia polityki dochodowej, które mogą decydować o sposobie kształtowania się udziału wynagrodzeń w wypracowanej wartości dodanej. Wzrost wynagrodzeń może, ale wcale nie musi, za każdym razem przekładać się automatycznie na obniżanie się produktywności całej gospodarki, spowodowanej zwiększeniem się kosztów prowadzenia działalności gospodarczej.

Według przedstawionych przykładów kształtowanie się udziału wynagrodzeń jest zmienną zależną od wielu czynników, dlatego też finanse publiczne nie muszą być skazane na obniżanie się wartości, od której pobierane są składki na ubezpieczenia społeczne. Jednak utrzymujący się w większości państw OECD trend spadku udziału wynagrodzeń w PKB wskazuje, że powinien być wzięty pod uwagę również scenariusz, w którym udział ten wciąż będzie się zmniejszał. Należy pamiętać, że mimo zalecenia Komisji Europejskiej, by rządy państw utrzymywały wzrost wynagrodzeń i wzrost produktywności w relacji 0,9, w zasadzie w żadnym z państw w ostatnich latach relacja ta nie została zachowana i tym samym tempo wzrostu wynagrodzeń było wolniejsze.

Zatem sedno zarysowanych kontrowersji dotyczy tego, czy i w jakim stopniu domaganie się podwyżek przez pracowników i ich reprezentacje jest uzasadnione wysokim tempem wzrostu produktywności pracy. Odnosząc to do polskich realiów, można jako przykład wskazać, że w 2007 r. związki zawodowe zainicjowały kampanię na rzecz wzrostu wynagrodzeń. Działacze „Solidarności” argumentowali, że aby podział dochodu narodowego był sprawiedliwy, konieczne są podwyżki płac dla wszystkich grup zawodowych. W latach 2002–2005 produktywność wzrosła o 25,8%, podczas gdy płace realne brutto tylko o 7,3% (Kawa 2010: 67).

Reforma emerytalna jako redystrybucja kosztów w trakcie trwania życia

Według przewidywań GUS między 2010 a 2030 rokiem liczba osób w wieku poprodukcyjnym zwiększy się w Polsce o około 44,5%, czyli od 6297 tys. do 9072 tys. (GUS 2012). Oznacza to, że w ciągu kolejnych 20 lat przybywać będzie średnio 12,9% osób w wieku poprodukcyjnym co dekadę, w porównaniu z 11,2% w latach 2001–2010. W poprzedniej dekadzie średnioroczny wzrost gospodarczy na poziomie 3,93% pozwolił na redukcję udziału wydatków FUS liczonych jako odsetek PKB. By zachować taki sam stosunek

wydatków FUS w relacji do PKB, w następnych latach średnioroczny wzrost gospodarczy musiałby wynosić 4,23% (GUS 2009). Oznaczałoby to, że w 2030 r. większy odsetek społeczeństwa (ponad 24% osób w wieku poprodukcyjnym) miałby prawo do konsumpcji takiego samego udziału PKB co 16% społeczeństwa w 2010 r., czy 14% w 2000 r. (około 12% PKB).

Prowadzi to do wniosku, że reforma systemu emerytalnego wcale nie jest koniecznością, ale przeniesieniem kosztów, które są uznawane za nieoptymalny podział dóbr w społeczeństwie. System emerytalny stanowi pewien wybór społeczny, opierający się przede wszystkim na pytaniu, jaki sposób rozłożenia konsumpcji w czasie trwania życia społeczeństwo preferuje. Tym samym słowa premiera, że *nie ma żadnej alternatywy dla podwyższenia i zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn* (Tusk... 2012) nie mogą być uznane za prawdziwe. Owe zmiany w redystrybucji wypracowanego dochodu w cyklu życia jednostki są tym bardziej kontrowersyjne, ponieważ – jak pokazały badania opinii publicznej prowadzone przez CBOS w kwietniu 2012 r. – większość społeczeństwa nie chciała podniesienia wieku emerytalnego. Według badań CBOS 79% badanych nie popierało podniesienia wieku emerytalnego do 67. roku życia w przypadku mężczyzn oraz 86% w przypadku kobiet, co demokratyczne państwo powinno oczywiście uwzględnić, ale mimo to do dyskursu publicznego nie zostały dopuszczone rozwiązania alternatywne, które być może byłyby pozytywnie postrzegane przez obywateli. Tym samym przychodzi na myśl teza Michaela Foucaulta, że ten, kto wyznacza ramy dyskursu, ten ma władzę.

Uznając, że regulacje nie są wprowadzane jedynie, by rozwiązywać problemy i dylematy działań zbiorowych, ale też służą jednym grupom interesu bardziej niż innym, na plany obniżenia udziału wydatków emerytalnych w PKB można spojrzeć z innej perspektywy. Z racji tego, że władza polityczna w rzeczywistości we współczesnych społeczeństwach jest silnie ograniczana przez wysoki udział wydatków sztywnych, budżet, którym można rozporządzać, kurczy się do 25% swojej wielkości (dane dla 2009 r.: za Kasperowicz-Stępień 2011: 91). Aby władza mogła realizować ambicje inwestycyjne lub modernizacyjne i zwiększać zakres swojej władzy, musi najpierw zatroszczyć się o zapewnienie sobie dostępu do zasobów i instytucji, za pomocą których może realizować swoją wolę lub realizować wydatki zwane przez międzynarodowe instytucje prorozwojowymi (badania i rozwój, szkolnictwo wyższe, inwestycje infrastrukturalne). Taka ukryta przyczyna może stać za udaną próbą przeniesienia kosztów zabezpieczenia emerytalnego na pracowników i dlatego, mimo że udział wydatków emerytalnych w PKB nie wzrastał, istniało niebezpieczeństwo dla budżetu, a co za tym idzie dla bezpieczeństwa makroekonomicznego. Reforma emerytalna nie zmieniła bowiem zasad funkcjonowania systemu, który okazywał się niewydolny bez dodatkowych dopłat z budżetu, a jedynie starała się zmniejszyć wysokość wypłacanych świadczeń, tym samym transferując zarządzanie ryzykami socjalnymi związany-

mi ze starością i ich konsekwencjami na pracowników.

- 1 Proces starzenia się społeczeństwa jest rozumiany jako zwiększanie się udziału ludzi starszych, przy równoczesnym spadku udziału dzieci.
- 2 Wskaźnik obciążenia ekonomicznego osobami starszymi to używany przez GUS wskaźnik, który określa *procentowy udział liczby osób w wieku 60 i więcej lat (dla kobiet) i 65 lat i więcej (dla mężczyzn) w liczbie ludności wieku 15–59 lat (dla kobiet) i 15–64 lata (dla mężczyzn)*. Zazwyczaj używane jest określenie „współczynnik obciążenia demograficznego”.
- 3 Zgodnie z teorią Barra, którą się posługuję, systemy emerytalne można rozumieć jako obietnicę udziału w konsumpcji przyszłych generacji w zamian za regularnie płacone składki na rzecz świadczeń obecnych emerytów. Z tego powodu udział wydatków emerytalnych w PKB jest wskaźnikiem opisującym, do jakiej części konsumpcji emeryci w danym roku mają prawo.
- 4 Wydatki sztywne lub inaczej wydatki prawnie zdeterminowane to *obowiązkowe wydatki z budżetu państwa, których wysokość wynika z ustaw innych niż ustawa budżetowa lub wcześniej podjętych zobowiązań ujętych w ramy prawne* (definicja z sejm.gov.pl).
- 5 Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych z dnia 13 października 1998 r. (DzU z 2007 r., nr 11 poz. 74 z późn. zm.).
- 6 Z dniem 1 maja 2011 r. zmniejszono część składki przekazywanej do OFE z 7,3% do 2,3%. Docelowo do 2017 r. składka do OFE będzie zwiększana do 3,5% podstawy wymiaru (MPIPS 2013).
- 7 Szczegółowy opis wpływu każdego z czynników na kształtowanie się udziału wynagrodzeń w wypracowanej wartości dodanej można znaleźć w pracach Wojtyny (red. 2010), Gusciny (2006), Arpaia (2009), Buchele (2007) i Charpe (2011).

LITERATURA

- Arpaia A., Pérez E., Pichelmann K. (2009), *Understanding Labour Income Share*, European Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs Publications, Bruksela.
- Baker D. (2007), *Behind the Gap Between Productivity and Wage Growth*, Center for Economic and Policy Research, Waszyngton.
- Barr N. (2010), *Państwo dobrobytu jako skarbonka. Informacja, ryzyko, niepewność a rola państwa*, WSP TWP w Warszawie, Warszawa.
- Bischoff I. (2003), *Determinants of the Increase In the Number of Interests Groups in Western Democracies: Theoretical Considerations and Evidence from 21 OECD Countries*, „Public Choice” nr 114, za: Tłaczka P. (2005), *Analiza grup interesu*. w: Wilkin J. (red.), *Teoria wyboru publicznego*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Buchele R., Christiansen J. (2007), *Globalization and the Declining Share of Labor Income in the United States*, wystąpienie przygotowane na 28th International Working Party on Labor Market Segmentation w Aix-en-Provence, Francja, 5–7 lipca 2007, [online] www.lest.cnrs.fr/IMG/doc/Paper419.doc.doc [dostęp 21.10.2012].
- Charpe M. (2011), *The labour share of income: Determinants and potential contribution to exiting the financial crisis*, w: *World of Work Report 2011*, Making markets work for jobs, International Labour Office, Genewa.
- Colombatto E., Macey J. (1997), *A Public Choice View of Transition in Eastern Europe*, w: S. Pejowich (red.), *The Economic Foundations of Property Rights*, Cheltenham, UK, Edward Elgar, Lyme, US: za: Ruszkowski P. (2007), *Dysfunkcjonalne grupy interesów a system społeczny*, w: R. Soják (red.), *Szara strefa przemocy – szara strefa trans-*

- formacji? *Przestrzenie przymusu*, Wydawnictwo UMK, Toruń.
- Europejski Bank Odbudowy i Rozwoju (1999), *Transition Report Update*, European Bank of Reconstruction and Development, Londyn.
- GUS (2009), *Prognoza ludności na lata 2008–2035*, Warszawa.
- GUS (2012), *Roczne wskaźniki makroekonomiczne*, cz. III, Warszawa, www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/roczne_wskaźniki_makroekonomiczne_cz_III_xls [dostęp 21–20–2012].
- Guscina A. (2006), *Effects of Globalization on Labor's Share in National Income*, Międzynarodowy Fundusz Walutowy, Waszyngton.
- Kasperowicz-Stępień A. (2011), *Kształtowanie się wydatków publicznych w Polsce w latach 2005–2009*, Zeszyty Naukowe nr 10, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Kraków.
- Kawa P. (2010), *Teoretyczne i empiryczne ujęcie zależności między produktywnością a poziomem i zróżnicowaniem płac i dochodów*, w: Wojtyna A. (red.), *Zależność między produktywnością, dochodami i zatrudnieniem w krajach na różnym poziomie rozwoju*, PWE, Warszawa.
- Kempa M. (2010), *Wpływ OFE na saldo funduszu emerytalnego*, „MF Working Paper Series”, No. 07–2010, November, Ministerstwo Finansów, Warszawa.
- Komisja Europejska (2006), *The Impact of Ageing on Public Expenditure: Projections for the EU-25 Member States on Pensions, Healthcare, Long-Term Care, Education, and Unemployment Transfers*, Komitet generalny ds. gospodarki i spraw publicznych, Bruksela; za: Chawla M., Betcherman G., Banerji A. (2007), *From red to gray: the third transition of aging populations in Eastern Europe and the former Soviet Union*, Bank Światowy, Waszyngton.
- Komisja Europejska (2007), *Public Finances in EMU 2007*, European Economy, 3.
- Komisja Europejska (2009), *2009 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008–2060)*, European Commission (DG ECFIN), Bruksela.
- Krueger A.B. (1999), *Measuring Labor's Share*, National Bureau of Economic Research Cambridge; za: Mucha K. (2011), *Wpływ kryzysu finansowego na podział dochodów w krajach na średnim poziomie rozwoju*, w: Wojtyna A. (red.), *Kryzys finansowy i jego skutki w krajach na średnim poziomie rozwoju*, PWE, Warszawa.
- Mills C.W. (1961), *Elity władzy*, Książka i Wiedza, Warszawa.
- Praca Polska 2010* (2010), Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność”.
- Roguska B. (2012), *Opinie o podnoszeniu wieku emerytalnego i zmianach w systemie emerytalnym*, CBOS, [raport z badań online], http://cbos.pl/SPISKOM.POL/2012/K_040_12.PDF [dostęp 6.11.2012].
- Schulzen T. (2001), *A European Solidarity Wage Policy*, Düsseldorf, <http://library.fes.de/pdf-files/gurn/00320.pdf> [dostęp: 21.10.2012.].
- Tusk po spotkaniu z SLD i RP: nie ma alternatywy dla reformy emerytur*, Wirtualna Polska [online], <http://emerytura.wp.pl/kat,1329,title,Tusk-po-spotkaniu-z-SLD-i-RP-nie-ma-alternatywy-dla-reformy-emerytur,wid,14260386,wiadomosc.html> [dostęp 23.05.2012].
- Valdés-Prieto S. (2000), *The Financial Stability of Notional Account Pensions*, „Scandinavian Journal of Economics” Vol. 102, s. 395–417, za: Kempa M. (2010), *Wpływ OFE na saldo funduszu emerytalnego*, „MF Working Paper Series”, No. 07–2010, November, Ministerstwo Finansów, Warszawa.
- Wojtyna A., red. (2010), *Zależność między produktywnością, dochodami i zatrudnieniem w krajach na różnym poziomie rozwoju*, PWE, Warszawa.
- ZUS (2011), *Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych 2010 r.*, Warszawa.

STRONY INTERNETOWE

- AMECO: Generalny Dyrektor Komisji Europejskiej ds. Gospodarki i Finansów Publicznych (DG ECFIN) [baza danych online] http://ec.europa.eu/economy_finance/db_indicators/ameco/index_en.htm [dostęp 6.06.2012].
- Eurostat, Expenditure on pensions, [baza danych online], <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tps00103> [dostęp 6.06.2012].
- United Nations Statistics Division – National Accounts Main Aggregates Database, [baza danych online] <http://unstats.un.org/unsd/snaama>, [dostęp 6.06.2012].
- OECD Pensions Indicators [baza danych online], http://www.oecd.org/statisticsdata/0,3381,en_2649_34757_1_119656_1_1_1,00.html [dostęp 02.06.2012].
- <http://www.mpips.gov.pl/ubezpieczenia-spoleczne/ubezpieczenie-emerytalne/skladka-na-ubezpieczenie-emerytalne/>

SUMMARY

In 2012 Poland has introduced pension reform which aim was boosting and equalizing the retirement age for men and women. The reason given by government was the growing fiscal burden due to negative demographic changes. However, with a corresponding increase of GDP that impact should be levelled and the share of pension expenditure in GDP should remain constant. Such situation took place in Poland so far, but reform was introduced despite social opposition. However, condition of the public finances are affected by other variables then demographics such as the labour share in GDP discussed in the article. That indicator is reducing in Poland and is significantly lower than the EU average.

NOWE KSIĄZKI

Danuta M. Piekut-Brodzka, **BEZDOMNOŚĆ NA MAZOWSZU. RAPORT Z BADANIA**, IPiSS, Warszawa 2013, stron 296. Publikacja jest rezultatem realizacji projektu „Bezdomność na Mazowszu”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. (PO KL Priorytet VII: Promocja integracji społecznej, Działanie 7.2. Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej, Poddziałanie 7.2.1. Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym). Publikacja dostępna jest bezpłatnie.

Mariusz Pawłowski, Piotr Broda-Wysocki, **DZIAŁANIA PODEJMOWANE PRZEZ OŚRODKI POMOCY SPOŁECZNEJ I ORGANIZACJE POZARZĄDOWE NA RZECZ BEZDOMNYCH W WOJEWÓDZTWIE MAZOWIECKIM. RAPORT Z BADAŃ**, IPiSS, Warszawa 2013, stron 194. Publikacja jest rezultatem realizacji projektu „Bezdomność na Mazowszu”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. (PO KL Priorytet VII: Promocja integracji społecznej, Działanie 7.2. Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej, Poddziałanie 7.2.1. Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym). Publikacja dostępna jest bezpłatnie.

Marek Szczepański, Tomasz Brzęczek, **OCCUPATIONAL PENSION SCHEMES AND THE GLOBAL FINANCIAL CRISIS – POLAND AND THE WORLD**, Publishing House of Poznań University of Technology, Poznań 2013, stron 78.

WSTĘP

W okresie od maja do czerwca 2012 r. pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy w Tychach przeprowadzili badania ankietowe wśród 550 osób bezrobotnych zarejestrowanych w tym urzędzie (co stanowiło 10% ogółu bezrobotnych posiadających rejestrację). Zasadniczym celem badań była próba diagnozy potrzeb bezrobotnych w zakresie aktywizacji zawodowej. Analizowano także opinie bezrobotnych na temat czynników, które w istotny sposób – w ich opiniach – wpływają na fakt pozostawiania bez pracy.

