



# POLITYKA SPOŁECZNA

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

- SPORY O POZIOM PŁACY MINIMALNEJ
- CO Z TĄ DYSKRYMINACJĄ KOBIET?
- JAK ANALIZOWAĆ RYNEK PRACY OSÓB  
NIEPEŁNOSPRAWNYCH?
- CO O BEZROBOTNYCH MYŚLĄ PRACODAWCY  
I SŁUŻBY ZATRUDNIENIA?
- JAK ZWYKLE...
  - ✓ INTERESUJĄCE RECENZJE
  - ✓ CIEKAWY KONFERENCJE
  - ✓ DIARIUSZ POLITYKI SPOŁECZNEJ

ROCZNIK XL  
(473)

NR 8

WARSZAWA

SIERPIEŃ 2013

---

---

## SPIS TREŚCI

PŁACA MINIMALNA – DUŻY PROBLEM – Wiktor Rutkowski .....	1
MAKROEKONOMICZNE DETERMINANTY WYNAGRODZENIA MINIMALNEGO. NA MARGINESIE ARTYKUŁU. PROF. W. RUTKOWSKIEGO – Mieczysław Kabaj .....	9
DYSKRYMINACJA KOBIET W PRACY ZAWODOWEJ CZY WPŁYW OBIEKTYWNYCH CZYNNIKÓW? – Zdzisław Czajka .....	16
ZASTOSOWANIE MODELU DMP W ANALIZIE RYNKU PRACY OSÓB Z NIEPEŁENOSPRAWNOŚCIĄ – Marcin Garbat .....	24

### Z PRAC NAUKOWO-BADAWCZYCH

OBRAZ DŁUGOTRWALE BEZROBOTNYCH W OPINIACH PRACODAWCÓW I PRACOWNIKÓW PUP W SULĘCINIE – Beata Bieszk-Stolorz, Anna Gdakowicz, Iwona Markowicz .....	31
--	----

### RECENZJE

Małgorzata Mossakowska, Andrzej Więcek, Piotr Błędowski (red.): ASPEKTY MEDYCZNE, PSYCHOLOGICZNE, SOCJOLOGICZNE I EKONOMICZNE STARZENIA SIĘ LUDNOŚCI W POLSCE. POLSENIOR – rec. Zyta Beata Wojszel, Adam Kurzynowski .....	38
--	----

### INFORMACJE

POLSKA POLITYKA SPOŁECZNA Z PERSPEKTYWY GLOBALIZACJI I EUROPEIZACJI – Michał Kubiak .....	42
---	----

### DIARIUSZ POLITYKI SPOŁECZNEJ

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

---

---

## CONTENTS

MINIMUM WAGE - BIG ISSUE – Wiktor Rutkowski .....	1
MINIMUM WAGE AND MACROECONOMICS. ON THE PROFESSOR RUTKOWSKI PAPER – Mieczysław Kabaj .....	9
FEMALES DISCRIMINATION ON THE LABOUR MARKET OR OBJECTIVE GENDER DIFFERENCES? – Zdzisław Czajka .....	16
APPLICATION OF THE DMP MODEL IN THE ANALYSIS OF LABOUR MARKET OF PEOPLE WITH DISABILITIES – Marcin Garbat .....	24

### FROM RESEARCH AND STUDIES

IMAGES OF LONG TERM UNEMPLOYED: EMPLOYERS OPINIONS AND LABOR OFFICES PERSONNEL Experiences – Beata Bieszk-Stolorz, Anna Gdakowicz, Iwona Markowicz .....	31
---	----

### BOOK REVIEWS

Małgorzata Mossakowska, Andrzej Więcek, Piotr Błędowski (eds.): POLSENIOR. MEDICAL, PSYCHOLOGICAL, SOCIOLOGICAL AND ECONOMIC ASPECTS OF AGEING IN POLAND – Reviewed by Zyta Beata Wojszel, Adam Kurzynowski .....	38
---	----

### INFORMATION

POLISH SOCIAL POLICY FROM THE PERSPECTIVE OF GLOBALIZATION AND EUROPEANIZATION – Michał Kubiak .....	42
---	----

### DIARY OF SOCIAL POLICY

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

---

---

Placa minimalna to jedna z osi sporu, który – choć w polityce społecznej zgola zasadniczy – staje się też sporem ideologicznym, a to dlatego, że wyniki badań nad konsekwencjami poziomu płacy minimalnej dla sytuacji dochodowej pracowników i – szerzej – dla gospodarki są nader niejednoznaczne. Prezentujemy Państwu dwa teksty w tej kwestii. Chętnie podejmiemy dalsze dyskusje na ten temat. Warto też zainteresować się kwestią również obciążoną ideologią, tj. tezą o dyskryminacji kobiet na rynku pracy. Wiele się o tym mówi, warto zatem rozważyć argumentację naszego autora. Ale nie tylko sporami nośnymi ideologicznie żyje polityka społeczna. Proponujemy zatem Państwu także lekturę tekstu skoncentrowanego na jej warsztacie. Życzymy wszystkim Czytelnikom owocnych refleksji.

