



POLITYKA SPOŁECZNA

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

- CO MAMY Z WYKSZTAŁCENIA?
- CO O KSZTAŁCENIU DZIECI MYŚLĄ ICH RODZICE?
- JAK RADZIĆ SOBIE Z BEZROBOCIEM
- DANE O MINIMUM SOCJALNYM W GRUDNIU 2012 R.
I ŚREDNIOROCZNIE W 2012 R.
- DANE O MINIMUM EGZYSTENCJI W 2012 R.
- JAK ZWYKLE...
 - ✓ CIEKAWY KONFERENCJE
 - ✓ NOWE KSIĄŻKI
 - ✓ DIARIUSZ POLITYKI SPOŁECZNEJ

ROCZNIK XL
(472)

NR 7

WARSZAWA

LIPIEC 2013

SPIS TREŚCI

WYKSZTAŁCENIE A DŁUGOŚĆ I JAKOŚĆ ŻYCIA – Mirosław Szreder	1
BEZROBOCIE – KONIECZNE NOWE PODEJŚCIE. ARTYKUŁ DYSKUSYJNY – Bogdan Miedziński	6
METODA SZACOWANIA RZECZYWISTEJ LICZBY MIEJSC PRACY I LICZBY PRACUJĄCYCH – Rafał Wiśniewski	14
NOWE PODEJŚCIE DO KARIERY ZAWODOWEJ W XXI WIEKU – Anna Marszałek	20

Z PRAC NAUKOWO-BADAWCZYCH

DLACZEGO RODZICOM ZALEŻY NA WYKSZTAŁCENIU DZIECI? – Waldemar Kozłowski, Ewa Matczak	25
---	----

RECENZJE

Wojciech Woźniak: NIERÓWNOŚCI SPOŁECZNE W POLSKIM DYSKURSIE – rec. Robert Pawlak	29
--	----

INFORMACJE

MINIMUM SOCJALNE W GRUDNIU 2012 R. ORAZ ŚREDNIOROCZNIE W 2012 R. – Piotr Kurowski	31
MINIMUM EGZYSTENCJI ŚREDNIOROCZNIE W 2012 R. – Piotr Kurowski	34
EXODUS EDUKACYJNY MŁODZIEŻY Z REGIONU OPOLSKIEGO A RYNEK PRACY – ZAGROŻENIA W KONTEKŚCIE DEPOPULACJI – Katarzyna Łukaniszyn-Domaszewska	37

NOWOŚCI WYDAWNICZE IPiSS

DIARIUSZ POLITYKI SPOŁECZNEJ

Spisy treści oraz streszczenia artykułów są zamieszczane na stronie internetowej:

<http://politykaspoleczna.ipiss.com.pl>

CONTENTS

HOW EDUCATIONAL ATTAINMENTS INFLUENCE LENGTH AND QUALITY OF LIFE – Mirosław Szreder	1
UNEMPLOYMENT – ON THE NECESSITY OF NEW APPROACH TO THE OLD PROBLEM – Bogdan Miedziński	6
THE ESTIMATION METHOD THE NUMBER OF JOBS AND WORKERS – Rafał Wiśniewski	14
NEW APPROACH TOWARDS PROFESSIONAL CAREER IN 21 ST CENTURY – Anna Marszałek	20

FROM RESEARCH AND STUDIES

WHY DO PARENTS CARE ABOUT EDUCATION OF THEIR CHILDREN? – Waldemar Kozłowski, Ewa Matczak	25
---	----

BOOK REVIEWS

Wojciech Woźniak: SOCIAL INEQUALITIES IN PUBLIC DEBATES IN POLAND – Reviewed by Robert Pawlak	29
--	----

INFORMATION

SOCIAL MINIMUM – DECEMBER 2012 AND ESTIMATES FOR 2012 – Piotr Kurowski	31
SUBSISTENCE MINIMUM – ESTIMATES FOR 2012 – Piotr Kurowski	34
THE EDUCATIONAL EXODUS OF THE YOUTH FROM THE OPOLE REGION AND THE REGIONAL LABOUR MARKET – THE THREATS IN THE CASE OF DEPOPULATION – Katarzyna Łukaniszyn-Domaszewska	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>

Jedną z idei, na których koncentruje się polityka społeczna, to dążenie do redukcji niepewności boleśnie utrudniającej, czy zgoła uniemożliwiającej racjonalne podejmowanie decyzji jednostek i/lub gospodarstw domowych. Jak się to udaje, to osobna sprawa, warta długiej i – chyba – dość bolesnej dyskusji. Bolesnej – bo nie jest wykluczone, że sama polityka społeczna, a przynajmniej jej warstwa badawcza, sama zwiększa obszary niepewności: coraz mniej jesteśmy pewni naszych diagnoz i towarzyszących im rekomendacji, coraz częściej okazuje się też, że proponowane przez polityków społecznych diagnozy zmieniają się w zależności od arbitralnych decyzji o wyborze tej czy innej techniki analitycznej. Takim wydaje się nam, jest uogólniony sens artykułów prezentowanych w bieżącym numerze „Polityki Społecznej”. To stawia nas przed kolejnym pytaniem, tj. pytaniem o to, czy otaczająca nas rzeczywistość jest istotnie tak bardzo płynna, czy może „płynne” i wielce zmienne są konwencje jej opisywania?

Redakcja

Mirostław Szreder
Uniwersytet Gdański

WYKSZTAŁCENIE A DŁUGOŚĆ I JAKOŚĆ ŻYCIA

WPROWADZENIE

Trudna sytuacja demograficzna Polski, której jedną z konsekwencji jest to, że w najbliższych latach mniej osób będzie wchodziło na rynek pracy, niż z niego odchodziło, każe szczególnie zadbać o tę mniejszość, czyli o młodych obecnie ludzi, o ich wybory zawodowe i życiowe. To od nich zależeć będą nie tylko nasze przyszłe emerytury, ale także poziom funkcjonowania państwa, w tym instytucji publicznych i świadczonych przez nie usług. Towarzysząca kryzysowi ekonomicznemu w Europie niepewność powoduje, że szczególnie istotne staje się poszukiwanie takich dróg przygotowania młodych ludzi do dorosłego życia, które w możliwie największym stopniu redukują ryzyko złych decyzji w przyszłym życiu zawodowym i społecznym.

Nie ma zapewne jednej skutecznej i niezawodnej ku temu drogi. Ale są istotne przesłanki, wynikające z doświadczeń naszego i wielu innych krajów, wskazujące na ważną w tych poszukiwaniach rolę edukacji. W bardziej współczesnym języku trzeba by powiedzieć o inwestowaniu w kapitał ludzki, jako o sposobie na oparcie się przeciwnościom życia gospodarczego i społecznego, które przynieść może przyszłość.

Ciekawą i bogatą charakterystykę kapitału ludzkiego w Polsce dostarcza nowa publikacja GUS pt. *Kapitał ludzki w 2010 r.* (2013). Wiele z opisanych danymi liczbowymi prawidłowości jest potwierdzeniem tego, że poziom kapitału ludzkiego, w tym poziom wykształcenia, to nie tylko umiejętności i kwalifikacje zawodowe, to także inny styl życia, inny sposób postrzegania i rozumienia rzeczywistości, chęci jej kształtowania, a także gotowości do aktywnego w niej uczestniczenia w wymiarze społecznym. I mimo że nie ma prostego przełożenia poziomu wykształcenia na stopień satysfakcji ze swojego życia zawodowego lub życia w ogóle, to warto przeanalizować niektóre istotne zależności między wykształceniem a zmiennymi opisującymi długość i jakość życia.

Celem artykułu jest wskazanie silnych statystycznych współzależności między poziomem wykształcenia osób a wybranymi czynnikami charakteryzującymi jakość ich życia. Wśród czynników tych za ważne należy uznać m.in. stopień zagrożenia bezrobociem, satysfakcję z pracy, wysokość zarobków, zaangażowanie w życie społeczne. Nie jest to wyczerpująca lista zmiennych opisujących jakość życia. Szczególnie w naszym kraju, gdzie do najważniejszych powodów

satysfakcji z życia badani przez CBOS reprezentanci społeczeństwa zaliczają: zadowolenie z posiadanych dzieci i własnego związku małżeńskiego (odpowiednio 92% i 82%), relacje z przyjaciółmi i bliskimi znajomymi (77%), czy też miejsce zamieszkania (78%) (CBOS 2013: 4). Dlatego też, aby wziąć pod uwagę również czynniki subiektywne, wskażemy w ostatniej części artykułu na zależność między wykształceniem a syntetycznym wskaźnikiem jakości życia oraz subiektywnym miernikiem satysfakcji z życia.

W całym tekście wykorzystano dane pochodzące ze źródeł wtórnych, przede wszystkim GUS, Eurostatu, OECD oraz *Diagnozy Społecznej*. Do analizy tych danych użyto statystycznych technik pomiaru i interpretacji współzależności cech.

POZIOM WYKSZTAŁCENIA A DŁUGOŚĆ ŻYCIA

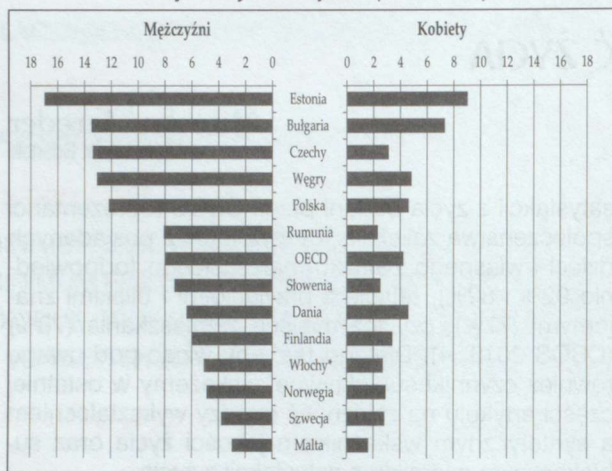
Statystyka, jak wiadomo, stara się czerpać wiedzę ukrytą w dużych zbiorach liczb, identyfikując prawidłowości, które ujawniają się w zjawiskach masowych. Szczególnym rodzajem prawidłowości statystycznych są współzależności, wskazujące na istnienie tendencji do współwystępowania dwóch lub więcej cech. Tego typu prawidłowość – współzależność pomiędzy poziomem wykształcenia osób a długością ich życia dostrzeżono w wielu krajach, w tym także w Polsce. Przeciętnie im niższy poziom wykształcenia, tym krótsza przewidywana dalsza długość trwania życia.

Najnowsze statystyki OECD (2013a) dla wybranych 15 krajów tej organizacji (oparte na danych z 2010 r.) wskazują, iż 30-letni mężczyzna z wyższym wykształceniem będzie żył jeszcze przeciętnie przez 51 lat, podczas gdy jego rówieśnik z wykształceniem niższym niż średnie o 8 lat krócej (jeszcze 43 lata). Dla kobiet analogiczna różnica wynosi niewiele ponad 4 lata. Największe różnice w długości życia ze względu na wykształcenie występują w Estonii, Bułgarii i w Czechach, a najmniejsze na Malcie i w Szwecji. Nie każdy jednak kraj wysoko rozwinięty charakteryzuje się małą różnicą w tym względzie. W Stanach Zjednoczonych, na przykład, wynosi ona nieco ponad 8 lat dla mężczyzn i około 5,5 roku dla kobiet¹.

W Polsce w przypadku obu płci różnice w oczekiwanej długości życia w zależności od wykształcenia są większe od średnich dla krajów OECD oraz krajów UE i wynoszą odpowiednio (dla osób w wieku 30 lat, według danych z 2008 r.): dla mężczyzn 12,2 lat,

a dla kobiet prawie 4,6 lat (wykres 1). Im wyższy wiek, tym różnice w przewidywanej dalszej długości życia pomiędzy osobami o różnym stopniu wykształcenia są mniejsze. Na przykład, dla 50-letniego Polaka przewidywany okres dalszego życia wynosi 22,3 lat, jeżeli ma wykształcenie podstawowe lub zawodowe, oraz 29,5 roku, jeżeli reprezentuje osoby z wyższym wykształceniem. Dla przeciętnej Polki w wieku 50 lat analogiczne dane wynoszą: 31,0 lat i 33,7 lat.

Wykres 1. Różnice w średniej dalszej długości trwania życia pomiędzy osobami w wieku 30 lat o wykształceniu wyższym oraz podstawowym w wybranych krajach (w 2008 r.)



* Dane z 2007 r.
Źródło: Eurostat (2010).

Przeciętne dalsze trwanie życia dla 30-letnich mężczyzn w Polsce wynosi w zależności od poziomu wykształcenia (Eurostat 2010):

- 36,5 lat dla tych z wykształceniem podstawowym i zawodowym,

- 43,1 lat dla tych z wykształceniem średnim,

- 48,7 lat dla tych z wykształceniem wyższym.

Kobiety w wieku 30 lat w Polsce w zależności od poziomu wykształcenia żyć będą jeszcze przeciętnie (Eurostat 2010):

- 48,6 lat, jeżeli mają wykształcenie podstawowe i zawodowe,

- 51,0 lat, jeżeli mają wykształcenie średnie,

- 53,2 lata, jeżeli mają wykształcenie wyższe.

Dla większości krajów większy przyrost długości trwania życia następuje w wyniku przejścia osób z pierwszego poziomu wykształcenia na drugi, niż z drugiego na trzeci. W wymienionych na wykresie 1 trzynastu krajach Europy kobiety w wieku 30 lat, które zdobywają średnie wykształcenie, żyją przeciętnie 2,6 lat dłużej od kobiet o wykształceniu podstawowym i zawodowym. Zdobywaniu wykształcenia wyższego towarzyszy już tylko przyrost długości trwania życia średnio o niecałe 1,5 roku. Dla mężczyzn różnice te wynoszą odpowiednio: 5,8 lat w związku z osiągnięciem średniego wykształcenia oraz kolejnie prawie 3 lata przy wykształceniu wyższym.

Podkreślić należy, że zależność pomiędzy poziomem wykształcenia a długością życia ma charakter złożony, a sam fakt, że jest ona w wielu krajach silna nie musi oznaczać, że ma charakter przyczynowo-skutkowy. Oznacza to tyle, że mogą istnieć takie czynniki społeczno-demograficzne, które jednocześnie wpływają na obie te cechy – wykształcenie i długość życia².

Identyfikacją różnych przyczyn tej współzależności i mechanizmów ich wzajemnego oddziaływania zajmują się nie tylko statystycy, ale także socjologowie, psychologowie, ekonomiści. Być może w jakimś stopniu tłumaczą tę zależność czynniki omówione w dalszej części artykułu, a odnoszące się do satysfakcji z pracy i szeroko rozumianego stylu życia.

W wielu innych badaniach zwraca się z kolei uwagę na skorelowaną z rosnącym poziomem wykształcenia wyższą świadomość zdrowotną, zdrowszy tryb życia, mniejszą skłonność do nałogów³. Są wśród tych czynników także takie, które oddziałują na długość życia jako wtórne w stosunku do poziomu wykształcenia. Na przykład, średnio wyższe dochody związane z rosnącym poziomem wykształcenia pozwalają na bezpieczniejsze podróżowanie lub mieszkanie na terenach mniej zagrożonych katastrofami, rozbojami, szkodliwym dla zdrowia oddziaływaniem środowiska.

Omawiana tu problematyka współzależności pomiędzy wykształceniem a długością życia pokazuje, jak skomplikowane potrafią być wzajemne relacje czynników kształtujących interesujące badacza zjawisko. Na długość życia człowieka wpływa wiele najrozmaitszych przyczyn. Punktem wyjścia do ich identyfikacji i pomiaru siły oddziaływania jest stwierdzenie istnienia statystycznej prawidłowości, wedle której wyższy szczebel ukończonej edukacji wiąże się z większą szansą na dłuższe życie. W szczególności odnosi się to do mężczyzn.

WYKSZTAŁCENIE A SATYSFAKCJA Z PRACY I RYZYKO BEZROBOCIA

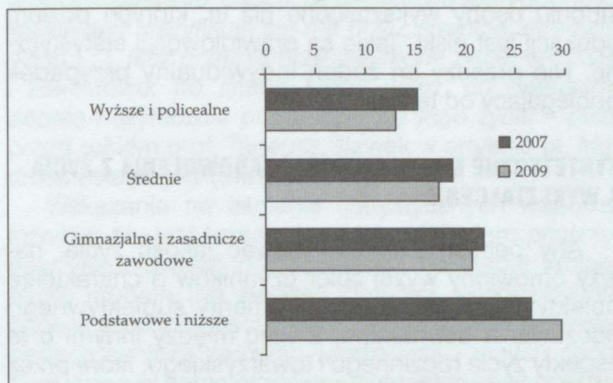
Satysfakcja z pracy, będąca dla wielu osób istotnym warunkiem ogólnego zadowolenia z życia, jest pochodną różnych czynników o charakterze materialnym i niematerialnym. Jest ona także w wielu krajach, w tym w Polsce, wyrażona skorelowana z poziomem wykształcenia⁴. Odsetek badanych przez GUS osób z wykształceniem wyższym, którzy deklarowali zadowolenie ze swojej pracy (dosyć zadowolony, zadowolony i bardzo zadowolony), wynosił w 2009 r. 87% i był wyższy od analogicznych frakcji dla osób z wykształceniem średnim o 4,3 pkt. proc., z wykształceniem gimnazjalnym i zasadniczym zawodowym o 7,6 pkt. proc., a z podstawowym lub niższym o 16,6 pkt. proc. Badania z lat 2007 i 2009 potwierdzają, że osób niezadowolonych ze swojej pracy (dosyć niezadowolonych, niezadowolonych i bardzo niezadowolonych) jest w populacji pracujących z wykształceniem podstawowym lub niższym dwukrotnie więcej niż wśród osób o wykształceniu wyższym (por. wykres 2).

Satysfakcja z wykonywanej pracy zawiera w sobie m.in. zadowolenie z otrzymywanego wynagrodzenia. Osoby lepiej wykształcone oczekują zwykle wyższego wynagrodzenia za swoją pracę. Dane statystyczne pokazują, że wraz ze wzrostem wykształcenia następuje wzrost przeciętnej płacy (tab. 1). W 2010 r. średnia płaca osoby z dyplomem magistra lub równorzędnym była o 120% wyższa od przeciętnej płacy pracowników mających wykształcenie gimnazjalne lub niższe.

Proporcje te nie ulegały istotnym zmianom w ciągu ostatnich sześciu lat. Największy przyrost wynagrodzenia – zarówno w wartościach względnych, jak i absolutnych – związany jest ze zdobyciem wyższego wykształcenia. W wielu krajach silna dodatnia korelacja między poziomem wykształcenia a wielkością wynagrodzenia skłania badaczy do stwierdzeń, iż

w dużej mierze to nie tyle sam fakt zdobytego wykształcenia decyduje o satysfakcji z własnego życia (poczuciu dobrostanu), co właśnie dochód, którego najistotniejszym elementem jest zwykle wynagrodzenie za pracę⁵. Średnia różnica dla 25 krajów OECD, dla których istnieją na ten temat wiarygodne dane, między wskaźnikiem osób o wykształceniu wyższym oraz wykształceniu podstawowym deklarujących poczucie zadowolenia ze swojego życia wynosi 18 pkt. proc. Różnice te są mniejsze w krajach nordyckich, a większe w krajach Europy Centralnej (OECD 2013a).

Wykres 2. Odsetek osób deklarujących niezadowolenie z wykonywanej pracy zawodowej w Polsce według wykształcenia



Źródło: GUS (2013: 332).

Tabela 1. Przeciętne wynagrodzenie brutto pracowników w Polsce w 2010 r. według poziomu wykształcenia

Poziom wykształcenia	Wynagrodzenie w zł
Wyższe z tytułem magistra	4 956
Wyższe z tytułem licencjata, inżyniera	4 330
Policealne	3 113
Średnie	2 882
Zasadnicze zawodowe	2 563
Gimnazjalne lub niższe	2 257

Źródło: GUS (2013: 213–220).

Większość osób uważa trud zdobycia kolejnych stopni wykształcenia za wart poniesienia; daje im to powód do późniejszej satysfakcji. Ponad 94% osób z wyższym wykształceniem jest zadowolonych ze swojego wykształcenia. Prawie 80% mających średnie wykształcenie oraz 68% osób z gimnazjalnym i zasadniczym zawodowym wykształceniem wyraziło w badaniu GUS (2013: 330) pozytywną opinię o swoim wykształceniu.

Jednym z czynników wpływających na ocenę tego, czy warto było zainwestować w swoje wykształcenie, jest możliwość późniejszego wykorzystania w praktyce swoich kwalifikacji. Przez pryzmat szans znalezienia pracy wielu z nas ocenia sens wysiłku, a także ponoszenia nakładów finansowych na zdobycie wiedzy (rozumianych również jako utracone korzyści w okresie nauki i studiowania). Jest to szczególnie ważne w okresie spowolnienia gospodarczego, kiedy rynek pracy staje się coraz bardziej wymagający i częściej w dłuższym okresie mało przewidywalny.

Zjawisko bezrobocia dotyka wówczas wiele grup zawodowych, w tym także osoby o wysokich kwalifikacjach. Sam fakt posiadania wyższego wykształcenia nie chroni przed bezrobociem. Ale równocześnie utrzymuje się od wielu lat statystyczna prawidłowość,

wskazująca na wyraźnie mniejsze zagrożenie bezrobociem wśród osób z wykształceniem wyższym i średnim w stosunku do osób posiadających wykształcenie zawodowe, gimnazjalne lub niższe (tab. 2).

Tabela 2. Stopa bezrobocia w Polsce (w %) według poziomu wykształcenia w latach 2010 i 2012 (II kwartał według BAEL)

Poziom wykształcenia	2010 (%)	2012 (%)
Wyższe	4,8	5,5
Policealne i średnie zawodowe	8,5	8,5
Średnie ogólnokształcące	13,7	13,5
Zasadnicze zawodowe	11,2	12,0
Gimnazjalne i poniżej	17,2	19,9

Źródło: GUS (2012).

Niepokojący jest, co prawda, trend stopniowego wzrostu stopy bezrobocia wśród osób z wyższym wykształceniem, ale wciąż udział bezrobotnych w tej grupie jest prawie cztery razy niższy, aniżeli wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym. Szczególne trudności na rynku pracy, nie tylko w Polsce, mają osoby młode z niskim poziomem wykształcenia (poniżej średniego). Komisja Europejska szacuje, że w tej grupie około 54% osób w UE jest bezrobotna, przy czym co najmniej 70% deklaruje gotowość podjęcia pracy⁶. Dlatego jednym z pięciu kluczowych celów społeczno-ekonomicznych, jakie Unia Europejska pragnie osiągnąć do 2020 r., jest zmniejszenie odsetka osób w wieku 18–24 lata, którzy kończą swoją edukację na pierwszym stopniu, z obecnych 13,5% do mniej niż 10%. Polska ma w tym względzie ambitniejszy cel, zamierzając zredukować ten wskaźnik do 4,5% (Eurostat 2012).

WYKSZTAŁCENIE A ZAUFANIE DO INSTYTUCJI PAŃSTWA I AKTYWNOŚĆ W ŻYCIU SPOŁECZNYM

Jednym z powszechnie analizowanych w badaniach międzynarodowych wskaźników charakteryzujących aktywność osób w życiu społecznym jest ich uczestnictwo w wyborach ogólnokrajowych i lokalnych. W większości krajów aktywność wyborców wzrasta wraz z rosnącym poziomem wykształcenia. Różnice w aktywności wyborczej osób (ang. *voting gaps*) o różnym poziomie wykształcenia są szczególnie duże w grupie młodych wyborców w wieku 25–34 lata. Są kraje, takie jak USA czy Niemcy, gdzie wśród osób w wieku 25–34 lata notuje się o 50 pkt. proc. wyższy wskaźnik uczestnictwa wyborców z wyższym wykształceniem w stosunku do osób z wykształceniem podstawowym. Dla Polski analogiczna różnica wynosi 38 pkt. proc., przy czym jest już mniejsza w przedziale wieku 55–64 lata, gdzie wynosi 17 pkt. proc. (OECD 2013a).

Uczestnictwo w demokratycznych wyborach jest oczywiście tylko jednym z wyróżników ogólnej postawy społecznej dorosłych osób. Analizy OECD (2012) wskazują na istnienie podobnych prawidłowości, odnoszących się do relacji między poziomem wykształcenia a aktywnością w organizacjach społecznych (w tym wolontariacie), zaufaniem do instytucji publicznych i zaufaniem do członków społeczeństwa w ogóle. Wyniki *Diagnozy Społecznej 2011* (Czapiński, Panek red. 2012: 370) potwierdzają istnienie dodatniej zależności między wykształceniem a zaufaniem do Sejmu RP i Parlamentu Europejskiego, a także między wykształceniem a aktywnością w społeczeństwie obywatelskim (tab. 3).

Tabela 3. *Działania obywatelskie na rzecz społeczności według poziomu wykształcenia*

Poziom wykształcenia	Działalność na rzecz społeczności
Wyższe ze stopniem naukowym co najmniej doktora	36,8
Wyższe ze stopniem magistra lub równorzędnym	24,9
Wyższe ze stopniem licencjata, inżyniera	18,3
Policealne	22,6
Średnie zawodowe	16,8
Średnie ogólnokształcące	14,2
Zasadnicze zawodowe	13,4
Gimnazjalne	13,7
Podstawowe ukończone	7,9
Bez wykształcenia, podstawowe nieukończone	2,2

Źródło: Czapiński, Panek red. (2012: 297).

Autorzy *Diagnozy Społecznej 2011* konstatują: *Im wyższe wykształcenie, tym częściej ludzie zakładają organizacje i wstępują do organizacji już istniejących oraz pełnią w nich funkcje z wyboru, tym chętniej włączają się do działań na rzecz własnej społeczności* (s. 30).

Współcześnie najbardziej znaczącym medium w nawiązywaniu kontaktów społecznych i działalności na rzecz społeczeństwa obywatelskiego jest Internet. Dostęp do Internetu i zakres korzystania z niego stają się wyróżnikiem pewnej postawy – otwartości na świat, na nową wiedzę, na innych ludzi. Tymczasem dane GUS (2013: 270) oraz wyniki badań prof. J. Czapińskiego i prof. T. Panka (2012: 323) zgodnie wskazują, iż różnice w korzystaniu z internetu w zależności od wykształcenia są kolosalne. Z Internetu w Polsce korzysta 89% osób z wykształceniem wyższym i policealnym, 67% osób z wykształceniem średnim, 42% mających wykształcenie zasadnicze zawodowe lub gimnazjalne i tylko 10% tych, którzy mają wykształcenie podstawowe i niższe.

Odwrotną z kolei zależność dostrzega się w korzystaniu z medium znacznie bardziej biernego, jakim jest telewizja. Odsetek osób oglądających TV po kilka godzin dziennie rośnie wraz ze spadkiem poziomu wykształcenia. Prawidłowość tę potwierdzają zarówno badania GUS z lat 2007 i 2009 (2013: 346–347) oraz *Diagnoza Społeczna* z 2011 r. (tab. 4).

Tabela 4. *Odsetek respondentów oglądających TV średnio 3 i więcej godzin dziennie*

Wykształcenie	Odsetek respondentów
Podstawowe i niższe	40,1
Zasadnicze zawodowe	32,6
Średnie	28,8
Policealne i wyższe	20,4

Źródło: Czapiński, Panek red. (2012: 276).

Istnieją statystycznie istotne przesłanki pozwalające twierdzić, że im więcej czasu poświęcają osoby na oglądanie telewizji, tym średnio mniejsze jest ich zaufanie do ludzi i ogólnie niższy poziom kapitału społecznego (Czapiński, Panek red. 2012: 274–278).

Dla państwa nie powinno być obojętne, jaki jest poziom rozumienia przez społeczeństwo zmieniającej się w szybkim tempie rzeczywistości. Dotyczy to większości dziedzin życia społecznego i gospodarczego, w tym m.in. finansów i ubezpieczeń. Głośne sprawy niewiedzy klientów na temat działalności parabanków (Amber Gold) i społeczne tego konsekwencje stanowiąc mogą ilustracją tego problemu. Innym przykładem

są kwestie świadomości ubezpieczeniowej społeczeństwa (szerzej. m.in. Szreder 2012, 2013).

Ubiegłoroczne lato oszczędziło nam na szczęście dużej skali powodzi i innych katastrof naturalnych, ale nawet te, które miały miejsce pokazały, jak niska jest u wielu osób wiedza o funkcjonowaniu ubezpieczeń. Znaczny procent nieubezpieczonych mieszkań i domów to nie skutek ubóstwa lub biedy, lecz niskiej świadomości i zbyt powierzchownej wiedzy o ryzyku oraz o ubezpieczeniach jako formie zarządzania ryzykiem.

Wyzwaniem współczesnego świata i współczesnych technologii łatwiej podda społeczeństwo aktywne, poszukujące wiedzy, zadowolone ze swojej pracy, ze swojego wykształcenia i życia. Te cechy, jak pokazano w tym artykule, charakteryzują w większym stopniu osoby wykształcone niż te, których poziom edukacji jest niski. Takie są prawidłowości statystyczne. Nie przeczy im żaden indywidualny przypadek odbiegający od tej zasady.

SYNTETYCZNE MIARY JAKOŚCI I ZADOWOLENIA Z ŻYCIA A WYKSZTAŁCENIE

Aby pełniej scharakteryzować jakość życia, należy omówiony wyżej zbiór czynników o charakterze obiektywnym uzupełnić o elementy subiektywnego odczuwania dobrostanu, a więc między innymi o te aspekty życia rodzinnego i towarzyskiego, które przez wielu postrzegane są jako najważniejsze dla ich satysfakcji życiowej.

Jedną z syntetycznych miar jakości życia skonstruowali i przedstawili w *Diagnozie Społecznej* J. Czapiński i T. Panek, starając się – jak stwierdzają – zachować równowagę między wskaźnikami obiektywnymi i subiektywnymi. Obliczyli wartości syntetycznego wskaźnika jakości życia dla badanych w próbie osób podzielonych na 174 (nie w pełni rozłączne) grupy, według kryteriów demograficzno-społecznych.

Jednym z najważniejszych wniosków wynikających z tej analizy jest wskazanie na statystycznie istotną rolę wykształcenia w wyjaśnieniu różnic między jakością życia w wyodrębnionych grupach osób. O ile osoby z wykształceniem wyższym i policealnym zajmują pierwsze miejsce ze względu na wartość syntetycznego miernika jakości życia, to osoby z wykształceniem zawodowym i podstawowym miejsca znacznie odleglejsze. Prawidłowość ta potwierdziła się w kolejnych badaniach autorów od roku 2005 do 2011 (Czapiński, Panek red. 2012: 370–388).

W porównaniach międzynarodowych bardziej popularny jest w pełni subiektywny indeks poczucia szczęścia (*happiness*) lub zadowolenia z życia (*life satisfaction*). Takie subiektywne badanie dobrostanu prowadzi m.in. OECD, posługując się indeksem (*better life index*) uwzględniającym 11 aspektów życia, podlegających ocenie respondentów. W ostatnim raporcie na ten temat z maja br. znaleźć można następującą konstatację: *Poziom edukacji silnie oddziałuje na subiektywne odczuwanie dobrostanu. O ile osoby z niepełnym wykształceniem podstawowym wśród krajów OECD odczuwają satysfakcję życiową na poziomie 6,2 (w skali od 0 do 10), to osoby z wyższym wykształceniem osiągają poziom satysfakcji 7,1 (OECD 2013).*

Siła współzależności między wykształceniem a odczuwaną satysfakcją życiową jest różna w poszczególnych krajach. Vinson T. i Ericson M., badając tę relację w Australii, stwierdzili istnienie niewysokiej, lecz statystycznie istotnej korelacji między wykształceniem a poczuciem szczęścia i satysfakcji z życia (Vinson, Ericson 2012: 26–28).

W literaturze z tego zakresu stawia się hipotezę, nie w pełni potwierdzoną badaniami empirycznymi, iż siła związku między wykształceniem a satysfakcją z własnego życia słabnie wraz ze wzrostem poziomu rozwoju danego kraju.

ZAKOŃCZENIE

W artykule wskazano na indywidualne i społeczne korzyści, wynikające z rozwoju kapitału ludzkiego w Polsce. Oparto się na identyfikacji i ocenie statystycznych współzależności między poziomem wykształcenia a wybranymi zmiennymi charakteryzującymi stopień satysfakcji ze swojego życia i miejsca w społeczeństwie. Sądzę, że prawdziwą wiarygodność kształcenia weryfikuje się nie przez agencje akredytacyjne [...], lecz przez dobrze spełnione życie, osobiste i zawodowe; po latach każdy widzi, co naprawdę dobrze i użytecznie przysłużyło się jego życiu – pisał przed rokiem prof. Tadeusz Sławek w artykule pt. *Mądrość i statystyka* (Sławek 2012).