Gromadząc materiał empiryczny, wyzystano z techniki standaryzowanego wywiadu. Wywiady były przeprowadzane przez pośredników pracy i doradców zawodowych na reprezentatywnej, dobranej w sposób kwotowy próbie. Próbę konstruowano na podstawie trzech zasadniczych kryteriów: płeć, wiek i wykształcenie osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tychach na dzień 31.03.2012 r.

Przeprowadzone analizy miały charakter praktycznie użyteczny. Ich efekty posłużą publicznym służbom zatrudnienia do określenia planów aktywizacji osób bezrobotnych, bazując m.in. na ich potrzebach. Ponadto pozyskane dane posłużą mają pracownikom publicznych służb zatrudnienia do opracowania w przyszłości programów specjalnych i projektów pilotażowych, mających na celu aktywizację zawodową osób bezrobotnych w formie dostosowanej bezpośrednio do potrzeb klientów.

CHARAKTERYSTYKA SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNA RESPONDENTÓW

Łącznie w przeprowadzonych badaniach wzięło udział 550 osób. Dominowały kobiety (N = 329, 60%) udział mężczyzn w badaniach kształtował się na poziomie 40% (N = 221). Biorąc pod uwagę kryterium wieku, najwięcej badanych było w wieku 25–34 lata (N = 155; 29% wszystkich respondentów) oraz 45–54 lata (N = 118; 21%), a następnie w wieku 35–44 lata (N = 111, 20% badanych). Pozostałe 30% badanych to osoby młode w wieku 18–24 lata (N = 85, 15% respondentów) i osoby starsze – powyżej 55. roku życia (N = 81, 15% respondentów).

Według kryterium wykształcenia 30% wszystkich badanych (N = 165) stanowiły osoby z wykształceniem zawodowym, 26% (N = 142) ze średnim zawodowym i policealnym, a 17% (N = 91) z średnim ogólnym. Natomiast 15% respondentów legitymowało się wykształceniem wyższym (w tym 9% ukończyło wyższe studia magisterskie, a 6% – wyższe studia licencjackie), a 12% posiadało wykształcenie podstawowe i gimnazjalne (N = 68).

Istotną zmienną charakteryzującą populację badanych osób bezrobotnych jest czas pozostawiania bez pracy. Największą część wśród badanych stanowiły osoby pozostające bez pracy stosunkowo krótko, tj. nie dłużej niż 12 miesięcy (N = 346, 63%), następnie pozostający bez pracy od roku do 5 lat (N = 136, 25%). Z kolei 11% badanych to osoby długotrwale bezrobotne, tj. powyżej 5 lat (N = 62). Analiza zgromadzonego

materiału badawczego wykazała, że bezrobocie długotrwale o wiele częściej dotyczy kobiet niż mężczyzn.

Analizowano także dochody na członków gospodarstwa domowego. Okazało się, że 25% badanych (N = 140), tj. aż jedna czwarta, wskazywała na brak dochodów z pracy w gospodarstwie domowym; można przypuszczać, że część spośród nich funkcjonuje w szarej strefie. Niemal połowa badanych (47%) określiła dochód na członka rodziny niższy niż 1100 zł: od 101 do 300 zł – 7% (N = 36), od 301 do 500 zł – 14% (N = 75), od 501 do 700 zł – 11% (N = 61), od 701 do 900 zł – 5% (N = 30) i od 901 do 1100 zł – 10% (N = 52). Z kolei 14% podaje ten dochód na kwotę powyżej 1100 zł: od 1101 do 1500 zł – 7% (N = 41), od 1501 do 2000 zł – 4% (N = 21), powyżej 2000 zł – 3% (N = 16). Pozostali, czyli 13% (N = 74), nie określili dochodów na członka rodziny.

POWODY POZOSTAWANIA BEZ PRACY

Jednym z głównych celów realizacji badań ankietowych wśród osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP Tychy była próba uzyskania odpowiedzi na pytanie o powody pozostawiania bez pracy. Analiza materiału badawczego wykazała, że kobiety częściej pozostają bez pracy ze względu na takie czynniki, jak zwolnienia grupowe, nieprzedłużenie umowy, czy brak opieki nad dzieckiem. Z kolei mężczyźni częściej mówili o złym stanie zdrowia, czy niskim wynagrodzeniu oferowanym przez pracodawców – szczegółowe wskazania przedstawiono w tab. 1. Zarówno bezrobotne kobiety, jak i bezro-

Tabela 1. *Opinie bezrobotnych kobiet i mężczyzn dotyczące powodów pozostawiania bez pracy, w %*

Wyszczególnienie	Kobiety	Mężczyźni
Redukcja etatów/zwolnienia grupowe	30	26
Nie przedłużono umowy	26	24
Brak doświadczenia zawodowego	20	16
Brak wystarczających kontaktów, znajomości	12	11
Brak opieki dla dzieci	11	0
Brak odpowiedniego wykształcenia	9	9
Zwolniłam/em się z ostatniej pracy, ponieważ mi ona nie odpowiadała	8	10
Zły stan zdrowia	7	10
Potrzeba posiadania ubezpieczenia zdrowotnego	7	8
Zbyt niskie wynagrodzenie oferowane przez pracodawców	5	10
Brak możliwości dojeżdżania do pracy	3	4
Jestem kobietą, pracodawcy w moim zawodzie zatrudniają głównie mężczyzn	2	-
Nie mam z kim zostawić innych członków rodziny wymagających opieki (np. chorych, osób starszych)	2	1
Opieka społeczna uzależnia od tego wypłatę świadczeń	1	2
Mam problemy, co nie podoba się pracodawcom (np. tytoń, alkohol, inne używki)	0	2
Jestem mężczyzną, pracodawcy w moim zawodzie zatrudniają głównie kobiety	-	0

Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż respondenci mogli wybrać kilka odpowiedzi.

Źródło: badania własne PUP Tychy.

Tabela 2. *Wiek a powody pozostawania bez pracy, w %*

Wskazania	Wiek w latach				
	mobilni zawodowo			niemobilni zawodowo	
	18-24	25-34	35-44	45-54	powyżej 55
Brak doświadczenia zawodowego	56	25	5	7	0
Redukcja etatów, zwolnienia grupowe	16	23	33	35	37
Zwolniłam/em się z ostatniej pracy, ponieważ mi ona nie odpowiadała	12	10	11	6	4
Nie przedłużono umowy	16	30	29	24	22
Brak wystarczających kontaktów, znajomości	8	10	12	14	14
Pracodawcy oferują zbyt niskie wynagrodzenie	4	6	12	10	4
Brak odpowiedniego wykształcenia	11	6	12	7	11
Jestem kobietą, pracodawcy w moim zawodzie zatrudniają głównie mężczyzn	0	3	1	0	2
Jestem mężczyzną, pracodawcy w moim zawodzie zatrudniają głównie kobiety	0	0	0	0	0
Mam problemy z nałogami (np. tytoń, alkohol, inne używki), co nie podoba się pracodawcom	0	1	1	2	1
Zły stan zdrowia	1	6	6	12	17
Brak możliwości dojazdu do pracy	6	3	4	3	1
Brak opieki dla dzieci	7	11	10	2	0
Nie mam z kim zostawić innych członków rodziny wymagających opieki (np. chorych, osób starszych)	1	3	1	3	2
Potrzeba posiadania ubezpieczenia zdrowotnego	11	10	6	4	2
Opieka społeczna uzależnia od tego wypłatę świadczeń	0	1	1	3	0

Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż respondenci mogli wskazać kilka odpowiedzi.

Źródło: badania własne PUP Tychy.

botni mężczyźni w pierwszej kolejności wskazywali na zwolnienia grupowe, redukcję etatów, czy brak przedłużenia umowy jako kluczowe powody pozostawania bez pracy.

W tabeli 2 przedstawiono wpływ wieku, jako zmiennej niezależnej, na opinie bezrobotnych o powodach pozostawania bez pracy. Bezrobotni w wieku mobilnym zawodowo (18-44 lata) najczęściej wymieniali: brak doświadczenia zawodowego (86%), nieprzedłużenie umowy (75%), redukcję etatów/zwolnienia grupowe (72%) i zwolnienie się z pracy, która nie była

odpowiednia (33%). Z kolei osoby bezrobotne w wieku niemobilnym zawodowo (powyżej 44 lat) podawały najczęściej takie czynniki, jak: redukcja etatów/zwolnienia grupowe (72%), nieprzedłużenie umowy (46%), brak rekomendacji/znajomości (28%) oraz brak odpowiedniego wykształcenia (18%).

Wskazania respondentów dotyczące identyfikacji czynników wpływających na opinie o powodach pozostawania bez pracy zróżnicowano także ze względu na kryterium wykształcenia (tab. 3). W opiniach bezrobotnych z wykształceniem podstawo-

Tabela 3. *Poziom wykształcenia a powody pozostawania bez pracy, w %*

Wskazania	Poziom wykształcenia			
	podstawowe/gimnazjalne	zawodowe	średnie	wyższe
Brak doświadczenia zawodowego	18	7	22	37
Redukcja etatów/ zwolnienia grupowe	31	30	30	21
Zwolniłam/em się z ostatniej pracy, ponieważ mi ona nie odpowiadała	4	8	10	10
Nie przedłużono mi terminowej umowy	25	33	21	24
Nie mam wystarczających kontaktów, znajomości	9	12	9	17
Praca, jaką mogłabym/mógłbym wykonywać jest zbyt nisko płatna	4	12	6	4
Nie mam odpowiedniego wykształcenia	29	9	4	4
Jestem kobietą, pracodawcy w moim zawodzie zatrudniają głównie mężczyzn	1	1	1	2
Jestem mężczyzną, pracodawcy w moim zawodzie zatrudniają głównie kobiety	0	0	0	0
Mam problemy z nałogami (np. tytoń, alkohol, inne używki), co nie podoba się pracodawcom	3	1	1	0
Stan zdrowia nie pozwala mi pracować	7	14	7	0
Nie mam czym dojeżdżać do pracy	3	4	3	0
Nie mam z kim zostawić dzieci wymagających opieki	9	7	6	7
Nie mam z kim zostawić innych członków rodziny wymagających opieki (np. chorych, osób starszych)	1	1	3	1
Potrzebuję ubezpieczenie zdrowotne	4	7	8	7
Opieka społeczna uzależnia od tego wypłatę świadczeń	0	1	2	1

Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż respondenci mogli wskazać kilka odpowiedzi.

Źródło: badania własne PUP Tychy.

wym/gimnazjalnym ich problemy ze znalezieniem pracy są efektem przeprowadzonych redukcji etatów/zwolnień grupowych (31%), braku odpowiedniego wykształcenia (29%) i nieprzedłużenia terminowej umowy (25%). Z kolei osoby bezrobotne z wykształceniem zawodowym mówiły w głównej mierze o nieprzedłużeniu terminowej umowy (33%), redukcjach etatów/zwolnieniach grupowych (30%) oraz wskazywały na zły stan zdrowia (14%). Natomiast badani bezrobotni wykształceniem średnim wskazywali najczęściej na redukcję etatów/zwolnienia grupowe (30%), brak doświadczenia zawodowego (22%), czy nieprzedłużenie terminowej umowy (21%). Dla osób z wykształceniem wyższym

przyczyny te to: brak doświadczenia zawodowego (37%), nieprzedłużenie umowy (24%) oraz redukcja etatów/zwolnienia grupowe (21%).

Najkrócej pozostający w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Tychach bezrobotni (mniej niż 12 miesięcy) wśród przyczyn pozostawania bez pracy podawali przede wszystkim zwolnienia grupowe/redukcję etatów oraz nieprzedłużenie umowy. Z kolei osoby pozostające bez pracy od roku do 5 lat mówiły głównie o nieprzedłużeniu terminowej umowy oraz zwolnieniach grupowych/redukcji etatów, a bezrobotni co najmniej 5 lat – o złym stanie zdrowia oraz braku wystarczających kontaktów/znajomości.

Tabela 4. Czas pozostawania zarejestrowanym jako osoba bezrobotna a powody pozostawania bez pracy, w %

Wskazania	Czas pozostawania bez pracy		
	do roku	od roku do 5 lat	powyżej 5 lat
Brak doświadczenia zawodowego	20	17	19
Redukcja etatów/zwolnienia grupowe	33	24	13
Zwolniłam/em się z ostatniej pracy, ponieważ mi ona nie odpowiadała	9	11	2
Nie przedłużono mi terminowej umowy	26	29	15
Nie mam wystarczających kontaktów, znajomości	8	16	19
Praca, jaką mogłabym/mógłbym wykonywać jest zbyt nisko płatna	6	10	6
Nie mam odpowiedniego wykształcenia	6	14	13
Jestem kobietą, pracodawcy w moim zawodzie zatrudniają głównie mężczyzn	1	2	3
Jestem mężczyzną, pracodawcy w moim zawodzie zatrudniają głównie kobiety	0	0	0
Mam problemy z nalogami (np. tytoń, alkohol, inne używki) co nie podoba się pracodawcom	1	1	3
Stan zdrowia nie pozwala mi pracować	5	11	21
Nie mam czym dojeżdżać do pracy	3	4	3
Nie mam z kim zostawić dzieci wymagających opieki	5	10	8
Nie mam z kim zostawić innych członków rodziny wymagających opieki (np. chorych, osób starszych)	2	1	6
Potrzebuję ubezpieczenie zdrowotne	7	7	8
Opieka społeczna uzależnia od tego wypłatę świadczeń	1	0	2

Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż respondenci mogli wskazać kilka odpowiedzi.

Źródło: badania własne PUP Tychy.

PRZYCZYNY PROBLEMÓW ZE ZNALEZIENIEM ZATRUDNIENIA

Badanych bezrobotnych zapytano także o bariery w znalezieniu pracy. Odpowiedzi zostały pogrupowane ze względu na płeć respondentów. Kobiety najczęściej podkreślały brak ofert i brak doświadczenia zawodowego, a mężczyźni problem braku ofert oraz zbyt zaawansowany wiek (tab. 5).

Tabela 5. Płeć respondentów a bariery w znalezieniu pracy przez osoby bezrobotne, w %

Wskazania	Kobiety	Mężczyźni
Brak ofert	53	46
Brak doświadczenia zawodowego	23	23
Brak odpowiedniego wykształcenia	22	20
Zbyt zaawansowany wiek	19	30
Opieka nad dziećmi	14	1
Zły stan zdrowia	10	12
Zbyt długa przerwa w pracy	9	10
Brak dyspozycyjności	4	3

Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż respondenci mogli wskazać kilka odpowiedzi.

Źródło: badania własne PUP Tychy.

Kolejną determinantą wpływającą na bariery w znalezieniu pracy w opiniach osób bezrobotnych

okazał się wiek. Osoby w wieku 18–24 lata, identyfikując podstawowe bariery w znalezieniu zatrudnienia, przede wszystkim zaznaczali brak doświadczenia zawodowego oraz deficyt ofert pracy. Natomiast bezrobotni liczący od 25 do 34 lat wskazywali na brak ofert oraz na brak doświadczenia zawodowego. Z kolei dla osób bezrobotnych w przedziale wiekowym od 35 do 44 lat takimi czynnikami były: brak ofert i brak odpowiedniego wykształcenia.

Tabela 6. Wiek a bariery w znalezieniu pracy w opiniach osób bezrobotnych, w %

Wskazania	Wiek w latach				
	18–24	25–34	35–44	45–54	powyżej 55
Zbyt zaawansowany wiek	0	0	12	54	73
Brak ofert	46	53	66	49	24
Brak odpowiedniego wykształcenia	25	21	24	22	9
Brak doświadczenia zawodowego	50	35	11	9	4
Opieka nad dziećmi	9	15	11	4	0
Zły stan zdrowia	1	5	5	24	24
Brak dyspozycyjności	11	5	2	0	0
Zbyt długa przerwa w pracy	1	9	11	11	13

Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż respondenci mogli wskazać kilka odpowiedzi.

Źródło: badania własne PUP Tychy.

Tabela 7. Wykształcenie bezrobotnych a bariery w znalezieniu pracy, w %

Wskazania	Wykształcenie			
	podstawowe/gimnazjalne	zawodowe	średnie	wyższe
Zbyt zaawansowany wiek	17	31	25	13
Brak ofert	33	53	46	67
Brak odpowiedniego wykształcenia	56	22	16	4
Brak doświadczenia zawodowego	17	11	27	37
Opieka nad dziećmi	13	5	9	10
Zły stan zdrowia	16	17	9	1
Brak dyspozycyjności	2	1	6	4
Zbyt długa przerwa w pracy	6	10	11	6

Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż respondenci mogli wskazać kilka odpowiedzi.

Źródło: badania własne PUP Tychy.

Osoby bezrobotne liczące od 45 do 54 lat mówiły przede wszystkim o zbyt zaawansowanym wieku oraz o braku ofert pracy, a w wieku 55 lat i więcej – o zbyt zaawansowanym wieku oraz o złym stanie zdrowia.

Niezależnie od poziomu wykształcenia bezrobotni wymieniali brak ofert pracy jako jeden z kluczowych czynników wpływających na to, że pozostają bez pracy, choć osoby bezrobotne z najniższym poziomem wykształcenia (podstawowe/gimnazjalne) wspominali także o braku formalnego wykształcenia. Respondenci z wykształceniem zasadniczym zawodowym dodatkowo często akcentowali zbyt zaawansowany wiek, z kolei legitymujący się wykształceniem średnim i wyższym – brak doświadczenia zawodowego (tab. 7).

Analizowano także wpływ czasu pozostawania bez pracy na opinie dotyczące problemów ze znalezieniem pracy (tab. 8).

Bezrobotnym najkrócej pozostającym bez pracy (do 12 miesięcy) najbardziej utrudniał ponowne znalezienie pracy brak ofert oraz brak doświadczenia zawodowego, ci pozostający bez pracy od roku do 5 lat mówili przede wszystkim o braku ofert oraz o zbyt zaawansowanym wieku, a bezrobotni od co najmniej 5 lat – o zbyt zaawansowanym wieku oraz o zbyt długiej przerwie w pracy.

Tabela 8. Czas pozostawania bez pracy a bariery w znalezieniu pracy, w %

Wskazania	Czas pozostawania bez pracy		
	do 12 miesięcy	od roku do 5 lat	powyżej 5 lat
Zbyt zaawansowany wiek	17	31	40
Brak ofert	55	50	23
Brak odpowiedniego wykształcenia	20	28	12
Brak doświadczenia zawodowego	24	22	18
Opieka nad dziećmi	6	13	12
Zły stan zdrowia	7	15	22
Brak dyspozycyjności	5	3	2
Zbyt długa przerwa w pracy	3	17	25

Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż respondenci mogli wskazać kilka odpowiedzi.

Źródło: badania własne PUP Tychy.

ZAKOŃCZENIE

Podsumowując materiał empiryczny zgromadzony przez publiczne służby zatrudnienia z Tychów, można stwierdzić, że badani bezrobotni w głównej mierze wskazywali na czynniki zewnętrzne determi-

nujące pozostawanie bez pracy. Otóż w pierwszej kolejności czynniki te związane są z redukcją etatów/zwolnieniami grupowymi lub nieprzedłużeniem umowy. W związku z trudną sytuacją na rynku pracy respondenci niejednokrotnie otrzymywali wypowiedzenie umowy o pracę.

Zwolnienia grupowe przeprowadzone w Fiat Auto Poland oraz w firmach kooperujących z tą firmą na terytorium rynku pracy w pierwszych miesiącach 2013 r. z pewnością pogłębią problem bezrobocia wśród mieszkańców miasta. Jeżeli redukcje personelu związanego z przemysłem motoryzacyjnym będą się nasilać, to w Tychach i na okolicznych rynkach pracy może wystąpić bezrobocie o charakterze strukturalnym. W tej sytuacji lokalne władze samorządowe oraz PUP Tychy powinny szczególnie intensyfikować działania mające na celu pozyskanie dodatkowych środków na aktywizację osób bezrobotnych, sięgając chociażby po krajowe środki z rezerwy Funduszu Pracy, czy z funduszy europejskich.

Ponadto badania wykazały, że respondenci często podawali jako przyczynę bezrobocia brak doświadczenia zawodowego. Publicznym służbom zatrudnienia można rekomendować podejmowanie działań mających na celu z jednej strony doposażenie bezrobotnych w odpowiednie kwalifikacje (np. poprzez szkolenia dostosowane do popytu rynkowego i oczekiwań bezrobotnych), ale także oferowanie im subsydiowanego zatrudnienia, gdzie w praktyce będą mogli wykorzystać kompetencje nabywane wcześniej poprzez system szkoleń. Tego typu połączenie – czyli szkolenie i subsydiowane zatrudnienie – będzie droższym działaniem aktywizującym, lecz bardziej efektywnym w porównaniu z samymi szkoleniami, szczególnie w kontekście wspierania osób długotrwale bezrobotnych.

Tego typu badania mają znaczenie praktycznie użyteczne. Mogą być wykorzystane przez publiczne służby zatrudnienia na poziomie lokalnym w kontekście podejmowania działań z zakresu aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych. Można chociażby mówić o planowaniu szkoleń czy działań z zakresu poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy, które są dedykowane do poszczególnych grup osób bezrobotnych tak, aby działania te w pełnijszy sposób powiązane były z potrzebami osób oczekujących wsparcia.

Oczywiście należy pamiętać, że warunkiem podstawowym uzyskania wysokich wskaźników efektyw-

ności aktywizacji osób bezrobotnych będzie zbieżność podejmowanych działań z popytem rynkowym zdiagnozowanym u pracodawców. Tę aktualnie brakuje w działaniach aktywizacji osób bezrobotnych na krajowym rynku pracy – brakuje profesjonalnej diagnozy potrzeb osób pozostających bez pracy, jak i diagnozy zapotrzebowania pracodawców na potencjał kadrowy. Jest to jeden z podstawowych warunków efektywnej

aktywizacji bezrobotnych – wówczas lepiej wykorzystywane są środki finansowe zarówno z Funduszu Pracy, jak i z funduszy europejskich właśnie na ten cel.

Należy podkreślić także, że zrealizowane analizy przez publiczne służby zatrudnienia z Tychów pozwoliły poznać opinie osób bezrobotnych dotyczące rzeczywistych powodów pozostawania bez pracy. Badania miały zatem również wartość poznawczą.

SUMMARY

This article presents the results of research carried out by the public employment services of Tychy of 550 unemployed. Detailed analysis of the empirical material gathered showed that both the unemployed women and unemployed men in the first place pointed to job cuts / redundancies and the lack of extension of the contract as the essential factors of unemployment. In this paper is shown in detail as to the reasons of unemployment affect age or level of education. Also described is the essential cause of finding a job – aggregating data due to factors such as gender, age, education, and duration of unemployment.

POLITYKA SPOŁECZNA ZA GRANICĄ

KOLUMBIA PO RZĄDACH PREZYDENTA ALVARO URIBE (2002–2010). KRYTYCZNA ANALIZA REZULTATÓW POLITYKI RYNKU PRACY

Paulina Kupisz
Uniwersytet Wrocławski

WPROWADZENIE

Kolumbia, podobnie jak wiele państw Ameryki Łacińskiej, boryka się z wieloma problemami natury społeczno-ekonomicznej. Konflikt zbrojny, toczący się od kilkudziesięciu lat na terenie kraju, stawia ją dodatkowo w nadzwyczaj niekorzystnej pozycji do przeprowadzenia reform gospodarczych, szczególnie z powodu ogromnych środków przeznaczanych na walkę z ugrupowaniami partyzanckimi i paramilitarnymi. Prezydent Alvaro Uribe, po spektakularnym przejęciu władzy w 2002 r. w pierwszej turze, z 53-procentowym poparciem i obietnicą rządów silnej ręki wobec grup wyrotowych, wprowadził jednak wiele reform i programów społecznych mających na celu poprawę sytuacji na rynku pracy.

Działania te były odpowiedzią na realne potrzeby oraz żądania społeczeństwa kolumbijskiego: w 2001 r. w oczach kolumbijskiej opinii publicznej bezrobocie było drugim, po konflikcie wewnętrznym, najważniejszym problemem kraju¹, a w opinii wielu badaczy nie tylko jego bezpośrednim skutkiem, lecz także przyczyną i kolejnym zagrożeniem dla stabilności wewnętrznej.

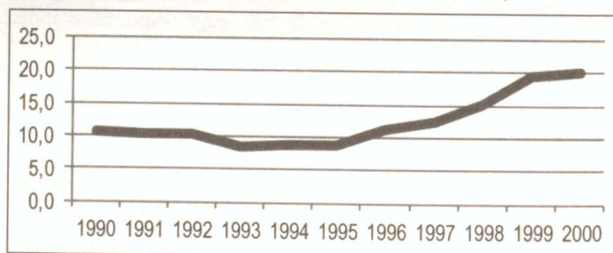
Niniejszy artykuł prezentuje reformy zatrudnienia wprowadzone przez rząd prezydenta Uribe, ich skutki, a także sytuację na rynku pracy w momencie przejścia przez niego władzy oraz jej przyczyny. We wnioskach zostanie nakreślona sytuacja kolumbij-

skiego rynku pracy po ośmiu latach rządów prezydenta Uribe wraz z krytyczną analizą podjętych działań.

SYTUACJA NA KOLUMBIJSKIM RYNKU PRACY PRZED PRZEJĘCIEM WŁADZY PRZEZ PREZYDENTA URIBE I JEJ PRZYZYNY

Według kolumbijskiego Narodowego Biura Statystycznego (DANE) w 2000 r. w 7 obszarach metropolitalnych poziom bezrobocia wzrósł do 20,2%, w porównaniu z 1993 r., kiedy wynosił 8,6% (wykres 1). W 2001 r. stopa bezrobocia krajowego wynosiła 14,7%, a 17,9% dla 13 największych miast, co było najwyższym wynikiem w Ameryce Łacińskiej w tym okresie (Rodríguez Castillo 2006).

Wykres 1. Stopa bezrobocia w siedmiu obszarach metropolitalnych, 1990–2000 (w %)



Źródło: DANE (2011a).

Na kolumbijskim rynku pracy widoczne były także inne problemy, świadczące o niskiej jakości zatrudnienia w kraju, takie jak: niepełne zatrudnienie, zatrudnienie nieformalne oraz duża liczba obywateli z dochodem poniżej płacy minimalnej. Według DANE w 2001 r. 40,1% osób (ponad 6,5 mln) miała zatrudnienie niepełne, a ponad 32% pracowało poniżej płacy minimalnej. Dodatkowo 60,5% pracowników z 13 głównych miast należało do sektora nieformalnego, gdzie 64,6% posiadało ubezpieczenie zdrowotne, a tylko 23,5% – emerytalne (DANE 2011a).

Według wielu badaczy (np. Arango, Posada b.d.; Nulez Mendez, Bernal 1998) jednym z głównych powodów rosnącego bezrobocia koniunkturalnego (oraz niskiego wzrostu zatrudnienia) w drugiej połowie lat 90. były zmiany w sektorze produkcyjnym gospodarki. Sektory produkujące dobra na potrzeby rynku wewnętrznego urosły kosztem sektorów produkujących dobra eksportowe. Dużą rolę odegrała tu aprecjacja peso kolumbijskiego. Jej wpływ na spadek eksportu prawdopodobnie przyczynił się do wysokiego poziomu bezrobocia strukturalnego, ponieważ spowodował pewne zniechęcenie w tworzeniu nowych miejsc pracy w sektorze eksportowym.

Dodatkowo wspomniany okres charakteryzował się większym udziałem osób młodych oraz kobiet w rynku pracy, co spowodowane było rosnącym poziomem edukacji oraz malejącymi dochodami gospodarstw domowych.

Należy też wspomnieć, że w 1994 r. Kolumbia doświadczyła ważnej zmiany w prawie pracy i ubezpieczeń społecznych (Arango, Posada, b.d.). Ustawa 100, uchwalona w 1993 r., razem z Ustawą 50 (reforma ubezpieczeń społecznych z 1990 r.) spowodowały wzrost kosztów zatrudnienia, a dokładniej wzrost kosztów pozapłacowych z 43% płacy w 1991 r. do 52% w 1996 r. (Nulez Mendez, Bernal 1998). Ponadto oprócz wzrostu kosztów ubezpieczenia społecznego nastąpiło zjawisko zwane „niespodzianką dezinflacyjną”, które także przyczyniło się do wzrostu kosztów pracy, ponieważ płaca nominalna była ustalana według inflacji z zeszłego roku, zamiast na podstawie ogłoszonej inflacji prognozowanej.

W 1998 r. nastąpił też znaczny spadek inwestycji, co także odbiło się na rynku pracy (Arango, Posada b.d.). Nie można zapominać także o kolumbijskim konflikcie zbrojnym, którego rezultatem są m.in. przesiedlenia znacznych grup ludności, co skutkuje wysoką stopą bezrobocia (Leal 2005).

Bezrobocie strukturalne w Kolumbii wynikało przede wszystkim z niedopasowania podaży pracy i popytu na nią w związku z niewłaściwym poziomem wykształcenia oraz zjawiskiem bezrobocia frykcyjnego. Z powodu liberalizacji gospodarczej w 1990 r. nastąpił wzrost inwestycji w sektorze technologicznym. Oznaczało to wyższy popyt na pracowników wykwalifikowanych, mogących sprostać wyzwaniom w nowym środowisku międzynarodowym. Jednak pomimo wzrastającego poziomu edukacji, liczba takich pracowników była niższa niż popyt na nich, co według szacunków było powodem 35% bezrobocia pomiędzy rokiem 1980 a 1997.

Przepaść pomiędzy podażą a popytem na dane zawody dotknęła przede wszystkim pracowników

niewykwalifikowanych: według danych kolumbijskiego Narodowego Wydziału Planowania z 1997 r. poziom bezrobocia wśród osób z nieskończoną szkołą średnią był równy 16%, a wśród profesjonalistów odpowiadał 6%, przy czym u tych drugich od 1993 r. wzrósł jedynie o 1,4 pkt. proc., a u pierwszych o 5,6 pkt. proc. (Nulez Mendez, Bernal 1998).

Sytuacja ta miała swoje odzwierciedlenie w nastrojach społeczeństwa. Wyniki badania opinii publicznej z 2001 r. informują, że aż 70% respondentów odpowiedziało, iż boi się utraty pracy w ciągu kolejnych 12 miesięcy. W 2002 r. w 78,6% gospodarstw był chociaż jeden bezrobotny dorosły w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy, 88,8% uważało, że kraj nie zapewnia ochrony praw pracowniczych albo zapewnia ją w bardzo małym stopniu, 67,8% natomiast stwierdziło, że w porównaniu z okresem sprzed 5 lat o wiele trudniej znaleźć pracę (Latino-barómetro 2010).

REFORMY RYNKU PRACY

Trudna sytuacja na rynku pracy wymagała jego uelastycznienia. Było ono konieczne również ze względu na zawarcie w 2002 r. ze Stanami Zjednoczonymi Andyjskiego Układu o Preferencjach Handlowych i Zwalczeniu Narkotyków (*Andean Trade Preferences and Drug Eradication Act*). Strategie zostały zebrane w narodowych planach rozwoju na lata 2002–2006 oraz 2006–2010. Ich bezpośrednią implementacją była Ustawa 789 z 27 grudnia 2002 r. Ten akt prawny zmienił wiele aspektów w relacji pracodawca-pracownik, wprowadził narzędzia ochrony obywateli przed bezrobociem, a także modyfikacje funduszu kompensacyjnego. Był także bazą wielu programów mających na celu promocję zatrudnienia, jak np. specjalnych umów o składkach, które zwalniały z podatku od płac niektóre grupy ludności w celu tworzenia miejsc pracy.

Głównymi zmianami wprowadzonymi przez reformę prawa pracy było wydłużenie normalnego dnia pracy² oraz redukcja dopłat za nadgodziny, oraz pracę w niedziele i święta, co miało na celu dostosowanie się do warunków godzinowych różnych firm (np. kończących pracę o 22.00, ale rozpoczynających później) i tworzyło oszczędności dla pracodawców. Uchwalono także modyfikacje w zakresie kontraktu stażowego przez zmniejszenie kosztów takich umów o 44% (Rodríguez Castillo 2006).

Wprowadzono również zwolnienia od opłat parafiskalnych w wysokości 9% płacy³ dla pracodawców, którzy zatrudniali osoby z grup narażonych na wykluczenie z rynku pracy, tj. byłych więźniów, osoby niepełnosprawne, byłych członków grup partyzanckich, osoby młode między 18. a 25. rokiem życia, osoby po 50. roku życia, a także głowy gospodarstw domowych. Narzucono też obowiązek płacenia składek na ubezpieczenia społeczne na bazie miesięcznej płacy minimalnej, nawet jeśli miesięcznie wynagrodzenie było niższe w związku z pracą np. na pół etatu (Farné 2009).

Zmieniła także się tabela odpraw pracowniczych, które zostały znacznie zredukowane dla pracowników z większym niż dziesięcioletni stażem pracy w danej firmie (poprzednio otrzymywali oni wyższą odprawę

niż ich koledzy ze stażem niższym niż dziesięć lat). Zredukowano również odprawę dla pracowników z mniej niż rocznym stażem w danej firmie – zamiast dotychczasowej odprawy 45-dniowej, ci, którzy zarabiali mniej niż dziesięciokrotność płacy minimalnej, otrzymywali odprawę 30-dniową, a ci, którzy więcej – 20-dniową.

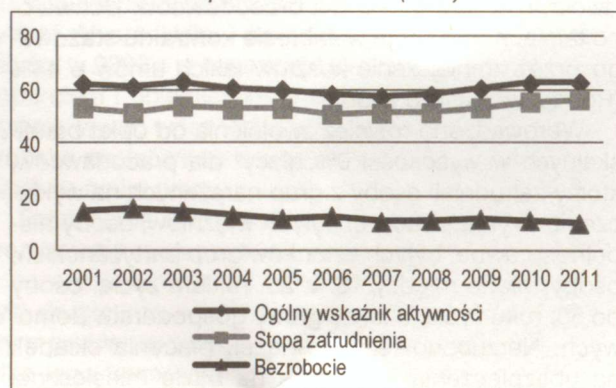
Ponadto nowe prawo wprowadziło tabelę kar dla pracodawców, którzy nie płacili wynagrodzeń oraz dodatków. Według kolumbijskiego Ministerstwa Pracy dzięki tym reformom na każdego dolara straconego przez dotychczasowego pracownika generowało się pięć dla nowych pracowników (*El Tiempo* 2003a, 2003b; BizCLIR 2009).