Wskazanie na istnienie statystycznych współzależności nie jest tożsame z udowodnieniem przyczynowo-skutkowego oddziaływania na siebie zmiennych, których ten związek dotyczy. Wykształcenie osób w szczególności należy traktować jako zmienną, będącą syntezą zarówno wiedzy, jak i innych cech, skupiającą w sobie określone charakterystyki postaw, świadomości i stylów życia, właściwych dla określonego poziomu ukończonej edukacji. Ma ono (wykształcenie) charakter zmiennej, którą w ekonometrii nazywa się symptomatyczną, dla podkreślenia, że nie musi być ona bezpośrednią przyczyną obserwowanej zmienności w innych cechach.

Niektórzy autorzy (np. Dolan 2008) podkreślają, że lepsze wykształcenie jedynie ułatwia zdobycie pracy i osiągnięcie wyższych dochodów, a także włączenie się w działalność społeczną, a te czynniki dopiero w sposób bezpośredni kształtują poziom zadowolenia z życia.

Scharakteryzowane w tym artykule współzależności mogą stanowić przyczynek do refleksji – zarówno dla indywidualnych osób, jak i dla odpowiednich instytucji – na temat znaczenia edukacji w rozwoju indywidualnym i społecznym. Szybsza dynamika zmian we współczesnym świecie i równoległe wydłużające się życie ludzi powodują, że pragnienie rozumienia rzeczywistości, w której funkcjonujemy, wymagać będzie dobrego wykształcenia w okresie młodości, a także umiejętności jego wzbogacania w dorosłym życiu.

¹ W USA zaobserwowano silniejszy wpływ poziomu edukacji, aniżeli rasy na długość życia. S.J. Olshansky i współautorzy (Olshansky et. al. 2012) obliczyli, że co prawda przeciętna przewidywana długość życia białego mężczyzny o wykształceniu wyższym przewyższa aż o 14,2 lat długość życia ciemnoskórego mężczyzny z wykształceniem podstawowym, ale uniwersyteckie wykształcenie ciemnoskórego mężczyzny daje mu szansę przeżyć przeciętnie 7,5 roku więcej niż białemu mężczyźnie mającemu podstawowe wykształcenie.

- ² Innymi słowy, samo wykształcenie, jako potencjalna zmiana egzogeniczna, ma prawdopodobnie charakter endogeniczny.
- ³ Z badań CBOS wynika m.in., iż wśród najważniejszych cech społeczno-demograficznych palaczy tytoniu są: wykształcenie i wiek. Częściej po papierosy sięgają osoby z wykształceniem zawodowym i niższym, niż pozostali. Szczególnie dotyczy to osób w wieku 35–53 lata (CBOS 2007).
- ⁴ Badania na ten temat wskazują najczęściej, że wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia następuje wzrost poziomu satysfakcji z pracy, chociaż przyrost zadowolenia z pracy jest coraz mniejszy dla kolejnych kategorii wykształcenia. Por. np. (Bucheli i in. 2010). Interesujące może wydać się także to, że w odniesieniu do pierwszej swojej pracy mniej usatysfakcjonowani czują się absolwenci wyższych szkół, niż osoby o niższym poziomie wykształcenia (Verhofstadt, Omeij 2003).
- ⁵ Badania wykonane w społeczeństwie amerykańskim prowadzi D. Kahnemana do wniosku, że poziom nasycenia, powyżej którego doznawany dobrostan przestaje się podnosić w miarę wzrostu dochodów, to przychody gospodarstwa domowego na poziomie około 75 tys. dolarów rocznie w obszarach o wysokich kosztach utrzymania. (Kahneman 2012: 526).
- ⁶ Por. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036> [dostęp kwiecień 2013].

LITERATURA

- Bucheli M., Melgar N., Rossi M., Smith T. (2010), *Job satisfaction and the individual education level, re-assessing their relationship*, Academia.edu, Documento No. 11.
- CBOS (2007), *Postawy wobec wybranych substancji psychoaktywnych*, Warszawa.
- CBOS (2013), *Zadowolenie z życia*, BS/1/.
- Czapiński J., Panek T. red. (2012), *Diagnoza społeczna 2011. Warunki i jakość życia Polaków*, Warszawa.
- Dolan P., Peasgood T., White M. (2008), *Do we really know what makes us happy? A review of the economic literature on the factors associated with subjective well-being*, „Journal of Economic Psychology”, vol. 29.
- Eurostat (2010), *Statistics in focus*, nr 24.
- Eurostat (2012), *Statistics in focus*, nr 39.
- GUS (2012), *Kwartalna informacja o rynku pracy*, Warszawa, sierpień.
- GUS (2013), *Kapitał ludzki w Polsce w 2010 r.*, Warszawa.
- Kahneman D. (2012), *Pułapki myślenia*, Wyd. Media Rodzina, Poznań.
- OECD (2012), *Education at a Glance 2012*, Paris.
- OECD (2013a), *Education Indicators in Focus*, nr 01.
- OECD (2013b), *How's Life?: Subjective Well-Being*, May 22.
- Olshansky S.J., et al. (2012), *Differences in life expectancy due to race and educational differences are widening, and many may not catch up*, „Health Affairs” nr 8, vol. 31.
- Sławek T. (2012), *Mądrość i statystyka*, „Tygodnik Powszechny”, nr 30, s. 12–13.
- Szreder M. (2013), *Obywateli trzeba edukować*, „Rzeczpospolita” z 2 stycznia.
- Szreder M., Wycinka E., Gajda D. (2012), *Kompensacja szkód na przykładzie Bogatyni*, „Wiadomości Ubezpieczeniowe” (wyd. spec. Powódź – Infrastruktura – Finansowanie), nr 1.
- Verhofstadt E., Omeij E. (2003), *The impact of education on job satisfaction in the first job*, Working Papers of Faculty of Economics and Business Administration, Ghent University.
- Vinson T., Ericson M. (2012), *Life satisfaction and happiness*, Jesuit Social Services, Richmond.

SUMMARY

The paper presents some important statistical associations between the level of education on the one hand, and the length and quality of life, on the other. Major characteristics used for describing the quality of life include: general well-being, satisfaction on education level achieved, access to Internet, willingness to take part in community life. The data used in this paper come from Eurostat, OECD, Poland's public statistics and Poland's Social Survey 2011.

BEZROBOCIE – KONIECZNE NOWE PODEJŚCIE

• ARTYKUŁ DYSKUSYJNY

Bogdan Miedziński

Szkoła Wyższa im. Bogdana Jańskiego w Warszawie

SKALA PROBLEMU

Wśród problemów, z którymi boryka się Polska, na czoło wysuwa się bezrobocie. Jego destrukcyjny wpływ na materialne i duchowe fundamenty naszej egzystencji wynika nie tylko z rozmiarów tego zjawiska, ale także z jego uporczywości – już przez okres całego pokolenia borykamy się z bezrobociem kilkunasto-procentowym, sięgającym niekiedy powyżej 20%.

Bezpośrednie ekonomiczno-społeczne skutki bezrobocia ponoszone w perspektywie krótkookresowej, to przede wszystkim obniżony status materialny i społeczny osób pozbawionych pracy oraz ich rodzin, a dla państwa – koszty zasiłków wypłacanych na ich rzecz. Natomiast w perspektywie długookresowej skutki te to bezprzykładne marnotrawienie nakładów zainwestowanych w kapitał ludzki, niedający oczekiwanego „zwrotu” w postaci wartości dodanej, będącej wkładem każdego zatrudnionego w PKB. Materialnym odzwierciedleniem tych nakładów są koszty poniesione na wychowanie i wyedukowanie osób pozostających bez pracy. Skutków tych oficjalna rachunkowość gospodarcza w zasadzie nie liczy.

Oprócz wymienionych wyżej spektakularnych skutków bezpośrednich, bezrobocie powoduje dotkliwe skutki pośrednie. Do tego rodzaju oddziaływań zaliczyć należy:

- przyczynianie się do pogłębienia katastrofalnego trendu demograficznego, w którym od pewnego czasu się znajdujemy;

- pogłębianie się niewydolności systemu świadczeń społecznych mimo wzrostu obciążeń budżetu państwa z tego tytułu.

Świat pracy traktuje bezrobocie jako zjawisko niekorzystne, gdyż stanowi źródło obaw dla wszystkich chętnych do pracy, że zasilą oni grupę osób jej pozbawionych, co siłą rzeczy musi prowadzić do pogorszenia ich statusu materialnego i społecznego. Mimo to utrzymywanie się w gospodarce rynkowej określonego poziomu bezrobocia jest uznawane za zjawisko naturalne, a nawet niezbędne. Pełne zatrudnienie oznacza w istocie, że popyt na pracę przewyższa podaż, co z kolei prowokuje wzrost kosztów pracy, a w konsekwencji obniżenie konkurencyjności biznesu. W rezultacie w krajach rozwiniętych za akceptowalną uznaje się stopę bezrobocia oscylującą wokół 5%.

W gospodarce zrównoważonej zapotrzebowanie na pracę, a w konsekwencji także i rozmiary bezrobocia stanowią funkcję istniejącego poziomu technologii, determinującej produktywność pracy i kapitału.

We współczesnej gospodarce polskiej relacje te ukształtowane zostały w toku trwającej od ponad dwudziestu lat transformacji. Napływowi kapitału zagranicznego w tym okresie, a także aktywacji kapitału rodzimego towarzyszył transfer nowych technologii, zapewniających tym kapitałom uzyskanie produktywności zadowalającej potencjalnych inwestorów. To właśnie parametry tych nowych technologii zdeterminowały zapotrzebowanie naszej gospodarki na zasoby pracy, a tym samym wyznaczyły też poziom bezrobocia.

Istotnym czynnikiem kształtującym rozmiary bezrobocia w Polsce stała się globalizacja. Powoduje ona, że kapitał lokuje się tam, gdzie ma zapewnioną zadowalającą stopę zwrotu. Zmusza to ogół zatrudnionych, w tym także polski świat pracy, do konkurencji z dalekiej Azji.

Skalę pełnych skutków bezrobocia trudno nawet zwiarytować, nie mówiąc już o ich obliczeniu. W modelu kosztów bezrobocia przedstawionym w niniejszym tekście ujęte zostały jedynie te najbardziej oczywiste – bezpośrednie materialne koszty bezrobocia występującego w Polsce na przestrzeni lat 1990–2010. Rozmiary bezrobocia wyrażono sumą liczby osób zarejestrowanych jako bezrobotni w urzędach pracy oraz liczby osób przebywających na emigracji w badanym okresie. Koszty społeczno-ekonomiczne bezrobocia przedstawiono jako koszt akumulacji niewykorzystanego kapitału ludzkiego, mierzonego nakładami poniesionymi na wychowanie i wykształcenie osób bezrobotnych oraz wysokością zasiłków wypłacanych bezrobotnym z budżetu państwa. Koszty te pomniejszone zostały o wartość transferów pieniężnych do kraju, dokonywanych przez osoby przebywające na emigracji.

Okres, w którym badane są koszty bezrobocia, obejmuje następujące przedziały:

- a) w odniesieniu do osób zarejestrowanych w urzędach pracy – lata 1990–2010,

- b) w odniesieniu do osób, które wyjechały na emigrację i podjęły decyzję o powrocie do kraju – od momentu wyjazdu z ojczyzny oraz moment powrotu,

- c) w odniesieniu do osób, które podjęły decyzję o pozostaniu na emigracji – od momentu wyjazdu z kraju oraz momentu osiągnięcia wieku emerytalnego.

Przyjęte do obliczeń parametry modelu przyjmują zatem następujące wartości.

Rozmiary bezrobocia zarejestrowanego w urzędach pracy. Liczba tej grupy bezrobotnych według statystyk GUS (2008, 2013) w badanym okresie kształtowała się w granicach od 1,12 mln osób w 1990 r. do 3,21 mln osób w 2002 r. W modelu przyjęto stałą wielkość 2 mln bezrobotnych w całym badanym okresie.

Rozmiary emigracji. Rozmiary emigracji ujęte są jako wypadkowa dwóch procesów składowych, a mianowicie wyjazdów i powrotów do kraju. Dane na temat tych procesów składowych są fragmentaryczne. Wiadomo, że w badanym okresie emigracja rosła od poziomu około 100 tys. osób w 1990 r. (Korczyńska, Kaźmierkiewicz 2005: 3) do 190 tys. w 2010 r. (GUS 2011: 3). W czasie krótszym niż 12 miesięcy na powrót do ojczyzny decydowało się nie więcej niż 20% wyjeżdżających (tamże: 7). W modelu przyjęto, że po pierwszym roku pobytu na emigracji powracało do kraju 10% osób.

Ci, którzy pozostawali na emigracji dłużej, po jakimś czasie również wracali do kraju albo podejmowali definitywną decyzję o pozostaniu na emigracji. W celu wypełnienia luki pomiędzy potrzebami infor-

macyjnymi wynikającymi z konstrukcji modelu a wymienionymi wyżej danymi źródłowymi, mając zarazem na uwadze wymóg uzyskania niezbędnej zbieżności granicznych rozmiarów „symulowanej” emigracji z rozmiarami wykazanymi w cytowanych badaniach empirycznych, przyjęto, że w latach 1990–2010 na emigrację wyjeżdżała corocznie stała liczba osób. Poczyniono także pewne upraszczające założenia co do „punktów zwrotnych” pobytu na emigracji, a mianowicie:

– definitywną decyzję o pozostaniu na emigracji bądź o powrocie do kraju podejmowano w 10. roku pobytu na emigracji;

– podejmując definitywną decyzję co do emigracji, połowa osób decydowała się na powrót do kraju, a połowa decydowała się na pozostanie na emigracji na stałe.

Parametry charakteryzujące rozmiary emigracji w poszczególnych latach 1990–2010 zostały przedstawione zgodnie z powyższymi założeniami.

Wiek udających się na emigrację. Poszczególne źródła podają zróżnicowane dane na temat wieku osób udających się na emigrację, aczkolwiek są zgodne co do tego, że są to ludzie młodzi. Badania GUS wskazują, że najliczniejsza grupa emigrantów była w wieku 20–24 lata (21% ogółu), a ponad połowa miała 20–34 lata¹. W modelu przyjęto, że średni wiek osób udających się na emigrację wynosi 25 lat.

Okres aktywności zawodowej bezrobotnych. Okres ten mieści się, ogólnie biorąc, w przedziale od 18. roku życia do odejścia na emeryturę w wieku 60 lat (kobiety) lub 65 lat (mężczyźni). Okres ten skrócono do 40 lat, uwzględniając krótszy okres aktywności zawodowej kobiet, wydłużony okres nauki dla części populacji oraz krótszy okres aktywności zawodowej osób pobierających renty inwalidzkie i emerytury specjalne.

Nierejestrowana aktywność zawodowa bezrobotnych. Według badań GUS liczba osób przyznających się do pracy w szarej strefie wynosiła: w 1995 r. – 2199 tys., 1998 r. – 1431 tys., 2004 r. – 1317 tys., 2009 r. – 785 tys.². W modelu przyjęto, że w szarej strefie zatrudnionych jest połowa spośród 2 mln bezrobotnych.

Koszty ekonomiczno-społeczne bezrobocia. Wyodróżniono dwie składowe tych kosztów, a mianowicie nakłady na wychowanie i wyedukowanie ludzi pozbawionych pracy (amortyzacja kapitału ludzkiego niezagospodarowanego na rzecz pomnażania produktu krajowego) oraz wydatki ponoszone przez budżet państwa na zasiłki dla bezrobotnych.

Koszt wychowania i wyedukowania jednej osoby. Koszt ponoszony przez rodziców szacowany jest przez Centrum Adama Smitha na 190 tys. zł (*Koszt...* 2011). Do tego dodano koszt finansowanego ze środków publicznych kształcenia jednego dziecka do poziomu szkoły policealnej, wynoszący 102 tys. zł³ oraz wydatki publiczne na ochronę zdrowia jednej osoby do wieku 20 lat oszacowane na 34 tys. zł⁴.

Zasiłki budżetowe dla bezrobotnych. Zasiłki dla bezrobotnych finansowane z Funduszu Pracy w 2011 r. wyniosły 2 430 339 tys. zł⁵. Przyjęto, że wartość zasiłków na jednego bezrobotnego niezatrudnionego w szarej strefie wyniosła 2430 zł.

Transfery dokonywane przez emigrantów. Przyjęto, że roczna wartość transferów środków pienięż-

nych do kraju dokonywanych przez jednego emigranta wynosi 8700 zł⁶.

Parametry wyrażone w złotych przyjęte zostały według wartości przyjmowanych w latach 2009–2011 (w zależności od dostępności danych).

Wartości niektórych parametrów modelu, ze względu na brak zweryfikowanych empirycznie danych źródłowych, ustanowione zostały jedynie jako wielkości uprawdopodobnione. Przyjęcie takiego rozwiązania dotyczyło parametrów mniejszej wagi (np. parametru „Punkty zwrotne pobytu na emigracji”) i wynikało z przekonania, że błąd w rezultatach modelowania spowodowany pewnymi uproszczeniami co do kształtowania się tych parametrów jest niewielki, a ponadto znacznie mniejszy, aniżeli błąd spowodowany posługiwaniem się modelem pozbawionym tych parametrów w ogóle. Wyeliminowanie powyższych niedostatków modelu będzie możliwe po dokonaniu pogłębionej eksploracji tych słabiej rozpoznanych fragmentów pola badań.

Obliczone przy pomocy powyższego modelu koszty materialne bezrobocia występującego w okresie 1990–2010 przedstawione zostały w tabeli 1 (s. 8).

Z danych zawartych w tab. 1 wynika, że koszty materialne bezrobocia występującego w Polsce w latach 1990–2010 wynoszą łącznie 462,7 mld zł, w tym z tytułu bezrobocia przejawiającego się udaniem się na emigrację (rozciągające się do 2030 r.) – 238,4 mld zł, a z tytułu bezrobocia rejestrowanego w urzędach pracy – 224,2 mld zł. Przyjmując nawet, że pewne parametry tego modelu mogą być nieco przewymiarowane, wielkość tej kwoty każe bić na alarm.

BEZRADNOŚĆ POLITYKI GOSPODARCZEJ

Za podstawowy czynnik umożliwiający redukcję bezrobocia uznaje się dosyć powszechnie wzrost gospodarczy. Teza ta tkwi swoimi korzeniami w badaniach nad czynnikami wzrostu gospodarczego, prowadzonych jeszcze w latach 70. i 80. XX wieku. Większość teorii makroekonomicznych za siły te (czynniki wzrostu) uznawała pracę i kapitał. Wskazywano zarazem na technologię jako akcelerator produktywności, działający zarówno po stronie kapitału, jak i po stronie pracy. Przez długi czas panował pogląd, że czynniki te odgrywają w zasadzie rolę równoważną. Ocenę tę potwierdzały badania czynników wzrostu gospodarczego USA (Denison 1985: 30) oraz Japonii (Denison, Chung 1976).

Taki układ sił napędowych pozwalał, nawet przy umiarkowanym wzroście PKB, na wchłanianie przez gospodarkę rosnącego w wyniku przyrostu naturalnego potencjału pracy. Tego rodzaju proporcje między wymienionymi powyżej siłami napędowymi były zarazem ważnym czynnikiem stabilizującym ogólną równowagę gospodarczą, bowiem ekwiwalent potencjału pracy (wyrażający się rosnącą siłą nabywczą ludności) przyczyniał się do równoważenia rosnącej podaży towarów i usług oferowanych przez kapitał.

Dziś sytuacja zmieniła się diametralnie. Istotą tej zmiany, zaliczanej przez J. Rifkina do jednego z wiodących współcześnie megatrendów rozwoju cywilizacji (Rifkin 2001: 91 i n.), jest malejąca rola pracy jako czynnika wzrostu gospodarczego, a w konsekwencji wzrost poziomu bezrobocia już nie tylko w krajach słabo rozwiniętych, ale także w krajach wysoko rozwiniętych.

Na tego rodzaju podłożu wśród krajowych analiz polityków gospodarczych ukształtowała się powszech-

Tabela 1. Skutki spowodowane bezrobociem występującym w okresie 1990–2010

Rok	Liczba emigrujących w tys.	Liczba pozostałych na emigracji w tys.	Transfer do kraju na osobę w tys. zł	Liczba tych, którzy zrezygnowali z emigracji w roku wyjazdu: 10% wyjeżdżających w tys.	Liczba powracających po 10 latach w tys.	Liczba przebywających na emigracji dłużej niż 10 lat w tys.	Liczba przebywających na emigracji krócej niż 11 lat w tys.	Koszt rocznej amortyzacji kapitału ludzkiego osób przebywających na emigracji w mln zł	Wartość transferów ogółem w mln zł	Saldo kosztów i korzyści z tytułu emigracji w mln zł	Liczba bezrobotnych w tys.	Liczba bezrobotnych poza szarą strefą w tys.	Koszt rocznej amortyzacji kapitału ludzkiego bezrobotnych pozostających poza szarą strefą w mln zł	Wydatki budżetu na bezrobocie w mln zł	Łączny koszt związany z bezrobociem w mln zł
1990	150	135,0	8,7	15			135,0	1 113,8	1 174,5	60,8	2 000	1 000	8 250	2 430	10 680
1991	150	270,0	8,7	15			270,0	2 227,5	2 349,0	121,5	2 000	1 000	8 250	2 430	10 680
1992	150	405,0	8,7	15			405,0	3 341,3	3 523,5	182,3	2 000	1 000	8 250	2 430	10 680
1993	150	540,0	8,7	15			540,0	4 455,0	4 698,0	243,0	2 000	1 000	8 250	2 430	10 680
1994	150	675,0	8,7	15			675,0	5 568,8	5 872,5	303,8	2 000	1 000	8 250	2 430	10 680
1995	150	810,0	8,7	15			810,0	6 682,5	7 047,0	364,5	2 000	1 000	8 250	2 430	10 680
1996	150	945,0	8,7	15			945,0	7 796,3	8 221,5	425,3	2 000	1 000	8 250	2 430	10 680
1997	150	1 080,0	8,7	15			1 080,0	8 910,0	9 396,0	486,0	2 000	1 000	8 250	2 430	10 680
1998	150	1 215,0	8,7	15			1 215,0	10 023,8	10 570,5	546,8	2 000	1 000	8 250	2 430	10 680
1999	150	1 282,5	8,7	15	67,5		1 282,5	10 580,6	11 157,8	577,1	2 000	1 000	8 250	2 430	10 680
2000	150	1 350,0	8,7	15	67,5	67,5	1 282,5	11 137,5	11 157,8	20,3	2 000	1 000	8 250	2 430	10 680
2001	150	1 417,5	8,7	15	67,5	135,0	1 282,5	11 694,4	11 157,8	-536,6	2 000	1 000	8 250	2 430	10 680
2002	150	1 485,0	8,7	15	67,5	202,5	1 282,5	12 251,3	11 157,8	-1 093,5	2 000	1 000	8 250	2 430	10 680
2003	150	1 552,5	8,7	15	67,5	270,0	1 282,5	12 808,1	11 157,8	-1 650,4	2 000	1 000	8 250	2 430	10 680
2004	150	1 620,0	8,7	15	67,5	337,5	1 282,5	13 365,0	11 157,8	-2 207,3	2 000	1 000	8 250	2 430	10 680
2005	150	1 687,5	8,7	15	67,5	405,0	1 282,5	13 921,9	11 157,8	-2 764,1	2 000	1 000	8 250	2 430	10 680
2006	150	1 755,0	8,7	15	67,5	472,5	1 282,5	14 478,8	11 157,8	-3 321,0	2 000	1 000	8 250	2 430	10 680
2007	150	1 822,5	8,7	15	67,5	540,0	1 282,5	15 035,6	11 157,8	-3 877,9	2 000	1 000	8 250	2 430	10 680
2008	150	1 890,0	8,7	15	67,5	607,5	1 282,5	15 592,5	11 157,8	-4 434,8	2 000	1 000	8 250	2 430	10 680
2009	150	1 957,5	8,7	15	67,5	675,0	1 282,5	16 149,4	11 157,8	-4 991,6	2 000	1 000	8 250	2 430	10 680
2010	150	2 025,0	8,7	15	67,5	742,5	1 282,5	16 706,3	11 157,8	-5 548,5	2 000	1 000	8 250	2 430	10 680
2011	150	2 092,5	8,7	15	67,5	810,0	1 282,5	17 263,1	11 157,8	-6 105,4					
2012		2 025,0	8,7	0	67,5	877,5	1 147,5	16 706,3	9 983,3	-6 723,0					
2013		1 957,5	8,7	0	67,5	945,0	1 012,5	16 149,4	8 808,8	-7 340,6					
2014		1 890,0	8,7	0	67,5	1 012,5	877,5	15 592,5	7 634,3	-7 958,3					
2015		1 822,5	8,7	0	67,5	1 080,0	742,5	15 035,6	6 459,8	-8 575,9					
2016		1 755,0	8,7	0	67,5	1 147,5	607,5	14 478,8	5 285,3	-9 193,5					
2017		1 687,5	8,7	0	67,5	1 215,0	472,5	13 921,9	4 110,8	-9 811,1					
2018		1 620,0	8,7	0	67,5	1 282,5	337,5	13 365,0	2 936,3	-10 428,8					
2019		1 552,5	8,7	0	67,5	1 350,0	202,5	12 808,1	1 761,8	-11 046,4					
2020		1 485,0	8,7	0	67,5	1 417,5	67,5	12 251,3	587,3	-11 664,0					
2021		1 485,0	8,7	0	0	1 485,0	0	12 251,3	0,0	-12 251,3					
2022		1 485,0	8,7	0	0	1 485,0	0	12 251,3	0,0	-12 251,3					
2023		1 485,0	8,7	0		1 485,0	0	12 251,3	0,0	-12 251,3					
2024		1 485,0	8,7	0		1 485,0	0	12 251,3	0,0	-12 251,3					
2025		1 485,0	8,7	0		1 485,0	0	12 251,3	0,0	-12 251,3					
2026		1 485,0	8,7	0		1 485,0	0	12 251,3	0,0	-12 251,3					
2027		1 485,0	8,7	0		1 485,0	0	12 251,3	0,0	-12 251,3					
2028		1 485,0	8,7	0		1 485,0	0	12 251,3	0,0	-12 251,3					
2029		1 485,0	8,7	0		1 485,0	0	12 251,3	0,0	-12 251,3					
2030		1 485,0	8,7	0		1 485,0	0	12 251,3	0,0	-12 251,3					
Razem										-238 453,9					224 280

nie akceptowana teza – utrwalona nawet już jako norma polityki gospodarczej – głosząca, że spadek bezrobocia w Polsce może osiągnąć jedynie przy bardzo wysokim, 5–6-procentowym tempie wzrostu PKB. Tezę powyższą potwierdza analiza kształtowania się bezrobocia przedstawiona w tab. 2. Pokazuje ona, że w latach 1997–2010, choć PKB wzrósł o ponad 70%, zatrudnienie pozostało praktycznie na nie zmienionym poziomie. Przeciętne tempo wzrostu PKB w Polsce w tym okresie wynosiło 4,8%, pod-

czas gdy bezrobocie wraz z uruchomieniem procesu transformacji naszej gospodarki „wystrzeliło” do poziomu dwucyfrowego, incydentalnie spadając poniżej 10% jedynie w roku 2008, zwińcającym trzyletni okres szczególnie wysokiego tempa wzrostu PKB.

Charakterystyczny dla omawianych tendencji jest okres 1998–2003, w którym mimo wzrostu PKB o 22% nastąpił spadek zatrudnienia o 11%, a towarzyszył mu dramatyczny wzrost bezrobocia z 10,4% do 20%.

Tabela 2. Stopa bezrobocia w Polsce na tle dynamiki PKB oraz dynamiki zatrudnienia

Rok	Dynamika wzrostu PKB w cenach realnych (rok do roku)	Liczba pracujących w tys. osób	Dynamika zatrudnienia (rok do roku)	Stopa bezrobocia w %
1997	6,8	15 229,5		10,3
1998	4,8	15 377,5	1,01	10,4
1999	4,1	15 088,9	0,98	13,1
2000	4,9	14 525,7	0,96	15,1
2001	1,3	14 206,2	0,98	17,5
2002	1,3	13 781,9	0,97	20,0
2003	3,8	13 616,8	0,99	20,0
2004	6,9	13 793,9	1,01	19,0
2005	3,9	14 115,6	1,02	17,6
2006	6,2	14 593,6	1,03	14,9
2007	6,8	15 240,5	1,04	11,4
2008	5,1	15 799,8	1,04	9,5
2009	1,6	15 868,0	1,00	11,9
2010	3,9	15 960,0	1,01	12,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie Roczników Statystycznych GUS za lata 1997–2010.

Dane powyższe wskazują bezspornie, że w obecnych realiach wzrost PKB nie stanowi czynnika pozwalającego na redukcję bezrobocia. Wzrost ten jest bowiem osiągnięty głównie przez postęp techniczny, który napędza wzrost produktywności, i tym samym w naturalny sposób redukuje zapotrzebowanie na pracę. Co więcej, powyższej tendencji towarzyszy „przywłaszczanie” przez kapitał coraz większej porcji efektów tego postępu. Ma to związek z faktem, że wzrost produktywności – nawet wówczas, gdy jest on zasługą znakomicie wykształconych w systemie edukacji publicznej pracowników – jest uzyskiwany dziś w znacznej części przez pracę wykonywaną w formach zorganizowanych, a więc wymagającą koordynacji, którą efektywnie może zapewnić tylko kapitał¹⁷.

Spektakularnym przejawem malejącej roli pracy, jako czynnika wzrostu gospodarczego, jest spadek udziału wynagrodzeń w wartości dodanej przedsiębiorstw. Występujące w tym zakresie tendencje w gospodarce polskiej przedstawia tab. 3. Zjawisko malejącego udziału wynagrodzeń w wartości dodanej przedsiębiorstwa wskazuje zarazem na malejącą rolę

popytu wewnętrznego (będącego ekwiwalentem zaangażowanych w tworzenie PKB zasobów pracy) jako czynnika równoważenia gospodarki narodowej. Wskutek globalizacji nadwyżka niezrealizowanej w kraju wartości dodanej realizowana jest po prostu poprzez eksport.

Przedstawione powyżej okoliczności powodują, że w obecnych warunkach zewnętrznych (przewidywane na dłużej spowolnienie gospodarki światowej) zmniejszenie bezrobocia w Polsce poprzez zwiększenie dynamiki PKB – w sytuacji zakonserwowania istniejącego układu sił napędowych gospodarki – uznać należy za całkowicie nierealne.

Obecna polityka gospodarcza naszego państwa nastawiona jest jednoznacznie na wspieranie inwestycji zapewniających pracooszczędny postęp technologiczny. Te narzędzia polityki gospodarczej nie tylko nie ograniczają bezrobocia, ale *de facto* je wzmagają, bowiem wskutek gwałtownego wzrostu produktywności uwalniają w pewnych segmentach gospodarki tak znaczne zasoby siły roboczej, że inne segmenty gospodarki, mimo iż powstają w nich nowe oferty pracy, nie są w stanie wchłonąć tych uwalnianych zasobów pracy.

Złudzeniem jest, że polityka gospodarcza nastawiona na promowanie wysoko wydajnych technologii pozwoli zredukować bezrobocie. Do tego potrzebny byłby znaczący napływ inwestycji do Polski. Warunek ten należałoby jeszcze uzupełnić postulatem osiągnięcia „chińskiego” (dwucyfrowego) tempa wzrostu gospodarczego.

Mało skuteczne okazują się rozmaite programy aktywizacji zawodowej. Pełnią one w istocie rolę „listka figowego”, osłaniającego bezradność kolejnych rządów w walce z bezrobociem. Niewiele daje nadawanie bezrobotnym statusu przedsiębiorców poprzez zmuszanie ich do prowadzenia działalności gospodarczej.

Nie daje oczekiwanych rezultatów rozbudowa programów edukacyjnych. Dowodzą tego mierne efekty wdrażania Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Do tego samego wniosku, w odniesieniu do szkolnictwa wyższego, prowadzi konstatacja o fatalnej sytuacji absolwentów wyższych uczelni na rynku pracy. Ten ostatni casus dodatkowo pokazuje, że ogromny trud kształcenia się ponoszony przez rzeszę młodych ludzi w większości godzących naukę z pracą, pomimo po-

Tabela 3. Udział wynagrodzeń w wartości dodanej przedsiębiorstw w latach 2000–2010 w Polsce

Rok	Wartość dodana w przedsiębiorstwach w mln zł				Wynagrodzenia w przedsiębiorstwach w mln zł				Udział wynagrodzeń w wartości dodanej
	publicznych	prywatnych	zagranicznych	razem	publicznych	prywatnych	zagranicznych	razem	razem w %
2000	83 052	17 1498	41 631	296 181	48 667	86 745	20 566	155 978	52,66
2001	69 713	19 5201	38 794	303 708	44 326	100 557	22 486	167 369	55,11
2002	70 238	19 6267	45 805	312 310	42 608	95 919	22 776	161 303	51,65
2003	72 226	20 1353	58 338	331 917	42 206	93 017	26 057	161 280	48,59
2004	76 539	23 3707	71 795	382 041	39 919	91 137	31 441	162 497	42,53
2005	75 855	25 1975	74 267	402 097	39 434	102 443	33 887	175 764	43,71
2006	77 706	27 4719	88 394	440 819	40 557	108 869	40 899	190 325	43,18
2007	79 395	30 7169	103 359	489 923	42 764	122 996	50 004	215 764	44,04
2008	82 912	33 5552	117 143	535 607	46 552	141 418	59 982	247 952	46,29
2009	87 208	35 0430	153 189	590 827	47 164	138 959	64 641	250 764	42,44
2010	92 498	36 1556	165 912	619 966	46 613	149 894	69 813	266 320	42,96

Źródło: opracowanie własne na podstawie: http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/rm_rach_narod_wg_sek_i_podsek_2007-2010.pdf; http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/rach_narod_wg_sek_i_podsek_2000-2006.pdf; http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/rm_rach_narod_wg_sek_i_podsek_2007-2010.pdf

dejmowanych przez MNiSW rozpaczliwych prób dostosowania profilu studiów do potrzeb przedsiębiorstw, w znacznym stopniu idzie na marne. Okazuje się, że koszty marginalne dalszego zwiększania wysiłku edukacyjnego, wbrew zapewnieniom ekspertów, są wyższe aniżeli uzyskiwane efekty, mierzone zwiększeniem szans na znalezienie godziwej pracy. Zaniknął praktycznie front robót publicznych. Na obecnym etapie rozwoju cywilizacyjnego ten rodzaj walki z bezrobociem stracił rację bytu.