Planowano także przeznaczyć część funduszy Krajowego Urzędu Praktyk Zawodowych (*Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA*) na programy szkoleń pracowniczych dla bezrobotnych w zakresie komunikacji i nowych technologii w sektorach o wysokim popycie oraz, zgodnie z artykułem 32 Ustawy 590 z 2000 r., na promocję tworzenia Komitetów Doradczych w celu zacieśnienia współpracy szkolnictwa na poziomie szkoły średniej z sektorem biznesowym (*Fondo Emprender* 2011). Programy zawierały kursy szkoleniowe, mikrokredyty dla małych firm oraz subsydia dla osób związanych z Rodzinnym Funduszem Kompensacyjnym przez co najmniej rok w okresie ostatnich trzech lat (wśród innych wymagań) (Ministerstwo Opieki Społecznej 2011; ComCaja 2011).

KOLUMBIJSKI RYNEK PRACY: OGÓLNA SYTUACJA PO KADENCJI PREZYDENTA URIBE

Jak przedstawiają dane na wykresie 2, w sierpniu 2011 r. poziom uczestnictwa w rynku pracy wskazywał 62,5%, poziom zatrudnienia – 55,5%, a poziom bezrobocia – 10,1%. Porównując te wyniki z 2002 r., można zauważyć zdecydowany spadek wartości ostatniego wskaźnika. Bezrobocie w kraju po ośmiu latach rządów prezydenta Uribe spadło o 6 pkt. proc., a w 13 metropoliach o 6,1 pkt. proc. (z 18,3% w sierpniu 2002 r. do 12,2% w sierpniu 2010 r.).

Wykres 2. Ogólny wskaźnik aktywności, stopa zatrudnienia, stopa bezrobocia, sierpień 2001–2011 (w %)



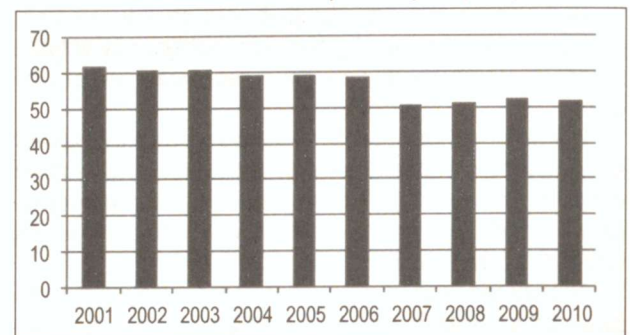
Źródło: DANE (2011).

Wynik ten często jest przywoływany jako dowód sukcesu polityki rządowej w walce z bezrobociem. Biorąc jednak pod uwagę dane na temat poziomu uczestnictwa w rynku oraz poziomu zatrudnienia, można wywnioskować, że w porównaniu z 2001 r. dy-

namika jest niewielka. Dodatkowo należy zauważyć, iż Kolumbia w 2009 r. nadal przodowała w Ameryce Łacińskiej, jeśli chodzi o poziom bezrobocia – miała najwyższy wynik (López Castaño 2010).

Dodatkowo wskazuje się na rosnące nieregularności w podziale pracy, a mianowicie jej przechYLENIE NA KORZYŚĆ OSÓB LEPIEJ WYKSZTAŁCONYCH KOSZTEM TYCH MNIJ WYEDUKOWANYCH (ci ostatni reprezentowali 70% miejskiego zatrudnienia w 1996 r. i tylko 50% w 2009 r.). Powoduje to znaczne rotacje pomiędzy personelem niewykształconym (który zastępowany jest przez wykwalifikowanych pracowników) oraz generuje wysoką przynależność do tzw. szarej strefy. Biedni, niewykwalifikowani pracownicy (maksymalnie ukończona szkoła średnia) stanowili w Kolumbii w 2009 r. aż 70% siły roboczej. Są to osoby, które często „przeskakują” z (źle opłacanej) formalnej pracy do szarej strefy (López Castaño 2010).

Wykres 3. Stopa zatrudnienia w sektorze nieformalnym, 2001–2010, 13 obszarów metropolitalnych (w %)



Źródło: DANE-GEIH, Ministerstwo Opieki Społecznej.

WSKAŹNIK PRZYNALEŻNOŚCI DO SYSTEMU UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Poziom przynależności do krajowego systemu ubezpieczeń społecznych pozostał poważnym problemem. Jak stwierdza López Castaño (2010), *te tendencje, w perspektywie długoterminowej, generują obciążenia społeczne dla całej populacji kraju.*

Problemy są dwa. Pierwszy to koszt opieki zdrowotnej. Odsetek pracowników należących do systemu publicznej opieki zdrowotnej w 2010 r. spektakularnie wzrósł w porównaniu z latami poprzednimi: np. w 1997 r. wynosił 57,2%, a w 1993 r. jedynie 23,7%. Natomiast w 2010 r. dziewięćciu na dziesięciu pracowników przynależało do systemu, co ponownie wydaje się być dużym sukcesem rządu. López Castaño jednak wskazuje, że liczba osób należących do systemu publicznej opieki zdrowotnej nie wzrosła dzięki systemowi składkowemu, lecz systemowi subsydiarnemu⁴, który w 2010 r. obejmował 51% pracowników.

Drugim problemem jest kwestia emerytur. Według ankiety przeprowadzonej przez DANE ogromny odsetek nieformalnych pracowników miejskich „nie robi nic, aby być samowystarczalnymi finansowo w wieku starszym”. Procent takich osób waha się od prawie 70% w grupie wiekowej 48–54 lata, ponad 70% w bardziej podeszłym wieku i do 90% wśród ludzi młodych. Dane te sugerują, że kolejne rządy będą musiały znaleźć sposób na wsparcie dużej liczby osób, które aktualnie nie uczestniczą w systemie emerytalnym (López Castaño 2010: 9).

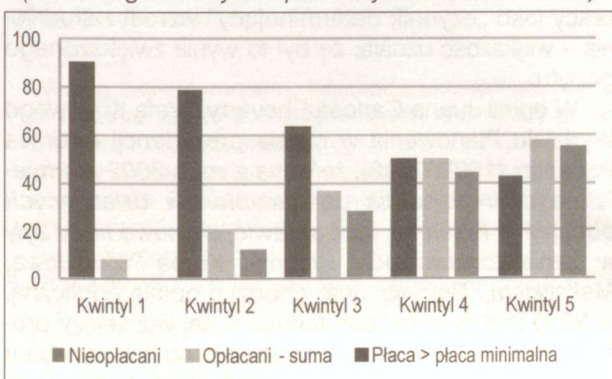
MINIMALNE WYNAGRODZENIE

W 2010 r. płaca minimalna mierzona jako odsetek PKB *per capita* odpowiadała w Kolumbii 60%, czyli więcej niż w krajach, takich jak Meksyk (20%), Brazylia (31%) lub Chile (38%), ale także Hiszpania, Stany Zjednoczone i Wielka Brytania (odpowiednio 30%, 30% i 42%). Trzeba jednak pamiętać, że z około 18 mln wszystkich kolumbijskich pracowników 7,9 mln (44%) otrzymywało dziennie mniej niż płaca minimalna (nawet 72% płacy minimalnej w strefach wiejskich). Pracownicy nie objęci prawem minimalnego wynagrodzenia byli także w złej sytuacji: np. 62% osób samozatrudnionych zarabiało poniżej minimalnego wynagrodzenia, nie licząc pracowników niezależnych.

Analizując dane dotyczące podziału pracy według kwintyli dochodu w 2009 r. (wykres 4), można zauważyć, że nawet gdy biedne osoby (pierwszy kwintyl) pracują jako pracownicy najemni, pracodawcy próbują obejść istniejące przepisy prawa, co skutkuje tym, że pracownicy ci otrzymują bardzo niski dochód; tylko 1% z nich dostaje wynagrodzenie równoważne lub wyższe niż płaca minimalna (López Castaño 2010).

Kolejne dane informują, że w Kolumbii odsetek gospodarstw domowych o miesięcznych dochodach poniżej poziomu płacy minimalnej w latach 2001–2006 wahał się od 32% do 44,2% (DANE 2007). Ponadto pracodawcy stosują pewne działania związane z minimalnym wynagrodzeniem, które wpływają na poziom płac nisko wykwalifikowanych pracowników: *Kiedy wzrastają wynagrodzenia nisko wykwalifikowanych pracowników, pracodawcy zaczynają zatrudniać osoby bardziej wyedukowane i poprzez kreowanie wyższego bezrobocia wśród niewykształconych pracowników są w stanie zredukować poziom ich wynagrodzenia* (López Castaño 2010: 16, tłumaczenie własne).

Wykres 4. Podział pracy (nieopłacani, opłacani i opłacani powyżej płacy minimalnej) według kwintyla dochodu (% każdego kwintyla w pierwszym semestrze 2009)



Źródło: López Castaño (2010: 16).

Jak zauważył Arango (et al. 2008), istnieje kilka badań kolumbijskiego rynku pracy z 1993 r. identyfikujących negatywny wpływ minimalnego wynagrodzenia na bezrobocie i szarą strefę. Prawdopodobieństwo zwolnienia pracownika wzrasta, gdy pracownik otrzymuje wynagrodzenie w wysokości zbliżonej do poziomu płacy minimalnej. Co więcej, płaca minimalna ma negatywny wpływ na możliwości bycia zatrudnionym,

zwłaszcza jeśli kandydat jest młody, jest kobietą czy też jest słabiej wykwalifikowany. Z tego powodu zaleca się przeprowadzić bardziej dogłębne prace badawcze w tej kwestii, zwłaszcza w odniesieniu do wysokości minimalnego wynagrodzenia, które powinno być skorygowane o siłę nabywczą konsumenta, koszty producenta i wydajność pracy.

Wynika to z faktu, że wysokość płacy minimalnej jest uważana za nieodpowiednią zarówno przez pracodawców, jak i pracowników, tak więc ci pierwsi, aby zaoszczędzić pieniądze, zazwyczaj wolą używać rozwiązań technologicznych, niż wynajmując nisko wykwalifikowanego pracownika (Arango et al. 2008).

NIEPEŁNE ZATRUDNIENIE

Innym wskaźnikiem, który ma za zadanie mierzyć postępy na rynku pracy, jest odsetek osób, które uważają, że pracują w zatrudnieniu niepełnym. Subiektywna stopa bezrobocia w kraju wynosiła w 2010 r. 35% i nie zmieniła się znacznie od 2001 r. kiedy jej wynik oscylował wokół 32,5%. Co jednak ciekawe, na zatrudnienie niepełne z powodu kompetencji wskazywało między rokiem 2001 a 2005 tylko 3% osób. Natomiast w 2007 r. wynik ten wzrósł aż do 18,5% (wykres 5).

Wykres 5. Niepełne zatrudnienie Kolumbii w ujęciu subiektywnym według różnych podejść badawczych, 2001–2010, kwartał kwiecień-czerwiec (w %)



Źródło: Contraloría General de la República [online], <http://www.contraloriagen.gov.co> [dostęp: 05.10.2011].

CZAS POZOSTAWANIA BEZ PRACY

Jeśli chodzi o czas pozostawania bez pracy, to od 2008 r. nastąpiło znaczne zmniejszenie jego długości; w 2008 r. czas ten wynosił nieco dłużej niż pół roku. Wskaźnik ten jest ważny, ponieważ jest związany nie tylko z wysokością dochodów gospodarstw domowych, lecz także z motywacją osób bezrobotnych do szukania zatrudnienia. Przyglądając się temu wskaźnikowi bliżej można zauważyć, że chociaż ogólnie jego wartość spadła nawet o kilka miesięcy, nadal istnieje duża dysproporcja pomiędzy pracującymi kobietami a mężczyznami – kobiety spędziły na bezrobociu średnio 10,4 miesiący, a mężczyźni do 3,8 miesiąca. W przypadku osób bezrobotnych różnica była mniejsza: kobiety – 6,2 miesiący, natomiast mężczyźni – 5,6 miesiący.

Istnieją też znaczące różnice pomiędzy osobami młodymi i starszymi (np. czas pozostawania bez

pracy od 3,8 do nawet 14,4 miesięcy w trzecim semestrze 2009 r., zwiększający się wraz z wiekiem osoby) i osobami z różnym poziomem wykształcenia, zwykle na korzyść lepiej wykształconych.

Problem ten jest związany przede wszystkim z kwestią nieprawidłowego funkcjonowania urzędów pracy, a także „zwyczajów”: w Kolumbii to nieformalne kanały są tymi najbardziej popularnymi i skutecznymi metodami poszukiwania pracy, w szczególności wśród osób gorzej wykształconych i głów gospodarstw domowych, jednak generującymi głównie pracę o niskiej jakości⁵ (Orjuela Echandia 2010).

WPŁYW SYTUACJI MIĘDZYNARODOWEJ

W 2007 r. kolumbijska gospodarka zanotowała wzrost o ponad 7%, jednak nadal utrzymywał się wysoki poziom bezrobocia (ponad 2 mln osób). Ponad 900 tys. z nich to ludzie młodzi w wieku pomiędzy 12. i 24. rokiem życia, a prawie 1,3 mln stanowiły kobiety (Farne 2009).

Według prezydenta Uribe problemem był okres recesji, który nie pozwolił na zmniejszenie bezrobocia i ubóstwa, i aby je obniżyć należało utrzymywać nacisk na bezpieczeństwo demokracji i zaufanie inwestorów. Pojawiają się jednak głosy, że prezydent Uribe wprowadził model, który można nazwać „wzrostem bez pracy”, ponieważ zaufanie inwestorów wydało się mieć większe znaczenie, niż dobrobyt pracowników.

Według Cabrery (2008) osią polityki pracy prezydenta Uribe było stymulowanie inwestycji poprzez ulgi podatkowe, takie jak zwolnienia w strefach wolnego handlu, kontrakty zapewniające stabilność podatkową czy też odliczenia wydatków na środki trwałe. Działania te odniosły skutek w postaci niskiej ceny dóbr kapitałowych, co spowodowało popularyzację użytkowania maszyn kosztem siły roboczej. Zjawisko to przyczyniło się do wzrostu wydajności, ale wzrost ten nie przyniósł spodziewanych zmian w zakresie zatrudnienia (np. wzrost przemysłowy po sześciu latach rządów Uribe był równy 40%, przy wzroście zatrudnienia w tym sektorze na poziomie jedynie 1,1%). Ucierpiała również jakość pracy: wzrosła liczba pracowników czasowych (o 27%) kosztem stałych (spadek o 15%).

Dane dotyczące kolumbijskiej gospodarki wskazują na powolne tempo tworzenia nowych miejsc pracy – 1,5 mln; 9,9-procentowy wzrost w latach 2002–2008 oznacza, że zatrudnienie rośnie o wiele wolniej niż PKB (34%). Problemатyczny jest szczególnie sektor rolny, w którym zarejestrowano tylko 12-procentowy wzrost zatrudnienia i dwójakie konsekwencje poprawy bezpieczeństwa: oprócz spokoju dla rdzennych mieszkańców, większa stabilizacja obszarów wiejskich przyciągnęła także wielkie inwestycje rolnicze i spowodowała stopniową utratę obszaru uprawnego. Było to w pewnym stopniu powodem spadku zatrudnienia w tym obszarze (10-procentowy spadek liczby osób, które pracowały w strefach wiejskich w latach 2002–2008).

Można więc wywnioskować, że bezpieczeństwo i zaufanie są konieczne, ale nie wystarczające, aby stymulować wzrost, a już szczególnie tworzyć nowe miejsca pracy (Cabrera 2008).

GLÓWNE GRUPY DOTKNIĘTE PROBLEMAMI RYNKU PRACY

Trzema głównymi „ofiarami” bezrobocia w Kolumbii są osoby mniej wykształcone, biedne oraz młode. W 2009 r. 50,3% niewykształconych, młodych osób miało (opłacaną) pracę; bezrobocie w tej grupie wynosiło 24,3%, a szara strefa – 25,3%. Dodatkowo w 2009 r. aż 73% bezrobotnych nie miało ukończonej szkoły wyższej, a 49% osób młodych w wieku 20–24 lata z 20% najbiedniejszych gospodarstw w 13 głównych miastach nie miało pracy. Byli oni narażeni na częste zwolnienia z pracy (mniej wykształceni) oraz na dyskryminację (młodzi) (López Castaño 2010: 8). Celem porównania – w 1996 r. 62,5% młodzieży bez wyższego wykształcenia mieszkającej w miastach i uczestniczącej w rynku pracy miało pracę, za którą otrzymywało wynagrodzenie, 19,1% było bezrobotnych, a 18,7% pracowało w szarej strefie.

OPINIE O REFORMACH

Według niektórych źródeł, takich jak Agencja Rozwoju Międzynarodowego Stanów Zjednoczonych, niezwykle trudno jest zmierzyć wpływ reform rynku pracy na spadek bezrobocia w Kolumbii. Często wskazuje się na fakt, iż od 2002 r. gospodarka stale rosła, więc zjawisko to było spowodowane raczej wzrostem wskaźnika PKB, niż reformą rynku pracy. Wiele programów mających za zadanie generowanie miejsc pracy miało „niejednoznaczne wyniki”. Nie przeprowadzono także dostatecznej i rzetelnej ewaluacji wprowadzonych programów. Dodatkowe badania wykazały, że za pracę w nocy i weekendy pracownicy otrzymywali znacznie niższe dochody oraz że musieli pracować więcej, ponieważ nie nastąpił spodziewany wzrost zatrudnienia.

Również wzrost gospodarczy związany był – według krytyków reform – raczej z eksportem surowców, niż reformami rynku pracy. Ankieta przeprowadzona wśród 1021 przedsiębiorstw przez Alejandro Gavirę, wicedyrektora Krajowego Wydziału Planowania, wykazała, że tylko 3% z nich wskazało reformę rynku pracy jako „czynnik determinujący” wzrost zatrudnienia – większość uznała, że był to wynik zwiększonego popytu.

W opinii Juana Carlosa Eheverry, szefa Krajowego Wydziału Planowania w czasie prezydentury Andresa Pastrany (1998–2002), reforma z roku 2002 nie miała na celu wsparcia przedsiębiorstw działających obecnie w Kolumbii, lecz sprawić, by nowe firmy były w stanie konkurować z Chinami, Koreą Południową, Meksykiem i Brazylią. Jeśli chodzi o opinię publiczną, w 2010 r. 30% osób zapytanych o najważniejszy problem Kolumbii wskazało bezrobocie, co jest wynikiem o 2% wyższym niż w latach 2002–2003 (Latinobarómetro 2010). Natomiast według ankiety przeprowadzonej przez Krajowe Stowarzyszenie Przedsiębiorców (ANDI) oraz Ministerstwo Opieki Społecznej aż 92% ze 191 ankietowanych przedsiębiorstw uznało reformy pracy za korzystne, a 53% respondentów uważa, że wpłynęły one na wzrost zatrudnienia, w szczególności ze względu na zmiany w systemie zmianowym oraz niższe koszty pracy w niedziele. Co więcej, 63% z nich przyznało, że dzięki reformie zamierzają zatrudniać więcej pracowników. Ujawniono także, że

nastąpiła widoczna poprawa w odniesieniu do pracowników, którzy byli związani z pracodawcą przez blisko 10 lat, a także stażystów – w latach 2002–2003 ich liczba wzrosła o 89% (BizCLIR 2009).

PODSUMOWANIE

Biorąc pod uwagę wyniki ośmioletniej pracy administracji Uribe, można wnioskować, że mimo spadku stopy bezrobocia sytuacja najbardziej wrażliwych grup społecznych (takich jak młodzieży lub osób najbiedniejszych) pogorszyła się, pomimo ambitnych planów wprowadzenia ich na rynek pracy. W 2010 r. w kraju nadal istniała duża szara strefa, a rządowi prezydenta Uribe nie udało się jej zmniejszyć do 46%, jak było zaplanowane. Bezrobocie wśród osób młodych nie zmniejszyło się. Stopa bezrobocia nie osiągnęła planowanych 8,6%, jednak nastąpił znaczny spadek czasu jego trwania.

Wreszcie badanie wykazało, że reformy administracji prezydenta Uribe nie dotarły do osób najbardziej potrzebujących. Wciąż istnieje ogromny problem niedopasowania między popytem a podażą na rynku pracy, zwłaszcza w zakresie poziomu edukacyjnego potencjalnych pracowników. Ponadto rozbieżności w wynikach i metodologii⁶ badań dodatkowo osłabiły wiarygodność rządu i uniemożliwiły realistyczną ocenę.

Kolumbijski konflikt wewnętrzny powoli zaczyna zanikać w wielu regionach kraju⁷. Z tego powodu możliwe jest, że kwestia poprawy sytuacji na rynku pracy zacznie zajmować coraz więcej mieszkańców kraju, szczególnie że jest ona ściśle związana z zachowaniem stabilności wewnętrznej.

Bezrobocie i problemy związane z trudną sytuacją na rynku pracy pozostają jednym z najważniejszych problemów Kolumbii, co powinno przełożyć się na zdecydowane działania ze strony rządu, zwłaszcza w zakresie mechanizmów integracji społecznej większej części społeczeństwa. Uzależnianie się od poparcia społecznego opartego na sukcesach „wojny z terroryzmem” może bowiem wkrótce nie wystarczyć i nie gwarantuje następcy prezydenta Uribe sukcesu w kolejnych wyborach.

osób korzystających z oficjalnych kanałów [Orjuela Echan-dia 2010].

- ⁶ Autorka ma tutaj na myśli nie tylko różnice w wynikach ankiet, prowadzonych przez poszczególne instytucje. Zauważono, że Instytut DANE zaczął modyfikować wskaźnik zatrudnienia poprzez włączenie pomiaru nieopłacanych pracowników rodzinnych, którzy pracują mniej niż 15 godzin tygodniowo, wyjaśniając to jako próbę uniknięcia dyskryminacji nieopłacanych, lecz pracujących osób, zwłaszcza kobiet i dzieci, oraz *ujednoczenia kryteriów dla osób pracujących odpłatnie i nieodpłatnie, aby zakres godzin w tygodniu, w ramach których daną osobę uznaje się za pracującą, pozostał jednorodny (godzina lub więcej)* (Ramírez Rojas Guevara Fletcher 2006: 108).
- ⁷ W rzeczywistości w związku z wielością danych i niepewnymi informacjami podawanymi przez rząd, temat rzekomego zanikania konfliktu wewnętrznego w Kolumbii mógłby być tematem na osobny artykuł. Autorka, pisząc o powolnym zanikaniu konfliktu, odwołuje się do danych rządowych, jednak należy mieć na uwadze, że po pierwsze, często są one kontestowane przez niezależne organizacje, a po drugie, że nie podają one całego obrazu sytuacji, skupiając się jedynie na wybranych wskaźnikach.

LITERATURA

- Arango L.E., Herrera P., Posada C.E. (2008), *El salario mínimo: aspectos generales sobre los casos de Colombia y otros países*. „Ensayos sobre política económica”, vol. 26, nr 56. Banco de la República, Colombia, <http://mintrabajo.gov.co/estudios-e-investigaciones/otras-entidades/1433-10-salario.html> [dostęp: 10.10.2011].
- Arango L.E., Posada P., C.E. (b.d.), *El desempleo en Colombia*. Banco de la República, Bogota, <http://www.banrep.gov.co/docum/ftp/borra176.pdf> [dostęp: 01.10.2011].
- BizCLIR (2009), *Reforming Labor Law. Lessons from Colombia*, Business Climate Legal & Institutional Reform (BizCLIR Project), United States Agency of International Development (USAID), Washington, <http://egateg.usaid.gov/sites/default/files/Reforming%20Labor%20Law.pdf> [dostęp: 10.10.2011].
- Cabrera M. (2008), *El empleo en la economía de Uribe*, „El Tiempo”, Bogota, <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-4466507> [dostęp: 02.11.2011].
- ComCaja (2011), *Subsidio al desempleo (FONED)*, Caja de Compensación Familiar Campesina, Bogota, http://www.comcaja.gov.co/index.php?option=com_content&task=view&id=20&Itemid=31 [dostęp: 02.10.2011].
- Contraloría General de la República, [online]: <http://www.contraloriagen.gov.co> [dostęp: 05.10.2011].
- DANE (2007), *Encuesta de ingresos y gastos 2006–2007, Presentación de resultados*, Departamento Administrativo Nacional de Estadística, Bogota, http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/condiciones_vida/ingresos_gastos/Presentacion_resultados_boletin.pdf [dostęp: 09.10.2011].
- DANE (2011a), *Seguridad social. Principales indicadores del mercado laboral. Informalidad*, Departamento Administrativo Nacional de Estadística, Bogota, http://www.dane.gov.co/daneweb_V09/index.php?option=com_content&view=article&id=124&Itemid=67 [dostęp: 05.10.2011].
- DANE (2011b), *Principales resultados del mercado laboral. Agosto de 2011*, Departamento Administrativo Nacional de Estadística, Bogota, http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres__web__ech__ago_corta11.pdf [dostęp: 02.11.2011].
- DANE-GEIH (2011), *Gran Encuesta Integrada de Hogares*, Departamento Administrativo Nacional de Estadística, Bogota, http://www.dane.gov.co/index.php?option=com_content&view=article&id=121&Itemid=67. Access date: 10.11.2011.
- El Tiempo (2003a), *Así quedó la reforma laboral*, „El Tiempo”, Bogota, <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-979506> [dostęp: 09.09.2011].

¹ Według Latinobarómetro, latynoamerykańskiego instytutu badania opinii publicznej, w latach 2001–2003 ponad 38% uważało, że konflikt zbrojny i grupy partyzanckie to główny problem kraju. Bezrobocie było na drugim miejscu (prawie 28%), a dalej kwestie z nim związane (np. niestabilność zatrudnienia – 4,9%, niskie zarobki – 3,7%) (Latinobarómetro 2010).

² Nastąpiło wydłużenie dnia pracy o cztery godziny (z 6.00–18.00 do 6.00–22.00), utrzymując długość tygodnia pracy (48 godzin).

³ Te opłaty to składki na zasiłek rodzinny (*Subsidio Familiar*), czyli: SENA (*Servicio Nacional de Aprendizaje*) – Krajowy Urząd Praktyk Zawodowych, instytucja zajmująca się rozwojem programów kształcenia zawodowego, *Caja de Compensación* – Fundusz Kompensacyjny oraz ICBF (*Instituto Colombiano de Bienestar Familiar*) – Kolumbijski Instytut ds. Dobrobytu Rodziny.

⁴ Stworzony na korzyść osób, które nie mają zdolności płacenia składek; polega na dotowaniu ich świadczeń zdrowotnych.

⁵ Na przykład tylko 59% z tych, którzy podczas poszukiwania pracy wykorzystują kanały nieformalne, uczestniczą w krajowym systemie emerytalnym, w porównaniu z 88%

- El Tiempo (2003b), *En vigencia reforma laboral*, „El Tiempo”, Bogota, <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-973325> [dostęp: 09.09.2011].
- Farné S. (2009), *Políticas para la inserción laboral de mujeres y jóvenes en Colombia*, „Economic Comision for Latin America and Carribean (ECLAC) Publications”, http://www.eclac.org/publicaciones/xml/7/37537/2009-226_W251_Colombia.pdf [dostęp: 14.11.2011].
- Fondo Empreder (2011), http://www.fondoempreder.com/BancoConocimiento/F/Fondo_Empreder/Fondo_Empreder.ASP, [dostęp: 15.11.2011]
- Latinobarómetro (2010), *Análisis de resultados en línea*, *Provi-dencia*, <http://www.latinobarometro.org/latino/LATAnalyze.jsp> [dostęp: 09.08.2011].
- Leal J.F. (2005), *Costs of the war in Colombia. A strategic vision of the end of the conflict*. U.S. Army War College, Pennsylvania, <http://www.dtic.mil/cgi-bin/GetTRDoc?AD=ADA432728> [dostęp: 10.12.2011].
- López Castaño H. (2010), *El Mercado Laboral Colombiano. Tendencias de largo plazo u sugerencias de política*, „Borradores de Economía”, N. 606/2010. Bogota, http://www.esap.edu.co/esap/hermesoft/portal/home_1/rec/arc_10516.pdf [dostęp: 05.10.2011].
- Ministerstwo Opieki Społecznej (2011), *Programas de empleo*, Bogota, <http://www.minproteccionsocial.gov.co/trabajoEmpleo/Paginas/programasdeempleo.aspx> [dostęp: 03.11.2011].
- Nulez Mendez J., Bernal S.R. (1998), *El desempleo en Colombia: tasa natural, desempleo cíclico y estructural y la duración del desempleo (1976–1998)*, „Archivos de macroeconomía”, República de Colombia. Departamento Nacional de Planeación, Unidad de Análisis Macroeconómico, Bogota, http://www.dnp.gov.co/Portals/0/archivos/documentos/DEE/Archivos_Economia/97.pdf [dostęp: 08.09.2011].
- Orjuela Echandia G.C. (2010), *Duración de desempleo en las 13 áreas metropolitanas de Colombia y uso de canales de búsqueda de empleo: un análisis de coyuntura 2008–2009*, „Magazines del mercado laboral”, Ministerio de la Protección Social, República de Colombia, Bogota, <http://www.minproteccionsocial.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/DURACION%20DEL%20DESEM-PTO%20EN%20LAS%20CIUDADES%20METROPOLITANAS%20DE%20COLOMBIA%202008%202009.pdf> [dostęp: 10.10.2011].
- Ramírez Rojas M.Á., Guevara Fletcher D.A. (2006), *Mercado de trabajo, subempleo, informalidad y precarización del empleo: los efectos de la globalización*, „Economía y desarrollo”, Vol. 5, N. 1. Bogota, <http://www.fuac.edu.co/revista/V5N1/MAR2006/4%20-%20LABORAL.pdf> [dostęp: 06.10.2011].
- Rodríguez Castillo A. (2006), *Reforma laboral y generación del empleo*, w: Cárdenas M., Bonilla R. (coord. académicos), *Políticas públicas para Colombia*, Friedrich Ebert Stiftung en Colombia (FESCOL), Bogotá.

SUMMARY

This article is an attempt to assess the labour market policies introduced by President Alvaro Uribe in Colombia during his two terms (2002–2006 and 2006–2010). First, it presents a general situation of Colombian labor market before the acquisition of power by President Uribe. Then the author lists the key policies and instruments implemented to improve labour conditions and increase employment opportunities. The main part of the article is a critical analysis of the government's performance in the area of labour policies with an assessment of whether the task of improving labour conditions in Colombia was accomplished.



Recenzje

Agnieszka Szulc, PRZYCZYNY I SKUTKI ZATRUDNIENIA NIEREJESTROWANEGO W POLSCE, Wyd. CeDeWu.PL, Warszawa 2013, stron 157.

Agnieszka Szulc zajęła się w swojej monografii ważną we współczesnych gospodarkach problematyką skali i znaczenia szarej strefy dla funkcjonowania społeczeństwa i państwa. Zjawisko pracy „na czarno” występuje we wszystkich krajach, chociaż z różnym nasileniem. W okresach spowolnienia gospodarczego lub kryzysu zjawisko to może się nasilać w wyniku dążenia pracodawców do zmniejszania kosztów pracy. Dobre poznanie czynników, które w istotnym stopniu decydują o skłonności do wykonywania pracy nierejestrowanej w Polsce, wydaje się najważniejszym krokiem do podjęcia skutecznych działań, których celem byłoby ograniczenie zakresu szarej strefy i eliminacji jej negatywnych skutków w życiu gospodarczym i społecznym.

Zagadnienie to jest jednak złożone, gdyż zarówno po stronie przyczyn, jak i po stronie skutków pracy nierejestrowanej badacz tej problematyki musi dokonać identyfikacji i pomiaru wielu zmiennych o różnym cha-

rakterze: psychologicznym, socjologicznym i ekonomicznym. Dodatkowo musi się wykazać dobrą znajomością narzędzi pomiaru tych zmiennych, w tym umiejętnością krytycznej oceny tych narzędzi (także niektórych rejestrów urzędowych i wyników badań ankietowych). Praca nierejestrowana pozostaje bowiem ze swej natury kategorią trudno mierzalną, a jednostki i podmioty, których dotyczy, nie są w żadnym stopniu zainteresowane ujawnianiem rzeczywistych danych o jej skali. Złożoność tej problematyki powoduje, że większość badań tego typu prowadzonych jest przez zespoły badaczy, składające się ze specjalistów rynku pracy, socjologów, psychologów i statystyków.

Z uznaniem należy się więc odnieść do odwagi badawczej Agnieszki Szulc, która w omawianej monografii podjęła się próby uporządkowania i rozwinięcia wiedzy z zakresu pracy nierejestrowanej (s. 6), w tym w szczególności lepszego wyjaśnienia relacji przyczynowo-skutkowych pomiędzy zmiennymi charakteryzującymi to zjawisko. Autorka swoje badania zakończyła sformułowaniem rekomendacji dla polityki gospodarczej na rzecz zmniejszenia atrakcyjności zatrudnienia nierejestrowanego.

Struktura książki jest wewnętrznie spójna, pozwalająca czytelnikowi na dobre zrozumienie kolejno omawianych zagadnień. Autorka rozpoczyna rozprawę od nakreślenia teoretycznych (ekonomicznych) aspektów pracy nierejestrowanej, następnie prezentuje metody pomiaru pracy nierejestrowanej – ich zalety i ułomności, dalej przedstawia najważniejsze dane statystyczne o pracy nierejestrowanej w niektórych krajach UE, w tym w szczególności w Polsce, aby w ostatnim fragmencie rozprawy skonstruować oryginalny model ekonometryczny, służący empirycznej weryfikacji zmiennych determinujących skalę zatrudnienia nierejestrowanego w Polsce.

Rekomendacje dla polityki gospodarczej sformułowane są w dużej mierze na podstawie wyników analizy modelu omówionego w rozdziale piątym. Całość rozprawy liczy 157 stron, w tym kilka stron spisu bibliografii, obejmującego ponad 200 pozycji, w większości polsko- i anglojęzycznych z ostatnich 10 lat.