Jako remedium na bezrobocie nie można traktować także prognozowanej w związku z kryzysem demograficznym tendencji do ogólnego spadku liczby ludności, a co za tym idzie liczby osób zdolnych do pracy. Jest to na razie perspektywa bardzo odległa. Zresztą fakt, że ludzie zdolnych do pracy będzie ubywać wcale nie oznacza, że zdobycie pracy stanie się łatwiejsze. Stoi przecież przed nami trudne zadanie zwiększenia niskiego wskaźnika zatrudnienia (stosunku liczby pracujących do liczby zdolnych do pracy), wynoszącego w 2010 r. według danych Eurostatu 59,3%, podczas gdy dla Szwajcarii wynosił on 78,6%, a dla Holandii – 74,7%⁸. Ponadto nie można zapominać, że postęp techniczny nie stoi w miejscu. Przeciwnie, wiele wskazuje, że czeka nas kolejne przyspieszenie technologiczne, które spowoduje dalszy spadek popytu na pracę⁹.

PROPOZYCJA ROZWIĄZAŃ

Powstaje pytanie, czy można ustanowić w Polsce równowagę pomiędzy interesami świata pracy a interesami świata kapitału na poziomie akceptowalnym, wyznaczonym przez mniej więcej pięcioprocentową stopę bezrobocia.

Odpowiedź na to pytanie jest pozytywna. Równowagę tę można uzyskać. Jednak warunkiem *sine qua non* jej osiągnięcia jest gruntowna przebudowa obecnej polityki gospodarczej. Dotychczasowa polityka oparta była na pobudzaniu wzrostu PKB, traktowanego jako uniwersalny instrument osiągania celów społeczno-gospodarczych, w tym także w zakresie redukcji bezrobocia. Fetyszowi wzrostu uległy instytucje państwowe, organizacje świata biznesu, a także media. Jednak w gruncie rzeczy wzrost ten (najlepiej jak najwyższy) potrzebny jest głównie jako zabezpieczenie spłacalności coraz większych długów zaciąganych przez kolejne rządy na rachunek państwa. O ile spokojniej aniżeli wpadający w panikę rząd wobec spadku tempa wzrostu PKB poniżej 3% reaguje przeciętny pracownik na brak podwyżek swojego realnego wynagrodzenia nawet w ciągu kilku kolejnych lat!

Jak to już wykazano powyżej, nakierowany na wzrost model polityki gospodarczej nie prowadzi do redukcji bezrobocia. Co więcej, postęp techniczny, będący dziś głównym czynnikiem wzrostu, w znacznym stopniu redukuje zapotrzebowanie na pracę. W rezultacie próby dynamizacji PKB w coraz mniejszym stopniu przekładają się na spadek bezrobocia, a spadek tempa wzrostu PKB poniżej 3% powoduje jego wzrost wręcz dramatyczny.

W ostatnich latach powstało wiele koncepcji, a także projektów konkretnych narzędzi polityki gospodarczej skierowanych na walkę z bezrobociem. Należy odnieść się do nich z uwagą i należytym respektem¹⁰. Jednak nie można nie dostrzegać, że propozycje te powstały w krajach, które nie mierzyły się z taką skalą problemu, jaka wynika z bezrobocia polskiego i dlate-

go nie wydaje się, aby były one adekwatne do wynikających z tej skali wyzwania¹¹.

Ogromne koszty społeczno-gospodarcze bezrobocia powodują, że postulat jego redukcji powinien stać się dzisiaj główną osią budowania polityki gospodarczej państwa. Oznacza to, że za bezwzględny priorytet polityka ta musi przyjąć stworzenie warunków zapewniających uzyskiwanie przez przedsiębiorców tworzących nowe miejsca pracy zadowalającego zwrotu z kapitału.

W celu usankcjonowania takiego priorytetu należy uznać przeciwdziałanie bezrobociu za ustawowy cel polityki gospodarczej dla rządu, analogicznie do tego, jak został usankcjonowany tak zwany cel inflacyjny dla banku centralnego¹². Konsekwencją realizacji tych postulatów powinno stać się uzupełnienie obecnej polityki gospodarczej o nowe narzędzia, mające postać zachęt dla przedsiębiorców skierowane wprost na przyrost zatrudnienia. Tworząc taki system należy odrzucić makroekonomiczny kanon głoszący, że podstawą przyrostu liczby stanowisk pracy są wyłącznie inwestycje.

W rzeczywistości znaczna liczba stanowisk pracy już istnieje, tyle tylko, że znajdują się one w stanie „zamrożenia”. Ich aktywacja wymaga nie tyle inwestycji, co zmiany przez przedsiębiorcę oceny poziomu ryzyka związanego z zatrudnieniem dodatkowych pracowników. Zresztą w wielu branżach (np. w usługach) koszty nowych stanowisk pracy są relatywnie niskie. W pierwszym rzędzie należy uruchomić te właśnie rezerwy.

Na redukcję ryzyka związanego z zatrudnieniem dodatkowych pracowników można oddziaływać poprzez prosty w konstrukcji system ulg podatkowych, przyznawanych za zwiększanie zatrudnienia. Obecnie ulgi takie, w ograniczonej formie, przysługują jedynie przedsiębiorcom inwestującym w strefach ekonomicznych. Jednak z punktu widzenia redukcji bezrobocia ich rola jest znikoma. Nowy system zachęt – w przeciwieństwie do istniejących ulg inwestycyjnych – powinien być powszechny, tak aby mogły w nim partycypować niezależnie od lokalizacji przestrzennej wszystkie podmioty, w tym także osoby prowadzące działalność gospodarczą.

Zachęty te miałyby postać ulg w podatku dochodowym, a także ulg w składkach na ZUS. Wysokość tych ulg powinna być uzależniona od stopnia degradacji regionu zagrożonego bezrobociem. Warunkiem przyznania ulgi byłby efektywny przyrost zatrudnienia uzyskany w przedsiębiorstwie. Pod pojęciem „efektywny” rozumie się taki przyrost, który nie jest rezultatem manipulacji, polegających na dokonywaniu zmiany statusu prawnego pracowników, przemieszczenia ich w czasie albo przestrzeni instytucjonalnej lub geograficznej.

W odniesieniu do podatku dochodowego ulgi mogłyby polegać na przyspieszonej amortyzacji (w przypadku udokumentowanych inwestycji prowadzących do zwiększenia zatrudnienia) oraz na zwolnieniu w podatku dochodowym (o dodatkowe zwiększenie kosztów uzyskania przychodów o kwotę tych kosztów przypadającą na jednego zatrudnionego razy liczba nowo zatrudnionych). W odniesieniu do składek ZUS zwolnienie polegałoby na odliczeniu części lub całości składki na ZUS w części obciążającej przedsiębiorcę.

Bez wątplenia kluczowym problemem zapewnienia wykonalności, a zarazem efektywności proponowanego systemu zachęt byłoby zapewnienie jego

szczelności. W systemie takim istnieje zawsze wiele potencjalnych luk, przez które mogą w niekontrolowany sposób wypływać pieniądze publiczne. Zaliczyć do nich można wykorzystywanie powiązań pomiędzy przedsiębiorstwami do deklarowania pozornego przyrostu zatrudnienia, dokonywanie fuzji lub przejęć, a także *outsourcing*.

W celu niezbędnego uszczelnienia proponowanego systemu zachęt należałoby adaptować i rozwinąć rozwiązania stosowane przy sporządzaniu sprawozdań skonsolidowanych, przy dokumentowaniu cen transferowych, a także techniki rozliczania przedsiębiorstw w strefach ekonomicznych.

Ważnym narzędziem zarządzania procesem wdrażania proponowanego systemu zachęt powinno być także fazowanie poszczególnych rozwiązań co do czasu i skali wdrażania.

RACHUNEK EFEKTYWNOŚCI ULG Z TYTUŁU PRZYROSTU ZATRUDNIENIA

Poniżej przedstawiony jest przykładowy rachunek dotyczący redukcji bezrobocia o 100 tys. osób rocznie w ciągu lat 2001–2005, czyli łącznie o 500 tys. osób.

Po stronie korzyści rachunek efektywności proponowanych ulg obejmuje zmniejszenie kosztów bezrobocia ujętych w tab. 1, a po stronie kosztów – uszczerbek stanu posiadania budżetu państwa wskutek uruchomienia zachęt skierowanych na redukcję bezrobocia.

Założenia przyjęte do rachunku

1. Zmniejszenie bezrobocia rozkłada się równomiernie pomiędzy grupę bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy i niezatrudnionych w szarej

strefie (50 tys. osób rocznie) oraz grupę bezrobotnych decydujących się na pozostanie na emigracji (50 tys. osób). Zmniejszenie liczebności tej ostatniej grupy dokonuje się poprzez zwiększenie liczby emigrantów decydujących się na powrót do kraju.

2. Koszty budżetowe realizacji programu zachęt w zakresie ulg w podatku dochodowym wynoszą zero, bowiem przysporzenia budżetowe, z których państwo ewentualnie rezygnuje, pojawiają się jedynie jako rezultat realizacji programu. Jeżeli taki program nie zostałby uruchomiony, nie zaistniałby także dodatkowy dochód do opodatkowania, a w rezultacie i tak nie zaistniałoby jakiegokolwiek przysporzenie budżetu.

3. Przedsiębiorstwa (pracodawcy) otrzymują ulgi za efektywny przyrost zatrudnienia w postaci zwolnienia od płacenia obciążającej je części składki na ZUS (pokrywać ją będzie budżet). Pełna kwota zwolnienia przedsiębiorstwa od składki ZUS na jednego pracownika (obliczona jako pochodna średniego wynagrodzenia) wynosi 8500 zł rocznie.

4. Stopa zwolnienia w kolejnych latach obowiązywania ulgi w składce na ZUS jest malejąca i wynosi: w pierwszym roku – 1, w drugim – 0,9, w trzecim – 0,8, w czwartym – 0,7 i w piątym – 0,6. Zwolniona część składki obciążającej koszty przedsiębiorstwa wnoszona jest do ZUS przez budżet państwa i stanowi koszt budżetowy realizacji programu zachęt.

5. Narzędzia stosowane obecnie w ramach różnorodnych programów aktywizacji zawodowej będą działać na rzecz zapewnienia trwałości przyrostu zatrudnienia uzyskanego wskutek wdrożenia proponowanych ulg.

Zestawienie kosztów budżetowych realizacji programu obniżenia bezrobocia o 500 tys. osób w zakresie składki ZUS przedstawia tab. 4.

Tabela 4. Koszty programu pięcioletniego obniżenia bezrobocia o 500 tys. osób w zakresie składki ZUS

Numer transzy	Liczba stanowisk pracy dających uprawnienie do ulg w kolejnych latach realizacji programu										Wartość składki jednostkowej obciążającej pracodawcę w zł	Wartość łączna składek obciążających pracodawcę w mln zł	Dopłata przez budżet państwa do składki należnej ZUS z tytułu działania programu w mln zł
	rok 1	rok 2	rok 3	rok 4	rok 5	rok 6	rok 7	rok 8	rok 9	razem			
Liczba stanowisk pracy dających uprawnienie do ulg – transza 2001	100 000	100 000	100 000	100 000	100 000					500 000	8 500	4 250	
Stopa ulgi	1	0,9	0,8	0,7	0,6								
Kwota dopłaty z budżetu państwa w tys. zł	850 000	765 000	680 000	595 000	510 000								3 400
Liczba stanowisk pracy dających uprawnienie do ulg – transza 2002		100 000	100 000	100 000	100 000	100 000				500 000	8 500	4 250	
Stopa ulgi		1	0,9	0,8	0,7	0,6							
Kwota dopłaty z budżetu państwa w tys. zł		850 000	765 000	680 000	595 000	510 000							3 400
Liczba stanowisk pracy dających uprawnienie do ulg – transza 2003			100 000	100 000	100 000	100 000	100 000			500 000	8 500	4 250	
Stopa ulgi			1	0,9	0,8	0,7	0,6						
Kwota dopłaty z budżetu państwa w tys. zł			850 000	765 000	680 000	595 000	510 000						3 400
Liczba stanowisk pracy dających uprawnienie do ulg – transza 2004				100 000	100 000	100 000	100 000	100 000		500 000	8 500	4 250	
Stopa ulgi				1	0,9	0,8	0,7	0,6					
Kwota dopłaty z budżetu państwa w tys. zł				850 000	765 000	680 000	595 000	510 000					3 400
Liczba stanowisk pracy dających uprawnienie do ulg – transza 2005					100 000	100 000	100 000	100 000	100 000	500 000	8 500	4 250	
Stopa ulgi					1	0,9	0,8	0,7	0,6				
Kwota dopłaty z budżetu państwa w tys. zł					850 000	765 000	680 000	595 000	510 000				3 400
Razem													17 000

Tabela 5. Koszty bezrobocia w warunkach działania programu obniżenia bezrobocia o 500 000 osób w ciągu 5 lat

Rok	Liczba emigrujących w tys.	Liczba pozostających na emigracji w tys.	Transfer do kraju na osobę w tys. zł	Liczba tych, którzy zrezygnowali z emigracji w roku wyjazdu: 10% wyjeżdżających w tys.	Liczba powracających po 10 latach w tys.	Liczba przebywających na emigracji dłużej niż 10 lat w tys.	Liczba przebywających na emigracji krócej niż 11 lat w tys.	Koszt rocznej amortyzacji kapitału ludzkiego osób przebywających na emigracji w mln zł	Wartość transferów ogółem w mln zł	Saldo kosztów i korzyści z tytułu emigracji w mln zł	Liczba bezrobotnych w tys.	Liczba bezrobotnych poza szarą strefą w tys.	Koszt rocznej amortyzacji kapitału ludzkiego bezrobotnych pozostających poza szarą strefą w mln zł	Wydatki budżetu na bezrobocie w mln zł	Łączny koszt związany z bezrobociem w mln zł
1990	150,0	135,0	8,7	15,0			135,0	1 113,8	1 174,5	60,8	2 000,0	1 000,0	8 250,0	2 430,0	10 680,0
1991	150,0	270,0	8,7	15,0			270,0	2 227,5	2 349,0	121,5	2 000,0	1 000,0	8 250,0	2 430,0	10 680,0
1992	150,0	405,0	8,7	15,0			405,0	3 341,3	3 523,5	182,3	2 000,0	1 000,0	8 250,0	2 430,0	10 680,0
1993	150,0	540,0	8,7	15,0			540,0	4 455,0	4 698,0	243,0	2 000,0	1 000,0	8 250,0	2 430,0	10 680,0
1994	150,0	675,0	8,7	15,0			675,0	5 568,8	5 872,5	303,8	2 000,0	1 000,0	8 250,0	2 430,0	10 680,0
1995	150,0	810,0	8,7	15,0			810,0	6 682,5	7 047,0	364,5	2 000,0	1 000,0	8 250,0	2 430,0	10 680,0
1996	150,0	945,0	8,7	15,0			945,0	7 796,3	8 221,5	425,3	2 000,0	1 000,0	8 250,0	2 430,0	10 680,0
1997	150,0	1 080,0	8,7	15,0			1 080,0	8 910,0	9 396,0	486,0	2 000,0	1 000,0	8 250,0	2 430,0	10 680,0
1998	150,0	1 215,0	8,7	15,0			1 215,0	10 023,8	10 570,5	546,8	2 000,0	1 000,0	8 250,0	2 430,0	10 680,0
1999	150,0	1 282,5	8,7	15,0	67,5		1 282,5	10 580,6	11 157,8	577,1	2 000,0	1 000,0	8 250,0	2 430,0	10 680,0
2000	150,0	1 300,0	8,7	15,0	117,5	17,5	1 282,5	10 725,0	11 157,8	432,8	2 000,0	1 000,0	8 250,0	2 430,0	10 680,0
2001	150,0	1 317,5	8,7	15,0	117,5	35,0	1 282,5	10 869,4	11 157,8	288,4	1 900,0	950,0	7 837,5	2 308,5	10 146,0
2002	150,0	1 335,0	8,7	15,0	117,5	52,5	1 282,5	11 013,8	11 157,8	144,0	1 800,0	900,0	7 425,0	2 187,0	9 612,0
2003	150,0	1 352,5	8,7	15,0	117,5	70,0	1 282,5	11 158,1	11 157,8	-0,4	1 700,0	850,0	7 012,5	2 065,5	9 078,0
2004	150,0	1 370,0	8,7	15,0	117,5	87,5	1 282,5	11 302,5	11 157,8	-144,8	1 600,0	800,0	6 600,0	1 944,0	8 544,0
2005	150,0	1 437,5	8,7	15,0	67,5	155,0	1 282,5	11 859,4	11 157,8	-701,6	1 500,0	750,0	6 187,5	1 822,5	8 010,0
2006	150,0	1 505,0	8,7	15,0	67,5	222,5	1 282,5	12 416,3	11 157,8	-1 258,5	1 500,0	750,0	6 187,5	1 822,5	8 010,0
2007	150,0	1 572,5	8,7	15,0	67,5	290,0	1 282,5	12 973,1	11 157,8	-1 815,4	1 500,0	750,0	6 187,5	1 822,5	8 010,0
2008	150,0	1 640,0	8,7	15,0	67,5	357,5	1 282,5	13 530,0	11 157,8	-2 372,3	1 500,0	750,0	6 187,5	1 822,5	8 010,0
2009	150,0	1 707,5	8,7	15,0	67,5	425,0	1 282,5	14 086,9	11 157,8	-2 929,1	1 500,0	750,0	6 187,5	1 822,5	8 010,0
2010	150,0	1 775,0	8,7	15,0	67,5	492,5	1 282,5	14 643,8	11 157,8	-3 486,0	1 500,0	750,0	6 187,5	1 822,5	8 010,0
2011	150,0	1 842,5	8,7	15,0	67,5	560,0	1 282,5	15 200,6	11 157,8	-4 042,9					
2012		1 775,0	8,7	0,0	67,5	627,5	1 147,5	14 643,8	9 983,3	-4 660,5					
2013		1 707,5	8,7	0,0	67,5	695,0	1 012,5	14 086,9	8 808,8	-5 278,1					
2014		1 640,0	8,7	0,0	67,5	762,5	877,5	13 530,0	7 634,3	-5 895,8					
2015		1 572,5	8,7	0,0	67,5	830,0	742,5	12 973,1	6 459,8	-6 513,4					
2016		1 505,0	8,7	0,0	67,5	897,5	607,5	12 416,3	5 285,3	-7 131,0					
2017		1 437,5	8,7	0,0	67,5	965,0	472,5	11 859,4	4 110,8	-7 748,6					
2018		1 370,0	8,7	0,0	67,5	1 032,5	337,5	11 302,5	2 936,3	-8 366,3					
2019		1 302,5	8,7	0,0	67,5	1 100,0	202,5	10 745,6	1 761,8	-8 983,9					
2020		1 235,0	8,7	0,0	67,5	1 167,5	67,5	10 188,8	587,3	-9 601,5					
2021		1 235,0	8,7	0,0	0,0	1 235,0	0,0	10 188,8	0,0	-10 188,8					
2022		1 235,0	8,7	0,0	0,0	1 235,0	0,0	10 188,8	0,0	-10 188,8					
2023		1 235,0	8,7	0,0		1 235,0	0,0	10 188,8	0,0	-10 188,8					
2024		1 235,0	8,7	0,0		1 235,0	0,0	10 188,8	0,0	-10 188,8					
2025		1 235,0	8,7	0,0		1 235,0	0,0	10 188,8	0,0	-10 188,8					
2026		1 235,0	8,7	0,0		1 235,0	0,0	10 188,8	0,0	-10 188,8					
2027		1 235,0	8,7	0,0		1 235,0	0,0	10 188,8	0,0	-10 188,8					
2028		1 235,0	8,7	0,0		1 235,0	0,0	10 188,8	0,0	-10 188,8					
2029		1 235,0	8,7	0,0		1 235,0	0,0	10 188,8	0,0	-10 188,8					
2030		1 235,0	8,7	0,0		1 235,0	0,0	10 188,8	0,0	-10 188,8					
Razem										-178 641					202 920

Tabela 6. Zestawienie korzyści uzyskanych w wyniku uruchomienia zachęt do dodatkowego zatrudniania pracowników (w mld zł)

Określenie grupy bezrobotnych	Przebywający na emigracji	Zarejestrowani w urzędach pracy	Razem
Koszty bezrobocia w warunkach nie działania programu ulg (tab. 1)	238,4	224,3	462,7
Koszty bezrobocia w warunkach działania programu ulg (tab. 4)	178,6	202,9	381,6
Zmniejszenie kosztów bezrobocia wskutek działania programu	59,8	21,4	81,2

Skutki bezrobocia, z uwzględnieniem działania założonego powyżej programu zachęt do zwiększenia zatrudnienia, obliczone na bazie przedstawionego na wstępie modelu, prezentuje tabela 5.

Korzyści uzyskane w wyniku uruchomienia zachęt do dodatkowego zatrudniania pracowników przedstawia tabela 6. Z zamieszczonych tam danych wynika, że korzyści te wynoszą ponad 81 mld zł, a zatem przewyższają koszty sfinansowania programu zachęt wykazane w tabeli 4 o ponad 64 mld zł.

PODSUMOWANIE

1. Symulacja kosztów bezrobocia za okres 1990–2010 dokonana na podstawie modelu zaprezentowanego w artykule wskazuje, że koszty bezpośrednie

ponoszone przez Polskę z tytułu bezrobocia są ogromne, przekraczają bowiem 462 mld zł.

2. Destrukcyjny wpływ bezrobocia na życie społeczno-gospodarcze kraju powoduje, że ustanowienie jako celu społeczno-gospodarczego redukcji bezrobocia do cywilizowanego poziomu powinno uzyskać rangę ustawową, podobną do tej, jaką ma dziś cel inflacyjny.

3. Walka z bezrobociem na bazie pobudzania dynamiki PKB jest skazana na niepowodzenie, ponieważ głównym stymulatorem wzrostu jest dzisiaj kapitałochłonny i zarazem pracooszczędny typ postępu technicznego.

4. Analiza kosztów i korzyści wprowadzenia proponowanych w artykule zachęt do zwiększania przez przedsiębiorców zatrudnienia pokazuje, że opłacalność takiego przedsięwzięcia jest wysoka już nawet na poziomie kalkulacji skutków bezpośrednich. W celu zapewnienia trwałości uzyskanych dzięki zachętom przyrostów zatrudnienia należałoby zapewnić proponowanemu przedsięwzięciu wsparcie ze strony funkcjonujących już programów aktywizacji zawodowej.

5. Obliczone w artykule efekty ulg skierowanych na przyrost zatrudnienia należy traktować jako ostrożne oszacowania. Nie obejmują one pośrednich społecznych korzyści, wynikających z redukcji bezrobocia.

6. Proponowany system zachęt skierowanych na przyrost zatrudnienia powinien być stosowany przez minimum 5–10 lat aż do momentu, gdy gospodarka wchłonie co najmniej połowę obecnego stanu bezrobotnych.

7. Symulacje kosztów społeczno-ekonomicznych bezrobocia przeprowadzone przy pomocy przedstawionego w artykule modelu wskazują, że ewentualne korekty parametrów modelu nie podważają w sposób zasadniczy miarodajności przedstawionych rekomendacji.

¹ http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/L_prognoza_ludnosci_na_lata2008_2035.pdf (s. 69).

² http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/pw_praca_nierejestrowana_2010.pdf

³ Na podstawie <http://www.money.pl/gospodarka/wiadomosci/artukul/od;kolyski;do;magistra;dziecko;kosztuje;pol;miliona;zlotych,47,0,657711.html>

⁴ Na podstawie wydatków publicznych na ochronę zdrowia (64,7 mld zł) przeliczonych na jedną osobę według danych za 2009 r. (Źródło: GUS 2012: 135).

⁵ Na podstawie danych o zasiłkach dla bezrobotnych finansowanych z Funduszu Pracy w 2011 r. (<http://www.sejm.gov.pl/sejm7.nsf/BASLeKsykon.xsp?id=19A1F10F7004E211C1257A640022F90A&litera=Z>).

⁶ Na podstawie transferów dokonanych w 2011 r., które wyniosły 17,4 mld zł (<http://www.naszswiat.net/wiadomoci/polska/6265-oto-ile-pienidzy-wysali-do-polski-w-2012-r-polscy-emigranci.htm>).

⁷ Pracownikowi najemnemu świadczącemu pracę nie przysługuje prawo własności do wytworów jego pracy. W mo-

mentcie powstania tych wytworów stają się one własnością pracodawcy opłacającego pracownika.

⁸ Zob. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics/pl

⁹ *Charting technology's new directions: A conversation with MIT's Erik Brynjolfsson*, http://www.mckinsey.com/Insights/High_Tech_Telecoms_Internet/Charting_technologys_new_directions_A_conversation_with_MITs_Erik_BrynjolfssonTheme

¹⁰ Spośród tych propozycji na szczególną uwagę zasługuje przedstawiona przez J. Gazona, ujęta całościowo, koncepcja aktywizacji zawodowej bezrobotnych, której rdzeniem jest rozwój usług sąsiedzkich. Autor koncepcji postuluje zarazem rezygnację z zasiłków dla bezrobotnych (Gazon 2008).

¹¹ Bezrobocie w niektórych powiatach podregionów walbrzyskiego, radomskiego, czy olsztyńskiego przekracza 30%. Najwyższe notuje się w powiecie szydlowieckim – ponad 38% (http://www.stat.gov.pl/gus/5840_1487_PLK_HTML.htm?action=show_archive).

¹² Niezmiernie instruktynne dla kręgów decyzyjnych w omawianym tu zakresie byłoby odnotowanie, jak ogromną uwagę do kwestii bezrobocia przykłada kierownictwo Rezerwy Federalnej USA. Bez najmniejszej przesady można powiedzieć, że stopa bezrobocia jest drugim, po wskaźniku inflacji, parametrem kształtującym politykę monetarną tej instytucji.

LITERATURA

Denison E.F. (1985), *Trends in American Economic Growth 1929–1982*, Washington Brookings Institution.

Denison E.F., Chung W.K. (1976), *Economic Growth and its sources*, w: H. Patrick, H. Rosovsky (eds.), *Asia's New Giant*, Brookings Institution.

Gazon J. (2008), *Ani bezrobocie, ani opieka społeczna*, PWN, Warszawa.

GUS (1997–2010), *Roczniki Statystyczne GUS z kolejnych lat*, Warszawa.

GUS (2008), *Bezrobocie rejestrowane I–IV kwartał 2007 r.*, Warszawa.

GUS (2011), *Informacja o rozmiarach i kierunkach emigracji z Polski w latach 2004–2010*, Warszawa, październik, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/lud_infor_o_rozm_i_kierunk_emigra_z_polski_w_latach_2004_2010.pdf

GUS (2012), *Zdrowie i ochrona zdrowia w 2011 r.*, Warszawa.

GUS (2013), *Bezrobocie rejestrowane I–III kwartał 2012 r.*, Warszawa.

Korczyńska J., Kaźmierkiewicz P. (2005), *Regulacja migracji zarobkowej – wyzwania dla Ukrainy w kontekście polskich doświadczeń*, CPCFP, PAUCI, ISP, <http://www.isp.org.pl/files/15491544240820373001127207238.pdf>

Koszt wychowania dziecka? 200 tysięcy złotych (2011), „Dziennik Gazeta Prawna” z 9 lutego, http://www.wprost.pl/ar/259950/Koszt-wychowania-dziecka-200-tysiecy-zlotych/#an_1471763909

Rifkin J. (2001), *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław.

SUMMARY

The paper presents a model of socio-economic costs of unemployment in Poland. The cost of unemployment is taken as the amount of unemployment benefits paid by the State and cost of accumulated human capital, measured by the expenditures on breeding and education of unemployed people. The negative side effects of unemployment in 1990–2010 years were estimated for 462 billion PLN. It was demonstrated that the reduction of unemployment to an acceptable level can only be achieved through a fundamental change in economic policy. Nowadays the growth of GDP must no longer be regarded as a contributing factor to the reduction of unemployment, as it is strongly related to technical progress, favoring a decrease in demand for labor. The paper presents simulation of the reduction of unemployment by 100 000 persons per year in 2001–2005, totalling to 500 000 persons, achieved by decreasing social security premiums calculated on salaries paid to new employees. The model further demonstrates that the benefits to be derived from the above stimulus would surpass the corresponding costs incurred by the State by above 64 billion PLN.

METODA SZACOWANIA RZECZYWISTEJ LICZBY MIEJSC PRACY I LICZBY PRACUJĄCYCH*

Rafał Wiśniewski

Instytut Geografii
i Przestrzennego Zagospodarowania PAN

WSTĘP

Podstawą do odpowiedniego kształtowania polityki rynku pracy jest jego zrozumienie poprzez analizę kształtujących go zjawisk i jego odpowiednie monitorowanie. To zaś powinno być możliwe dzięki dostępności odpowiednich danych statystycznych, na podstawie których można wykonać rzetelną diagnozę, pozwalającą następnie wdrożyć odpowiednie planowanie w różnych skalach przestrzennych.

Dostępność szczegółowych danych statystycznych obrazujących funkcjonowanie ludności na rynku pracy w Polsce nie jest zadowalająca. Największe braki dotyczą aktywności ekonomicznej ludności oraz faktycznego rozmieszczenia pracujących w układzie powiatowym i gminnym, uwzględniającego również pracujących w mikroprzedsiębiorstwach zatrudniających do 9 osób. Główny Urząd Statystyczny publikuje dane wyłącznie dla małych, średnich i dużych podmiotów gospodarczych. Z dostępnych danych wiadomo, że w skali województwa mazowieckiego brak jest informacji o kilkuset tysięcy populacji osób pracujących w mikroprzedsiębiorstwach.

W niniejszym artykule przedstawiono metodę oszacowania rzeczywistej liczby pracujących na przykładzie województwa mazowieckiego¹, łącznie z pracującymi w najmniejszych podmiotach gospodarczych (do 9 osób). Metoda ta pozwala uwzględnić dwie kategorie osób, które w znaczący sposób wpływają na zmianę przestrzennego rozkładu liczby pracujących, wynikającego z dostępnych danych GUS, tj. szacunkową liczbę pracujących w podmiotach gospodarczych o liczbie pracujących 1–9 osób oraz dojeżdżających do pracy (tj. osób, które w drodze z miejsca zamieszkania do miejsca pracy przekraczają granice gmin).

Uwzględnienie osób pracujących w mikroprzedsiębiorstwach² jest oczywistym dopełnieniem danych publikowanych przez GUS, natomiast dodanie do analizy przepływów ludności wprowadza dynamiczny element zachowań ludności na rynku pracy, przez co możliwe jest określenie faktycznej liczby pracujących w danej jednostce administracyjnej. Dla dopełnienia obrazu funkcjonowania ludności na rynku pracy uwzględniono również osoby pracujące w szarej strefie.

W trakcie doboru poszczególnych elementów składowych schematu szacowania rzeczywistej liczby miejsc pracy i liczby pracujących kierowano się zasadą dostępności danych (tj. oszacowania dokonano na podstawie ogólnodostępnych zbiorów danych staty-

stycznych³), aby takie badanie było powtarzalne, co w konsekwencji pozwalałoby na stały monitoring zmian ilościowych⁴.

Celem artykułu jest więc propozycja schematu postępowania badawczego, mająca na celu śledzenie przemian w ujęciu dynamicznym. W artykule przedstawiono wady i zalety proponowanej metody szacowania rzeczywistego rozmieszczenia liczby pracujących i miejsc pracy.