W pierwszym rozdziale pt. *Teoretyczne aspekty pracy nierejestrowanej* autorka w sposób kompetentny przedstawiła i we właściwym ekonomicznym kontekście omówiła pojęcia: szarej strefy, struktury i segmentacji rynku pracy oraz pracy nierejestrowanej. W drugiej części tego rozdziału obszernie scharakteryzowała najważniejsze teorie zatrudnienia i rynku pracy oraz miejsce pracy nierejestrowanej w tych teoriach. Interesujący jest tu opis zachowań uczestników rynku, ich wzajemnych preferencji i interesów, wyrażony w kategoriach teorii gier. Treść całego rozdziału pierwszego jest bogata, odwołująca się do licznych opracowań naukowych funkcjonujących w obiegu międzynarodowym.

Dobrze skomponowany rozdział drugi pt. *Metody pomiaru zjawisk ekonomicznych* zawiera omówienie ważnych aspektów pomiaru trudno mierzalnej w każdej gospodarce kategorii, jaką jest zatrudnienie nierejestrowane. Autorka scharakteryzowała tu dwie grupy metod pomiaru:

- bezpośrednio: na podstawie danych gospodarstw domowych oraz badania rynków cząstkowych, a także metody podatkowe;
- pośrednio: analizę rozbieżności, metody monetarne, metody ekonometryczne równań strukturalnych, metody oparte na bilansach zużycia materiałów i surowców, pośrednie analizy cząstkowe.

Autorka dokonała – moim zdaniem – właściwego wyboru najważniejszych metod pomiaru pracy nierejestrowanej, w sposób poprawny je omówiła, a ponadto wskazała ich słabe i mocne strony w konkretnych warunkach funkcjonowania rynku pracy. Zaprezentowała także założenia i istotę modelu MIMIC (ang. *Multiple Indicators Multiple Causes*), który w dalszej części monografii (w rozdziale 5) będzie podstawą wnioskowania statystycznego. Model ten pojawia się w literaturze w różnych zastosowaniach, w tym do estymacji wielkości i analizy zmian szarej strefy w gospodarce. Autorka w dalszej części rozdziału odniosła się do sposobów szacowania wielkości szarej strefy i nierejestrowanego bezrobocia przez instytucje statystyki publicznej w Polsce.

Za wartościowe należy uznać prezentacje danych statystycznych i wyniki analiz odnoszące się do podaży pracy nierejestrowanej i popytu na nią w Polsce

(rozdział 4) oraz w innych wybranych krajach Unii Europejskiej (rozdział 3).

Autorka przedstawiła tu szereg interesujących współzależności między czynnikami determinującymi obszar zatrudnienia nierejestrowanego a efektami tego rodzaju zatrudnienia dla życia społecznego i dla rozwoju gospodarczego danego kraju. Wśród czynników skłaniających do podejmowania pracy nierejestrowanej szczególny nacisk został położony na: brak osiągnięcia pożądanego wynagrodzenia w strefie rejestrowanej, obciążenia fiskalne, intensywność uregulowań prawnych i efektywność działań instytucji publicznych.

Za oryginalne osiągnięcie autorki należy uznać scharakteryzowanie i interpretację wspomnianych współzależności na podstawie dobrze wyselekcjonowanych licznych wyników badań innych autorów oraz instytucji w Polsce, Niemczech i Wielkiej Brytanii. Za szczególnie interesujący uznaję podrozdział 3 w rozdziale trzecim, poświęcony roli instytucji nieformalnych w zmniejszeniu atrakcyjności pracy nierejestrowanej.

Rozdział 5 ma charakter empiryczny. Jego celem jest identyfikacja statystycznie istotnych przyczyn oraz skutków zatrudnienia nierejestrowanego w Polsce, w tym skutków dla wzrostu PKB. Autorka podjęła się tego zadania przy pomocy modelu MIMIC, należącego do grupy modeli równań strukturalnych, nazywanego także modelem struktury kowariancji. Istotą tego modelu jest zdefiniowanie nieobserwowalnej zmiennej (*latent variable*) za pomocą przyczyn (*causes*) i oznak oraz skutków (*indicators*) działania tej zmiennej.

Agnieszka Szulc dokonała poprawnej specyfikacji modelu, który ostatecznie uzyskał postać MIMIC 3-1-2, co oznacza że zawiera 3 istotne przyczyny, jedną zmienną nieobserwowalną (ukrytą) i 2 wskaźniki. Metodą największej wiarygodności oszacowała parametry modelu, a następnie za pomocą testów statystycznych zweryfikowała ich istotność. Ekonomiczna interpretacja ujętych w modelu współzależności jest dla realizacji celu badań bardzo ważna. Należy wysoko ocenić wartość naukową i poznawczą uzyskanych przez autorkę wyników.

Naturalnym wzbogaceniem tej interpretacji są ujęte w pięciu punktach *Zakończenia* rekomendacje długofalowych działań z zakresu polityki społeczno-gospodarczej, mających na celu ograniczenie zatrudnienia nierejestrowanego w Polsce. Mogą one stanowić wartościowy materiał do dyskusji w czasie przygotowań przyszłego ustawodawstwa, a także dla skutecznych działań organów administracji, mających na celu zmniejszanie atrakcyjności zatrudnienia w szarej strefie.

Książkę Agnieszki Szulc można z pełnym przekonaniem polecić wszystkim osobom zainteresowanym poznaniem uwarunkowań pracy nierejestrowanej i sposobom redukcji natężenia tego zjawiska. Wnioski sformułowane przez autorkę są oparte na rzetelnym materiale statystycznym i poprawnie dobranej metodyce badawczej. W dużym stopniu są to wnioski i rekomendacje oryginalne, zasługujące na upowszechnienie.

MIROSLAW SZREDER
Uniwersytet Gdański

ŚWIAT WSPÓŁCZESNY – MISCELLANEA

Struktura wieku ludności Polski w 2012 r.

W połowie 2012 r. liczba ludności Polski wynosiła 38 534 tys. W wieku 0–4 lata żyło 2065 tys., zaś w wieku 85 lat i więcej – 571 tys. Wiek przedprodukcyjny (0–17) obejmował 7107 tys. osób i był wyższy od populacji w wieku poprodukcyjnym, która liczyła 6754 tys. mieszkańców kraju. W edukacyjnych grupach wieku (3–24 lata) znajdowało się 9598 tys. osób.

Źródło: *Ludność: stan i struktura w przekroju terytorialnym. Stan w dniu 30 VI 2012 r.*, GUS, Warszawa 2012, s. 17.

Aktywność ekonomiczna ludności

Opublikowana w końcu marca 2013 r. informacja o aktywności zawodowej ludności (BAEL) w IV kwartale 2012 r. podaje, że ogólna liczba osób pracujących w Polsce wynosiła 15 636 tys. Wśród pracowników najemnych (12,2 mln) prawie 27% posiadało umowy na czas określony. Populacja niepełnozatrudnionych liczyła 343 tys. osób, a pracujących w więcej niż jednym miejscu pracy przekroczyła milion (1071 tys. osób).

Z sektorem rolniczym związanych było 12,2% pracujących, z sektorem przemysłowym – 30,6% i z usługami – 57,2%.

Źródło: *Monitoring rynku pracy*, GUS, Warszawa 2013.

Sytuacja demograficzna Polski w 2012 r.

W 2012 r. zarejestrowano w Polsce 390 tys. urodzeń żywych, co utrzymało nader niski współczynnik dzietności na poziomie 1,3 (oznacza to, że na 100 kobiet w wieku 15–49 lat przypada około 130 urodzonych dzieci). Odnotowano w 2012 r. około 380 tys. zgonów, ale ujemne saldo migracji definitywnych spowodowało, że ogólny przyrost ludności zameldowanej w naszym kraju zwiększył się zaledwie o 4 tys.

W 2012 r. zawarto około 204 tys. związków małżeńskich oraz orzeczono około 61 tys. rozwodów i 2,5 tys. separacji.

Wśród 38 542 tys. zameldowanych w Polsce mieszkańców 18,3% było w wieku przedprodukcyjnym, 63,9% w wieku produkcyjnym oraz 17,8% w wieku poprodukcyjnym. W wieku 65 lat i więcej było prawie 5,4 mln obywateli.

Źródło: *Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju*, GUS, Warszawa 2013, s. 9–17.

Żyjemy dłużej

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego przeciętne dalsze trwanie życia wzrosło

w Polsce u mężczyzn z 69,7 lat w 2000 r. do 72,4 lat w 2011 r., a u kobiet z 78 lat do 80,9 lat. Zwiększyła się liczba stulatków z 1189 w 2006 r. do 2150 w 2012 r. Przewiduje się, że mężczyźni, którzy ukończą 67 lat w 2013 r., żyć będą średnio jeszcze 165 miesięcy, a kobiety w tym samym wieku – 225 miesięcy. Przedłużanie wieku emerytalnego do 67 lat ma trwać u mężczyzn 8 lat, a u kobiet – 28 lat (do 2040 r.).

Źródło: „Gazeta Wyborcza” z 2 IV 2013 r.

Nowe zasady przyznawania tzw. becikowego

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

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

Zadłużeni Polacy

Liczba zadłużonych osób wzrosła w Polsce do 2,3 mln w 2012 r., zaś zadłużenie zwiększyło się z 28,2 mld zł w 2011 r. do 39,3 mld zł na początku 2013 r. W 2012 r. komornicy zajęli za długi 4,5 mln kont bankowych. Ponad 2 mln gospodarstw domowych nie uiszcza w terminie opłat mieszkaniowych, a jedna czwarta abonentów nie pokrywa opłat radio-telewizyjnych; zaległości z tego tytułu wynoszą 2,2 mld zł.

Źródło: „Przegląd” nr 19 z 2013 r. oraz „Gazeta Wyborcza” z 6 V 2013 r.

Zaległości płatnicze w Polsce

Jedną z cech charakterystycznych współczesnej gospodarki pieniężnej są zaległości płatnicze. W związku z tym powstały i funkcjonują instytucje zajmujące się monitoringiem i windykacją długów. W Polsce działa Krajowy Rejestr Długów (KRD), BIG InfoMonitor oraz Rejestr Dłużników ERIF. Z raportów tych instytucji wynika, że liczba osób nie regulujących terminowo swoich zobowiązań pieniężnych przekroczyła w końcu 2012 r. 2,26 mln zł, a łączna kwota zaległych płatności wyniosła około 40 mld zł.

Źródło: „Gazeta Wyborcza” z 13 II 2013 r.

Rosną wkłady do OFE

Okolo 16 mln osób przekazuje obecnie część swojej składki emerytalnej do otwartych funduszy emerytalnych (OFE). Ich zasoby kapitałowe wzrosły ze 178,6 mld zł w 2009 r. do 269,6 mld zł w 2012 r. Okolo 100 mld zł ulokowanych jest w akcjach oferowanych przez warszawską Giełdę Papierów Wartościowych.

Źródło: „Gazeta Wyborcza” z 13–14 IV 2013 r.

Zarobki prezesów banków w Polsce

Z opublikowanych w marcu 2013 r. danych dotyczących zarobków największych banków działających w Polsce wynika, że w 2012 r. wzrosły one w porównaniu z 2011 r. Przeciętne roczne wynagrodzenie prezesa wielkiego banku w Polsce wynosiło w 2012 r. 2,9 mln zł brutto, przy czym włoski prezes Banku PeKaO Luigi Lovaglio otrzymał 4,5 mln zł, a wypłaty na rzecz 6-osobowego zarządu wyniosły 11,8 mln zł; zysk netto tego banku wyniósł 2,95 mld zł. Menedżerowie banków otrzymują też bardzo wysokie odprawy, kiedy odchodzą ze stanowiska.

Źródło: „Gazeta Wyborcza” z 22 III 2013 r.

Wyższe zarobki menedżerów energetyki polskiej

Podane do wiadomości publicznej informacje o zarobkach prezesów spółek paliwowych wykazują, że prezes zarządu PKN Orlen Jacek Krawczyk otrzymał w 2012 r. 3,1 mln zł, prezes zarządu Grupy Lotos Paweł Olechnowicz – 1,4 mln zł, a prezes zarządu Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo Grażyna Piotrowska-Oliwa zainkasowała od marca do grudnia 2012 r. – 768 tys. zł. Jej poprzednik Michał Szubski za pełny 2011 r. pobrał 1,8 mln zł.

Dla porównania: prezes Banku PeKaO zarobił w 2012 r. 4,5 mln zł, Banku Rozwoju Eksportu – 4,1 mln zł, Banku BPH – 3,6 mln zł, Banku Handlowego – 3,0 mln zł i Banku Millennium – 2,7 mln zł.

Źródło: „Gazeta Wyborcza” z 23 III 2013 r. i 12 IV 2013 r.

Płacą podatki poza granicami kraju

Podano nazwiska czterech najbogatszych Polaków płacących podatki poza granicami kraju. Są to: Jan Kulczyk (11,1 mld zł kapitału), Zygmunt Solorz-Żak (10,4 mld zł), Michał Sołowow (6 mld zł) i Leszek Czarnecki (4,4 mld zł).

Źródło: „Gazeta Wyborcza” z 6 V 2013 r.

Doktoraty honorowe dla polskich polityków

Z opublikowanych danych wynika, że najwięcej wyróżnień w formie nadania tytułu doktora honorowego otrzymał Lech Wałęsa. Było ich do tej pory 37. Osiemnaście uczelni wyróżniło w ten sposób Leszka Balcerowicza, a jedenaście – Jerzego Buzka. Coraz częściej szkoły wyższe w Polsce przyznają tytuł doktora honoris causa osobowościom z krajów należących do Unii Europejskiej.

Źródło: „Gazeta Wyborcza” z 8 II 2013 r.

Więcej pojazdów – mniej wypadków

Liczba zarejestrowanych pojazdów samochodowych i ciągników wzrosła z 14,1 mln w 2000 r. do 24,2 mln w 2012 r. W tym samym czasie liczba wypadków drogowych spadła z 57,3 tys. do 40,1 tys. W 2000 r. ofiar wypadków było prawie 78 tys. (w tym śmiertelnych 6,3 tys.), zaś w 2012 r. – 53,7 tys. (4,2 tys. śmiertelnych).

Źródło: „Mały Rocznik Statystyczny Polski 2012, GUS, Warszawa 2012.

Młodzi bez pracy

Międzynarodowa Organizacja Pracy oblicza, że w 2013 r. bezrobocie wśród młodzieży w wieku 19–29 lat wzrosło do 73,4 mln. Oznacza to, że co ósmy młody człowiek pozostaje bez pracy. Ogłoszony raport MOP wzywa do współpracy międzynarodowej w dziele tworzenia nowych miejsc pracy i zapewnienia odpowiedniego zatrudnienia młodym ludziom.

Źródło: „Gazeta Wyborcza” z 9 V 2013 r.

Azylanci w krajach Unii Europejskiej

Eurostat obliczył, że w 2009 r. ogólna liczba uchodźców ubiegających się o azyl w 27 krajach Unii Europejskiej wyniosła 260,7 tys.; najwięcej zgłoszeń było we Francji (47,6 tys.) i w Niemczech (31,8 tys.), najmniej w Hiszpanii (3 tys.) oraz w Danii (3,7 tys.). W Polsce przyjęto 10,6 tys. zgłoszeń i 3,8 tys. zatwierdzono pozytywnie.

Źródło: „FES-INFO” 2012, nr 3, s. 20.

Minizatrdnienie rośnie w Niemczech

Skrócone formy zatrudnienia zwane w Niemczech „Minijobs” stały się przedmiotem debaty parlamentarnej. Rządząca koalicja uznała je za „skuteczną część niemieckiego rynku pracy” i uchwaliła podniesienie granicy zarobku z 400 na 450 euro oraz uelastyczniła obciążenia ubezpieczeniowe. Przy okazji podano, że ogólna liczba zatrudnionych „geringfügig” wzrosła z 6,94 mln w 2004 r. do 7,16 mln w 2012 r. W tej grupie zatrudnionych przeważają kobiety (4,28 mln). Wśród ogółu 1,2 mln jest poniżej 25 lat i 1,32 mln powyżej 60 lat. W RFN opozycja parlamentarna krytycznie odnosi się do minizatrdnienia.

Źródło: „Das Parlament” 2012, nr 44/45, s. 1–3.

Ósrodki pomocy społecznej w Niemczech

We współczesnych Niemczech rozwija się intensywnie system pomocy dla kobiet znajdujących się w sytuacji krytycznej. Od 1976 r. do 2013 r. powstało dla nich 353 domów pomocy oraz 750 punktów poradnictwa i opieki. Z domów korzysta rocznie okolo 30 tys. kobiet (łącznie z dziećmi); dysponują one 6 tys. miejsc. Połowa pensjonariuszek pochodzi z innych krajów.

Źródło: „Das Parlament” 2013, nr 21, s. 6.

Opracował: A.R.

* * *

TRZECIE SEMINARIUM SZUBERTOWSKIE

Anna Piszczek
Aneta Tyc
Paulina Wysocka
doktorantki Uniwersytetu Łódzkiego

W dniach 30 listopada i 1 grudnia 2012 r. w Pałacu Biedermanna w Łodzi oraz na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego odbyło się Trzecie Seminarium Szubertowskie. Spotkanie to, zorganizowane wspólnie przez Katedrę Prawa Pracy, Katedrę Prawa Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej oraz Zakład Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy w setną rocznicę urodzin Profesora Wacława Szuberta – wybitnego prawnika i humanisty, zgromadziło przedstawicieli ośrodków naukowych z całej Polski.

Celem Seminarium było uczczenie pamięci Profesora oraz dyskusja nad aktualnymi problemami prawa pracy i polityki społecznej w konfrontacji z ponadczasowymi koncepcjami stworzonymi niegdyś przez Wacława Szuberta. Tematem tegorocznego spotkania były układy zbiorowe pracy.

Pierwszy dzień Seminarium miał charakter uroczysty i głównie wspomnieniowy. Obradom przewodniczył prof. Zbigniew Góral (kierownik Katedry Prawa Pracy Uniwersytetu Łódzkiego), który przywitał zgromadzonych gości. Następnie głos zabrał prof. Michał Seweryński (Uniwersytet Łódzki) i zaprezentował przedaną pośmiertnie książkę Wacława Szuberta pt. *Problemy pracy w koncepcjach programowych Delegatury Rządu na Kraj (1941–1945)*. Monografia ta, mimo iż powstała prawdopodobnie na przełomie lat 80. i 90. minionego wieku, odnaleziona została niedawno przez córkę Profesora – Hannę Morozowską i zredagowana przez prof. Seweryńskiego. Jest ona nieujawnionym nigdzie do tej pory świadectwem zaangażowania W. Szuberta w konspiracyjną działalność Polskiego Państwa Podziemnego w okresie II wojny światowej oraz unikalnym dokumentem historycznym, ukazującym rozwój ówczesnej myśli dążącej do przebudowy państwa. Książka ta została wręczona uczestnikom spotkania.

Kolejnym punktem Seminarium był referat prof. Jerzego Wratnego (Instytut Pracy i Spraw Socjalnych) pt. *Układy zbiorowe w spuściźnie naukowej Profesora Wacława Szuberta*. Referent podkreślił, że tematyka układów zbiorowych pracy była dla Profesora Szuberta jednym z trzech, obok ochrony pracy i ubezpieczeń społecznych, najbardziej istotnych problemów prawnych i społecznych, o czym świadczy m.in. wydana w 1960 r. monografia *Układy zbiorowe pracy*. Referent ukazał także ogromne zaangażowanie Profesora w walkę o układy zbiorowe – najpierw o ich wprowadzenie, a potem o korzystne ukształtowanie w kodeksie pracy.

Po prezentacji referatu odbyła się zawierająca wiele wątków wspomnieniowych dyskusja. Wskazano na zaangażowanie Profesora Szuberta podczas kongresów międzynarodowych, gdzie podejmował często problematykę układów zbiorowych pracy. Podkreślono, że Profesor do tej pory jest wzorem wnikliwej refleksji nad problemami prawnymi, uwzględniającej wątki historyczne i prawnoporównawcze. Zaznaczono również rolę, jaką w okresie stanu wojennego odegrał on dla prawa karnego, dostarczając karlistom argumentów na rzecz skutecznego przeciwstawienia się idei karania osób niepodjęających pracy.

Drugi dzień Seminarium otworzył prof. Grzegorz Goździewicz (Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu) referatem zatytułowanym *Układy zbiorowe pracy jako źródło prawa pracy*. Wskazywał on m.in. na dwoistość natury układów zbiorowych pracy, polegającą na przeplataniu się elementów normatywnych z umownymi. Próbował określić charakter prawny układów zbiorowych oraz możliwość stosowania do nich przepisów kodeksu cywilnego, konfrontując te zagadnienia z rozwiązaniami niemieckimi.

Następnie głos zabrał prof. Ludwik Florek (Uniwersytet Warszawski), prezentując referat pt. *Znaczenie układów zbiorowych pracy*. Wystąpienie to było inspirowane wykładem Profesora Szuberta pt. *Rola układów zbiorowych pracy*, wygłoszonym w Arturówku w 1973 r. Referent w kolejnych częściach prezentacji podejmował tematy genezy i podstaw prawnych układów zbiorowych pracy oraz roli układów jako instrumentu ochrony interesów pracowników. Wskazywał również na to, że układy zbiorowe mogą stać się elementem gospodarki rynkowej, wspomagać uelastycznienie prawa pracy oraz być środkiem implementacji międzynarodowego i unijnego prawa pracy.

W dyskusji podjętej po przedstawieniu referatów zwracano uwagę na brak zainteresowania współczesnych pracodawców zawieraniem układów zbiorowych pracy oraz na związaną z tym problemem słabość związków zawodowych. Podkreślano również konieczność dostrzegania dobra wspólnego przy negocjacjach nad wprowadzeniem układów.

Ostatni referat pt. *Przyszłość układów zbiorowych pracy* wygłosił prof. Michał Seweryński. Zdaniem prelegenta Wacław Szubert optymistycznie patrzył na przyszłość układów zbiorowych pracy. Przewidywał, że będą one ważnym narzędziem regulacji w stosunkach pracy. M. Seweryński podkre-

ślał, że zawieraniu układów sprzyja obecnie m.in. istnienie partnerów społecznych, mających normatywnie zapewnioną wolność negocjacyjną. Dostrzegając również brak zainteresowania pracodawców zawieraniem układów zbiorowych pracy i preferowanie przez nich negocjacji nad pojedynczymi umowami o pracę.

W dyskusji zamykającej obrady pojawił się m.in. optymistyczny głos podkreślający wysoki stopień uzwiązkowienia i związane z nim częste zawieranie układów zbiorowych w morskim prawie pracy. Wskazano również na istotny cel układów zbiorowych pracy, jakim jest odniesienie skutków zbiorowej negocjacji do indywidualnych umów o pracę.

Ostatnim punktem Seminarium było spotkanie z rodziną Profesora Szuberta i wystąpienie jego cór-

ki – pani Hanny Morozowskiej, która podzieliła się ze zgromadzonymi gośćmi wspomnieniami związanymi z jej ojcem.

W trakcie drugiego dnia obrad uczestnicy mogli także obejrzeć wystawę poświęconą stuleciu urodzin Wacława Szuberta. Wśród udostępnionych pamiątek znalazło się wiele fotografii i dokumentów, m.in. dyplom doktora prawa nadany przez Radę Wydziału Prawa Uniwersytetu Józefa Piłsudskiego w Warszawie, czy pismo w sprawie powołania Wacława Szuberta na stanowisko samodzielnego pracownika nauki w Uniwersytecie Łódzkim w związku z nadaniem tytułu profesora nadzwyczajnego.

Podsumowując dwudniowe obrady, Z. Góral zapowiedział kolejne spotkanie w ramach Seminariów Szubertowskich.

CO DALEJ Z OFE? OTWARTE FUNDUSZE EMERYTALNE – PROBLEM DO ROZWIĄZANIA

Krzysztof Janek

doktorant Wydziału Dziennikarstwa i Nauk Politycznych UW

Dnia 18 stycznia 2013 r. odbyła się debata publiczna *Co dalej z OFE? Otwarte fundusze emerytalne – problem do rozwiązania*, zorganizowana przez Kolegium Gospodarki Światowej Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. W debacie wzięli udział ekonomiści, przedstawiciele ważnych dla funkcjonowania systemu emerytalnego instytucji oraz rządu. Spotkanie rozpoczął rektor Szkoły Głównej Handlowej prof. Tomasz Szapiro. Wyraził on zadowolenie, że debata dotycząca tematu tak odległego osobom młodym zgromadziła wielu studentów. Debata została prowadzona przez dziekana Kolegium Gospodarki Światowej SGH prof. Adam Budnikowski.

Debatę rozpoczął prof. Robert Gwiazdowski (Centrum im. Adama Smitha, Uczelnia Łazarskiego), który podkreślał przede wszystkim wątki demograficzne. Przypomniał, że w początkach funkcjonowania systemów emerytalnych różnica między wiekiem emerytalnym a średnią długością trwania życia była dużo większa niż obecnie. Gdy ludzie żyją dłużej, a wiek emerytalny jest niższy, utrzymanie systemu emerytalnego jest dużo trudniejsze.

Zdaniem prof. Gwiazdowskiego system emerytalny oparty był dotąd na przeświadczeniu, że państwa mogą się zadłużać w celach emerytalnych, bowiem „rolują” swoje długi, pozostawiając je do spłaty dzieciom emerytów. Obecnie coraz trudniej jest obsługiwać to zobowiązanie, ponieważ rodzi się coraz mniej dzieci. Prelegent w toku wystąpienia zwracał także uwagę na wysokie obciążenia pracy, związane również ze składkami emerytalnymi. Przypomniał argument o nielogiczności funkcjonowania systemu, w którym pieniądze ze składek trafiają z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych do otwartych funduszy emerytalnych, by poprzez obligacje Skarbu Państwa ponownie wrócić do ZUS.

Choć prof. Gwiazdowski nie jest zwolennikiem administracyjnego likwidowania otwartych funduszy

emerytalnych (był przeciwnikiem ich tworzenia), to stoi na stanowisku, że skoro fundusze już istnieją, należy pozostawić pracującym wybór – czy chcą w nich pozostać, czy też wolą powrócić do tzw. starego systemu. Dodał, że Węgrzy postawieni przed takim wyborem, w 80% powrócili do systemu reparycyjnego. Zastrzegł także, że osobom, które chciałyby pozostać w systemie funduszy, należy uświadomić, że państwo nie będzie gwarantować im emerytury minimalnej.

Wiceminister finansów Ludwik Kotecki na wstępie swojego wystąpienia poinformował, że przy wprowadzaniu zmiany polegającej na obniżeniu części składki do otwartych funduszy emerytalnych na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, rząd został zobowiązany do dokonania do końca 2013 r. przeglądu funkcjonowania systemu emerytalnego. Jego zdaniem niniejsza debata jest jednym z elementów tego działania.

Minister Kotecki zastanawiał się nad problemami zorganizowania wypłat świadczeń emerytalnych z drugiego filara. Podkreślił, że reforma wprowadziła system zdefiniowanej składki – co często umyka w debacie publicznej. Jako nierzetelność ocenił niedoszacowanie skutków wprowadzenia otwartych funduszy emerytalnych dla finansów publicznych. Ocenił także, że polski system jest wyjątkowo skomplikowany.

Prof. Elżbieta Mączyńska, prezes Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego, nawiązała do opracowania dotyczącego reformy, wydanego w 1997 r. przez Radę Strategii Społeczno-Gospodarczej przy Radzie Ministrów. Jej zdaniem dokument ten jest do dziś aktualny. Zachęciła także do lektury książki *Prywatyzacja emerytur – transnarodowa kampania na rzecz zabezpieczenia społecznego* autorstwa prof. M. Orensteina. Publikacja ta zostanie w najbliż-

szym czasie wydana w polskim tłumaczeniu przez Polskie Towarzystwo Ekonomiczne. Autor analizuje w niej mechanizmy, które doprowadziły do powstania koncepcji otwartych funduszy emerytalnych.

Prezes Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego odniosła się także do zbyt wysokiej opłaty, którą fundusze pobierały w pierwszych latach funkcjonowania systemu. Wyraziła opinię, że Komisja Nadzoru Finansowego podaje zbyt mało informacji, które jednocześnie są niezrozumiałe dla przeciętnego emeryta. Tymczasem wszyscy ubezpieczeni mają prawo do przejrzystej informacji.

Według prof. Leokadii Oręziak (Szkoła Główna Handlowa, Katedra Finansów Międzynarodowych) otwarte fundusze emerytalne niszczą nie tylko system emerytalny, ale też finanse publiczne. Zaprezentowała szereg danych statystycznych (część z nich Czytelnik odnajdzie w artykule L. Oręziak pt. *OFE w Polsce – produkt ekspansji globalnych instytucji finansowych*, „Polityka Społeczna” 2012, nr 10), które potwierdzały tezę, że dopłaty do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z budżetu państwa będą coraz większe (zamiast – jak zakładano w reformie – coraz mniejsze). Zdaniem referentki duża część składki została z budżetu „wyjęta”, podczas gdy powinna służyć na bieżące wypłaty emerytur. W związku z tym państwo musi teraz zrezygnować z innych wydatków i zwiększać podatki. Oceniała, że otwarte fundusze emerytalne w dużej części przyczyniają się do wzrostu długu publicznego.

Odwołała się także do przykładu Chile, gdzie znaczna część emerytów nie zdołała w funduszu kapitałowym odłożyć nawet na emeryturę minimalną i obecnie państwo musi dopłacać do ich świadczeń. Wskazała, że głównym beneficjentem polskiej reformy są zagraniczni właściciele otwartego funduszu emerytalnego – konsorcja finansowe. Wyraziła też zdanie, że nie można uzależniać wysokości emerytur od indeksów giełdowych. Jej zdaniem należy wszystkich ubezpieczonych automatycznie „wypisać” z Otwartego Funduszu Emerytalnego. Jeśli ktoś chciałby pozostać w obecnym systemie, musiałby zostać poinformowany o braku gwarancji emerytury minimalnej.

Według prof. Witolda Orłowskiego (Szkoła Biznesu PW, Rada Gospodarcza przy Premierze RP) przy konstruowaniu systemu w Polsce popełniono błędy. Stwierdził, że umowa społeczna, na podstawie której istniały na Zachodzie systemy emerytalne, obecnie nie jest możliwa do zrealizowania. Przy istniejących trendach demograficznych państwo nie jest w stanie gwarantować emerytur na dotychczasowym poziomie. Podkreślił, że jeśli będzie ubywać pracujących, przybywać emerytów, a składka zostanie na tym samym poziomie, to – niezależnie czy będą istniały otwarte fundusze emerytalne, czy też nie – stopa zastąpienia będzie wynosić 25–30% ostatniego wynagrodzenia. Jego zdaniem należy taką informację jasno komunikować pracującym.

Odnosząc się do ujętego w tytule problemu otwartych funduszy emerytalnych, stwierdził, że dużo ważniejszym problemem są wspomniane trendy de-

mograficzne. W kategoriach błędu uznał początkową wysoką opłatę za zarządzanie w otwartych funduszach emerytalnych. Przypomniał także, że tzw. luka systemowa miała być pokrywana z prywatyzacji, a nie zadłużania się. Podsumowując swoje wystąpienie, prof. Orłowski wyraził pogląd, że nawet likwidując otwarte fundusze emerytalne, nie unikniemy problemów w tym obszarze zabezpieczenia społecznego.

Jako ostatni głos zabrał prof. Stanisław Owsiak (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie). Jego zdaniem to państwo jest odpowiedzialne za system emerytalny, a próby odejścia od systemu repartycyjnego nie skończyły się dobrze. Zgodził się z prof. Oręziak, stwierdzając, że „agresywna prywatyzacja systemu emerytalnego” jest błędem.

Podobnie jak poprzedni prelegenci referent odniósł się negatywnie do opłaty za zarządzanie pobieranej przez otwarte fundusze emerytalne. Zwracał uwagę również na wysoki udział obligacji Skarbu Państwa w aktywach otwartych funduszy emerytalnych.

Prof. Owsiak podzielił pogląd prof. Orłowskiego, że sama likwidacja otwartych funduszy emerytalnych nie rozwiąże emerytalnego problemu. Opowiedział się za zwiększeniem możliwości wyboru w oszczędzaniu na starość.

W swojej wypowiedzi Zbigniew Derdziuk, prezes ZUS, powrócił do poruszanych już kwestii demograficznych i wskazywał na zaburzenie równowagi płacący-korzystający. Zauważył, że skoro w Polsce istnieje system zdefiniowanej składki, to przy opłacie przez 45 lat składki w wysokości 19,52% podstawy wymiaru ubezpieczony zbiera ekwiwalent 9 rocznych pensji. Należy to skonfrontować z faktem, że dalsze przeciętne trwanie życia (a więc i czas na emeryturze) wydłuża się.

Aleksandra Wiktorow, Rzecznik Ubezpieczonych, zauważyła, że na reformę nie patrzy się całościowo, tylko wciąż skupia się uwagę na jednym z jej elementów, co nie sprzyja obiektywnej jej ocenie. Duże zainteresowanie wywołała informacja, że w czasie wdrażania reformy Zakład Ubezpieczeń Społecznych musiał na tyle zwiększyć zatrudnienie (m.in. dla obsługi indywidualnych kont pracowników), że koszty funkcjonowania tej instytucji niemal podwoiły się.

Prezes PTE PZU Andrzej Soldek podkreślił, że inwestowanie w dłużne papiery wartościowe jest zajęciem bardzo skomplikowanym, wymaga wiedzy i doświadczenia. I to właśnie z tym powiązana jest prowizja pobierana przez otwarte fundusze emerytalne.

W dalszych wypowiedziach m.in. wykładowcy SGH i innych uczelni oraz studenci zwracali uwagę na brak gwarancji zachowania kapitału wpłaconego do otwartych funduszy emerytalnych. Podejmowali również temat wypłat świadczeń z drugiego filara i twórczenia w tym celu dodatkowych instytucji.

Debatę podsumował i zakończył prof. Adam Budnikowski. W jego ocenie zaprezentowane argumenty nie były wystarczające dla poparcia tezy o konieczności zlikwidowania otwartych funduszy emerytalnych.