WYKORZYSTANE ŹRÓDŁA DANYCH STATYSTYCZNYCH

Dane wykorzystane do oszacowania rzeczywistej liczby pracujących pochodziły głównie z Banku Danych Lokalnych (BDL). Posiłkowano się również bazami danych z Narodowego Spisu Powszechnego w 2002 r. Pomocne okazały się zamawiane dane statystyczne będące w posiadaniu IGiPZ PAN, które pozwalały na określenie wartości liczbowych do późniejszych korekt danych wyjściowych. Uwzględniono również najbardziej wiarygodne dane o łącznej liczbie pracujących (razem z rolnictwem indywidualnym) w układzie województw, pochodzące z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (zestawienie 1).

Na podstawie zaprezentowanych źródeł danych statystycznych dokonano oszacowania przestrzennego rozmieszczenia rzeczywistej liczby miejsc pracy według faktycznie wykonywanej działalności oraz liczby pracujących, łącznie z dojazdami do pracy i pracującymi w szarej strefie.

Na wstępie przyjęto, że liczba pracujących w głównym miejscu pracy jest tożsama z liczbą miejsc pracy. Szacunek rzeczywistej liczby miejsc pracy nie zawiera tzw. wolnych miejsc pracy⁵, dla których dane dostępne są jedynie w skali kraju i województw. Dane te trudno rozszacować do poziomu powiatów czy gmin ze względów na brak podstaw do takiego działania. Dlatego wykonany szacunek dotyczy tylko wykorzystywanych miejsc pracy. Do tej kategorii przyjęto ponadto pracujących na własny rachunek zakładając, że miejsce zarejestrowania podmiotu gospodarczego jest faktycznym miejscem wykonywanej działalności⁶.

W drugim przypadku, tj. szacowaniu rzeczywistej liczby pracujących, dane wyjściowe dotyczyły liczby ludności w wieku produkcyjnym w układzie gminnym, które następnie skorygowano o: wartość współczynnika aktywności zawodowej osób w wieku produkcyjnym, udział osób bezrobotnych w ogólnej populacji osób w wieku produkcyjnym, wielkość dojazdów do pracy oraz szacunkową wielkość dojazdów do pracy w mikroprzedsiębiorstwach. Dodatkowo uwzględniono osoby wykonujące pracę nierejestrowaną.

METODA SZACOWANIA PRZESTRZENNEGO ROZMIESZCZENIA RZECZYWISTEJ LICZBY MIEJSC PRACY

Jako punkt wyjściowy przyjęto dane statystyczne obrazujące liczbę pracujących w głównym miejscu pracy w 2009 r. w podziale na jednostki gminne⁷. Dane

* W artykule wykorzystano wyniki prac prowadzonych w ramach projektu *Spoleczno-demograficzne uwarunkowania rozwoju Mazowsza*, realizowanego przez Instytut Geografii i Przestrzennego Zagospodarowania PAN dla Mazowieckiego Biura Planowania Regionalnego i samorządu województwa mazowieckiego w latach 2010–2011. Schemat postępowania badawczego można zastosować do każdego z pozostałych województw.

Zestawienie 1. Wykorzystane źródła danych statystycznych

BDL	BAEL	NSP	Inne
Liczba pracujących w głównym miejscu pracy w 2009 r.	Aktywność zawodowa ludności w 2009 r. (woj. mazowieckie)	Udział pracujących w sektorze rolniczym w 2002 r.	Liczba pracujących w Białymstoku w podziale na wielkość podmiotu gospodarczego i rodzaj działalności (dane US w Białymstoku)
Liczba podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w rejestrze REGON w 2009 r.	Liczba osób pracujących w indywidualnych gospodarstwach rolnych		
Liczba ludności w wieku produkcyjnym w 2009 r.	„Praca nierejestrowana w Polsce w 2009 roku”		
Współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku produkcyjnym w 2009 r.			
Udział osób bezrobotnych w ogólnej populacji osób w wieku produkcyjnym w 2009 r.			
Dojazdy do pracy w 2006 r.			
Liczba podmiotów gospodarczych prowadzonych przez osoby fizyczne			

Źródło: opracowanie własne.

te nie uwzględniają osób pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego. Jednak najważniejsze ograniczenie dotyczące tego zbioru dotyczy faktu, że od 2001 r. nie obejmuje on całej populacji osób pracujących w podmiotach gospodarczych zatrudniających do 9 pracowników. Dane te nie zawierają również informacji o liczbie osób pracujących w indywidualnych gospodarstwach rolnych. Według BAEL (2009) liczba pracujących w tych gospodarstwach wynosiła około 318 tys. osób. Z założenia nie uwzględniono też tzw. wolnych miejsc pracy (dane agregowane do poziomu województw; nie było podstaw do rozszacowania na mniejsze jednostki), gdyż skoncentrowano się na obliczeniach szacunku wykorzystanych miejsc pracy.

Do szacunkowego określenia liczby pracujących w mikroprzedsiębiorstwach posłużono się zbiorem danych zawierającym liczbę podmiotów gospodarczych, zarejestrowanych w rejestrze REGON w 2009 r. w podziale na gminy. Nie istnieją dobrze działające mechanizmy weryfikujące zaprzestanie lub zawieszenie działalności gospodarczej, dlatego podawane wartości obciążone są nieraz dużym błędem⁸.

Problem braku wiarygodnych danych był wielokrotnie sygnalizowany (Paradysz 1997, 2000; Zalewski 1997; Hołowiecka 2004; Kamińska 2006; Śleszyński 2007). Według obliczeń W. Kamińskiej (2006) różnica między liczbą jednostek gospodarczych pozostających w rejestrze REGON a faktycznie funkcjonującymi, określonymi na podstawie danych z urzędów skarbowych, wahała się w latach 1998–2003 od 6% do prawie 18%. Dane z systemu REGON pozwalają jedynie na ustalenie liczby zarejestrowanych zakładów, a nie podmiotów faktycznie prowadzących działalność gospodarczą. Wynika to głównie z dwóch powodów. Po pierwsze, nie wszystkie przypadki likwidacji podmiotów gospodarczych są zgłaszane i tym samym usuwane z rejestru. Po drugie, podmioty gospodarcze nie mają obowiązku aktualizacji danych firmy, dlatego też dane z systemu REGON pozostają nieaktualne i niepełne (Kamińska 2006). Uwzględniając powyższe, postanowiono wprowadzić korektę rzeczywistej liczby podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w systemie REGON i zredukować ją o 12%⁹.

Trudno jest oszacować liczbę pracujących w najmniejszych podmiotach gospodarczych ze względu

na bardzo ograniczony zasób informacji. Do określenia średniej liczby pracujących w podmiotach gospodarczych o wielkości 1–9 osób wykorzystano następujące źródła:

1) *Działalność gospodarcza przedsiębiorstw o liczbie pracujących do 9 osób w 2009 r.* – informacja bieżąca sporządzana przez GUS; z przeprowadzonych badań w wybranych podmiotach gospodarczych¹⁰ wynika, że średnia liczba pracujących w badanych mikroprzedsiębiorstwach wynosi 2 osoby;

2) dane statystyczne obrazujące liczbę pracujących w Białymstoku w podziale na wielkość podmiotu gospodarczego i rodzaj działalności – według tych danych średnia liczba pracujących przypadająca na jeden podmiot gospodarczy wynosi 1,4¹¹;

3) w formie uzupełnienia korzystano z opracowania *Analiza wpływu wsparcia udzielonego w ramach Działania 3.4 Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego na wzrost konkurencyjności mikroprzedsiębiorstw*, raportu końcowy wykonanego w 2007 r. przez Pracownię Badań i Doradztwa „Re-Source” na zlecenie Ministerstwa Rozwoju Regionalnego.

Na podstawie wymienionych opracowań i danych statystycznych dokonano korekty liczby pracujących w mikroprzedsiębiorstwach. Uwzględniono fakt, że około połowa podmiotów gospodarczych to jednoosobowe firmy niezatrudniające pracowników (*Analiza... 2007*). Ponadto obliczenia różnicowano ze względu na typy funkcjonalne badanych jednostek, w sposób szczególny traktując Warszawę oraz pięć ośrodków subregionalnych Mazowsza (Ciechanów, Ostrołęka, Płock, Radom, Siedlce). Dla większości gmin w województwie mazowieckim przyjęto założenie, że działają one głównie w formie jednoosobowej. Dlatego też liczbę podmiotów gospodarczych potraktowano jako liczbę osób pracujących w tych podmiotach w danej gminie. W przypadku Warszawy postanowiono przyjąć przelicznik równy średniej wartości dla województwa mazowieckiego (na podstawie reprezentatywnego badania GUS), natomiast dla ośrodków subregionalnych przyjęto średni przelicznik wynoszący 1,4. W efekcie uzyskano bazę danych obrazującą łączną liczbę pracujących w gminach (bez pracujących w gospodarstwach indywidualnych).

Na podstawie udziału pracujących w sektorze rolniczym w 2002 r. (dane NSP 2002) dokonano obliczeń

szacunkowej liczby osób pracujących w indywidualnych gospodarstwach rolnych w 2009 r. (318 320 osób w woj. mazowieckim według BAEL). Ogólną liczbę pracujących w rolnictwie w 2009 r. rozszacowano na podstawie udziałów pracujących w tym sektorze w 2002 r. w układzie gminnym. Nie ma bowiem aktualnych danych obrazujących strukturę zatrudnienia bądź strukturę pracujących w układzie gminnym. Dane takie istnieją dla poziomu powiatowego. Stwierdzono jednak, że obciążona mniejszym błędem będzie metoda szacowania na podstawie szczegółowych danych z NSP 2002, niż obliczenie liczby pracujących w rolnictwie w 2009 r. na podstawie wartości dla jednostek powiatowych. Uwzględniono fakt, że

w latach 2002–2009 ogólna liczba pracujących w rolnictwie zmniejszyła się o ponad 4%.

W świetle szacunkowych obliczeń łączna liczba miejsc pracy w województwie mazowieckim wynosi ponad 2490 tys., z czego około 2172 tys. to miejsca pracy poza rolnictwem. Struktura rozkładu doszacowanych miejsc pracy nie była równomierna w skali województwa (tab. 1).

Największa różnica – zarówno procentowa, jak i w liczbach bezwzględnych – dotyczyła Warszawy, w przypadku której niedoszacowanie miejsc pracy wyniosło ponad 468 tys. (pracujący w mikroprzedsiębiorstwach), co stanowiło aż 62,4% wszystkich doszacowanych miejsc pracy na Mazowszu. Wynika to

Tabela 1. Porównanie rozkładu miejsc pracy według GUS i wykonanego szacunku (dane gminne zagregowane do poziomu powiatowego)

Powiat	Szacunkowa liczba miejsc pracy 2009			Liczba miejsc pracy wg GUS* 2009	Różnica (kolumna 4–5)	Struktura rozkładu doszacowanych miejsc pracy
	poza rolnictwem	w rolnictwie	razem			
1	2	3	4	5	6	7
białobrzeski	5 344	6 443	11 787	9 780	2 007	0,3
ciechanowski	24 246	8 215	32 461	25 585	6 876	0,9
garwoliński	21 609	14 289	35 898	30 534	5 364	0,7
gostyniński	10 615	5 385	16 000	13 384	2 616	0,3
grodziski	25 716	2 311	28 027	19 295	8 732	1,2
grójecki	28 393	19 739	48 132	38 805	9 327	1,2
kozienicki	14 069	8 253	22 322	19 044	3 278	0,4
legionowski	25 102	2 057	27 159	15 375	11 784	1,6
lipski	5 937	9 604	15 541	13 685	1 856	0,2
łosicki	5 293	7 328	12 621	11 135	1 486	0,2
m. Ostrołęka	23 086	348	23 434	16 951	6 483	0,9
m. Płock	61 079	662	61 741	48 070	13 671	1,8
m. Radom	80 946	1 103	82 049	53 104	28 945	3,9
m. Siedlce	33 987	697	34 684	25 366	9 318	1,2
m.st. Warszawa	1 273 796	4 538	1 278 334	809 919	468 415	62,4
makowski	7 750	8 433	16 183	13 485	2 698	0,4
miński	31 030	9 821	40 851	30 671	10 180	1,4
mławski	18 643	8 182	26 825	23 150	3 675	0,5
nowodworski	21 021	4 000	25 021	19 497	5 524	0,7
ostrołęcki	9 308	16 681	25 989	22 932	3 057	0,4
ostrowski	15 291	11 284	26 575	21 841	4 734	0,6
otwocki	34 604	4 261	38 865	27 370	11 495	1,5
piaseczyński	48 649	3 709	52 358	35 585	16 773	2,2
płocki	14 754	15 355	30 109	25 449	4 660	0,6
płoński	15 216	13 516	28 732	23 998	4 734	0,6
pruskowski	56 360	1 939	58 299	38 082	20 217	2,7
przasnyski	9 901	7 787	17 688	15 106	2 582	0,3
przysuski	6 364	9 215	15 579	13 542	2 037	0,3
pułtuski	9 737	6 668	16 405	13 268	3 137	0,4
radomski	20 885	17 896	38 781	31 148	7 633	1,0
siedlecki	11 248	14 856	26 104	22 843	3 261	0,4
sierpecki	9 524	6 680	16 204	13 876	2 328	0,3
sochaczewski	23 884	6 646	30 530	23 389	7 141	1,0
sokołowski	12 410	9 281	21 691	19 013	2 678	0,4
sztybołowski	6 179	3 637	9 816	7 534	2 282	0,3
warszawski zachodni	39 833	3 980	43 813	31 685	12 128	1,6
węgrowski	11 303	10 267	21 570	18 301	3 269	0,4
wołomiński	52 089	6 701	58 790	38 972	19 818	2,6
wyszkowski	15 453	7 857	23 310	18 593	4 717	0,6
zwoleniński	5 223	8 049	13 272	11 852	1 420	0,2
żuromiński	6 074	7 162	13 236	11 357	1 879	0,3
żyrardowski	20 293	3 485	23 778	16 869	6 909	0,9
Razem	2 172 244	318 320	2 490 564	1 739 440	751 124	100,0

* Łącznie z rolnictwem indywidualnym, ale bez pracujących w mikroprzedsiębiorstwach (1–9 zatrudnionych). GUS nie publikuje danych o liczbie pracujących w mikroprzedsiębiorstwach, tylko liczbę podmiotów gospodarczych o liczbie zatrudnionych 1–9 osób.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

z ogromnej koncentracji mikroprzedsiębiorstw w Warszawie. W pozostałych przypadkach największe niedoszacowanie liczby miejsc pracy dotyczyło powiatów leżących w Obszarze Metropolitalnym Warszawy – OMW (pruszkowski, wołomiński, piaseczyński, warszawski zachodni, legionowski, otwocki) oraz ośrodków subregionalnych (głównie Radom i Płock). Pozostałe powiaty (w tym zwłaszcza położone peryferyjnie) charakteryzowały się niewielką różnicą między oficjalną i szacowaną liczbą miejsc pracy (z reguły poniżej 1%).

METODA SZACOWANIA PRZESTRZENNEGO ROZMIESZCZENIA RZECZYWISTEJ LICZBY PRACUJĄCYCH

W drugim przypadku podjęto próbę oszacowania liczby pracujących w podziale na ludność zamieszkałą i pracującą w danej jednostce administracyjnej oraz ludność uczestniczącą w dojazdach do pracy.

Podstawową informacją wyjściową była liczba ludności w wieku produkcyjnym w 2009 r. w podziale na gminy. Grupa ta stanowi około 98% całej populacji osób pracujących. Następnie dane wyjściowe skorygowano, wykorzystując poniższe cechy.

1. Wartość współczynnika aktywności zawodowej osób w wieku produkcyjnym w 2009 r. (dla całego województwa wartość ta wynosiła 75,0%). Wiadomo jednak, że aktywność zawodowa jest różna w zależności od typu funkcjonalnego gminy, postanowiono więc przyjąć zróżnicowane wartości przelicznika dla:

1) Warszawy;

2) największych ośrodków miejskich w OMW o liczbie osób w wieku produkcyjnym przekraczającej 20 tys. oraz ośrodków subregionalnych Mazowsza (Ciechanów, Ostrołęka, Płock, Radom, Siedlce);

3) pozostałych gmin województwa mazowieckiego.

Zróżnicowania średniej wartości współczynnika dokonano na podstawie wartości współczynnika aktywności zawodowej ludności ogółem w podziale na sześć kategorii miast (pod względem liczby ludności) oraz obszary wiejskie (proporcjonalnie do różnic w wartościach współczynnika aktywności zawodowej ogółem). Założono w ten sposób, że to zróżnicowanie będzie podobne wśród ogółu ludności i ludności w wieku produkcyjnym. Ostatecznie przyjęto następujące wartości współczynnika:

– Warszawa – 76,0%,

– wybrane ośrodki miejskie OMW i ośrodki subregionalne – 70,5% (zróżnicowanie wśród miast w przedziale wielkości 10–500 tys. było znikome, dlatego dla wszystkich tych miast przyjęto taką samą wartość),

– pozostałe gminy – 69,5%.

2. Udział osób bezrobotnych w ogólnej populacji osób w wieku produkcyjnym w 2009 r. (dane BDL wędług gmin).

3. Wielkość dojazdów do pracy na podstawie danych GUS z 2006 r.; dane te zawierają informację o pracownikach najemnych, którzy mieszkają w innej gminie, niż gmina miejsca pracy (w tym przepływy międzywojewódzkie). Są to dane szacunkowe zgromadzone na podstawie zbiorów systemu podatkowego urzędów skarbowych, gromadzone w bazie POLTAX, pochodzące z zeznań podatkowych według formularzy PIT-11/8B oraz PIT-40. Dane te nie uwzględniają dojeżdżających pracujących na umowę o dzieło,

umowę-zlecenie oraz prowadzących własną działalność gospodarczą (samozatrudnieni).

4. Szacunkową wielkość dojazdów do pracy w podmiotach o liczbie pracujących 1–9 w podziale na gminy. O ile trudno jest oszacować skalę pracy na umowę-zlecenie i o dzieło, o tyle można szacunkowo określić skalę dojazdów do pracy osób prowadzących własną działalność gospodarczą (właściciele firm). W tym celu wykorzystano dane o liczbie podmiotów gospodarczych prowadzonych przez osoby fizyczne (Bank Danych Lokalnych), a korekty dokonano na podstawie udziału osób dojeżdżających w ogólnej liczbie pracujących w danej jednostce administracyjnej (na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego). Założono w ten sposób, że udział samozatrudnionych dojeżdżających do pracy w mikroprzedsiębiorstwach jest zbliżony do dojazdów pracowników najemnych.

Tak dokonane oszacowanie zawiera informację o liczbie pracujących w podziale na gminy, łącznie z pracującymi w gospodarstwach indywidualnych. Pomija jednak osoby, których gmina zameldowania jest inna niż gmina faktycznego zamieszkania (brak wiarygodnej statystyki migracyjnej). W największym stopniu dotyczy to Warszawy i Obszaru Metropolitalnego Warszawy, gdzie mieszka duża liczba migrantów z innych części Polski. Wynika stąd niedoszacowanie rzeczywistej liczby ludności Warszawy. Na podstawie obliczeń wykonanych przez P. Śleszyńskiego (2012) można stwierdzić, że niedoszacowanie liczby ludności Warszawy względem oficjalnych statystyk wynosi 8,5%, czyli ponad 145 tys. osób.

Dodatkowo uwzględniono osoby pracujące w szarej strefie. Obliczeń dokonano na podstawie informacji udostępnianych przez Główny Urząd Statystyczny w ramach badania pracy nierejestrowanej w Polsce w 2009 r. Badanie to zostało zrealizowane jako dodatkowy moduł Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności i objęło pierwsze dziewięć miesięcy 2009 r.

Pod pojęciem pracy nierejestrowanej należy rozumieć:

1) pracę najemną wykonywaną bez umowy o pracę, umowy-zlecenia, umowy o dzieło lub innej pisemnej umowy między pracodawcą a pracownikiem; praca nie może być również wykonywana na podstawie powołania, mianowania lub wyboru; z tytułu wykonywania tego rodzaju pracy pracownik:

a) nie posiada uprawnień do korzystania ze świadczeń społecznych,

b) okres ten nie jest zaliczany jako składkowy z punktu widzenia ZUS,

c) pracodawca nie odprowadza na konto ZUS i Funduszu Pracy środków finansowych z tytułu wypłaconego wynagrodzenia,

d) od dochodów z pracy nierejestrowanej nie są płacone podatki osobiste;

2) pracę na rachunek własny, jeśli z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej nie są odprowadzane należne podatki (*Praca... 2009*).

Według szacunkowych danych w 2004 r. w szarej strefie pracowało 1317 tys. Polaków, czyli ponad 9,6% wszystkich pracujących. Analogiczne badanie przeprowadzone w 2009 r. wykazało 785 tys. osób wykonujących pracę „na czarno”, co stanowiło 4,9% ogólnej liczby pracujących (*Praca... 2004, 2009*).

Zwraca uwagę zaskakująco duży spadek pracujących „na czarno” w stosunku do 2004 r. W 2008 r.

miało miejsce załamanie ekonomiczne światowej gospodarki, co również wpłynęło na kondycję gospodarki Polski. Wydaje się, że w okresie kryzysu finansowego i ograniczania produkcji, a więc i redukcji zatrudnienia, powinno dochodzić do powiększania się szarej strefy. Zwalniani pracownicy, w sytuacji braku środków finansowych na utrzymanie, szukają jakiegokolwiek zatrudnienia, w tym w szarej strefie.

Można jednak przypuszczać, że w okresie złej koniunktury pracodawcy w pierwszej kolejności rezygnują z pracy nieformalnej wykonywanej na rzecz ich firm, co skutkuje zmniejszaniem się skali pracy „na czarno”. Zwolnieni pracownicy prawdopodobnie zasilają grupę bezrobotnych lub/i szukają ponownego nieformalnego zatrudnienia. W oszacowaniu liczby pracujących w szarej strefie na Mazowszu posłużono się danymi z 2009 r., z zastrzeżeniem, że skala pracy nierejestrowanej może być większa niż to wynika z badania Głównego Urzędu Statystycznego.

Uwzględniono również założenie, że nie dla całej populacji osób pracujących w szarej strefie praca ta jest głównym źródłem utrzymania. Jak wykazały badania GUS (2004, 2009), zmalał odsetek osób, dla których „praca na czarno” była jedyną wykonywaną pracą. W 2009 r. wynosił on 55,5%. Osoby, dla których praca nierejestrowana jest pracą dodatkową, są wykazywane w statystyce bieżącej w swoim głównym miejscu pracy. Dlatego w szacowaniu faktycznej liczby osób pracujących w szarej strefie uwzględniono tylko osoby, które traktowały pracę nierejestrowaną jako główną.

Opracowanie GUS na temat pracy nierejestrowanej dostarcza informacji o strukturze pracujących według rodzaju ostatnio wykonywanej pracy. Najczęściej są to: prace ogrodniczo-rolne, remonty i naprawy budowlano-instalacyjne, usługi sąsiedzkie, korepetycje, usługi turystyczne i gastronomiczne, handel oraz opieka nad dzieckiem lub starszą osobą (Praca... 2009).

Dominującym sektorem, w którym skala pracy nierejestrowanej jest największa, są usługi, następnie rolnictwo oraz przemysł. Rozszacowania liczby pracujących „na czarno” w poszczególnych gminach dokonano na podstawie udziału liczby pracujących w podziale na sektory gospodarki narodowej, przypisując im następujące wagi:

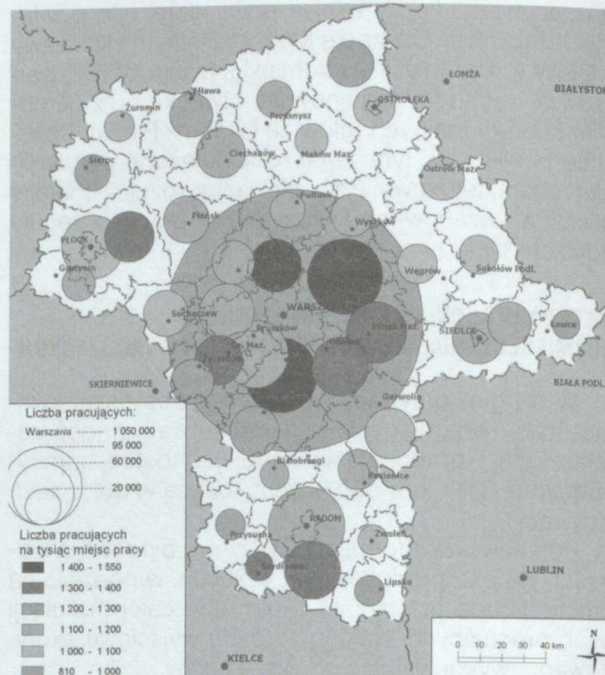
- a) usługi – 75%,
- b) rolnictwo – 20%,
- c) przemysł – 5%.

Po dokonaniu wspomnianych korekt liczbę pracujących w szarej strefie w województwie mazowieckim oszacowano na ponad 67 tys. osób.

Na podstawie wykonanych obliczeń ogólna liczba pracujących w województwie mazowieckim wyniosła 2487,8 tys. osób (razem z rolnictwem indywidualnym). Przestrzenne rozmieszczenie liczby pracujących przypadającej na 1000 miejsc pracy przedstawia mapa 1.

Największa nadwyżka liczby miejsc pracy nad liczbą pracujących dotyczy Warszawy. Pozostałe obszary reprezentują niedobór miejsc pracy względem liczby pracujących. Ciekawym zjawiskiem jest nadwyżka miejsc pracy na niektórych obszarach peryferyjnych, co może wynikać z dojazdów do pracy z sąsiednich województw.

Mapa 1. Szacunkowa liczba pracujących na 1000 miejsc pracy



Źródło: Komornicki i in. (2011).

PODSUMOWANIE

Głównym celem przeprowadzonych obliczeń było zaproponowanie metody szacowania rzeczywistej liczby miejsc pracy i liczby pracujących, tj. schematu postępowania prowadzącego do otrzymania „rozszerzonego” zestawu danych względem tych przedstawianych przez GUS. Należy pamiętać, że przedstawione dane trzeba traktować ostrożnie i nie mogą one zastąpić oficjalnych danych opartych na rejestrach bieżących czy spisach powszechnych. Jednak przestrzenne różnicowanie niedoszacowania liczby miejsc pracy i pracujących wydaje się być prawidłowe.

W całej procedurze szacowania rzeczywistej liczby miejsc pracy i pracujących starano się korzystać z ogólnie dostępnego zestawu danych, aby w przyszłości (lub dla innego obszaru w Polsce) można było dokonać analogicznych obliczeń i w ten sposób obserwować przemiany ilościowe w ujęciu dynamicznym. Nie ulega wątpliwości, że zarówno oszacowana liczba miejsc pracy, jak i liczba pracujących przedstawia pełniejszy obraz rzeczywistości, niż tylko częściowe dane GUS.

¹ Szacowania dokonano w układzie gminnym, natomiast w artykule prezentowane są zagregowane dane powiatowe.

² W artykule uwzględniono szacunkową liczbę pracujących w mikroprzedsiębiorstwach na podstawie liczby tych firm. Nie było możliwe uwzględnienie cech strukturalnych, np. częściowego lub okresowego zatrudnienia w tych podmiotach gospodarczych.

³ Do rzeczywistego rozkładu liczby pracujących i miejsc pracy komplet potrzebnych danych statystycznych był dostępny dla roku 2009. Starano się, aby dane te były spójne czasowo.

⁴ Do oceny rzeczywistej liczby miejsc pracy i pracujących można również wykorzystywać dane z urzędów skarbowych. Są one jednak bardzo trudno osiągalne. Ponadto opracowanie wykonane na ich podstawie byłoby jednorazowym badaniem, niezapewniającym uchwycenia zmian w czasie.

- ⁵ Miejsca pracy powstałe w wyniku ruchu zatrudnionych bądź nowo utworzone, w stosunku do których spełnione zostały jednocześnie trzy warunki: 1) miejsca pracy w dniu sprawozdawczym były faktycznie nie obsadzone, 2) pracodawca czynił starania, aby znaleźć osoby chętne do podjęcia pracy, 3) w przypadku znalezienia właściwych kandydatów, pracodawca byłby gotów do natychmiastowego przyjęcia tych osób (definicja GUS; Słownik Pojęć Statystycznych – portal informacyjny GUS, www.stat.gov.pl).
- ⁶ Oczywiście są takie podmioty, których rodzaj prowadzonej działalności powoduje, że miejsce rejestracji nie jest tożsame z miejscem faktycznie prowadzonej działalności, np. firmy transportowe.
- ⁷ Być może lepsze byłoby podejście wykorzystujące dane o liczbie pracujących według powiatów. Nie są one publikowane (są szacowane w GUS), więc zgodnie z przyjętą zasadą wykorzystywania tylko ogólnodostępnych danych nie uwzględniono tego zbioru danych statystycznych.
- ⁸ Lepszym rozwiązaniem byłoby skorzystanie z Bazy Jednostek Statystycznych, która jest bardziej aktualna niż rejestr REGON, lecz baza ta nie jest ogólnie dostępna. W opracowaniu starano się wykorzystywać powszechnie dostępne dane statystyczne, aby w przyszłości według zaproponowanej metodologii możliwe było przeprowadzenie analogicznych obliczeń.
- ⁹ System REGON nie jest aktualizowany i zawiera m.in. podmioty gospodarcze, które nie prowadzą już działalności gospodarczej, na co wskazują wcześniejsze badania (m.in. Kamińska 2006). Na podstawie szczegółowej analizy danych zawartych w REGON i następnie skonfrontowanych z danymi uzyskanymi z urzędów skarbowych (Kamińska 2006) postanowiono zredukować liczbę podmiotów gospodarczych o 12%. Wartość ta jest średnią nadwyżką podmiotów gospodarczych z lat 1998–2003, wynikającą z porównania REGON-u i danych z urzędów skarbowych, najbardziej wiarygodnych.
- ¹⁰ Informację opracowano na podstawie reprezentatywnego badania działalności gospodarczej przedsiębiorstw o liczbie pracujących do 9 osób w 2009 r., realizowanego na formularzu SP-3. Badaniem są obejmowane podmioty prowadzące działalność należącą do sekcji od A do S wg PKD 2007 z wyłączeniem podmiotów prowadzących następujące rodzaje działalności: uprawy rolne, chów i hodowla zwierząt, łowiectwo, włączając działalność usługową (dział 01 sekcji A); ubezpieczenia, reasekuracja oraz fundusze emerytalne z wyłączeniem obowiązkowego ubezpieczenia społecznego (dział 65 sekcji K); administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O); szkoły wyższe (klasa 85.42 B sekcji P); samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej (z sekcji Q); działalność organizacji członkowskich (dział 94 sekcji S); gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (sekcja T); organizacje i zespoły eksterytorialne (sekcja U) (*Działalność...* 2010).
- ¹¹ Podstawą do określenia liczby pracujących w mikroprzedsiębiorstwach była liczba podmiotów gospodarczych

o liczbie pracujących 0-9 (dane GUS). Na podstawie dostępnych danych starano się zróżnicować przelicznik dla różnych typów funkcjonalnych gmin, obrazujący średnią liczbę pracujących przypadających na jeden podmiot gospodarczy. Podstawy do przyjęcia takiego przelicznika istniały dla Warszawy (przelicznik: 2,0). Na podstawie przeprowadzonych wcześniej badań i posiadanych danych dla dużego ośrodka wojewódzkiego, jakim jest Białystok, przyjęto przelicznik 1,4 dla ośrodków subregionalnych Mazowsza.

LITERATURA

- Analiza wpływu wsparcia udzielonego w ramach Działania 3.4 Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego na wzrost konkurencyjności mikroprzedsiębiorstw. Raport końcowy* (2007), Pracownia Badań i Doradztwa „Re-Source” dla Ministerstwa Rozwoju Regionalnego [online], http://www.ewaluacja.gov.pl/Wyniki/Documents/ig_010.pdf [dostęp 7.01.2013].
- Działalność gospodarcza przedsiębiorstw o liczbie pracujących do 9 osób w 2009 r.* (2010), Informacje bieżące, GUS [online], http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/pgwf_dzial_gosp_przedsie_do_9_osob_2009r.pdf [dostęp 7.01.2013].
- Hołowiecka B. (2004), *Oddziaływanie społeczno-gospodarcze miasta*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń.
- Kamińska W. (2006), *Pozarolnicza indywidualna działalność gospodarcza w Polsce w latach 1988–2003*, Prace Geograficzne nr 203, IGI PAN, Warszawa.
- Komornicki T., Wiśniewski R., Stępnik M., Siłka P., Rosik P. (2011), *Społeczno-demograficzne uwarunkowania rozwoju Mazowsza. Rynek pracy. Raport modułowy nr 3*, raport wykonany na zalecenie Mazowieckiego Biura Planowania Regionalnego w Warszawie [maszynopis].
- Paradysz J., red. (2000), *Statystyka regionalna. Metody i źródła zasilania informacyjnego*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań.
- Paradysz J. (1997), *Statystyka regionalna. Sondaż i integracja baz danych. Materiały z konferencji. Baranowo 25–27.09.1996 r.*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Urząd Statystyczny w Poznaniu, Poznań.
- Praca nierejestrowana w Polsce w 2004 roku* (2005), Informacje i opracowania statystyczne, GUS [online], http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_praca_nierejestrowana_2004.pdf [dostęp 8.01.2013].
- Praca nierejestrowana w Polsce w 2009 roku*, 2011, Informacje i opracowania statystyczne, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- Śleszyński P. (2007), *Szacowanie liczby i rozmieszczenia pracujących w dużym mieście na przykładzie Warszawy*, „Przegląd Geograficzny” nr 79.
- Śleszyński P. (2012), *Oszacowanie rzeczywistej liczby ludności gmin województwa mazowieckiego z wykorzystaniem danych ZUS*, „Studia Demograficzne” (w druku).
- Zalewski A. (1997), *Przemiany gospodarki w aglomeracji Warszawy w latach dziewięćdziesiątych*, „Zeszyty IGI PAN” nr 43.

SUMMARY

In the paper a method of estimation of the real number of jobs and number of workers (in gminas) is proposed. The calculations are based on public statistics. In the case of estimation of the real number of jobs, data relating to the number of employed persons in the main workplace are considered as a starting point. In the second case (real number of workers) the calculations are based on the data on population in the working age. A number of adjustments are made leading to the final results (underestimation of the number of jobs and the number of workers).

* * *

WPROWADZENIE

Współcześnie jesteśmy świadkami występowania trzech megatrendów w rozwoju rynków pracy (Kryńska, Arendt 2012: 1). Należą do nich: postępujące procesy globalizacyjne, rozszerzanie się nowych technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych oraz starzenie się ludności. Wymuszają one dokonywanie wielu zmian w dotychczas obowiązujących strategiach działania, jednocześnie prowadząc do wykształcania się nowych standardów, relacji oraz zachowań między uczestnikami rynku pracy. Coraz częściej dotychczasowy kontrakt psychologiczny między pracodawcą a pracobiorcą ulega przeformułowaniu. Temu pierwszemu bardzo trudno dać bowiem gwarancję „dożywotniego” zatrudnienia. Z kolei pracobiorca w większym stopniu angażuje się w procesy zarządzania własną karierą, umożliwiając mu realizację osobistych aspiracji i zwiększenie posiadanej zdolności do bycia zatrudnionym (Marszałek 2012: 20–23).

Celem prezentowanych w artykule rozważań jest ukazanie, w jaki sposób na współczesnym rynku pracy kształtują się wzajemne relacje między pracodawcą i pracobiorcą. Coraz częściej ten ostatni musi w taki sposób prezentować zdobyte kwalifikacje oraz posiadane kompetencje (i stale je doskonalić), by ukazać, że to właśnie on/ona jest osobą niezbędną dla pracodawcy do zatrudnienia na danym stanowisku. Świadomość bycia odpowiedzialnym za rozwój własnej kariery zawodowej (również, a może przede wszystkim w jej wymiarze psychologicznym) jest stale rozwijającym się trendem, dającym się naocznie obserwować.

Zestawienie 1. *Oczekiwania stron zawarte w kontrakcie psychologicznym*

Elementy kontraktu psychologicznego po stronie:	
pracodawcy	pracobiorcy
Elastyczność zatrudnienia	Uczciwe i etyczne traktowanie oraz poszanowanie godności pracowników
Samodzielność pracowników	Postrzeganie pracowników jako interesariuszy (a nie wyłącznie jako podwładnych)
Odpowiedzialność pracowników za ich karierę	Docenianie i nagradzanie wkładu wnoszonego do organizacji
Tworzenie wartości jako kryterium oceny pracowników	Uzyskiwanie informacji zwrotnych
Gotowość pracowników do zmian i zdolność przystosowania się do nich	Wspieranie przez organizację rozwoju personelu
	Zrozumienie przez pracodawców kierowania się osób zatrudnionych perspektywą własnej kariery w stosunkach pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie Pocztowski (2007: 150–151).

Kontrakt psychologiczny stanowi swoiste dopełnienie zawieranych między pracodawcą a pracobiorcą umów o charakterze prawnym¹ o pewne nieuregu-

lowane w nich kwestie (Pocztowski 2007: 149–150). Wzajemne zobowiązania uczestników kontraktu psychologicznego mają charakter dynamiczny, ewoluują pod wpływem rozwoju stosunku pracy oraz sytuacji zewnętrznej (np. fluktuacji na rynku pracy, kryzysu finansowego, wzrostu bezrobocia w poszczególnych grupach). Stąd również oczekiwania każdej ze stron kontraktu psychologicznego w tych mało przewidywalnych i stabilnych czasach mogą być różne, co ilustruje zestawienie 1.

Również kontekst, w którym następuje ewolucja kariery zawodowej pracownika ulega zmianie, pojawiają się nowe paradygmaty, zmieniające dotychczas obowiązujące „reguły gry”. Nie bez znaczenia pozostaje również fakt, przed jakimi wyzwaniem stoją działy zajmujące się zarządzaniem zasobami ludzkimi: kierowanie zespołami zróżnicowanymi wiekowo, dążenie do utrzymania najbardziej kluczowych pracowników, wprowadzenie systemów motywacyjnych dostosowanych do potrzeb ludzi, czy kreowanie wizerunku organizacji sprzyjającej pracownikom.

BUDOWANIE ŚCIEŻKI KARIERY W KONTEKŚCIE ROZWOJU ZAWODOWEGO

Rozwój zawodowy związany jest z cyklem życia człowieka. Na pytanie, dlaczego jednostki dokonują wyboru określonych zawodów, starają się odpowiedzieć różne teorie rozwoju zawodowego. John Holland wyróżnił sześć typów osobowości i określił dla nich rodzaje prac, do wykonywania których mają one predyspozycje (zestawienie 2).

Zestawienie 2. *Koncepcje osobowości zawodowej według Johna Hollanda*

Typ osobowości zawodowej	Charakterystyka	Środowisko pracy
Realistyczny	wykwalifikowany, konkretny, uzdolniony technicznie i manualnie	inżynier, mechanik, rolnik
Konwencjonalny	zorganizowany, praktyczny, posiadający zdolności urzędnicze, skrupulatny	księgowy, pracownik biurowy
Przedsiębiorczy	otwarty, posiadający siłę przekonywania, kompetencje przywódcze	przedsiębiorca, przedstawiciel handlowy, menedżer, prawnik
Badający	umysł analityczny, myślenie abstrakcyjne, podejście naukowe	badacz, programista komputerowy, technik laboratoryjny
Artystyczny	rozwinięta wyobraźnia, dusza artystyczna, kreatywność, ekspresyjność	pisarz, malarz, muzyk, dekorator wnętrz, projektant mody
Spółeczny	łatwość nawiązywania relacji, empatia, zorientowany na świadczenie usług	nauczyciel, pielęgniarka, doradca zawodowy

Źródło: Holland (1973).

Zgodnie z założeniami opracowanej przez niego teorii każda osoba posiada w mniejszym lub większym natężeniu cechy przynależne każdej z opisa-

nych kategorii. W związku z powyższym odnajdują się w wykonywaniu ściśle określonych rodzajów zadań, osiągając tym samym poczucie satysfakcji. Każdy człowiek w toku swojego rozwoju zawodowego przechodzi przez jego kolejne fazy, które zostały przedstawione w zestawieniu 3.

Zestawienie 3. *Etapy rozwoju zawodowego według D.E. Supera²*

Etap	Okres	Charakterystyka
Wzrost	0–14 lat	Dziecko nawiązuje pierwsze relacje z innymi ludźmi; podetapy: fantazji (4–10 lat); zainteresowań (11–12 lat) oraz możliwości (13–14 lat).
Poszukiwania	15–24 lata	Poznanie własnych preferencji zawodowych, analiza rynku pracy; okresy: wstępny (15–17 lat); przejściowy (18–21 lat) oraz prób (22–24 lata).
Zajęcie pozycji	25–44 lata	Znalezienie odpowiedniego miejsca pracy, wypracowywanie pozycji zawodowej, dalsze doskonalenie; okresy: prób (25–30 lat) i zdobywania (31–44 lata).
Utrzymanie	45–64 lata	Utrzymanie zdobytej pozycji zawodowej.
Odchodzenie	od 65 lat	Przechodzenie na emeryturę; poszukiwanie innych źródeł satysfakcji; okresy: spowolnienia (65–70 lat) i odpoczynek (od 70 lat).

Źródło: Super (1980: 282–298).

Już w gimnazjum, a niejednokrotnie wcześniej, młody człowiek jest postawiony przed dylematem: kim będę w przyszłości? Jaki zawód powinienem/ powinnam wybrać? Odpowiedź na te pytania determinuje wybór dalszej ścieżki edukacyjnej. Bycie prawnikiem oznacza bowiem wybranie w liceum klasy o profilu prawniczym, następnie studiów i w końcu odpowiedniej aplikacji (sędziowskiej, radcowskiej, adwokackiej). Perspektywa około 12 lat wyęźżonej nauki nie zawsze owocuje znalezieniem zatrudnienia w wybranej kancelarii lub na odpowiednim stanowisku w korporacji.

Młodzież, uczęszczając w zajęciach z planowania własnej kariery zawodowej, ma nabyć umiejętności z jednej strony pozwalające jej na zdiagnozowanie własnego potencjału, a z drugiej na odnalezienie upragnionej drogi życiowej. Może należałoby w tym miejscu postawić pytanie: czy nie jest na to za wcześnie? Czy około 13–14-letni młody człowiek jest w stanie świadomie zaprojektować ścieżkę własnej kariery, jeżeli nieraz nie potrafią tego uczynić osoby blisko dwa razy od niego starsze?

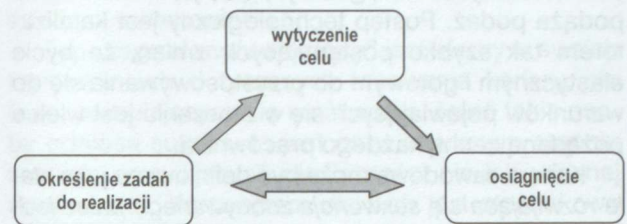
Na planowanie własnej kariery zawodowej składa się z jednej strony wytyczenie celu, jaki zamierzamy osiągnąć (np. zostanie prawnikiem), jak również określenie zadań, dzięki którym cel ten uda się zrealizować (wybór klasy w liceum, kierunku studiów, zajęć dodatkowych, stosownej aplikacji itp.). Etapy planowania kariery zawodowej prezentuje schemat 1.

Cel powinien być sformułowany zgodnie z typologią SMART, co oznacza, że aby był zrealizowany, musi być: szczegółowy (*Specific*), mierzalny (*Measurable*), akceptowalny (*Acceptable*), realistyczny (*Realistic*) oraz określony w czasie (*Time-bound*).

Wytyczenie celu możliwego do osiągnięcia powinno poprzedzić dokonanie własnej samooceny (czyli poznania **uwarunkowań wewnętrznych**). W jej trak-

cie jednostka powinna zdiagnozować: jakie umiejętności czy kompetencje posiada, jakimi kwalifikacjami się legitymuje, jakie są jej zainteresowania oraz jakie są cechy jej charakteru.

Schemat 1. *Etapy planowania kariery zawodowej*



Źródło: opracowanie własne.

Udzielenie sobie odpowiedzi na te pytania jest bardzo pomocne, gdyż pozwala na wstępne wyeliminowanie tych zawodów, które z pewnością nie znajdą się w polu zainteresowania danej osoby (dla przykładu osoba żywiołowa może mieć bardzo duże problemy w adaptowaniu się do typowej pracy biurowej).

Kolejną istotną kwestią są **uwarunkowania zewnętrzne**, na które jednostka nie ma wpływu. Należą do nich np. sytuacja gospodarcza (zarówno w skali mikro, jak i makro), panujące tendencje na rynku pracy. Szczególnie w sytuacji globalizacji oraz dającego się zauważyć przepływu informacji – zachodzącego w postępie geometrycznym – wyłaniają się nowe, dotychczas nie występujące zawody, a zanikają te, które występowały kilkanaście lat wcześniej. Dla przykładu, w świetle najnowszych analiz trendów dających się zaobserwować na polskim rynku pracy (Solska 2012; Nowe... 2012) coraz większe zapotrzebowanie wra-
sta m.in. na:

- aktuariusz³ (specjalistów od wyceny ryzyka) głównie w sektorze ubezpieczeniowym,
- analityków biznesu,
- mechatroników – specjalistów w zakresie mechatyki, informatyki oraz elektroniki pracujących przy obsłudze wysoko wyspecjalizowanych urządzeń,
- specjalistów ds. gier komputerowych,
- specjalistów w zakresie bezpieczeństwa sieci i przepływu informacji,
- inżynierów biomedycznych odpowiedzialnych za tworzenie nowych urządzeń ułatwiających prowadzenie diagnostyki w naukach medycznych,
- farmaekonomistów mogących znaleźć zatrudnienie w publicznych, prywatnych szpitalach, Agencji Oceny Technologii Medycznych, Narodowym Funduszu Zdrowia, koncernach farmaceutycznych czy w firmach produkujących sprzęt medyczny,
- sensoryków – degustatorów, na których zwiększa się zapotrzebowanie w koncernach spożywczych produkujących czekoladę, napoje alkoholowe itp.,
- analityków trendów rynkowych (ang. *coolhunter*) – ich zadaniem jest promowanie określonych produktów wśród wybranej grupy docelowej, obserwowanie jej reakcji oraz przygotowywanie na ten temat specjalistycznych raportów dla firmy zatrudniającej,
- tajemniczych klientów (ang. *mystery shopper*) – ich praca polega na raportowaniu jakości obsługi w wybranych sektorach, gdzie kontakt z klientem odgrywa kluczową rolę,

– osobistych doradców (w zakresie spraw finansowych, organizacji ślubów czy nawet zakupów).

Pojawiające się nowe zawody, na które jeszcze kilkanaście lat temu nie było zapotrzebowania, ukazują specyfikę zachodzących na rynku procesów ekonomicznych. Tam, gdzie jest popyt, w ślad za nim podąża podaż. Postęp technologiczny jest katalizatorem tak szybko postępujących zmian, że bycie elastycznym i gotowym do przystosowywania się do warunków pojawiających się w otoczeniu jest wielce pożądaną cechą każdego pracownika.

Kariera zawodowa może być definiowana jako *stała rozwijająca się sekwencja zdobywanego przez jednostkę doświadczenia zawodowego* (Arthur i in. 1989). W tym ujęciu dominuje postrzeganie kariery na podstawie mobilności pracownika w ramach konkretnej organizacji. Z planowaniem własnej ścieżki kariery zawodowej nierozdzielnie związane jest odniesienie sukcesu zawodowego, który może być zdefiniowany jako *osiągnięcie wytyczonych i związanych z pracą rezultatów na każdym etapie rozwoju kariery w toku gromadzenia doświadczenia zawodowego jednostki* (Arthur i in. 2005: 179). Niektórzy wymieniają jego obiektywne wskaźniki, do których można zaliczyć np. awans zawodowy, uzyskanie podwyżki, otrzymanie pozapłacowych dodatków do pensji (np. laptop, komórka itp.). Pozostają jeszcze kryteria subiektywne, wśród których można wymienić: możliwość uczenia się, poczucie satysfakcji z wykonywanej pracy, przeświadczenie o własnej wartości.

Próba usystematyzowania tych kryteriów nie jest łatwa, gdyż dla każdego pracownika (nawet w obrębie najmniejszej komórki organizacyjnej) może występować różna hierarchia wartości, np. żadne „bonusy” nie wynagrodzą czasu spędzanego w pracy zamiast z rodziną.

Z procesem budowania własnej ścieżki rozwoju kariery zawodowej nierozdzielnie związane są trzy pytania (Eby i in. 2003: 691–692):

- 1) dlaczego (wybrałem/łam tą, a nie inną drogę?),
- 2) w oparciu o kogo (będę rozwijać karierę?),
- 3) jak (tą karierą najkorzystniej pokierować?).

Aby odpowiedzieć na pierwsze pytanie, jednostka musi poznać własne uwarunkowania, mocne i słabe strony, być zdolną do zmierzenia się z różnymi – mogącymi się pojawić – sytuacjami zawodowymi i związanymi z nimi możliwościami. Jedne osoby będą mieć ściśle sprecyzowane realistyczne cele, jakie zamierzają osiągnąć. Inne będą wykazywać zachowania proaktywne, przejawiające się w demonstrowaniu inicjatywy, podejmowaniu działań mimo pojawiających się trudności. Kolejna grupa może pozostać otwartą na nowe doświadczenia i na wprowadzanie nieraz przełomowych rozwiązań, a wszystko po to, aby zwiększać i doskonalić posiadany już wachlarz kompetencji.

Dylemat „w oparciu o kogo?” będą rozwijać karierę może być błędnie rozumiany jako posiłkowanie się w procesie poszukiwania pracy (i jej dalszego utrzymania) przystawionymi „znajomościami”. Tak naprawdę to sieć dotychczas posiadanych kontaktów (tzw. *networking*) i możliwość skorzystania z nich przy najbardziej nadarzącej się okazji jest jedną z istotnych determinant warunkujących rozwój kariery zawodowej. Taka sieć zapewnia dostęp nie tylko do eksperckiej wiedzy, ale również pojawiających się

możliwości rozwojowych czy szkoleniowych. W wielu organizacjach działa instytucja „mentora” – osoby, która wprowadza nowego pracownika w arkana zawodu, przekazując mu wiedzę niezbędną dla wykonywanych przez niego zadań.

Z kolei pytanie, jak dalej pokierować własną karierą, ściśle wiąże się z pozyskiwanymi na danym stanowisku umiejętnościami i ich możliwością dalszego wykorzystania (niekoniecznie w danej organizacji). Jest to odwieczny problem, przed jakim stoją zarówno pracownicy, jak i pracodawcy. Dla tych pierwszych stałe dążenie do podnoszenia własnych kwalifikacji i doskonalenia już posiadanych kompetencji (szczególnie tych mogących być „wykorzystanymi” w różnych okolicznościach) winno być priorytetowym. Z kolei dla pracodawcy inwestowanie w pracownika jest „korzystne” do momentu, kiedy ten pracuje w danej organizacji i nie zamierza przejść do konkurencji.

NOWE PARADYMATY W PODEJŚCIU DO BUDOWANIA KARIERY ZAWODOWEJ PRZEZ PRACOWNIKA

Nowe podejście do budowania własnej kariery zawodowej związane jest z tendencjami, jakie da się zaobserwować na międzynarodowym rynku pracy. Przede wszystkim zwiększa się liczba przedsiębiorstw, w których potrzebni są wysoce wykwalifikowani specjaliści. Ponadto rynek pracy staje się coraz bardziej elastyczny, oferując różne formy jej wykonywania, niekoniecznie w zakładzie pracy (np. praca w systemie zadaniowym). Nie można również zapominać o pojawiających się obawach dotyczących braku pewności i stabilizacji na rynku pracy oraz powiązanych z nimi tendencjami do wzrostu mobilności wśród pracowników oraz spadku ich lojalności.

W tym duchu rodzą się również nowe podejścia do budowania własnej kariery zawodowej (zestawienie 4). Jednym z nich jest tzw. kariera otwarta (*boundaryless career*), oferująca jednostce wręcz nieograniczone możliwości rozwoju i wskazująca, jak można je przekuć w sukces zawodowy. Kariera typu *protean* zdefiniowana jest w postawie danego pracownika, który w swoim życiu zawodowym kieruje się określonymi motywami oraz zamierza realizować ściśle zdefiniowane cele (Briscoe, Hall 2006: 5).

Zestawienie 4. *Różnice między tradycyjnym wzorcem kariery zawodowej a karierą budowaną według potrzeb jednostki*

Wyszczególnienie	Kariera budowana według potrzeb jednostki	Tradycyjne ujęcie kariery
Podmiot odpowiedzialny	osoba	jednostka
Kluczowe wartości	wolność, rozwój	awans
Stopień mobilności	wysoki	niski
Kryteria sukcesu	sukces w sferze psychologicznej	sukces w aspekcie finansowym
Główne korzyści	satysfakcja z pracy; zaangażowanie zawodowe	zaangażowanie organizacyjne

Źródło: Hall (2004: 4).

Cechą wyróżniającą karierę otwartą jest brak powiązań z jakąkolwiek organizacją (mobilność w sensie fizycznym przejawiająca się m.in. w dużej licz-

bie pracodawców) (Arthur, Rousseau 1996). Z kolei *protean career* nastawiona jest w kierunku osiągnięcia przez jednostkę sukcesu bardziej w wymiarze psychologicznym niż materialnym (np. osiągane zarobki, uzyskane bonusy). To ostatnie podejście wskazuje na ważność takich pojęć, jak wolność czy możliwość dokonywania własnych wyborów. Taka postawa charakteryzuje się następującymi komponentami (McGuire 1985):

- a) kognitywnym – suma wyobrażeń na temat kariery,
- b) oceniającym – rozróżnienie między „dobrą” i „złą” karierą,
- c) behawioralnym – predyspozycja do zachowania się w określony sposób.

Douglas T. Hall, który zawodowo zajmuje się zagadnieniami związanymi z *protean career* zauważył, że istnieją dwie metakompetencje ważne z punktu widzenia budowania kariery przez jednostkę. Chodzi o zdolność adaptacji do warunków panujących w jej otoczeniu oraz poczucie wyznawanych wartości. Ich wzajemne interakcje zostały przedstawione na schemacie 2.

Schemat 2. Wzajemne powiązania między metakompetencjami: zdolnością do adaptacji oraz poczuciem własnej wartości

Zachowania społeczne

		Zdolność do adaptacji	
		wysoka	niska
Poczucie wyznawanych wartości	wysokie	Proaktywność Mądrość Wydajność Osobowość zmienna	Paraliż Blokada Unikanie Osobowość sztywna
	niskie	Reaktywność Zachowania maskujące (kameleon) Osobowość reagująca	Surowość, sztywność Wypełnianie poleceń Osobowość zależna

Źródło: Hall (2004: 7).

Ważne jest, by jednostka rozwijała w sobie te dwie metakompetencje (Hall 2004: 6–7). Jeżeli bowiem dana osoba posiada niskie poczucie wyznawanych wartości przy wysokim poziomie skłonności do adaptacji, to mamy do czynienia z zachowaniem społecznym nie opartym na własnej ścieżce rozwoju zawodowego, ale na wzorowaniu się na innych (efekt kameleona). Z kolei odwrotna kombinacja (wysokie poczucie wyznawanych wartości oraz niska zdolność do przystosowania się) powoduje, że dana jednostka może obawiać się podejmowania jakichkolwiek kroków w kierunku budowania własnej kariery zawodowej.

Przedstawiona powyżej macierz ilustruje ponadto dwie inne możliwości działania: aktywność jednostki (poczucie wyznawanych wartości oraz zdolność do przystosowania się są na odpowiednio wysokim poziomie) oraz na przeciwnym biegunie zachowanie, które można określić jako wypełnianie poleceń (obie metakompetencje występują w niskim stopniu).

Zdolność do dostosowania się oraz umiejętność bycia elastycznym mogą w znaczący sposób wpłynąć na kierunki rozwoju kariery zawodowej oraz zdeterminować odniesienie sukcesu w tym zakresie. Pomocna dla zrozumienia prezentowanego zagadnienia jest typologia ośmiu możliwych do wystąpienia profili karie-

ry zawodowej wraz z ich charakterystyką. Zbudowane są one według podstawowych założeń kariery otwartej (mobilność w sensie fizycznym, mobilność w sensie psychologicznym) oraz kariery zmiennej (zdolność do adaptacji, kierowanie się wartościami). W wyniku ich zestawienia powstaje macierz, która została przedstawiona w zestawieniu 5.

Typ „**zagubiony/uwięziony**” jest bierny w swoich zachowaniach dotyczących kreowania kariery, nie widzi pojawiających się możliwości. Jeżeli takie osoby odniosą sukces, to jest on w znacznym stopniu zastugą sprzyjających okoliczności niż ich własnej determinacji. Wyzwaniem dla nich jest stosunkowo szybka reakcja na pojawiające się szanse do działania. Pomocne dla takich osób mogą być np. szkolenia z zakresu zwiększania własnej skuteczności działania oraz spotkania z przedstawicielami innych organizacji.

Typ „**forteca**”, w odróżnieniu do poprzedniego, jest bardzo skoncentrowany na wartościach osobistych, jednak pozostaje mało elastycznym, jeżeli chodzi o zarządzanie własną karierą. Osobowość taka pozostaje spełniona jedynie w takiej organizacji, która jest stabilna i podziela takie same wartości, jak ona sama. Jednak taka sytuacja jest mało realna, ze względu na bardzo zmienne otoczenie zewnętrzne. Należy więc stale dążyć do poszerzania zdolności adaptacyjnych pracownika.

Typ „**wędrowca**” jest otwarty na wszelkie możliwości rozwoju i nie mają dla niego żadnego znaczenia ograniczenia natury organizacyjnej bądź geograficznej. Tak naprawdę tacy pracownicy nie mają wpływu na pojawiające się okoliczności, a te ostatnie nimi sterują. Wyzwaniem dla takich osób jest dostosowanie się do wyznawanych kluczowych wartości, a nie poddawanie się zachowaniom oportunistycznym. Bardzo trudno jest pomóc takim pracownikom, ale pierwszym krokiem może być nakłonienie ich do zdefiniowania własnych priorytetów.

Typ „**idealisty**” to osoba w wysokim stopniu przywiązana do wartości oraz otwarta w sensie psychologicznym, ale niekoniecznie skuteczna w zarządzaniu własną karierą. Wyzwaniem dla tego rodzaju pracownika jest znalezienie takiej ścieżki kariery, która będzie dla niej idealną, ale nie będzie jednocześnie wymagać bycia elastycznym. Typowym przykładem jest zamknięcie się w „wieży z kości słoniowej” i strzeżenie dostępu do niej. Wyzwaniem jest nakłonienie tych osób do wydostania się z tego bezpiecznego kokonu, do wzięcia odpowiedzialności za własną karierę i do kierowania nią.

Typ „**człowiek stworzony dla organizacji**” jest zdeterminowany w zakresie zarządzania własną ścieżką kariery, ale nie ma równocześnie wyznaczonych wartości w tym zakresie. Są to w dużej mierze oportuniści, którzy umiejętnie dostosowują się do potrzeb zgłaszanych przez inne osoby (niejednokrotnie od tych, od których zależą).

Typ „**solidny pracownik**” jest zdolny do adaptacji, kieruje się wartościami, jest nawet otwarty w sensie psychologicznym, ale pozostaje bierny, jeżeli chodzi o mobilność w aspekcie fizycznym. Wiąże się to z jego uwarunkowaniami wewnętrznymi. Obecnie wśród wielu pracowników można zaobserwować taki rodzaj zachowania, przejawiający się w byciu zdolny-

Zestawienie 5. Różne profile kariery i wyzwania stojące przed jednostką i organizacją

Kariera zmienna: zdolność do adaptacji	Kariera zmienna: wartości	Kariera otwarta: mobilność w sensie psychologicznym	Kariera otwarta: mobilność fizyczna	Profil kariery/ archetyp	Wysiłek jednostki w utrzymaniu status quo	Wysiłek organizacji w utrzymaniu status quo jednostki
niska	niska	niska	niska	zagubiony/ uwięziony	cel: szybko reagować na pojawiające się możliwości, przeżyć	określić priorytety; wykształcić umiejętności zarządzania karierą; poszerzyć perspektywę
niska	wysoka	niska	niska	forteca	cel: znaleźć stabilność, poszukać nowych możliwości w organizacjach, które wyznają podobne do danej osoby wartości	poszerzyć zdolność do adaptacji pracownika i jego sposób myślenia (w przeciwnym razie może dochodzić do konfliktów, chyba że dana osoba jest perfekcyjnie dopasowana do wymogów organizacji)
niska	niska	niska	wysoka	wędrowiec	cel: stale poszukiwać nowych wyzwań	pomoc w zaadaptowaniu się
niska	wysoka	wysoka	niska	idealista	cel: znaleźć organizację, która podziela podobne wartości, ale nie wymaga mobilności	znaleźć sposoby wydostania się przez jednostkę z kokonu bezpieczeństwa mogące wspomóc wykształcenie w niej zdolności do przystosowania się
wysoka	niska	wysoka	niska	człowiek stworzony dla organizacji	cel: znaleźć w miarę stabilną organizację, w której można zademonstrować własną wydajność	nie dać się zwieść pozorom wydajności pracownika; zwiększenie samoświadomości
wysoka	wysoka	wysoka	niska	solidny pracownik	cel: dopasowanie jednostki do organizacji, mobilność jest postrzegana jako zagrożenie	utrzymanie różnorodności talentów
wysoka	niska	wysoka	wysoka	zatrudniony pistolet	cel: zidentyfikowanie i odpowiadanie na najlepsze okazje i pojawiające się możliwości	zmiana utalentowanej osoby w wydajnego, samoświadomego przywódcę z określonym zestawem priorytetów
wysoka	wysoka	wysoka	wysoka	kreator kariery	cel: przekucie posiadanych umiejętności w znaczące wpływy	pozwól takim jednostkom brylować (w granicach możliwości), ale utemperuj ich zachowania, gdy wymagają tego okoliczności

Źródło: Briscoe, Hall (2006: 11).

mi do przyjęcia szerokiego spektrum możliwości związanych z rozwojem kariery przy jednoczesnym współwystępowaniu pewnych okoliczności ograniczających ich mobilność (więzy rodzinne, ograniczenia zdrowotne).

Typ „zatrudniony pistolet” jest zdolny do dostosowania się do panujących okoliczności i do zarządzania własną karierą, ale jednocześnie ma trudności ze zdefiniowaniem przyświecających mu wartości. Tylko wtedy, gdy je określi i będzie się nimi kierować w życiu zawodowym, taki pracownik może zostać liderem.

Typ „kreator kariery” umiejętnie zarządza własną karierą, kierując się wyznawanymi wartościami. Jest nastawiony na otwartość zarówno w sensie psychologicznym, jak i fizycznym. Dla organizacji, która posiada takiego pracownika (co nie jest częste) istotna jest odpowiedź na pytanie: w którym dziale zatrudnić taką osobę, by wykorzystać jej potencjał, a jednocześnie by jej osobowość nie zaburzyła dotychczas budowanej tkanki organizacyjnej.

Podsumowując, trzeba stwierdzić, że osoby nastawione proaktywnie do rozwoju własnej kariery cechuje większa odpowiedzialność w zakresie wyborów, jakie przed nimi stoją. Analizują oni wszelkie korzyści i zagrożenia związane z prezentowanymi im ofertami, stając się menedżerami własnej kariery zawodowej. Takie jednostki nie tylko dokonują selekcji potencjalnie korzystnych sytuacji zawodowych, kreują je, ale również wpływają na nie, zwiększając jednocześnie prawdopodobieństwo osiągnięcia przez siebie sukcesu zawodowego.

ZAKOŃCZENIE

Zmiany na rynku pracy zachodzą bardzo dynamicznie i są one nieuniknione. Wymuszają je bowiem nie tylko uwarunkowania lokalne, specyficzne dla danych obszarów, ale również w specyficznym aspektywie determinanty o charakterze zewnętrznym. Powoduje to m.in., że ścieżki kariery zawodowej są zróżnicowane i niejednokrotnie trudne do przewidywania.

Pracownik, który odniósł sukces zawodowy, stanowi „wartość dodaną” dla organizacji, w której pracuje (Eby i in. 2003: 690 i n.). Coraz częściej mówi się o nim w kontekście jego „wartości rynkowej” (*marketability*) zarówno tej w wymiarze wewnętrznym (pracownik wartościowy dla organizacji, która go zatrudnia), jak i zewnętrznym (pracownik wartościowy dla innych potencjalnych pracodawców).

Być może jest to podejście bardzo „urynkowane”, ale nie ulega wątpliwości, że coraz wyraźniej wzrasta znaczenie jednostki w procesie kształtowania posiadanego potencjału zawodowego i, co najważniejsze, odpowiedzialności za niego. To pracownik staje się architektem własnego sukcesu, a organizacja ma mu spełnienie tego zadania ułatwić.

Przemianom ulegają również same organizacje. Dającą się zaobserwować obecnie tendencją jest spłaszczanie ich hierarchicznych struktur w celu lepszego przystosowania się do występujących uwarunkowań rynkowych.

¹ Umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej (umowy zlecenia lub umowy o dzieło).

- ² Wcześniej w stosunku do koncepcji D.E. Supera są teorie rozwoju zawodowego autorstwa Millera i Forma (1951), Halla i Nougaima (1968), Scheina (1978), Webbera (1979); późniejsze np. Greenhausa i Callanana (1994). Por. Poczowski (2007: 308).
- ³ Jest ich w Polsce 222, a uprawnienia zdobywa się po zdaniu egzaminów z matematyki finansowej, matematyki ubezpieczeń na życie, matematyki pozostałych ubezpieczeń osobowych i majątkowych oraz prawdopodobieństwa i statystyki. Por. www.aktuariusze.net.pl [dostęp 07.04.2013].