INSTRUMENTY WSPIERAJĄCE KSZTAŁCENIE USTAWICZNE PRACOWNIKÓW. REGULACJE I ICH WYKORZYSTANIE W PODMIOTACH GOSPODARCZYCH. Redakcja naukowa Elżbieta Kryńska, IPISS, Seria „Studia i Monografie”, Warszawa 2013, stron 184.

W Polsce brak jest informacji oraz analiz na temat wykorzystania instrumentów wspierających kształcenie ustawiczne w Polsce. W ramach statystyki publicznej nie są gromadzone dane na temat liczby przedsiębiorstw stosujących urlopy szkoleniowe i zwolnienie z całości lub części dnia pracy, czy liczby pracowników, którym taki urlop lub zwolnienie zostały udzielone. Instytucje rynku pracy, w szczególności Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, które kreuje politykę rynku pracy, nie dysponuje danymi ani informacjami pozwalającymi na ewaluację istniejących rozwiązań. W rezultacie brak jest jakichkolwiek przesłanek do podejmowania racjonalnych zmian w regulacjach prawnych i instytucjonalnych dotyczących urlopu szkoleniowego i zwolnienia z całości lub części dnia pracy w związku z udziałem w kształceniu ustawicznym.

Niniejsze opracowanie zawiera wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu **Urlopy szkoleniowe i zwolnienie z dnia pracy, jako instrumenty wspierające podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników**, finansowanego ze środków Narodowego Centrum Nauki (nr 2011/01/B/HS4/00508), realizowanego w latach 2012–2013 przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. Celem głównym projektu była identyfikacja i ocena zakresu wykorzystania urlopu szkoleniowego i zwolnienia z całości lub części dnia pracy, w szczególności po zmianach prawnych z 2010 r., z punktu widzenia potrzeby większego włączania się podmiotów gospodarczych do kształcenia ustawicznego. Osiągnięciu celu głównego podporządkowane zostały następujące cele szczegółowe:

- określenie skłonności pracodawców do udzielania płatnych urlopów szkoleniowych i zwolnienia z części lub całości dnia pracy w związku z uczestnictwem w kształceniu ustawicznym;
- określenie skłonności pracodawców do współfinansowania kształcenia ustawicznego pracowników;
- określenie dotychczasowej i potencjalnej skłonności do korzystania z urlopów szkoleniowych przez pracowników;
- identyfikacja barier stosowania urlopów szkoleniowych i zwolnienia z dnia pracy w polskich podmiotach;
- wskazanie kierunków zmian pozwalających na wzrost zainteresowania stosowaniem tych narzędzi.

Projekt miał zatem istotne znaczenie dla praktyki gospodarczej i polityki rynku pracy – pozwolił bowiem na identyfikację głównych determinant stosowania i finansowania obu tych instrumentów, ze wskazaniem barier obniżających ich atrakcyjność dla pracodawców i pracowników, sformułowanie rekomendacji zmian, które powinny przysłużyć się większej częstotliwości korzystania i skuteczności urlopu szkoleniowego w połączeniu z udzielaniem zwolnienia z dnia pracy w związku z uczestnictwem pracowników w kształceniu ustawicznym.

Prezentowane opracowanie składa się z dwóch zasadniczych części. W **części pierwszej** zamieszczono analizę źródeł wtórnych (danych zastanych) obejmujących literaturę przedmiotu (krajową i zagraniczną), dokumenty i akty prawne oraz dane zgromadzone i udostępnione przez statystykę publiczną polską i unijną w obszarze inwestowania w kapitał ludzki, ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia ustawicznego pracowników. **Część druga** zawiera wyniki badań pierwotnych przeprowadzonych w zbiorowości pracowników, pracodawców oraz przedstawicieli organizacji partnerów społecznych i Państwowej Inspekcji Pracy. Część tę zamykają **wnioski syntetyczne z przeprowadzonych badań** oraz **rekomendacje** dotyczące zwiększenia uczestnictwa pracowników w kształceniu ustawicznym, ze szczególnym uwzględnieniem poprawy wykorzystania przez nich urlopów szkoleniowych oraz zwolnień z dnia pracy.

W recenzji wydawniczej prof. Zenona Wiśniewskiego czytamy, że *raport dotyczy trudnego zagadnienia, jakim jest ocena wpływu funkcjonujących instrumentów na wspieranie kształcenia ustawicznego. Wybór tematu opracowania wykonanego w ramach projektu finansowanego ze środków Narodowego Centrum Nauki należy uznać za bardzo trafny, gdyż dotyczy bardzo aktualnego i nie do końca zbadanego zagadnienia oraz wychodzi naprzeciw oczekiwaniom praktyki. Przedłożone opracowanie ilustruje problemy kształcenia ustawicznego w Polsce i krajach Unii Europejskiej, ze szczególnym uwzględnieniem urlopów szkoleniowych i zwolnień z dnia pracy jako instrumentów wspierania kwalifikacji zawodowych pracowników na podstawie badań empirycznych. Stanowi ono ciekawą, niezwykle istotną pozycję, wzbogacającą dorobek środowiska zajmującego się kształceniem ustawicznym.*

[...] *Lektura opracowania pozwala stwierdzić, że zasługuje ona na pozytywną ocenę. Trafnie określono w nim cel badania i – w moim przekonaniu – dobrze wykonano postawione zadanie. Dokonując oceny przedłożonego materiału należy docenić wkład włożony w zebranie materiałów źródłowych, charakterystykę i ewaluację źródeł informacji. Uważam, że autorzy wybrali właściwe metody badawcze i zadawalająco rozwinęli postawione kwestie, pomimo ich złożoności. W pełni podzielam przedstawione wnioski i rekomendacje.*

[...] *O wysokich walorach recenzowanej analizy decydują w szczególności następujące jej cechy: kompleksowość analizy, a mianowicie uwzględnienie w analizie perspektywy pracowników, pracodawców i ich reprezentantów; dobry dobór wywiadów swobodnych i zogniskowanych; właściwy dobór źródeł statystycznych oraz komunikatywny język.*

Proces starzenia się ludności wywołuje zmiany proporcji między zbiorowością aktywnych i biernych zawodowo. Coraz więcej osób przechodzi w stan bierności zawodowej, coraz dłużej korzystając z zasłużonego odpoczynku po okresie pracy zawodowej. Jakkolwiek może być to perspektywa wielce kusząca w wymiarze indywidualnym, to w wymiarze gospodarczym i społecznym pociąga za sobą wiele negatywnych zjawisk. Konsekwencje tych zjawisk są najbardziej dotkliwie odczuwane w sferze finansów publicznych, w których na skutek wyrównywania niedoborów systemu ubezpieczeń emerytalnych powstaje bądź powiększa się już istniejący deficyt. Istnienie zaś deficytu finansów publicznych wymaga jego sfinansowania (niebezpieczeństwo wzrostu długu publicznego), podjęcia działań na rzecz wzrostu dochodów (niebezpieczeństwo nadmiernego fiskalizmu, blokującego aktywność gospodarczą) lub/i ograniczania innych wydatków, np. inwestycyjnych (niebezpieczeństwo osłabienia tempa rozwoju społeczno-gospodarczego kraju).

Świadomość potrzeby wydłużania życia zawodowego poprzez aktywizację zasobów pracy w starszych grupach wieku stała się podstawową przesłanką podjęcia projektu **Badanie wpływu elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy na aktywność zawodową zasobów pracy w wieku 45+**, realizowanego w ramach części B: „Programu realizacji badań naukowych i prac rozwojowych” II etapu wieloletniego programu pt. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, koordynowanego przez Centralny Instytut Ochrony Pracy. Jego podstawowe założenie oparto na tezie, iż zachodzi związek przyczynowo-skutkowy między wykorzystaniem w podmiotach gospodarczych elastycznych (nietypowych) form zatrudnienia i organizacji pracy a poziomem aktywności zawodowej osób w wieku 45 lat i więcej. Celem głównym projektu była identyfikacja wpływu elastycznych (nietypowych) form zatrudnienia i organizacji pracy na aktywność zawodową zasobów pracy w wieku 45 lat i więcej.

Kompletne wyniki badań przeprowadzonych w ramach wspomnianego projektu zawiera sześć raportów cząstkowych (w tym dwie ekspertyzy powstałe w wyniku analiz danych zastanych, czyli pochodzących ze źródeł wtórnych oraz cztery raporty przedstawiające wyniki badań ilościowych, czyli pochodzących ze źródeł pierwotnych). **Końcowy raport** ma charakter syntetyczny i zawiera: (1) najważniejsze wątki analityczne i wyniki przeprowadzonych badań oraz płynące z nich wnioski odnoszące się do rzeczywistego wpływu elastycznych (nietypowych) form zatrudnienia i organizacji pracy na aktywność zawodową zasobów pracy w wieku 45 lat i więcej; (2) przykłady dobrych praktyk z zakresu stosowania elastycznych (nietypowych) form zatrudnienia i organizacji pracy wśród tej kategorii osób oraz (3) rekomendacje działań mających na celu wydłużanie życia zawodowego, w szczególności poprzez poprawę wykorzystania nietypowych form zatrudnienia i organizacji pracy przy zachowaniu elastyczności i bezpieczeństwa zasobów pracy w starszych grupach wieku.

Raport został podzielony na **sześć części**. **Część pierwszą** stanowi wprowadzenie, w którym odniesiono się do kontekstu badawczego projektu, przedstawiono również jego cel główny i cele szczegółowe.

W **części drugiej** przedstawiono metodologię zastosowaną w pracach badawczych opartych na analizie danych i informacji pochodzących ze źródeł pierwotnych i wtórnych.

Część trzecia zawiera diagnozę sytuacji osób w wieku 45 lat i więcej na rynku pracy w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej. Diagnozy tej dokonano w dwóch zasadniczych ujęciach. Ujęcie pierwsze obejmuje rozpoznanie stosowanych i planowanych rozwiązań prawnych określających funkcjonowanie na rynku pracy tej kategorii osób. Ujęcie drugie przedstawia ocenę poziomu ich aktywności zawodowej dokonaną na podstawie analizy danych statystycznych oraz wyników dotychczasowych badań.

W **części czwartej** znajduje się opis i analiza wyników badań ilościowych przeprowadzonych w ramach projektu. Badania te pozwoliły na identyfikację najważniejszych determinant aktywności zawodowej osób w wieku 45 lat i więcej, ze szczególnym uwzględnieniem elastycznych (nietypowych) form zatrudnienia i organizacji pracy. Przeprowadzone zostały w czterech zbiorowościach: pracodawców oraz osób pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo będących w wieku 45 lat i więcej.

Część piąta zawiera wnioski syntetyczne wynikające z analiz danych i materiałów pozyskanych ze źródeł pierwotnych i wtórnych. Dotyczą one w szczególności wykorzystywanych w krajach Unii Europejskiej sposobów aktywizacji zawodowej osób starszych, ich sytuacji na rynku pracy oraz działań mających zwiększyć aktywność zawodową zasobów pracy w starszych grupach wieku, wskazanych przez osoby pracujące, bezrobotne i bierne zawodowo oraz przez pracodawców.

Część szоста została poświęcona przedstawieniu rekomendacji rozwiązań i działań na rzecz zwiększania aktywności zawodowej osób starszych. Rekomendacje te oparto na wynikach analiz przeprowadzonych w ramach projektu, koncentrują się one zatem przede wszystkim na zagadnieniach związanych z wykorzystywaniem tychże form.

Opracowanie: *Beata Kaczyńska*

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

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

w poniedziałki, środy, czwartki i piątki oraz w pierwszą sobotę miesiąca w godz. 9.00–15.30, we wtorki w godz. 12.00–20.00.

Wypożyczalnia i czytelnia: tel. 22 642-05-72;

Ośrodek Informacji Naukowej: tel. 22 642-12-91.

DIARIUSZ POLITYKI SPOŁECZNEJ

- 22 III – W Białymstoku w Centrum Stosunków Międzynarodowych odbyła się konferencja na temat integracji dzieci uchodźców.
- W Warszawie Fundacja Rozwoju „Oprócz Granic” zorganizowała seminarium na temat spojrzenia kobiet migrantek na integrację w Europie.
- 3 IV – Kapituła Medalu im. Wacława Szuberta przyznała jednogłośnie dwa medale: profesor Elżbiecie Kryńskiej i profesorowi Zenonowi Wiśniewskiemu.
- 9 IV – W Warszawie odbyła się debata na temat „Modernizacja po skandynawsku – jak skutecznie reformować polityki publiczne?”. Organizatorami debaty byli: Fundacja Naukowa Norden Centrum oraz Instytut Polityki Społecznej UW.
- 12 IV – Minister pracy i polityki społecznej Władysław Kosiniak-Kamysz zapewnił, że nie przewiduje się likwidacji otwartych funduszy emerytalnych.
- 18 IV – Odbyło się plenarne posiedzenie Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN, na którym dyskutowano na temat efektywności aktywnej polityki rynku pracy oraz wręczono nagrody w konkursie na najlepsze prace naukowe opublikowane w 2011 r. Laureatami zostali: zespół autorski w składzie: prof. Stanisława Borkowska, prof. Bożena Balcerzak-Paradowska, dr Lucyna Machol-Zajda, dr Dorota Głogosz i mgr Agnieszka Smoder z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych za pracę zbiorową pt. „Programy praca-życie. Z teorii i praktyki”, Dominik Buttler z Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu za najlepszą pracę młodego pracownika nauki pt. „Pozycja wolontariuszy na rynku pracy” oraz Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP w Warszawie za wydanie 15 pozycji monograficznych w dwóch seriach wydawniczych w ramach projektu „Społecznie Odpowiedzialna Uczelnia”.
- 19 IV – Uroczystość obchodzą 70. rocznicę wybuchu powstania w getcie warszawskim.
- 22 IV – W Warszawie rozpoczęła się XVII edycja Kongresu Kadry pod hasłem „Od biznespartnera do matrix managera”.
- 24 IV – W Warszawie obradowała Komisja Trójstronna z udziałem premiera Donalda Tuska oraz ministra pracy i polityki społecznej Władysława Kosiniaka-Kamysza.
- 25 IV – Poinformowano, że w ostatnich latach znacznie spadła liczba chętnych do seminariów duchownych oraz do seminariów zakonnych; znikoma staje się liczba kandydatek do zakonów żeńskich.
- 27 IV – Premier Donald Tusk zapowiedział rozszerzenie świadczeń socjalnych na rzecz rodzin posiadających małe dzieci.
- 1 V – Odbywały się pochody i wiece związane z Międzynarodowym Świętem Pracy.
- 2 V – Obchodzono dzień flagi i diaspory polskiej za granicą.
- 3 V – Czczono rocznicę uchwalenia konstytucji w 1971 r.
- 6 V – Podano, że Kościół katolicki w Polsce potrzebuje na swoją działalność 8 mld zł rocznie.
- B V – W Warszawie powstał Komitet Obywatelski ds. Bezpieczeństwa Emerytalnego; przewodniczącym został profesor Marian Wiśniewski z Uniwersytetu Warszawskiego.
- 11 V – Ogłoszono wyniki badań ankietowych CBOS dotyczących aborcji w Polsce. Wykazują one, że co trzecia dorosła Polka w ciągu swojego życia usunęła ciążę.
- 16 V – Wydział Ekonomii i Zarządzania Uczelni Łazarskiego zorganizował debatę publiczną pt. „Co dalej z OFE? Otwarte fundusze emerytalne – problem do rozwiązania”. W debacie wzięli udział: Marek Bucior – wiceminister pracy i polityki społecznej, Jolanta Fedak – doradca prezesa ZUS, b. minister pracy i polityki społecznej, dr Bogusław Grabowski – członek Rady Gospodarczej przy Premierze, Ludwik Kotecki – wiceminister finansów, prof. Leokadia Oręziak i Ryszard Petru z Towarzystwa Ekonomistów Polskich. Debatę prowadził prof. Dariusz Rosati.
- 21 V – W Supraślu rozpoczęła się trzydniowa konferencja naukowa pt. „Rynek pracy i polityka społeczna w XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne”. Jej organizatorami byli: Komitet Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych oraz Wydział Ekonomii i Zarządzania Uniwersytetu w Białymstoku.

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. Usypiskowa 2, 02-386 Warszawa, w pokoju 5 w godz. 8÷16, tel. 22 622-46-18, 22 621-64-81; fax wew. 231; tel./fax 22 628-00-57.

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

Redakcja nie odpowiada za treść ogłoszeń.

Zapraszamy na strony internetowe:

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

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

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 drukami 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 publikacji zagranicznych prosimy o podanie oryginalnego tytułu dzieła). Objętość jego brzmienie w jęz. angielskim (w przypadku publikacji zagranicznych prosimy o podanie oryginalnego tytułu dzieła). Objętość artykułu, pisanego Arialem 12 pkt. z półtora odstępem i wcięciami akapitowymi, łącznie z tabelami, wykresami literaturą itp. nie powinna przekraczać 15 stron. Śródtytuły użyte w tekście powinny mieć zróżnicowany stopień i wyróżnienie. Redakcja zastrzega sobie prawo dokonywania w nadesłanych materiałach niezbędnych skrótów, poprawek redakcyjnych, zmian tytułu i innych zgodnych 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 298/2013. Nakład 950 egz.