LITERATURA

- Arthur M.B., Hall D.T., Lawrence B.S. (1989), *Handbook of Career Theory*, Cambridge University Press, New York.
- Arthur M.B., Khapova S.N., Wilderom C.P.M. (2005), *Career success in a Boundaryless Career World*, „Journal of Organizational Behavior”, vol. 26.
- Arthur M.B., Rousseau D.M., eds. (1996), *The Boundaryless Career: a New Employment Principle for a New Organizational Era*, Oxford University Press, Oxford.
- Briscoe J.P., Hall D.T. (2006), *The Interplay of Boundaryless and Protean Careers: Combinations and Implications*, „Journal of Vocational Behavior”, no. 69.
- Eby L. T., Butts M., Lockwood A., (2003), *Predictors of Success in the Era of the Boundaryless Career*, „Journal of Organizational Behavior”, vol. 24.
- Hall D.T. (2004), *The Protean Career: A Quarter-century Journey*, „Journal of Vocational Behavior”, no. 65.
- Holland J. (1973), *Making Vocational Choices: a Theory of Career*, Prentice Hall.
- Kryńska E., Arendt Ł. (2012), *Kapitał ludzki a potrzeby rynku pracy województwa łódzkiego*, „Polityka Społeczna” nr 11–12.
- Marszałek A. (2012), *Zatrudnialność – nowa i poszukiwana cecha pracownika*, „Polityka Społeczna” nr 11–12.
- McGuire W.J. (1985), *Attitudes and Attitude Change*, w: Linzey G., Aronson E. (eds.), *Handbook of Social Psychology*, vol. 2, Random House, New York.
- Nowe zawody przyszłością rynku pracy, raport firmy Sedlak&Sedlak, <http://www.rynekpracy.pl/raporty> [dostęp: 11.09.2012].
- Poczowski A. (2007), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy – metody*, PWE, Warszawa.
- Solska J. (2012), Tajemniczy zawód, „Polityka” z 22 lutego.
- Super D.E. (1980), *A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development*, „Journal of Vocational Behaviour”, vol. 16.

SUMMARY

The employers' requirements towards employees are constantly growing. Obtaining the academic diploma is not always sufficient nowadays. More and more important are competences acquired by future employees, such as: flexibility, creativity or the ability in dealing with stressful situations. Even more employees are ready to actively built their career path not only in one organization. Those people are convinced that their own personal development is one of the best ways of making investments in that unstable times, where there is no guarantee of being permanently employed. Achieving success or acquiring profits doesn't always matter in the professional life. One shouldn't never forget reasons for which he/she performs specified profession and whether he/she finds in it the sense of social existence.



z prac naukowo-badawczych

DLACZEGO RODZICOM ZALEŻY NA WYKSZTAŁCENIU DZIECI?

Waldemar Kozłowski
Instytut Badań Edukacyjnych
Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego
Ewa Matczak
Instytut Badań Edukacyjnych

WPROWADZENIE

Postawione w tytule pytanie skłaniać może do różnych odpowiedzi. Rodzicom zależy na wykształceniu dzieci, ponieważ zapewnienie należytej edukacji uznają za swój obowiązek, wynikający z pełnionej roli. Powód drugi ma charakter konformistyczny: w wielu środowiskach odpowiednie wykształcenie (czyli wyższe) posiada – lub w najbliższej przyszłości posiadać będzie – większość ludzi, nie wypada zatem, aby nasze dziecko było gorsze. Wykształcenie traktowane być może jako element prestiżu: jeśli dziecko będzie wykształcone, ludzie będą się z nim liczyć, darzyć szacunkiem.

Znaczenie wykształcenia wiązać się może z poziomem, jaki osiągnęli rodzice. Dla tych, którzy wysokie wykształcenie zdobyli, kwestia jego posiadania („dziedziczenia”) przez dzieci wydaje się oczywista: jest atrybutem rodziny, wyznacznikiem jej pozycji w środowisku. Dla rodziców, którzy nie osiągnęli takiego wykształcenia, o jakim marzyli, aktywność dzieci na edukacyjnym polu może pełnić funkcje kompensacyjne: dziecko spełnia pragnienia czy dążenia, których samemu nie udało się zrealizować.

Wysokie wykształcenie cenić sobie można ze względu na wartości, jakie bywają z nim związane, takie jak wiedza, rozwój umysłowy, światopogląd. Można tak-

że traktować je w sposób czysto instrumentalny jako konieczny warunek wymagany do pełnienia zawodu.

W niniejszym artykule zastanawiamy się nad trafnością jeszcze innej odpowiedzi: rodzicom zależy na wykształceniu dzieci, ponieważ pragną, aby odniosły życiowy sukces. To, że rodzice pragną, aby życie ich dzieci było udane, dawało osobistą satysfakcję oraz społeczne uznanie, wydaje się sprawą oczywistą. Nie jest natomiast jasne, czy do tego, aby ów sukces osiągnąć, potrzebne jest wysokie wykształcenie. Spróbujemy na to pytanie odpowiedzieć, odwołując się do analiz socjologicznych oraz wyników niedawno przeprowadzonych przez nas badań.

Zdaniem socjologów (Domański 2010) w naszym kraju coraz bardziej upowszechnia się merytokracja, czyli przekonanie, iż dochody oraz pozycja społeczna zależą od wykształcenia. Wyraźnym, wręcz spektakularnym przejawem tego zjawiska jest gwałtowny wzrost uczelni wyższych, osób studiujących i, co za tym idzie, szybko rosnąca liczba osób z wyższym wykształceniem.

Nadzieje, iż dzięki wykształceniu zdobędzie się wyżej płatne zajęcie, przez dłuższy czas nie było pozbawione podstaw. Jak podaje Domański (2010), w 1982 r. dochody osób z wyższym wykształceniem przewyższały średnią krajową o 12%, w 1999 r. o 45%, a w 2005 r. nawet o 61%. W późniejszych latach ta rosnąca tendencja zaczęła się załamywać i wyższe wykształcenie przestało być gwarantem wysokich dochodów.

Na tej podstawie można przypuszczać, iż wzrost aspiracji edukacyjnych, z jakim mamy stale do czynienia, związany jest zapewne z przekonaniem, iż wysokie wykształcenie jest warunkiem koniecznym do osiągnięcia sukcesu, który dla wielu wiąże się z dochodami, cenionym zawodem, pozycją w środowisku. Jeśli nawet bywa warunkiem niewystarczającym, to jednak niskie wykształcenie stanowi skuteczną barierę utrudniającą te pragnienia. Ze społecznego i ekonomicznego punktu widzenia jest sprawą ważną śledzenie tych tendencji.

Podobne wyniki uzyskano w badaniu CBOS. W latach 1993–2009 odsetek osób uważających, że warto zdobywać wykształcenie wzrósł do 91%, czyli o 15 pkt. proc. Ponad 80% respondentów pragnęło wyższego wykształcenia dla swoich dzieci, a głównym motywem skłaniającym ludzi do zdobywania wykształcenia (64%) były wysokie zarobki (CBOS 2009).

Badania nasze, których wyniki zaprezentujemy, są przyczynkiem do tego zagadnienia. Dotyczą one aspiracji edukacyjnych rodziców oraz ich kryteriów sukcesu życiowego. Dane pochodzą od rodziców dzieci w wieku 10–11 lat, a więc w młodszym wieku szkolnym. W badaniach zagranicznych, podobnie jak w Polsce, aspiracje rodziców analizuje się głównie w stosunku do dzieci w starszym wieku, kiedy podejmowane są decyzje o wyborze kolejnego szczebla kształcenia (np. Spera i in. 2008).

Jeśli jednak założyć, iż rola rodziców w kształtowaniu aspiracji dzieci w młodszym wieku szkolnym jest duża, to dane na ten temat dają pewne wyobrażenie o tym, jakich wyborów związanych z edukacją i zawodem dokonywać mogą ich dzieci.

Omówione niżej wyniki otrzymano na dwóch próbach rodziców różniących się liczebnością oraz ro-

dzajem otrzymanych danych. W trakcie pierwszego wstępnego badania zebrano dane na temat aspiracji edukacyjnych; w badaniu drugim aspiracje porównywano z kryteriami życiowego sukcesu.

Analiza aspiracji edukacyjnych przynosi dane związane z kwestią, która może sprawiać wrażenie oczywistej, wymaga jednak sprawdzenia: czy rodzicom zależy na tym, aby ich dzieci miały wysokie wykształcenie? Odpowiedź pozytywna czyni zasadnym zastanawianie się nad następnym pytaniem: czy wykształcenie warunkuje, ich zdaniem, osiągnięcie życiowego sukcesu?

ASPIRACJE EDUKACYJNE

Dane dotyczące aspiracji edukacyjnych zebrane zostały na ogólnopolskiej próbie rodziców liczącej 566 osób; w większości pochodzą one od matek uczniów klas III. Badania zostały zrealizowane w 2011 r. Świadczą one, iż rodzice mają bardzo wysokie oczekiwania dotyczące wykształcenia, jakiego pragnęliby dla swoich dzieci*.

Większość z nich (blisko 90%) pragnie, aby dzieci osiągnęły w przyszłości wyższe wykształcenie, a nawet zdobywały tytuły naukowe. Czynnikiem różnicującymi aspiracje jest wykształcenie rodziców i miejsce zamieszkania. Generalnie wyższy poziom aspiracji mają osoby legitymujące się wykształceniem wyższym oraz mieszkańcy miast. Ich aspiracje są wysokie i równie wysoko oceniają realne możliwości uzyskania wysokiego poziomu wykształcenia przez dziecko.

Na drodze do realizacji tych pragnień pojawić się mogą trudności i przeszkody. Licząc się z tym, rodzice są skłonni zredukować swoje oczekiwania. Znamienne jest jednak, że w takich niekorzystnych okolicznościach następuje tylko niewielkie obniżenie aspiracji, najczęściej tylko o jeden poziom. Jeśli dziecku nie uda się osiągnąć wyższego wykształcenia, to zapewne zdobędzie średnie, częściej zaś pomaturalne. Wskaźnikiem znaczenia, jakie dla rodziców ma wyższe wykształcenie dziecka jest fakt, iż 40% rodziców mających najwyższe aspiracje nie jest skłonne do żadnych ustępstw i sądzi, że dziecko powinno osiągnąć wyższe wykształcenie nawet w niesprzyjających okolicznościach.

Aspiracje w największym stopniu różnicuje wykształcenie rodziców. Rodzice z wyższym jego poziomem, niezależnie od miejsca zamieszkania, mają najwyższe aspiracje związane z wykształceniem dziecka. W tej grupie osób ponad 90% marzy o wykształceniu wyższym dla dzieci i równie wysoko ocenia realne szanse jego osiągnięcia. Można zatem uznać, że stwierdzane u nas od lat zjawisko „dziedziczenia” wykształcenia utrzymuje się nadal, a nawet w pewnym stopniu się nasila.

Znaczenie wykształcenia podkreśla także następująca zależność: im niższy poziom wykształcenia rodziców, tym ich aspiracje związane z kształce-

* Badanie zostało realizowane w Instytucie Badań Edukacyjnych w ramach projektu systemowego *Badanie jakości i efektywności edukacji oraz instytucjonalizacja zaplecza badawczego*, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

niem dzieci częściej pozostają w sferze marzeń. Różnice w poziomie wykształcenia pozwalają wyjaśnić zależność aspiracji od miejsca zamieszkania. Mieszkańcy miast mają je wyższe niż mieszkańcy wsi, ponieważ w miastach mieszka więcej osób z wyższym wykształceniem. Osoby zamieszkałe na wsiach częściej godzą się z tym, że ich dzieci mogą nie zdobyć takiego wykształcenia, jakiego dla nich pragną.

Zarysowują się także interesujące różnice ze względu na płeć zarówno rodziców, jak i dzieci. Wyższe aspiracje edukacyjne względem swych dzieci mają matki niż ojcowie. Odmienne są także oczekiwania w zależności od tego, czy dotyczą syna, czy córki. Rodzice przejawiają wyższe aspiracje w stosunku do dziewcząt. Jeśli do tego doda się, że matki mają poczucie większego wpływu na dzieci niż ojcowie, to teza o feminizacji naszej oświaty nabiera większej mocy.

Warto zwrócić uwagę na parę konsekwencji tego zjawiska. Jak wiadomo, kobiety są u nas lepiej wykształcone od mężczyzn, czego dobitnym przejawem jest większa liczba kobiet, które legitymują się dyplomami szkół wyższych. W związku z przedstawionymi wyżej prawidłowościami należy oczekiwać, że różnice w poziomie wykształcenia między kobietami a mężczyznami będą się powiększać. Lepiej wykształcone matki mają wyższe aspiracje w stosunku do córek i mogą skutecznie na nie wpływać, dzięki czemu będą one studiowały, osiągały tytuły naukowe itp. Istnieje realna obawa, że te dobrze wykształcone kobiety będą miały duże trudności ze znalezieniem pracy odpowiadającej ich kwalifikacjom. Jak pokazują analizy socjologiczne (Domański 2010), już od kilku lat obserwuje się, że wzrostowi liczebności młodych ludzi z wyższym wykształceniem nie towarzyszy równie znaczący przyrost miejsc pracy i stanowisk, które wymagają wysokich kwalifikacji. Przewidywać zatem należy, że coraz więcej kobiet nie znajdzie zatrudnienia zgodnego z ich kompetencjami i oczekiwaniami. W związku z tym narastać może poczucie zawodu, niezadowolienia, frustracji.

Sytuacja ta może budzić niepokój nie tylko ze względu na pogorszenie się społecznych nastrojów. Poziom wykształcenia jest jednym z głównych wskaźników kapitału ludzkiego, który w dużym stopniu określa perspektywy rozwoju danego kraju (Czapiński 2008). Patrząc z tej perspektywy na opisane tendencje można mieć obawę, że nie będziemy mogli wykorzystać tych społecznych i ekonomicznych korzyści, jakie stwarza obecność na rynku pracy dużej liczby wykształconych kobiet.

Narastające różnice w poziomie wykształcenia pomiędzy kobietami a mężczyznami mogą mieć trudne do przewidzenia konsekwencje w sferze społeczno-obyczajowej. W związkach partnerskich i małżeńskich coraz częściej będziemy mieć do czynienia z tymi rozbieżnościami, co np. może być podłożem konfliktów, trudności z pełnieniem ról, wzmacniać aktywność ruchów feministycznych, niechętnie odbieranych przez część naszego społeczeństwa.

Ogólnie jednak rodzice charakteryzują się dużym optymizmem – różnica pomiędzy wykształceniem wymarzonego dla dziecka oraz takim, jakie może realnie osiągnąć, jest niewielka. Może to świadczyć o tym, że

rodzice nie przewidują, aby na edukacyjnej drodze ich dzieci pojawiły się duże przeszkody i utrudnienia.

Dane są zgodne ze stwierdzanymi od wielu lat wysokimi aspiracjami edukacyjnymi naszego społeczeństwa. Dowodzą one, że tendencje te nie ulegają zmianie, a nawet się nasilają. O wyższym wykształceniu dla swych dzieci marzą nie tylko ci rodzice, którzy je mają, ale także w coraz większym stopniu ci, którzy go nie posiadają. Widać to wyraźnie w przypadku rodziców z wykształceniem średnim, którzy zapewne nie są zadowoleni, iż zatrzymali się na tym poziomie edukacji, w związku z czym pragną, aby ich dzieci nie popełniły tego błędu.

Sprawą ciekawą wydaje się sprawdzenie, w jakim stopniu oczekiwania rodziców zgodne są z aspiracjami dzieci. Nie dysponujemy danymi, które pozwalałyby na to pytanie odpowiedzieć w sposób bezpośredni. Wymagałoby to zebrania danych od dzieci tych rodziców, którzy uczestniczyli w naszym sondażu. Jednak nawet tego typu dane mogłyby budzić wątpliwości: w tym wieku dzieci mogą mieć niejasne wyobrażenia na temat swojej przyszłości. Ewentualny wpływ aspiracji i oczekiwań rodziców na ich plany i decyzje edukacyjne zauważyć można w okresie późniejszym, gdy sprawa ta będzie dla nich aktualna, a oni sami będą dysponować większą wiedzą i poziomem świadomości. Opierając się na danych pochodzących z badań PISA z 2009 r. można przypuszczać, iż dzieci w pełni nie podzielają oczekiwań swych rodziców: 58% uczniów w wieku 15 lat zamierza uzyskać wyższe wykształcenie. Prawie 70% rodziców chciałoby, aby dziecko zdobyło wykształcenie wyższe; dla córek odsetek ten jest większy (76%) niż dla synów (63%).

Rozbieżność ta może wynikać z paru powodów. Świadczyć może o braku wpływu rodziców na aspiracje dzieci, będące efektem niskiej skuteczności ich oddziaływania. Nie jest jednak wykluczone, iż wraz z dorastaniem dzieci oczekiwania rodziców stają się bardziej realistyczne, uwzględniające np. wyniki nuczania oraz plany i pragnienia dzieci, czego wyrazem może być chęć decydowania o swojej edukacji. Prawdopodobna jest także inna hipoteza, w myśl której młodzi ludzie mają bardziej realistyczne spojrzenie na swoje możliwości, niż wyidealizowane spojrzenie rodziców. Mogą być także uważnymi obserwatorami przemian społecznych i dostrzegać, że wysokie wykształcenie często nie gwarantuje również wysokich dochodów i stanowisk.

KRYTERIA ŻYCIOWEGO SUKCESU A ASPIRACJE

Po upewnieniu się, że rodzice mają wysokie aspiracje dotyczące wykształcenia dzieci, następnym krokiem było sprawdzenie, jakie miejsce zajmuje wykształcenie dziecka wśród kryteriów życiowego sukcesu. Dane na ten temat zebrano na reprezentatywnej próbie rodziców uczniów klas IV szkół podstawowych, liczącej 4931 osób. Ankietę wypełniały głównie matki. Badania zrealizowano w pierwszym kwartale 2012 r. Rodzicom przedstawiono listę 13 czynników, od których zależeć może sukces życiowy młodych ludzi w naszym kraju. Była ona wzorowana na zestawie, którym posługiwano się w Polskich Generalnych Sondażach Społecznych

w latach 1992–1999**. Badani proszeni byli o określenie na 5-punktowej skali, jak ważne jest dla nich każde z kryteriów (od mające decydujące znacznie do bez znaczenia).

Wyniki pokazują, że zdaniem rodziców największe znaczenie dla osiągnięcia przez młodzież życiowego sukcesu ma pięć czynników: własne wysokie wykształcenie, ambicja i upór, zdolności, sumienna praca oraz znajomości. Rodzice są przekonani, że życiowy sukces młodych ludzi warunkują czynniki osobiste, przede wszystkim wykształcenie, a następnie cechy charakterologiczne oraz zdolności. Jeśli przyjąć, że osiągnięcie wysokiego wykształcenia zależy od dyspozycji do uczenia się oraz czynników wolicjonalnych i motywacyjnych, to rodzice, nadając wysokie znaczenie tym cechom, wskazują na czynniki sprzyjające nie tylko sukcesom życiowym, ale także edukacyjnym. Mniejsze znaczenie ma posiadanie znajomości, jeszcze mniejsze czynnik losowy, jakim jest szczęście. Dla osiągnięcia życiowego sukcesu nie jest ważne wyznaczenie religijne, powiązania partyjne, pochodzenie z miasta lub ze wsi, przekonania polityczne oraz płeć dziecka.

Na tle dość zgodnych poglądów na kryteria sukcesu zarysowały się pewne zróżnicowania. W tym zbiorze zmiennych, które uwzględniono w badaniu, najsilniejszym czynnikiem różnicującym kryteria sukcesu jest niewątpliwie wykształcenie. Różnica poglądów dzieli osoby o najniższym, podstawowym wykształceniu od reszty badanych. Poglądy tej grupy, na tle osób z wykształceniem średnim i wyższym, charakteryzuje większe znaczenie, jakie przypisują sumiennej pracy oraz wierze.

W słabszym stopniu poglądy rodziców różnicuje miejsce zamieszkania oraz płeć. U mieszkańców wsi daje się zauważyć pewien tradycjonalizm, czego wyrazem jest podkreślanie znaczenia miejsca zamieszkania oraz wiary i pomniejszanie znaczenia cech motywacyjno-wolicjonalnych. Zarysowała się także odrębność poglądów matek, dla których znaczącą kwestią w osiągnięciu sukcesu jest płeć oraz szczęście.

Różnice te wskazują, że pewne grupy społeczne mają nieco inne spojrzenie na kryteria sukcesu. Akcentowanie znaczenia kryteriów dotyczących cech przypisanych jednostce (miejsce zamieszkania, płeć) sygnalizuje, że dostrzegane są bariery i trudności w osiąganiu sukcesu, związane z pozycją w społecznej strukturze. Trzeba jednak zauważyć, że są to zjawiska nieliczne i zdecydowanie słabsze, niż dominujące znaczenie wykształcenia. W związku z podnoszeniem się jego poziomu należy oczekiwać stopniowego zmniejszania się odczuwalnych barier i przeszkód w planowaniu kariery życiowej dzieci.

Na tej podstawie można wnosić, że wykształcenie dziecka uznawane jest przez rodziców jako najważniejsze kryterium sukcesu życiowego. Kolejnym etapem analiz było ustalenie, czy występuje związek pomiędzy aspiracjami edukacyjnymi rodziców a wykształceniem. W tym celu dokonano analizy korelacyj-

nej aspiracji z trzynastoma cechami warunkującymi życiowy sukces. Większość współczynników korelacji jest istotnych, choć niskich, co sugeruje, że nie ma silnego związku pomiędzy tymi zmiennymi. Stosunkowo najsilniej z edukacyjnymi aspiracjami rodziców związana jest ambicja i upór, na miejscu drugim, niewiele im ustępując, znalazło się wykształcenie dziecka. Nieco mniejsze znaczenie mają materialne zasoby rodziny. Dalsze miejsca pod względem wielkości współczynników korelacji zajmuje wytrwałość oraz zdolności; małe znaczenie ma pracowitość. Sukces nie zależy także od wkładu pracy, społecznego statusu (miejsce zamieszkania, płeć), szczęśliwego zbiegu okoliczności, znajomości. Te ostatnie – zdaniem Polaków – mocno sprzyjają sukcesom (CBOS 1999), nie są jednak ważne w kontekście edukacyjnym.

WNIOSKI

W świetle zaprezentowanych danych widać wyraźnie, że rodzicom zależy na wysokim wykształceniu dzieci, o czym świadczą ich wysokie aspiracje edukacyjne. Zjawisko to nie jest niczym nowym; rejestrują go od lat badania sondażowe. W cyklicznie prowadzonych od 2000 r. badaniach *Diagnoza Społeczna* pytano o to, jakiego poziomu wykształcenia dla dziecka chcą Polacy. Analiza wyników z ostatnich dwóch badań z 2009 i 2011 roku wskazuje na wysoki poziom aspiracji edukacyjnych respondentów i również wysoką ocenę szans na ich realizację (Czapiński, Panek red. 2009, 2011).

Nasze analizy wskazują, że występuje ono nadal, a nawet się nasila: oczekiwanie rodziców co do edukacji dzieci rosną. Jak można przypuszczać, aspiracje rodziców przewyższają edukacyjne dążenia dzieci. Część rodziców musi się zatem liczyć z tym, że dzieci nie zdobędą takiego wykształcenia, jakiego dla nich pragną. Spotka ich zawód lub rozczarowanie, z którym będą musieli się pogodzić.

Na pytanie, jakie nadzieje wiążą rodzice z wysokim wykształceniem dzieci, próbę odpowiedzi przynosi druga faza badań. Jej wyniki wskazują, iż wykształcenie jest głównym czynnikiem warunkującym życiowy sukces dziecka. Rodzice uznali je za najważniejsze kryterium życiowego sukcesu. Okazało się także, że wykształcenie stosunkowo silnie (na równi z ambicją i uporem) związane jest z aspiracjami edukacyjnymi dotyczącymi dzieci.

Warto zasygnalizować problem związany z charakterystyką badanych prób ze względu na płeć. Dominowały w niej matki, co może mieć znaczenie w kontekście otrzymanych zależności. Analizując problem nierówności w dostępie do wykształcenia, Z. Sawiński (2008) zwraca uwagę, iż na tle utrzymujących się różnic rośnie rola matek, których wykształcenie zwiększa szanse wyboru przez dziecko takiej ścieżki kształcenia, która otwiera drogę do wyższego jego poziomu. Autor sugeruje, iż lepiej wykształcone kobiety przenoszą swe wysokie aspiracje edukacyjne na dzieci. Otrzymane przez nas dane wspierają i uzupełniają te przypuszczenia. Ze względu na to, iż kobiety częściej niż mężczyźni posiadają wyższe wykształcenie, mogą cenić je wysoko i zakładać, iż warunkuje ono życiowy sukces, zwłaszcza w przypadku dziewcząt. Należy bowiem dodać, że matki mają

** Źródło: *Polskie Generalne Sondaże Społeczne 1992–1999 i International Social Survey Programme 1992, 1999*. Opracowanie: Bogdan Ciechomski (przy współudziale Michała Bojanowskiego), ISS UW, Warszawa, kwiecień 2001.

wyższe aspiracje edukacyjne w stosunku do córek niż synów.

Na otrzymane wyniki spojrzeć można poprzez pryzmat analiz socjologicznych (Domański 2010). Jeśli przyjąć, że w świadomości społecznej sukces ma wymiar materialny – wiąże się z wysokimi dochodami i pozycją społeczną – to wykształcenie jest cennym atrybutem tylko w takim stopniu, w jakim stwarza szanse na osiągnięcie tych dóbr. Jak jednak pokazują cytowane wyżej badania (Domański 2010), od 2005 r. związek wykształcenia z dochodami wykazuje tendencję malejącą. Nie dysponujemy aktualnymi danymi, można jednak założyć, że ta tendencja się utrzymuje. Liczba absolwentów szkół wyższych jest nadal wysoka, a lukratywnych, zgodnych z wykształceniem miejsc prac nie przybywa. Nie widać jednak, aby fakt ten miał wpływ na rodzicielskie aspiracje.

Nasze dane sugerują, że do świadomości rodziców ten fakt nie dociera, a jeśli nawet jest brany pod uwagę, to nie ma wpływu na ich oczekiwania dotyczące edukacji dzieci. Badani przez nas rodzice zdobywali wykształcenie oraz doświadczenia zawodowe w okresie transformacji (lata 90. ubiegłego wieku), kiedy to inwestycja w wykształcenie była wysoce „opłacalna”. Być może patrzą oni na przyszłość swoich dzieci z perspektywy tych doświadczeń i dlatego zależy im, aby dzieci dysponowały wysokim wykształceniem na życiowym starcie.

Problem pojawia się, gdy nadzieje związane z tym, iż wykształcenie jest „przepustką” do lepszego życia zderza się z możliwościami spożytkowania wysokich kompetencji i kwalifikacji. Miejsc „na górze” dających szanse spełnienia marzeń o materialnym sukcesie nie przybywa w tak dużym stopniu, jak młodych ludzi opuszczających mury wyższych uczelni. Dotyczy to zwłaszcza kobiet, które przewa-

żają wśród nich. Za fasadą „edukacyjnego boomu”, którym nie bez racji się chwalimy, narasta problem wymagający perspektywicznego myślenia i strategicznych decyzji. Nic bowiem nie wskazuje na to, aby aspiracje edukacyjne naszego społeczeństwa miały się zmniejszyć, a sukces życiowy stracił materialny wymiar.

LITERATURA

- CBOS (2009), *Aspiracje i motywacje edukacyjne Polaków w latach 1993–2009*, Komunikat z badań, Warszawa.
- Czapiński J. (2008), *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a dobrobyt materialny: polski paradoks*, „Zarządzanie Publiczne” nr 4.
- Czapiński J., Panek T. red., (2009), *Diagnoza Społeczna. Warunki i jakość życia Polaków*, Raport, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa.
- Czapiński J., Panek T. red., (2011), *Diagnoza Społeczna. Warunki i jakość życia Polaków*, Raport, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa.
- Domański H. (2010), *Podstawowe tendencje w stratyfikacji społecznej: Polska 1982–2008*, w: *Kulturowe aspekty struktury społecznej. Fundamenty. Konstrukcje. Fasady* pod red. P. Glińskiego, I. Sadowskiego i A. Zawistowskiej, Wydawnictwo IFiS PAN i Wydziału Historyczno-Socjologicznego Uniwersytetu w Białymstoku, Warszawa.
- OECD (2012), *Grade expectations: How marks and education policies shape students' ambitions*, PISA, OEDC Publishing.
- Sawiński Z. (2008), *Zmiany systemowe a nierówności w dostępie do wykształcenia*, w: *Zmiany stratyfikacji społecznej w Polsce* pod red. H. Domańskiego, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa.
- Spera C., Wentzel K.C., Matto H.C. (2009), *Parental aspirations for their children's educational attainment: Relations to ethnicity, parental education, children's academic performance, and parental perceptions of school*, „Journal of Youth and Adolescence”, Vol. 38, s. 1140–1152.

SUMMARY

Educational aspirations of our society are very high. One of the factors explaining this phenomenon are high parental aspirations for their children's education. This paper presents the results of other authors and own research to illustrate this effect. An attempt to clarify refers to the relationship between parents' educational aspirations for their children's and their expectations for children's success in life.

Wojciech Woźniak *NIERÓWNOŚCI SPOŁECZNE W POLSKIM DYSKURSYE*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2012, stron 255.

Opublikowana przez Wydawnictwo Naukowe „Scholar” książka Wojciecha Woźniaka pt. *Nierówności społeczne w polskim dyskursie politycznym* zasługuje na uwagę socjologów, politologów, polityków społecznych i wszystkich osób zainteresowanych problematyką nierówności społecznych. Chociaż nierówności społeczne są problemem dość dobrze rozpoznany i często podejmowany przez badaczy w naszym kraju, to recenzowana praca ukazuje go z mało znanej perspektywy – oczami polskich polityków zasiadających w parlamencie i we władzach lokalnych, w dys-



Recenzje

kursie radiowym oraz w dokumentach wyborczych najważniejszych partii politycznych.

Autorem recenzowanej pracy jest Wojciech Woźniak, socjolog pracujący w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Łódzkiego, od 2012 r. doktor nauk humanistycznych, który zgromadził pokaźny dorobek publikacyjny. Jego książka składa się ze wstępu, podziękowań, siedmiu rozdziałów, zakończenia, bibliografii oraz noty o autorze.

Rozdział pierwszy pt. *Nierówności społeczne w ideologiach politycznych i refleksji socjologicznej* stanowi pewnego rodzaju wprowadzenie do dalszej pracy. Omówione w nim zostały takie pojęcia, jak: nierówności społeczne, równość i sprawiedliwość, ideologie polityczne (konserwatyzm, liberalizm, lewica

i społeczna nauka Kościoła katolickiego) oraz teoretyczne ujęcia problemu nierówności społecznych.

W rozdziale drugim pt. *Rama analityczna i metodologiczne założenia projektu badawczego* omówiono najważniejsze cele badań i charakterystykę zgromadzonego materiału empirycznego. Autor osadził swoje badania w obrębie dwóch koncepcji – „kultury welfare” oraz „koncepcji społecznej świadomości elit”. Badania przeprowadzone zostały w ramach projektu PROFIT (*Policy Responses Overcoming Factors in the Intergenerational Transmission of Inequalities – Polityka na rzecz przeciwdziałania międzygeneracyjnej transmisji nierówności*), który zrealizowano w latach 2004–2007 w ośmiu krajach europejskich, pod kierunkiem socjologów z Uniwersytetu Łódzkiego (autor był członkiem zespołu badawczego). *Celem badania było poznanie opinii osób, które w różny sposób i na różnych poziomach są lub mogą być zaangażowane w proces przezwycięzania czy ograniczania skali ubóstwa i nierówności społecznych: polityków z centralnego szczebla władzy (parlamentarzystów), polityków lokalnych, urzędników i praktyków odpowiedzialnych za realizację działań z zakresu polityki społecznej, reprezentantów trzeciego sektora oraz ludzi młodych, szczególnie tych, którzy pochodzą z rodzin o niskim statusie społeczno-ekonomicznym* (s. 107).

W swojej pracy autor postawił cztery hipotezy badawcze.

1. Tradycyjne spory ideologiczne (np. lewica-prawica) nie różnicują polityków w odniesieniu do problematyki społecznej, w tym nierówności społecznych.

2. Postulaty zawarte w programach wyborczych partii politycznych mają odróżnić je od konkurencji, ale kwestie społeczne traktowane są tam wybiórczo.

3. Politycy szczebla centralnego i lokalnego różnią się w zakresie *konceptualizacji problematyki nierówności społecznych*.

4. *Dyskurs dotyczący polityki społecznej w Polsce cechuje krótkoterminowość i brak analizy konsekwencji działań politycznych w długim horyzoncie* (s. 103).

W czasie badań wykorzystano trzy metody badawcze:

– wywiady swobodne z parlamentarzystami. W sumie było to 10 spotkań z politykami z różnych klubów poselskich, zasiadających w różnych komisjach. Przeprowadzono je w 2005 r.; w ośmiu z nich uczestniczył autor recenzowanej książki;

– zogniskowane wywiady grupowe z przedstawicielami lokalnych elit i pracownikami instytucji z Tomaszowa Mazowieckiego. Moderatorem tzw. fokusów była Joanna Lisek-Michalska, a autor asystentem. Łącznie przeprowadzono 4 wywiady grupowe w 2005 r. Każda z grup miała homogeniczny charakter;

– analizę treści audycji radiowych emitowanych w programie pierwszym polskiego radia w latach 2004–2007. Przedmiotem analizy były „Debaty jedyne”, nadawane raz w tygodniu, w ramach realizacji misji publicznej radia. Podczas audycji zaproszeni goście rozmawiali o aktualnych wydarzeniach politycznych, przy czym wybrano tylko te programy, które były poświęcone szeroko rozumianej polityce społecznej (w sumie 53 audycje).

Autor w sposób szczegółowy przedstawił cele i tło przeprowadzonych badań. Niemniej w rozdziale metodologicznym są pewne niedociągnięcia. Po pierw-

sze, znajduje się tam zapowiedź, że Czytelnik znajdzie na końcu książki narzędzie badawcze: *Dyspozycje do wywiadu wykorzystywane podczas badania znajdują się w aneksie* (s. 109). Tymczasem osobę, która chciałaby poznać te dyspozycje, czeka niemiła niespodzianka – w książce nie ma aneksu. Poza tym bardzo pobieżnie potraktowano analizę treści (s. 117), w porównaniu z innymi metodami badawczymi scharakteryzowanymi w pracy (wywiadami indywidualnymi i grupowymi), co bez wątpienia wpłynęło na sposób zastosowania tej metody przez autora (rozdział piąty). Należało sięgnąć do „sprawdzonych” podręczników metodologicznych*.

W rozdziale trzecim przedstawione zostały wyniki badań przeprowadzonych wśród polskich parlamentarzystów na temat *postrzegania przez nich różnych społecznych problemów, w tym nierówności społecznych* (s. 119).

Rozdział czwarty ukazuje problematykę nierówności społecznych w programach wyborczych najważniejszych partii politycznych, startujących w wyborach parlamentarnych w 2001 r. i 2005 r. oraz kandydatów ubiegających się o wybór na urząd prezydenta w 2005 r.

Rozdział piąty przedstawia problematykę nierówności społecznych w debatach radiowych. Szkoda, że autor nie zdecydował się na zastosowanie ilościowej analizy treści, przynajmniej w podstawowym wymiarze, obejmującej takie kwestie, jak: tematyka audycji, liczba uczestników czy ich przynależność partyjna. Dzięki temu zorientowalibyśmy się, o czym rozmawiano na antenie oraz ilu i jakich polityków (z jakich partii) zapraszano do studia. Niestety, zabrakło też lepszego powiązania kwestii teoretycznych z obserwacjami empirycznymi – kodowanie poszczególnych przekazów można było przeprowadzić na podstawie typologii ideologii politycznych zaprezentowanych w rozdziale pierwszym (liberalny, konserwatywny, lewicowy). Przykład kodowania tego typu znajduje się we wspomnianym podręczniku Earla Babbiego (s. 348–349).

Rozdział szósty przedstawia wyniki badań przeprowadzonych w Tomaszowie Mazowieckim na temat odbioru nierówności społecznych przez przedstawicieli lokalnych instytucji. Dobór Tomaszowa Mazowieckiego miał charakter celowy – chodziło o dotarcie do miejscowości, w której kumuluje się wiele problemów społecznych (bezrobocie, ubóstwo). Niestety, do opisu problemów Tomaszowa Maz. wykorzystano tylko grupy dyskusyjne i nie włączono analizy treści audycji radiowych czy artykułów z lokalnej prasy. Pozwoliłoby to na wielostronne poznanie badanego problemu, zgodnie z zasadą triangulacji. Na końcu rozdziału w sposób szczegółowy omówiono różnice pomiędzy wszystkimi grupami fokusowymi. Podobnie jak w przypadku dyspozycji do wywiadów, nie zamieszczono scenariusza badania fokusowego. Z innej części pracy dowiadujemy się, że *każda sesja prowadzona była wedle tego samego zestandaryzowanego scenariusza, opartego o ww. pytania problemowe i badawcze* (s. 113).

* E. Babbie, *Badania społeczne w praktyce*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2003 (rozdział 11); R. Mayntz, K. Holm, P. Hübner, *Wprowadzenie do metod socjologii empirycznej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1985 (rozdział 8).

Ostatni rozdział nosi tytuł *Polska polityka a nierówności społeczne. Podsumowanie*. Składa się on z *Wprowadzenia*, w którym autor uzasadnia, że temat, który podjął, jest mało rozpoznany w naszym kraju. Rozdział ten, zgodnie ze swoją nazwą, ale i treścią, powinien znaleźć się na początku książki.

Podsumowanie wyników badań znajdziemy w podrozdziale pt. *Nierówności społeczne w świadomości polityków*. Dowiadujemy się z niego, że wielu polityków wyrażało w czasie badań przekonanie o braku możliwości wpływu na bieg wydarzeń publicznych i losy ludzi potrzebujących. Przedstawiciele elit politycznych sądzili, że warunki życia ludzi biednych [...] są pewnym zastanym i jak pogoda – niezależnym od ludzkiej ingerencji bytem, do którego jednostki powinny się dostosować (s. 208). Badania ukazały, że polskim politykom nie brakuje poczucia odpowiedzialności za sytuację ludzi będących w trudnym położeniu materialnym, ale podejmowane przez nich działania zależne są od percepcji zjawiska ubóstwa – część z nich twierdzi, że biednym nie da się po prostu pomóc, inni uważają, że biedni muszą „sami sobie chcieć pomóc”, a jeszcze inni, że należy pobudzać ich do aktywności, np. zachęcając do edukacji.

W kolejnych podrozdziałach autor podejmuje próbę weryfikacji postawionych wcześniej hipotez badawczych (s. 211–231). Hipotezy pierwsza, druga i czwarta znalazły potwierdzenie, natomiast trzecia nie została potwierdzona.

W *Zakończeniu* znajduje się próba ustalenia przyczyn indyferentnego stosunku polskich polityków do problematyki nierówności społecznych, poparta wy-

powiedziami naukowców, publicystów i niektórych polityków.

Mimo pewnych niedoskonałości, praca Wojciecha Woźniaka jest warta polecenia i uwagi. Napisana została z dużą starannością. Autor dokonał analizy na podstawie literatury przekraczającej 250 publikacji (dużą część stanowią prace nowe i anglojęzyczne), własnych przemyśleń oraz wyników badań empirycznych, liczących ponad 1000 stron transkrypcji. Dużo miejsca poświęcił kwestiom metodologicznym, wskazując m.in. na: zalety i ograniczenia metod, jakie wykorzystał, walory łączenia różnych metod w jednym projekcie badawczym, kulisy przeprowadzonych badań i trudności, jakie napotkał w czasie ich realizacji. Z książki dużo dowiemy się na temat problemów społecznych, dotykających znaczną część mieszkańców naszego kraju, i opinii decydentów politycznych na ich temat.

Z powyższych względów warto książkę polecić kilku kategoriom odbiorców: wszystkim tym, którzy chcieliby dowiedzieć się więcej na temat prowadzenia badań empirycznych z wykorzystaniem metod jakościowych, osobom współpracującym z osobami korzystającymi z pomocy społecznej i zagrożonymi problemami społecznymi, osobom odpowiedzialnym za projektowanie i implementację polityki na poziomie lokalnym i centralnym oraz wszystkim zainteresowanym tematyką nierówności społecznych.

ROBERT PAWLAK

Akademia Pedagogiki Specjalnej
im. M. Grzegorzewskiej w Warszawie

informacjie

MINIMUM SOCJALNE W GRUDNIU 2012 R. ORAZ ŚREDNIOROCZNIE W 2012 R.

Piotr Kurowski

Institut Pracy i Spraw Socjalnych

Koszty utrzymania niezamożnych gospodarstw domowych są istotnym wskaźnikiem potrzeb ogółu gospodarstw w kraju. Jest to informacja ważna nie tylko dla partnerów społecznych, ale i dla *policy makers*, zwłaszcza w sytuacji obecnego spowolnienia polskiej gospodarki.

W artykule zaprezentowano wartości minimum socjalnego – wskaźnika mierzącego koszty utrzymania gospodarstw domowych – w warunkach cenowych i rynkowych, jakie panowały w ostatnim miesiącu ubiegłego roku (grudzień 2012 r.) oraz na podstawie danych średniorocznych (2012 r.).

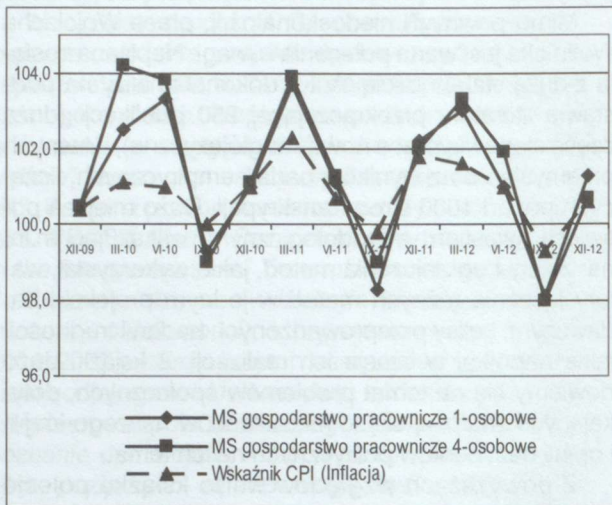
Wartości koszyków w grudniu 2012 r. są wyższe od notowań sprzed trzech miesięcy. Dla osoby samotnie gospodarującej szacunki minimum socjalnego wyniosły 1032,43 zł, dla samotnego emeryta – 1051,43 zł, dla rodziny z dwojgiem dzieci – 3381,31 zł (czyli

845,33 zł na osobę), a dla rodziny z trójką dzieci – 4108,77 zł (821,75 zł na osobę).

Wzrost kosztów utrzymania w grudniu 2012 r. w standardzie minimum socjalnego ma charakter stałego cyklu corocznego (por. wykres 1) i wpisuje się w dynamikę ogółu cen konsumpcyjnych (wskaźnika CPI) w ciągu roku. Wskaźnik wzrostu cen konsumpcyjnych z grudnia 2012 r. w porównaniu z wrześniem 2012 r. wyniósł 0,6 pkt. proc. Wartości koszyków minimum socjalnego wzrosły w tym okresie szybciej: w gospodarstwach pracowniczych bez dzieci na utrzymaniu o 1,3 pkt. proc., a w gospodarstwie z dwójką dzieci – o 0,7 pkt. proc. (por. tab. 3).

Czynnikami decydującym dla wyniku ogólnej wartości koszyków minimum była zwyżka cen żywności – wskaźnik CPI był nawet wyższy niż dynamika koszyka żywnościowego. Żywność stanowi jednak niemały udział w strukturze całego koszyka (por. tab. 2).

Wykres 1. Dynamika minimum socjalnego w latach 2010–2012



Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy danych IPISS oraz danych GUS.

Dla pozostałych grup wydatków w koszyku dynamika kosztów jest mniej więcej zgodna ze wskaźnikiem cen konsumpcyjnych. Wyjątkiem jest wyższy koszt wyposażenia mieszkania związany z nową wy ceną niektórych dóbr AGD oraz wydatki w sferze kultury. W tym ostatnim od września 2012 r. uwzględniono koszt dekodera do starszych telewizorów (przejście z analogowej na cyfrową telewizję naziemną).

W porównaniu z rokiem poprzednim (2011 r.), wartości minimum socjalnego w 2012 r. w ujęciu średniorocznym wzrosły zarówno w ujęciu realnym, jak i nominalnym. Nominalnie dane średnioroczne dla gospodarstw osób samotnych po raz pierwszy przekroczyły wartość tysiąca złotych (według badań na podstawie cen miesięcznych stało się to już w marcu 2012 r.).

Realnie koszyki minimum socjalnego także wzrosły: od 4,2% dla gospodarstw dwóch osób dorosłych do 6% w przypadku gospodarstw emeryckich. W tym czasie inflacja średnioroczna wyniosła 3,7%.

Tabela 1. Zmodyfikowane minimum socjalne – grudzień 2012 r., w zł

Wyszczególnienie	Gospodarstwa pracownicze						Gospodarstwa emeryckie	
	1-osobowe (M+K)/2	2-osobowe M+K	3-osobowe M+K+DM	3-osobowe M+K+DS	4-osobowe M+K+DM+DS	5-osobowe M+K+DM+2xDS	1-osobowe (M+K)/2	2-osobowe M+K
Żywność	251,55	503,09	705,84	763,50	966,25	1 226,66	241,62	483,24
Mieszkanie	376,74	542,59	738,14	738,14	933,28	1 129,62	376,74	542,59
– eksploatacja	321,57	473,77	656,53	656,53	830,59	1 003,58	321,57	473,77
– wyposażenie	55,16	68,82	81,60	81,60	102,69	126,04	55,16	68,82
Edukacja	13,78	27,56	174,70	135,31	282,45	403,98	0,00	0,00
Kultura i rekreacja	116,39	143,99	181,13	188,96	226,10	271,06	99,57	137,23
Odzież i obuwie	48,65	97,30	142,61	143,67	188,98	235,35	38,64	77,27
Ochrona zdrowia	40,30	77,06	99,64	100,94	123,52	147,40	80,79	158,05
Higiena osobista	29,23	56,64	68,96	82,92	95,81	122,19	24,74	47,67
Transport i łączność	79,33	145,75	393,36	403,92	403,92	414,48	111,45	173,76
Pozostałe wydatki	76,48	111,58	150,26	153,44	161,01	158,03	77,88	113,39
Razem	1 032,43	1 705,56	2 654,62	2 710,81	3 381,31	4 108,77	1 051,43	1 733,20
– na osobę	1 032,43	852,78	884,87	903,60	845,33	821,75	1 051,43	866,60

Uwaga do wszystkich tabel: Symbole użyte w tablicy dla gospodarstw: M – mężczyzna w wieku 25–60 lat, K – kobieta w wieku 25–60 lat, (M+K)/2 – wydatki na poziomie średniej arytmetycznej dla gospodarstwa mężczyzny i kobiety, DM – dziecko młodsze w wieku 4–6 lat, DS – dziecko starsze w wieku 13–15 lat. W przypadku gospodarstw emeryckich symbole M i K oznaczają odpowiednio mężczyznę i kobietę w wieku powyżej 60 lat.

Źródło do wszystkich tabel: obliczenia IPISS na podstawie bazy danych IPISS oraz danych Departamentu Statystyki Społecznej GUS.

Tabela 2. Struktura minimum socjalnego – grudzień 2012 r., w %

Wyszczególnienie	Gospodarstwa pracownicze						Gospodarstwa emeryckie	
	1-osobowe (M+K)/2	2-osobowe M+K	3-osobowe M+K+DM	3-osobowe M+K+DS	4-osobowe M+K+DM+DS	5-osobowe M+K+DM+2xDS	1-osobowe (M+K)/2	2-osobowe M+K
Żywność	24,4	29,5	26,6	28,2	28,6	29,9	23,0	27,9
Mieszkanie	36,5	31,8	27,8	27,2	27,6	27,5	35,8	31,3
– eksploatacja	31,1	27,8	24,7	24,2	24,6	24,4	30,6	27,3
– wyposażenie	5,3	4,0	3,1	3,0	3,0	3,1	5,2	4,0
Edukacja	1,3	1,6	6,6	5,0	8,4	9,8	0,0	0,0
Kultura i rekreacja	11,3	8,4	6,8	7,0	6,7	6,6	9,5	7,9
Odzież i obuwie	4,7	5,7	5,4	5,3	5,6	5,7	3,7	4,5
Ochrona zdrowia	3,9	4,5	3,8	3,7	3,7	3,6	7,7	9,1
Higiena osobista	2,8	3,3	2,6	3,1	2,8	3,0	2,4	2,8
Transport i łączność	7,7	8,5	14,8	14,9	11,9	10,1	10,6	10,0
Pozostałe wydatki	7,4	6,5	5,7	5,7	4,8	3,8	7,4	6,5
Razem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabela 3. Dynamika koszyka w okresie X–XII 2012 na tle wskaźnika inflacji (IX 2012 r. = 100)

Wyszczególnienie	Typ gospodarstwa domowego				Dynamika wzrostu cen (CPI)
	pracownicze 1-osobowe	pracownicze 4-osobowe	emeryckie 1-osobowe	emeryckie 2-osobowe	
Żywność	101,7	101,6	101,7	101,7	102,1
Eksploatacja mieszkania	100,7	100,8	100,7	100,7	100,3
Wyposażenie mieszkania	102,5	100,6	102,5	102,1	100,3
Edukacja	99,2	100,4	-	-	100,6
Kultura i rekreacja	102,2	101,5	102,2	101,7	99,5
Odzież i obuwie	103,4	102,5	103,3	103,3	102,8
Ochrona zdrowia	100,7	100,4	100,5	100,5	100,3
Higiena osobista	100,5	100,5	100,6	100,7	100,4
Transport i łączność	100,0	97,9	100,3	100,4	100,0*
Ogółem	101,3	100,7	101,2	101,2	100,6

* Dotyczy wydatków na łączność.

W latach 2008–2009 wartości koszyków wzrastały głównie wskutek wyższej kosztów eksploatacji mieszkań. Rok 2010 był okresem, w którym na wzrost tych wartości wpływały głównie wyższe ceny żywności. W 2011 r. na wartości minimum socjalnego wpłynęły zarówno wyższe ceny artykułów spożywczych, jak i wyższe koszty użytkowania mieszkań. W 2012 r. ponownie znaczącą rolę ogrywają wydatki na mieszkanie i nośniki energii (por. tab. 6). O ile wskaźnik cen dóbr konsumpcyjnych dla żywności w 2012 r. świadczył o ponadprzeciętnym wzroście (4,3%), to wartość koszyków minimum socjalnego wzrosła w sposób dość umiarkowany. Mimo wzrostu cen znacznej większości artykułów żywnościowych, jakie bierze się pod uwagę w koszykach, wzrost w tej grupie osłabiła znacznie niższa średnioroczna wycena wielu warzyw (m.in. ziemniaków).

Na wzrost wyceny kosztów eksploatacji mieszkań miały wpływ wyższe ceny gazu oraz elektryczności, a także opłat za mieszkanie (czynsz i odpis na fundusz remontowy w mieszkaniu spółdzielczym wzrosły odpowiednio o 7% oraz 6,4%), wodę czy odprowadzenie śmieci.

Podobnie jak w przypadku koszyków minimum egzystencji, istotnie rosła wartość koszyków odzieży

i obuwia (ponad 12%), przy niskim jednocześnie poziomie wskaźnika CPI dla tej grupy dóbr (-4,2%). Ceny poszczególnych dóbr z tej grupy pochodzą z oficjalnych notowań, których wartość w 2012 r. wzrosła. W zakresie ochrony zdrowia koszty także rosły szybciej niż wskazywałyby na to dane z CPI: jest to prawdopodobnie wynikiem zmian w refundacji leków, jakie miały miejsce w 2012 r. Wzrost kosztów leków był wyższy, zwłaszcza wśród gospodarstw emeryckich (ponad 10%).

W 2012 r. wydatki na transport i łączność rosły ponadprzeciętnie w gospodarstwach emeryckich: przyczyną są zmiany reprezentantów towarów oraz podniesienie opłat za bilety komunikacji miejskiej. Z kolei gospodarstwa mające dzieci na utrzymaniu dotknęła istotna wyższa wydatków edukacyjnych. Poważny wzrost koszyków w minimum socjalnym w tym zakresie wynika z dużo wyższych opłat (+17,1%) za pobyt dzieci w przedszkolach.

W zakresie rekreacji i kultury koszty rosły z kilku przyczyn. Przede wszystkim zakładamy, że gospodarstwa domowe opłacają abonament RTV, którego wartość wzrosła (+7,9%). Ponadto wzrosły w 2012 r. ceny prasy drukowanej, a także usług związanych z organizacją letniego wypoczynku (opłaty za noclegi).

Tabela 4. Zmodyfikowane minimum socjalne – średniorocznie w 2012 r., w zł

Wyszczególnienie	Gospodarstwa pracownicze						Gospodarstwa emeryckie	
	1-osobowe	2-osobowe	3-osobowe	3-osobowe	4-osobowe	5-osobowe	1-osobowe	2-osobowe
	(M+K)/2	M+K	M+K+DM	M+K+DS	M+K+DM+DS	M+K+DM+2xDS	(M+K)/2	M+K
Żywność	258,05	516,11	724,14	784,46	992,49	1 260,84	248,34	496,69
Mieszkanie	372,15	535,73	728,93	728,93	922,26	1 115,89	372,15	535,73
– eksploatacja	318,83	468,94	649,53	649,53	821,41	992,25	318,83	468,94
– wyposażenie	53,32	66,79	79,40	79,40	100,84	123,64	53,32	66,79
Edukacja	13,71	27,42	171,26	132,07	275,92	394,28	0,00	0,00
Kultura i rekreacja	114,81	142,02	178,59	186,34	222,91	267,24	93,89	127,02
Odzież i obuwie	46,19	92,38	136,88	135,31	179,81	222,74	36,52	73,03
Ochrona zdrowia	39,89	76,27	98,64	99,95	122,31	145,99	79,85	156,18
Higiena osobista	29,08	56,30	68,63	82,44	95,37	121,62	24,62	47,39
Transport i łączność	76,99	141,08	396,59	407,03	407,03	417,48	110,46	171,78
Pozostałe wydatki	76,07	111,11	150,22	153,39	160,91	157,84	77,27	112,55
Razem	1 026,94	1 698,42	2 653,87	2 709,93	3 379,01	4 103,92	1 043,09	1 720,37

Tabela 5. Struktura minimum socjalnego – średniorocznie w 2012 r., w %

Wyszczególnienie	Gospodarstwa pracownicze						Gospodarstwa emeryckie	
	1-osobowe	2-osobowe	3-osobowe	3-osobowe	4-osobowe	5-osobowe	1-osobowe	2-osobowe
	(M+K)/2	M+K	M+K+DM	M+K+DS	M+K+DM+DS	M+K+DM+2xDS	(M+K)/2	M+K
Żywność	25,1	30,4	27,3	28,9	29,4	30,7	23,8	28,9
Mieszkanie	36,2	31,5	27,5	26,9	27,3	27,2	35,7	31,1
– eksploatacja	31,0	27,6	24,5	24,0	24,3	24,2	30,6	27,3
– wyposażenie	5,2	3,9	3,0	2,9	3,0	3,0	5,1	3,9
Edukacja	1,3	1,6	6,5	4,9	8,2	9,6	0,0	0,0
Kultura i rekreacja	11,2	8,4	6,7	6,9	6,6	6,5	9,0	7,4
Odzież i obuwie	4,5	5,4	5,2	5,0	5,3	5,4	3,5	4,2
Ochrona zdrowia	3,9	4,5	3,7	3,7	3,6	3,6	7,7	9,1
Higiena osobista	2,8	3,3	2,6	3,0	2,8	3,0	2,4	2,8
Transport i łączność	7,5	8,3	14,9	15,0	12,0	10,2	10,6	10,0
Pozostałe wydatki	7,4	6,5	5,7	5,7	4,8	3,8	7,4	6,5
Razem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabela 6. Dynamika koszyka w 2012 r. na tle wskaźnika inflacji (2011 r. = 100)

Wyszczególnienie	Typ gospodarstwa domowego				Dynamika wzrostu cen (CPI)
	pracownicze 1-osobowe	pracownicze 4-osobowe	emeryckie 1-osobowe	emeryckie 2-osobowe	
Żywność	101,4	101,6	101,8	101,8	104,3
Eksploatacja mieszkań	104,5	105,0	104,5	104,8	105,8
Wyposażenie mieszkań	103,5	106,2	103,5	103,9	102,3
Edukacja	103,6	112,6	-	-	104,2
Kultura i rekreacja	109,1	104,8	109,7	109,7	101,1
Odzież i obuwie	112,5	112,6	112,6	112,6	95,8
Ochrona zdrowia	106,5	106,5	110,7	110,9	103,2
Higiena osobista	101,7	101,4	101,4	101,4	102,4
Transport i łączność	104,3	105,0	114,6	114,8	107,0*
Ogółem	104,4	104,9	106,0	106,0	103,7

* Dotyczy wydatków na transport.

LITERATURA

- Deniszczyk, L. (1977), *Wzorzec konsumpcji społecznie niezbędnej*, Studia i Materiały IPiSS, Zeszyt Nr 10, Warszawa.
- Deniszczyk L., Sajkiewicz B. (1997), *Kategoria minimum socjalnego*, w: S. Golinowska, *Polska bieda II. Kryteria – Ocena –Przeciwdziałanie*, IPiSS, Warszawa.

- Golinowska S. (1997), *Polska bieda II. Kryteria – Ocena –Przeciwdziałanie*, IPiSS, Warszawa.
- GUS (2013a), *Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju. Rok 2012*, Warszawa.
- GUS (2013b), *Biuletyn Statystyczny Nr 12/12*, Warszawa.
- GUS (2013c), *Ubóstwo w Polsce w 2012 r. (na podstawie badań budżetów gospodarstw domowych)*, maj, informacja sygnałna, Warszawa.

MINIMUM EGZYSTENCJI ŚREDNIOROCZNIE W 2012 R.

Piotr Kurowski
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

Przeciągający się globalny kryzys finansowy i ekonomiczny winien mobilizować wysiłki do monitorowania sytuacji gospodarstw ubogich oraz do wychodzenia naprzeciw ich potrzebom. W warunkach spowolnienia polskiej gospodarki jesteśmy świadkami rosnących oczekiwań, by znajdować rozwiązania dla złagodzenia społecznych skutków dekonjunkury.

Wskaźnik minimum egzystencji, zwanego także minimum biologicznym, wyznacza najniższy standard życia, poniżej którego występuje biologiczne zagrożenie życia i rozwoju psychofizycznego człowieka. Zaspokajanie potrzeb na tym poziomie i zakresie rze-

czowym umożliwia jedynie przeżycie. Grupami potrzeb o największym znaczeniu są wyżywienie oraz potrzeby mieszkaniowe. Minimum egzystencji uznaje się za dolną granicę obszaru ubóstwa.

W informacji tej przedstawia się wartości i strukturę minimum egzystencji w 2012 r. w cenach średniorocznych. Także i w tym roku, dokonując tych szacunków, doszło do wymiany niektórych reprezentantów towarów.

Z ostatnich badań GUS (2013a) wynika, że zakres ubóstwa skrajnego utrwała się. W 2012 r. udział osób zagrożonych ubóstwem skrajnym wyniósł 6,7%, czyli tyle samo, co rok wcześniej. Ubóstwo skrajne jest

wysokie w gospodarstwach utrzymujących się z niezarobkowych źródeł dochodu (22,5%), a zwłaszcza w tych, w których są osoby bezrobotne (2 lub więcej) – 32,9%. Ubóstwo dotyka najbardziej rodziny z dziećmi (niepełna 27% rodzin z 4 i więcej dziećmi na utrzymaniu). W przekroju wiekowym ubóstwo skrajne dotyczy bardziej młodzieży niż osób starszych (w przedziale wieku od 0 do 17 lat – 9,3%).

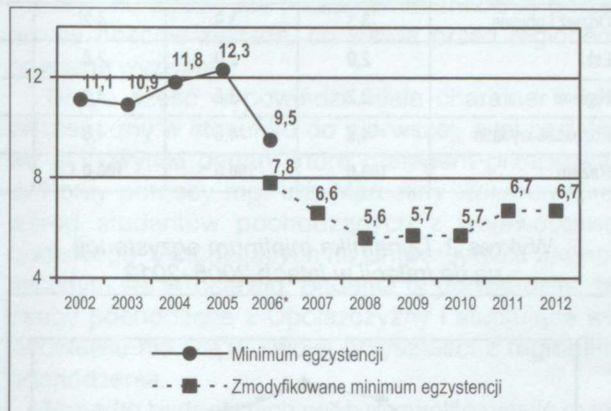
W 2012 r. wartości minimum egzystencji wzrosły nieznacznie szybciej niż wskaźnik inflacji (3,7% w ujęciu średniorocznym). Wzrost ten wyniósł od 3,9 pkt. proc. w gospodarstwie pracowniczym do 4,2 pkt. proc. w gospodarstwie samotnego emeryta. W tym ostatnim przypadku minimum to zbliżało się do kwoty 500 zł miesięcznie (493,96 zł).

Dla osoby samotnej w wieku produkcyjnym wartość koszyków przeżycia wyniosła 521,11 zł, dla gospodarstwa z dwójką dzieci na utrzymaniu – 1771,96 zł (prawie 443 zł na osobę), a dla rodziny z trójką dzieci (w tym dwójka to dzieci starsze) – ponad 2281 zł (456 zł na osobę).

Od października 2012 r. przyjęte zostały nowe progi dochodowe dla pomocy społecznej. Dla osoby samotnie gospodarującej granica ta wynosi obecnie 542 zł, zaś dla osoby żyjącej w rodzinie – 456 zł (przez 6 lat, od października 2006 r. było to odpowiednio 477 zł oraz 351 zł). Wprowadzając nowe granice w pomocy społecznej, resort pracy zapowiadał, że jesienią 2013 r.

nastąpi kolejna podwyżka. Z punktu widzenia osób ubogich – zwłaszcza rodzin z dziećmi w starszym wieku – ta zapowiedź stanowi ważną informację, uzasadnioną metodycznie. Szacunki minimum egzystencji w 2012 r. przewyższały bowiem w tych przypadkach uchwalone niedawno kryteria uprawniające do pomocy (gospodarstwa 3- oraz 5-osobowe).

Wykres 1. Skala ubóstwa skrajnego w Polsce w latach 2002–2012* (% osób w gospodarstwach domowych)



* W latach 2001–2005 wyniki dla „niezmodyfikowanego” minimum egzystencji. Od 2006 r. szacunki dla zmodyfikowanych kosztów minimum egzystencji (por. Deniszczyk i in. 2007). Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS 2013a.

Tabela 1. Zmodyfikowane minimum egzystencji – średniorocznie w 2012 r., w zł

Wyszczególnienie	Gospodarstwa pracownicze						Gospodarstwa emeryckie	
	1-osobowe	2-osobowe	3-osobowe	3-osobowe	4-osobowe	5-osobowe	1-osobowe	2-osobowe
	(M+K)/2	M+K	M+K+DM	M+K+DS	M+K+DM+DS	M+K+DM+2xDS	(M+K)/2	M+K
Żywność	206,74	413,49	595,50	660,76	842,78	1090,06	177,10	354,19
Mieszkanie	245,32	335,14	474,02	474,02	613,96	753,58	245,32	335,14
– eksploatacja	230,78	316,53	449,71	449,71	582,92	716,13	230,78	316,53
– wyposażenie	14,55	18,61	24,31	24,31	31,04	37,45	14,55	18,61
Edukacja	0,00	0,00	3,41	50,83	54,24	105,07	0,00	0,00
Odzież i obuwie	17,23	34,45	53,47	56,83	76,53	99,59	17,23	34,45
Leki	10,24	17,32	35,09	27,78	44,91	55,36	16,08	29,01
Higiena	16,77	33,01	41,77	46,38	55,16	68,72	14,71	28,90
Pozostałe wydatki	24,81	41,67	60,16	65,83	84,38	108,62	23,52	39,08
Razem	521,11	875,08	1263,42	1382,44	1771,96	2281,00	493,96	820,77
– na osobę	521,11	437,54	421,14	460,81	442,99	456,20	493,96	410,38

Uwaga do wszystkich tabel: Symbole użyte w tablicy oznaczają odpowiednio: M – mężczyzna w wieku 25–60 lat, K – kobieta w wieku 25–60 lat, (M+K)/2 – wydatki na poziomie średniej arytmetycznej dla gospodarstwa mężczyzny i kobiety, DM – dziecko młodsze w wieku 4–6 lat, DS – dziecko starsze w wieku 13–15 lat. W przypadku gospodarstw emeryckich symbole M i K oznaczają odpowiednio mężczyznę i kobietę w wieku powyżej 60 lat.

Źródło do wszystkich tabel: obliczenia IPiSS na podstawie bazy danych IPiSS oraz danych Departamentu Statystyki Społecznej GUS.

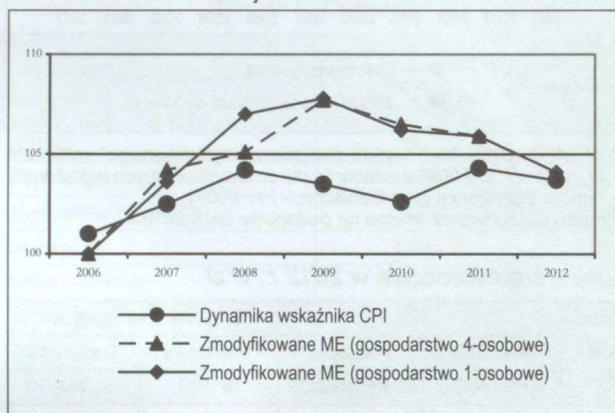
Tabela 2. Dynamika minimum egzystencji na tle inflacji w 2012 r. (2011 r. = 100)

Wyszczególnienie	Typ gospodarstwa domowego				Dynamika wzrostu cen (CPI)
	pracownicze 1-osobowe	pracownicze 4-osobowe	emeryckie 1-osobowe	emeryckie 2-osobowe	
Żywność	100,9	101,3	100,6	100,6	104,3
Eksploatacja mieszkania	105,3	105,8	105,3	105,7	105,8
Wyposażenie mieszkania	110,1	108,6	110,1	108,9	102,3
Edukacja	-	107,5	-	-	104,2
Odzież i obuwie	119,6	115,3	119,6	119,6	95,8
Leki	107,0	106,4	107,8	108,2	103,2
Higiena osobista	107,7	107,2	107,1	107,1	102,4
Ogółem	104,1	104,1	104,2	104,0	103,7

Tabela 3. Struktura zmodyfikowanego minimum egzystencji średniorocznie w 2012 r., w zł

Wyszczególnienie	Gospodarstwa pracownicze						Gospodarstwa emeryckie	
	1-osobowe	2-osobowe	3-osobowe	3-osobowe	4-osobowe	5-osobowe	1-osobowe	2-osobowe
	(M+K)/2	M+K	M+K+DM	M+K+DS	M+K+DM+DS	M+K+DM+2xDS	(M+K)/2	M+K
Żywność	39,7	47,3	47,1	47,8	47,6	47,8	35,9	43,2
Mieszkanie	47,1	38,3	37,5	34,3	34,6	33,0	49,7	40,8
– eksploatacja	44,3	36,2	35,6	32,5	32,9	31,4	46,7	38,6
– wyposażenie	2,8	2,1	1,9	1,8	1,8	1,6	2,9	2,3
Edukacja	0,0	0,0	0,3	3,7	3,1	4,6	0,0	0,0
Odzież i obuwie	3,3	3,9	4,2	4,1	4,3	4,4	3,5	4,2
Leki	2,0	2,0	2,8	2,0	2,5	2,4	3,3	3,5
Higiena	3,2	3,8	3,3	3,4	3,1	3,0	3,0	3,5
Pozostałe wydatki	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8
Razem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Wykres 2. Dynamika minimum egzystencji na tle inflacji w latach 2006–2012



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych IPiSS oraz GUS 2013b.

W ostatnich latach różnica między tempem wzrostu cen konsumpcyjnych (inflacją) a dynamiką wzrostu minimum egzystencji stopniowo maleje. Jeszcze w 2009 r. mieliśmy do czynienia z dość dużą różnicą (4,2 pkt. proc.). W 2011 r. inflacja średnioroczna była już tylko nieco wyższa od dynamiki wartości koszyków, a w 2012 r. wielkości te były prawie równe (por. wykres 2).

Jednak w przekroju grup wydatków wzrost koszyków minimum egzystencji dokonywał się z dość dużym zróżnicowaniem (por. tab. 2). Głównym czynnikiem wzrostu minimum biologicznego, paradoksalnie, była nie tyle żywność, ile wzrost opłat za korzystanie z mieszkania i nośników energii – w gospodarstwach jednoosobowych jest to największa grupa wydatków. Wydatki na eksploatację mieszkania wzrosły o 5,3–5,8 pkt. proc., przy podobnej skali wskaźnika CPI. Z kolei żywność, mimo wysokiego wskaźnika cen konsumpcyjnych dla tej grupy, wzrosła bardzo umiarkowanie – zaważyła o tym niżka podstawowych warzyw (przede wszystkim ziemniaków), jakie znajdują się w koszyku.

Jak co roku, wskaźnik cen konsumpcyjnych dla obuwi i odzieży charakteryzuje się spadkiem (-4,2%), a wartości koszyków odzieżowych w minimum egzystencji wzrosły i to znacząco (od +15,3% do 19,6%). Wynika to ze wzrostu cen tych towarów znajdujących się w koszykach. Różnica między dynamiką koszyka a wskaźnikiem CPI nie jest mała. Jest to konsekwencja przyjęcia innego niż w CPI „oddolnego” podejścia wyceniania konkretnych towarów. (Te różnice nie mają dużego wpływu na całkowitą wartość koszyka: udział odzieży i obuwi kształtuje się, w zależności od gospodarstwa, od 3,3% do 4,4% wartości koszyka).

W 2012 r. dość znacznie wzrosła także wartość wyposażenia mieszkania. Wśród nowych towarów pojawiły się m.in. żarówki energooszczędne; ich wyższa cena była głównym źródłem tego wzrostu. Wyższa dynamika koszyka minimum egzystencji wystąpiła także w wydatkach na leki (w przypadku niektórych leków zmieniły się zasady refundacji) oraz na higienę osobistą. Tu także przyczyną była zamiana niektórych towarów na liście reprezentantów.

LITERATURA

- Deniszczuk L., Sajkiewicz B. (1997), *Kategoria minimum socjalnego*, w: S. Golinowska, *Polska bieda II. Kryteria – Ocena – Przeciwdziałanie*, IPiSS, Warszawa.
- Deniszczuk L., Kurowski P., Styrz M. (2007), *Progi minimalnej konsumpcji gospodarstw domowych wyznaczone metodą potrzeb podstawowych. Rodzaje, oszacowania i zastosowania polityce społecznej*, IPiSS, Warszawa.
- Golinowska S. (1997), *Polska bieda II. Kryteria – Ocena – Przeciwdziałanie*, IPiSS, Warszawa.
- GUS (2011), *Europejskie badanie dochodów i warunków życia, EU-SILC w 2010 r.*, grudzień, Warszawa.
- GUS (2012), *Ubóstwo w Polsce w 2011 r.*, maj, Warszawa.
- GUS (2013a), *Ubóstwo w Polsce w 2012 r.* (na podstawie badań budżetów gospodarstw domowych), maj, informacja sygnałowa, Warszawa.
- GUS (2013b), *Biuletyn Statystyczny* nr 12/12, Warszawa.

— NOWE KSIĄZKI —

PROFILOWANIE BEZROBOTNYCH WYMAGAJĄCYCH SZCZEGÓLNEGO WSPARCIA NA LOKALNYM RYNKU PRACY pod redakcją Zenona Wiśniewskiego i Moniki Wojdyło-Preisner, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, Toruń 2013, stron 188.

EXODUS EDUKACYJNY MŁODZIEŻY Z REGIONU OPOLSKIEGO A RYNEK PRACY – ZAGROŻENIA W KONTEKŚCIE DEPOPULACJI

Katarzyna Łukaniszyn-Domaszewska
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Dnia 20 grudnia 2012 r. w Sejmiku Województwa Opolskiego w Opolu odbyła się konferencja pt. *Exodus edukacyjny młodzieży z regionu opolskiego a rynek pracy – zagrożenia w kontekście depopulacji*, zorganizowana przez Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, Marszałka Województwa Opolskiego oraz Katedrę Ekonomii i Badań nad Rozwojem Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. Obrady konferencji skoncentrowano na wynikach badań zespołu prof. Romualda Jończego z Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, wykonanych na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu. W konferencji wzięło udział około 170 uczestników, w tym m.in. członkowie zarządu województwa oraz inni przedstawiciele władz samorządowych regionu: starostowie, burmistrzowie, wójtowie, a także przedstawiciele innych instytucji regionalnych, pracownicy szkół wyższych i instytucji naukowych, mediów oraz studenci. Obecni byli także przedstawiciele Centrum im. Adama Smitha, m.in. prof. Robert Gwiazdowski i prof. Andrzej Sadowski, współpracujący z zarządem regionu w ramach Programu Specjalnej Strefy Demograficznej.

Konferencję otworzyli Józef Sebesta, marszałek województwa opolskiego i Jacek Suski, dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Pierwsza prezentacja autorstwa dyr. Suskiego dotyczyła sytuacji młodzieży na opolskim rynku pracy i kierowanych do niej programów specjalnych.

Następnie prof. R. Jończy przedstawił wyniki badań przeprowadzonych wśród opolskiej młodzieży w podziale na trzy części.

W części pierwszej dotyczyły one 1263 maturzystów województwa opolskiego. Badania zostały wykonane przez niego przy pomocy dr Diany Rokity-Poskart i zespołu ankietatorów. Wykazały one m.in., że ogromna większość ankietowanych maturzystów zamierza bezpośrednio po liceum dalej kontynuować naukę, w tym największą grupę stanowi młodzież, która zamierza podjąć studia. Prawie dwie trzecie spośród nich ma zamiar studiować poza województwem opolskim, z czego ogromna większość we Wrocławiu.

Prelegent podkreślił, że poważnym problemem są nie tyle same wyjazdy młodzieży na studia poza region, ale ścisła korelacja między zamierzonym miejscem studiów poza województwem a przyszłym planowanym miejscem zamieszkania. Zatem przewidywana emigracja nie jest migracją jedynie edukacyjną, ale definitywną.

Badania dowiodły także, że migracja młodzieży poza województwo powoduje nie tylko ubytek ludnościowy, ale stanowi drenaż mózgow, gdyż zarówno osoby wyjeżdżające na studia poza region, jak i zamierzające po ich ukończeniu pozostać tam na stałe cechują się istotnie lepszymi wynikami w nauce niż

osoby pozostające w regionie. Profesor zwrócił uwagę, że wyniki badań wskazują, iż problem wyludnienia regionu będzie się przedstawiał znacznie gorzej niż się obecnie zakłada, co stawia przed regionem poważne wyzwania.

Druga część wypowiedzi miała charakter komplementarny w stosunku do pierwszej, a jej podstawą były wyniki badań, które prelegent przeprowadził przy pomocy mgr inż. Marceliny Kwiatkowskiej wśród studentów pochodzących z województwa opolskiego, a studiujących na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu. Badania te potwierdziły, że osoby pochodzące z Opolszczyzny i studiujące we Wrocławiu nie wiążą swojej przyszłości z regionem pochodzenia.

Ponadto badanie tych osób pozwoliło ustalić m.in. przyczyny, jakie zadecydowały o podjęciu przez respondentów studiów poza regionem i ich oceny ofert uczelni wyższych z Opola w stosunku do ofert uczelni we Wrocławiu, preferencji w zakresie przyszłej pracy i miejsca zamieszkania, a także warunki, jakie skłoniłyby studentów do powrotu do województwa opolskiego po zakończeniu edukacji.

Na koniec swojego wystąpienia prof. Jończy zaprezentował główne wnioski z badań w kontekście problemu wyludnienia województwa opolskiego oraz zadań w sferze rynku pracy, zatrudnienia i szkolnictwa wyższego. Zwrócił uwagę, iż wobec zamierzonego drenażu około połowy badanej młodzieży aglomeracja opolska i uczelnie regionu zdecydowanie za słabo oddziałują na młodzież regionu, szczególnie pochodzącą z jego obrzeży.

Podkreślił również konieczność silniejszej promocji i budowy lepszej marki zarówno regionu, jak i samego Opola, jako miasta młodzieży, studentów oraz kariery. Uznał za kluczowe stworzenie na Opolszczyźnie silnego ośrodka uniwersyteckiego i naukowego, który byłby konkurencyjny względem innych ośrodków regionalnych. Wskazał na potrzebę integracji środowiska akademickiego w Opolu, zwłaszcza w zakresie komplementarnej współpracy dwóch największych uczelni państwowych.

Dodał również, że wzmocnienie rangi Opola jako ośrodka akademickiego musi być wspomagane przez rozwój samego miasta oraz stworzenie młodym ludziom w regionie możliwości zarobkowania, które pozwoliłyby spełnić ich aspiracje. Chodzi z jednej strony o wsparcie przedsiębiorczości wśród absolwentów, głównie w sferze usług, które w dalszym ciągu mają w regionie duże możliwości rozwoju. Z drugiej strony bardzo ważne jest pozyskanie strategicznych inwestycji, które dałyby silny impuls regionalnej gospodarce i technologii.

Prof. Jończy zwrócił uwagę, iż obecnie młodzież podejmuje decyzje zawodowe dużo wcześniej niż kiedyś, w związku z czym działania wspomagające wybór przy-

szych studiów i zawodu muszą rozpoczynać się już na etapie szkoły ponadgimnazjalnej. Obecnie dużym problemem jest słaba jakość doradztwa zawodowego, którego poprawa może wpłynąć na bardziej skuteczne dopasowanie wybieranych przez młodzież kierunków studiów z zapotrzebowaniem na rynku pracy.

Po wystąpieniach prelegentów odbył się panel dyskusyjny pt. *Wrocław czy Opole – na studia czy na zawsze*, moderowany przez red. Marka Świercza z Radia Opole, w którym udział wzięli wybrani młodzi mieszkańcy województwa opolskiego, wiążący swoją przyszłość z Opolem lub Wrocławiem. Przedstawili oni powody, którymi kierowali się przy wyborze uczelni mających siedziby we Wrocławiu albo w Opolu. Tłumaczyli też, jakie czynniki determinowały ich miejsce zatrudnienia i zamieszkania po ukończeniu edukacji.

Z dyskusji wynikało m.in., że w większych ośrodkach, takich jak Wrocław, łatwiej jest absolwentom znaleźć pracę spełniającą ich oczekiwania. Dyskutan-ci zwrócili również uwagę na niedostateczny kontakt uczelni, zwłaszcza opolskich, z rynkiem pracy i praktyką gospodarczą.

Do dyskusji przyłączyli się również przedstawiciele świata nauki, studentów, praktyki gospodarczej, władz regionu oraz władz uczelni. Młodzież zgodnie zwracała uwagę na brak świadomości licealistów w procesie wyboru maturalnych przedmiotów i brak

ich powiązania z przyszłymi kierunkami studiów. Podkreślano także brak informacji ze strony nauczycieli o sytuacji na rynku pracy i przydatności podejmowania kształcenia na wybieranych kierunkach studiów. Młodzi ludzie wspominali, że nauczyciele, pomagając w wyborze przedmiotów maturalnych, pytają przede wszystkim o zainteresowanie danym obszarem, nie biorąc pod uwagę przydatności i konsekwencji takich wyborów.

Dyskutan-ci z różnych środowisk byli też zgodni, że aspiracje młodzieży i sposób postrzegania przez nich swoich szans i przyszłości zmieniły się i wymagają uważniejszej analizy niż dotychczas. Marszałek województwa Józef Sebasta stwierdził, że wiele wniosków z badań i uwag sformułowanych na konferencji będzie można spożytkować w programie Specjalnej Strefy Demograficznej.

Panel dyskusyjny zamknęła wicemarszałek województwa opolskiego Barbara Kamińska, która zapowiedziała zorganizowanie w najbliższym czasie w ramach Specjalnej Strefy Demograficznej spotkania, na które zaproszeni zostaną wszyscy zainteresowani podejmowaniem działań w zakresie edukacji na wszystkich poziomach kształcenia.

Obrazy konferencji podsumował Jacek Suski, dyrektor WUP, podkreślając ważkość problemu i wyrażając nadzieję, że tego typu badania będą kontynuowane.

PROJEKT BADAWCZY IPiSS

Institut Pracy i Spraw Socjalnych jest wykonawcą projektu pn. *Zatrudnienie przyjazne rodzinie (family friendly employment – FFE) jako element kreowania warunków pracy osób mających obowiązki rodzinne – postawy pracodawców* (nr projektu VI.B.04). Celem projektu jest określenie postaw pracodawców wobec inicjatyw FFE i ukazanie ich w kontekście uwarunkowań społeczno-ekonomicznych i prawnych.

Projekt jest realizowany w ramach programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” (II etap, okres realizacji: lata 2011–2013), koordynowanego przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Jednym z komponentów projektu jest cykl szkoleń adresowanych do pracodawców i kadry kierowniczej działów HR. Uczestnicy szkolenia poszerzą swoją wiedzę z zakresu możliwości stosowania różnorodnych działań wchodzących w skład zatrudnienia przyjaznego rodzinie, procedur wdrażania, jak również korzyści wynikających z rozwiązań FFE dla obu stron stosunku pracy.

Podczas spotkania zostaną zaprezentowane dobre praktyki w zakresie tworzenia pracownikom dogodnych warunków do łączenia pracy z życiem rodzinnym. Szkolenia odbędą się w dniach 11 października 2013 r. w Białymstoku oraz 24 października 2013 r. w Olsztynie.

Szczegółowe informacje dostępne pod adresem www.ipiss.com.pl

NOWE KSIĄZKI

Christoph Sowada, *ŁACZENIE SOLIDARYZMU Z WOLNOŚCIĄ W UBEZPIECZENIACH ZDROWOTNYCH*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2013, stron 426.

Agnieszka Szulc, *PRZYCZYNY I SKUTKI ZATRUDNIENIA NIEREJESTROWANEGO W POLSCE*, wydanie I, Wydawca CeDeWu Spółka z o.o., Warszawa 2013, stron 172.

MAŁY ROCZNIK STATYSTYCZNY POLSKI 2012, GUS, Warszawa 2012, stron 732.

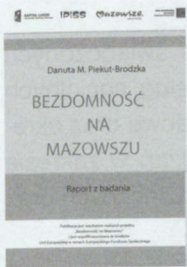
TRWANIE ŻYCIA W 2011 ROKU, GUS, Warszawa 2012, stron 80.

PRACA A OBOWIĄZKI RODZINNE W 2010 ROKU, GUS, Warszawa 2012.

LUDNOŚĆ. STAN I STRUKTURA W PRZEKROJU TERYTORIALNYM, GUS, Warszawa 2012, stron 120.

WOLONTARIAT W ORGANIZACJACH I INNE FORMY PRACY NIEZAROBKOWEJ POZA GOSPODARSTWEM DOMOWYM 2011, GUS, Warszawa 2012, stron 231.

Danuta M. Piekut-Brodzka, *BEZDOMNOŚĆ NA MAZOWSZU. RAPORT Z BADANIA*, IPiSS, Warszawa 2013, stron 296. Publikacja jest dostępna bezpłatnie.



Dotychczas brak było pogłębionych badań problemu bezdomności w rejonie mazowieckim. Prezentowana książka zawiera badania, które wypełniają tę lukę. Zamysł badawczy wyznaczała specyfika bezdomności, którą należy postrzegać nie tylko jako zjawisko ze skutkami społecznymi i ekonomicznymi, ale i – zdaniem autorki prof. Danuty Piekut-Brodzkiej – przede wszystkim jako stan odnoszący się do istoty bytu człowieczego.

Bezdomności nie da się zredukować do jednego wymiaru: psychologicznego, społecznego, etycznego, kulturowego, ekonomicznego. Próby takich ujęć są obciążone błędem wyabstrahowania z tego co się nakłada, a krzyżując wzmacnia w bezdomności. Zatem poszukiwano wielowątkowych treści wyjaśniających bezdomność, poprzez wywiady z 703 bezdomnymi przebywającymi na terenie Mazowsza, czyli z uwzględnieniem perspektywy pojmowania bezdomności przez osoby jej doświadczające. Bezdomni to osoby doświadczające nie tylko braku mieszkania, odczuwające dyskomfort w zaspokajaniu potrzeb materialnych, ale też pozbawione interakcji społecznych (m.in. na najbliższej człowiekowi grupie – rodzinie), tożsamości, znaków kulturowych zapewniających im identyfikację osobowościową, to osoby bez punktu odniesienia w postrzeganiu świata, pozbawione szacunku.

Raport składa się z dwóch części.

Pierwsza część obejmuje ogólne zagadnienia metodologiczne, które zawierają autorską koncepcję badania bezdomności, z propozycją porządkowania treści badawczych oraz metodykę – w klasycznym ujęciu – odnoszącą się do badania bezdomnych na Mazowszu.

W **części drugiej** zaprezentowane zostały wyniki badania.

Każde badanie posiada – z natury rzeczy – ograniczające ramy. Starając się zachować przedstawione w powyższych akapitach podkreślenia merytoryczne, poddano analizie (z celem poznawczym i aplikacyjnym oraz z refleksją końcową) kwestie o zasadniczym znaczeniu: przebieg bezdomności, sytuację rodzinną bezdomnych, ich stan zdrowia, uzależnienia, karalność, sytuację mieszkaniową, pracę zarobkową, sferę psychiczną, przyczyny bezdomności, zaspokajanie potrzeb i korzystanie z pomocy w czasie bezdomności, uwarunkowania wychodzenia z bezdomności.

Według autorki raport może stanowić inspirację do podejmowania dalszych badań. Książka zawiera wyniki badania prowadzonego według koncepcji autorki. Sposób ich prezentacji i forma redakcyjna została ustalona przez Wydawnictwo IPiSS.

Publikacja jest rezultatem realizacji Projektu: „Bezdomność na Mazowszu”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (Program Operacyjny Kapitał Ludzki, 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).



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 dostępna bezpłatnie.



Publikacja jest rezultatem projektu „Bezdomność na Mazowszu”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. (Program Operacyjny Kapitał Ludzki, 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). Było to kompleksowe i innowacyjne przedsięwzięcie badawcze o charakterze regionalnym – wojewódzkim, zrealizowane przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie.

Publikacja składa się ona z trzech głównych części.

W **pierwszej części** opracowania (badanie pracowników socjalnych ośrodków pomocy społecznej i organizacji pozarządowych) i w **drugiej części** (badanie kierowników ośrodków pomocy społecznej i organizacji pozarządowych) skoncentrowano się na celach i zakresie badania, problemach badawczych, przedstawiono techniki oraz narzędzia badawcze. Zaprezentowano również analityczne ujęcie wyników badania, na podstawie zgromadzonego materiału empirycznego. Każda część zawiera również podsumowanie i wnioski.

Przedmiotem badania jest problematyka dotycząca funkcjonowania mazowieckich ośrodków pomocy społecznej (OPS) i organizacji pozarządowych (NGO) działających na rzecz bezdomnych jako podmiotów regionalnej polityki społecznej.

Celem badania było zgromadzenie informacji pozwalających poznać formy, zasady, zakres świadczonych usług, zdiagnozować współpracę, określić pozycję ośrodków pomocy społecznej na rynku usług socjalnych świadczonych na rzecz bezdomnych w relacji do usług świadczonych przez organizacje pozarządowe oraz określić wskazania dla działalności praktycznej, m.in. dotyczące wypracowania modelowych rozwiązań w zakresie współpracy oraz tworzenia wspólnych gminnych strategii integracji i rozwiązywania problemów społecznych oraz modelu wychodzenia z bezdomności.

W badaniu posłużono się techniką wywiadu skategoryzowanego (narzędziem badawczym był kwestionariusz wywiadu, zweryfikowany podczas badania pilotażowego) oraz badaniami fokusowymi. O wyborze terenu badania i osób w nim uczestniczących przesądził cel badania i problemy, jakie należało rozwiązać. Wspomniane badanie obejmowało swym zasięgiem pracowników socjalnych zatrudnionych na terenie województwa mazowieckiego w ośrodkach pomocy społecznej i organizacjach pozarządowych wspierających osoby bezdomne.

Badaniami objęto lata 2009–2010. W roku 2009 przeprowadzono badanie pilotażowe z 50 pracownikami socjalnymi (43 osoby z OPS i 7 osób z NGO), co stanowiło 14% próby właściwej. W ramach badania właściwego na terenie województwa mazowieckiego w II kwartale 2010 r. przeprowadzono wywiady z 357 pracownikami socjalnymi (330 osób z OPS i 27 osób z NGO) oraz 34 badania fokusowe, w których udział brali kierownicy OPS i NGO.

Publikację zamyka część zawierająca **uwagi końcowe i rekomendacje**. Dokonano w niej syntezy wyników z punktu widzenia możliwości wypracowania modelu pomocy bezdomnym oraz zamieszczono sugestie co do kierunku przyszłych badań, m.in.:

- konieczność zwiększenia potencjału lokalowego ośrodków pomocy społecznej, w szczególności zapewnienia odpowiednich pomieszczeń do prowadzenia indywidualnych rozmów z osobami wymagającymi wsparcia;
- zwiększenie nakładów finansowych na zapewnienie stosownych lokali socjalnych/mieszkań treningowych i wspieranych, będących skutecznym narzędziem w wychodzeniu z bezdomności, albowiem pomijanie czynnika mieszkaniowego przyczynia się do powstania bariery w odzyskaniu samodzielności życiowej;
- konieczność tworzenia dodatkowych placówek dysponujących miejscami dla osób bezdomnych wymagających stałego wsparcia, zapewniających całodobową opiekę,
- potrzebę upowszechnienia i wdrożenia nowoczesnych metod pracy socjalnej z bezdomnymi, w szczególności *streetworkingu* i metody asystowania oraz zwiększenia udziału metody środowiskowej i metody grupowej;
- konieczność upowszechniania ważnego narzędzia w pracy socjalnej z bezdomnymi, jakim jest indywidualny program wychodzenia z bezdomności;
- potrzebę prowadzenia stałego monitoringu osób wychodzących z bezdomności oraz zapewnienia pomocy następczej bezdomnym kończącym indywidualny program wychodzenia z bezdomności, w szczególności po otrzymaniu mieszkania komunalnego lub socjalnego;
- zwiększenie zakresu superwizji pracy socjalnej, w szczególności wspomagającej proces oceny skuteczności niesionej pomocy;
- zwiększenie w ośrodkach pomocy społecznej usług o charakterze aktywizacyjnym skierowanych do osób bezdomnych;
- konieczność zwiększenia partycypacji osób bezdomnych w znajdowaniu rozwiązań ich trudnej sytuacji;
- konieczność bardziej systematycznego współdziałania międzysektorowego oraz określenia jasnych zasad podziału kompetencji w zakresie pomocy na terenie gminy i województwa.

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 Główniej 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

- 14 V – Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy o pomocy państwa w nabyciu pierwszego mieszkania przez ludzi młodych.
- 15 V – Ministerstwo Zdrowia zakończyło przyjmowanie zgłoszeń klinik oferujących przeprowadzenie zabiegu in vitro.
- Podano, że w Polsce aż 14,2% osób zajmuje mieszkania, które według standardów europejskich należałoby uznać za przeludnione; średnia dla całej Unii Europejskiej wynosi 14,1%.
- 22 V – Instytut Spraw Publicznych zorganizował konferencję na temat równości płci pt. „(Nie) równość płci, ile to kosztuje?”.
- 23 V – Podano, że liczba klientów firm pożyczkowych w Polsce wzrosła z 926 tys. w 2007 r. do 1358 tys. w 2012 r., a wysokość udzielonych kredytów podniosła się z 1,5 mld zł do 2,7 mld zł.
- 24 V – Minister zdrowia Bartosz Arłukowicz opublikował list otwarty „Do Przyjaciół Lekarzy”, zawierający m.in. apel o empatię i przyzwoitość oraz informujący o powołaniu zespołu specjalistów zajmujących się bioetyką.
- 27 V – Prezydent RP Bronisław Komorowski omawiał z kierownictwami klubów parlamentarnych swój program przeciwdziałania spadkowi urodzeń w Polsce.
- 29 V – W ramach Międzynarodowego Dnia Uczestników Misji Pokojowych ONZ obchodzono w Polsce Dzień Weteranów Działających poza Granicami Państwa. Przy tej okazji podano, że po II wojnie światowej około 100 tys. Polaków uczestniczyło w misjach zagranicznych (najwięcej w Iraku i w Afganistanie); zginęło 114 osób, a kilkaset zostało rannych.
- 11 VI – Rada Ministrów ustaliła miesięczną płacę minimalną w 2014 r. na poziomie 1680 zł brutto (1237 zł netto).
- 13 VI – W Spale rozpoczęła się trzydniowa konferencja polityków społecznych pt. „Spójność społeczna w wymiarze regionalnym. Perspektywa 2013–2020”. To XXXI konferencja z cyklu spotkań polityków społecznych, zainicjowanych w latach 70. ubiegłego wieku, tym razem poświęcona problematyce głównych współczesnych wyzwań dla Polski, w tym poszukiwaniu odpowiedniego modelu rozwoju, który zapewniłby wysoki poziom spójności społecznej i jednocześnie nie powodowałby utraty potencjału rozwojowego poszczególnych regionów. Organizatorami konferencji byli: Instytut Polityki Społecznej UW, Komitet Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN oraz Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej.
- 14 VI – W Centrali ZUS rozpoczęła się międzynarodowa konferencja pt. „Aktualne problemy koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego”, zorganizowana przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych we współpracy z Komisją Europejską i Uniwersytetem w Gandawie w ramach projektu unijnego „Organising training and setting up networks on the European Co-ordination of social security schemes (trESS)”. Tematem konferencji były aktualne problemy prawne i pozaprawne związane ze stosowaniem nowych przepisów unijnych dotyczących koordynacji systemu zabezpieczenia społecznego.
- W Warszawie rozpoczęły się dwudniowe obrady Kongresu Kobiet.
- 15 VI – Obradował II Kongres Edukacji Polskiej. W dwudniowym spotkaniu m.in. nauczycieli, dydaktyków, pracowników nauki, przedstawicieli samorządu terytorialnego z całej Polski dyskutowano na temat różnych aspektów edukacji: od wychowania przedszkolnego, po edukację zawodową i wyższą. Jednym z głównych problemów, które poruszano na kongresie, była kwestia odroczonej dorosłości.
- 18 VI – Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej wraz z Ministerstwem Finansów przygotowało raport dotyczący systemu emerytalnego w Polsce.
- 24 VI – W Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” w Warszawie odbyła się międzynarodowa konferencja pt. „Rehabilitacja zawodowa – stan aktualny i proponowane zmiany”, na której przedstawiono wyniki dotychczasowych badań realizowanych w projekcie badawczym pod tym samym tytułem. Celem projektu jest zwrócenie uwagi na doniosłą rolę kompleksowej rehabilitacji, zwłaszcza rehabilitacji zawodowej (tzw. przed rentą) w zachowaniu bądź odzyskaniu zdolności do pracy lub istotnym opóźnieniu utraty zdolności do pracy osób objętych ubezpieczeniem społecznym realizowanym przez KRUS i ZUS. Badanie obejmuje kompleksową analizę procesu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, wobec których orzeczono celowość przekwalifikowania zawodowego oraz którym przyznano rentę szkoleniową z tego tytułu. Organizatorami konferencji byli Instytut Pracy i Spraw Socjalnych oraz Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Opracował: A.R.

UWAGA CZYTELNICY!

WARUNKI PRENUMERATY „POLITYKI SPOŁECZNEJ” NA 2013 r.

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

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

Należność z tytułu opłaty za prenumeratę przyjmują:

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

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

Numery archiwalne można nabyć w Zakładzie Wydawniczo-Poligraficznym MPiPS, ul. 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 drukiem i nie została złożona w innej redakcji oraz podaje **dane osobowe dla celów podatkowych i ubezpieczeniowych wg wzoru redakcji**. **Artykuły studentów/doktorantów muszą mieć dołączoną pozytywną opinię promotora/opiekuna naukowego o złożonym artykule. Dokładne formalne wymagania dotyczące składania tekstów znajdują się na stronie: <http://politykaspoleczna.ipiss.com.pl>**. Redakcja prosi o zapoznanie się z nimi przed wysłaniem tekstu do redakcji. **Wszystkie nadesłane teksty są recenzowane zgodnie z modelem *double-blind review proces***. **Warunkiem opublikowania tekstu jest pozytywna opinia recenzentów potwierdzona decyzją redaktora naczelnego oraz uwzględnienie zgłoszonych przez recenzentów uwag i poprawek**. Artykuł powinien zawierać imię i nazwisko autora/autorów, miejsce pracy, tytuł po polsku i angielsku, streszczenie w języku polskim i angielskim (po ok. 700 zn.) oraz słowa kluczowe po polsku i angielsku. W przypadku współautorstwa należy podać procentowy wkład poszczególnych autorów w powstanie tekstu. Tekst powinien zawierać wstęp, cel pracy, stosowane metody i rozwiązania, wyniki badań i analiz, podsumowanie lub wnioski, wykorzystaną literaturę wg wzoru zamieszczonego na stronie internetowej. W przypadku recenzji publikacji podajemy tytuł polski oraz jego brzmienie w jęz. angielskim (w przypadku publikacji zagranicznych prosimy o podanie oryginalnego tytułu dzieła). Objętość artykułu, pisanego Arialem 12 pkt. z półtora odstępem i wcięciami akapitowymi, łącznie z tabelami, wykresami literaturą itp. nie powinna przekraczać 15 stron. Śródtytuły użyte w tekście powinny mieć zróżnicowany stopień i wyróżnienie. Redakcja zastrzega sobie prawo dokonywania w nadesłanych materiałach niezbędnych skrótów, poprawek redakcyjnych, zmian tytułu i innych zgodnie z wymaganiami czasopisma. **Prace przygotowane niezgodnie z zamieszczonymi warunkami publikacji nie będą przyjmowane do redakcji**. Redakcja nie zwraca przesłanych tekstów. *Ghostwriting* i *guest authorship* są przejawem nierzetelności i wszelkie wykryte przypadki będą demaskowane, włącznie z powiadomieniem odpowiednich podmiotów. **Wersja papierowa pisma jest wersją pierwotną. Na liście czasopism Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego „Polityka Społeczna” ma 8 pkt.**

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

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

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

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

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

Łamanie: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MPiPS

Druk: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MPiPS. Zamówienie 377/2013. Nakład 950 egz.