Redakcja

## PŁACA MINIMALNA – DUŻY PROBLEM

Wiktor Rutkowski

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

### WPROWADZENIE

Kategoria płacy minimalnej pełni dwie podstawowe funkcje: wpływa na funkcjonowanie rynku pracy oraz zapewnia prawną ochronę poziomu wynagrodzeń pracowników najniżej ulokowanych w hierarchii płac. Z systemowego punktu widzenia gwarancja minimalnego wynagrodzenia stanowi element konsensusu między zasadami funkcjonowania konkurencyjnej gospodarki rynkowej i ideą sprawiedliwości dystrybutywnej. Konsensus ten ma dynamiczny charakter, bowiem osiągnąć go jest w procesie, w którym uczestniczą strony o odmiennych poglądach co do potrzeby, wysokości i zasad kształtowania płacy minimalnej.

Ogólne ramy sporu o płacę minimalną wyznaczają z jednej strony poglądy głównego (neoklasycznego) nurtu ekonomii oraz z drugiej strony etyczna koncepcja płacy godziwej. Z punktu widzenia ekonomii kategoria płacy minimalnej jest formą zewnętrznej interwencji w funkcjonowanie konkurencyjnego rynku pracy, która uniemożliwia pełne wykorzystanie zasobów pracy i, szerzej, osiągnięcie ogólnej równowagi gospodarczej utożsamianej ze stanem optimum ekonomicznego. Natomiast socjalną funkcją płacy minimalnej, pozostającą w związku z ideą płacy godziwej, jest ochrona pracujących i ich rodzin przed wyzyskiem i ubóstwem. We współczesnych warunkach postulat płacy godziwej (godziwego dochodu) oznacza taki jej minimalny poziom, który pozwala na zaspokajanie podstawowych potrzeb życiowych pracownika i jego rodziny.

Kontrowersje w kwestii płacy minimalnej dotyczą trzech obszarów. Pierwszym i zasadniczym są ekonomiczne konsekwencje płacy minimalnej. Chodzi przede wszystkim o wpływ płacy minimalnej na poziom zatrudnienia, zwłaszcza w odniesieniu do defaworyzowanych zasobów siły roboczej, takich jak młodzież i osoby o niskich kwalifikacjach. Niemniej ważne są skutki płacy minimalnej dla konkurencyjności przedsiębiorstw i wzrostu gospodarczego. Należy także uwzględnić wpływ płacy minimalnej na stopę inflacji, wielkość szarej strefy w gospodarce, dochody budżetu państwa i procesy migracji.

Drugim obszarem kontrowersji są społeczne konsekwencje płacy minimalnej, a mianowicie jej wpływ

na rozmiary ubóstwa wśród pracowniczych gospodarstw domowych oraz na nierówności dochodowe w społeczeństwie.

Wreszcie, trzecia grupa zagadnień jest związana ze sposobem zarządzania kwestią płacy minimalnej. Chodzi zwłaszcza o instytucje uczestniczące w procesie decyzyjnym i relacje między nimi, zasady podwyższania płacy minimalnej (automatyzm czy dyskrecjonalność, wysokość wskaźnika wzrostu) oraz zakres płacy minimalnej (ogólnokrajowy lub zróżnicowany według określonych kryteriów, np. wieku, stażu pracy, sektorów gospodarki lub regionu).

Ranga polityki płacy minimalnej wzrasta zarówno z powodu tendencji do zwiększania się nierówności dochodowych, rozszerzania się strefy nisko wynagradzanego zatrudnienia i ryzyka ubóstwa wśród pracujących, występującej w większości krajów rozwiniętych gospodarczo od połowy lat 80. ubiegłego wieku, jak i zagrożeń wynikających z globalnej recesji gospodarczej zapoczątkowanej w 2008 r.

Powyzsze zjawiska nie omijają także Polski. Sprzyja to zaostrzeniu kontrowersji w kwestii minimalnego wynagrodzenia, które są potencjalnym źródłem konfliktu między stronami zbiorowych stosunków pracy. Może on być podsycany wskutek jednostronnych niekiedy opinii formułowanych przez ekspertów i polityków. W tej sytuacji potrzebna jest merytoryczna i możliwie wszechstronna dyskusja nad kwestią minimalnego wynagrodzenia w Polsce.

Niniejszy artykuł jest, w zamierzeniu autora, głosem w dyskusji na temat polityki płacy minimalnej w Polsce. Na początku zaprezentowano poglądy teoretyczne oraz wyniki badań empirycznych dotyczących ekonomicznych i socjalnych konsekwencji płacy minimalnej. Następnie przedstawiono elementy diagnozy sytuacji w zakresie minimalnego wynagrodzenia w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem kwestii jego wysokości. Dalej przedmiotem rozważań jest socjalna funkcja minimalnego wynagrodzenia w kontekście zjawiska niskich wynagrodzeń i ryzyka ubóstwa wśród osób pracujących. Końcowa część artykułu zawiera uwagi na temat zarządzania płacą minimalną oraz potrzeby europejskiej polityki płacy minimalnej.

### Wpływ płacy minimalnej na zatrudnienie – ujęcie teoretyczne

W świetle teorii ekonomicznych można wyróżnić dwa, zasadniczo odmienne modele dostosowań w gospodarce w związku z wprowadzeniem lub zmianą wysokości płacy minimalnej. Pierwszy z nich zakłada wystąpienie procesu negatywnej, natomiast drugi uwzględnia możliwość pozytywnej adaptacji.

Pierwszy model wywodzi się z założeń głównego nurtu ekonomii. Bezpośrednim skutkiem wprowadzenia płacy minimalnej, przewyższającej poziom płacy równowagi na rynku pracy, jest spadek popytu na pracę (zatrudnienia) i wzrost bezrobocia – tym większy, im wyższy jest poziom (lub wzrost) płacy minimalnej, oraz elastyczność popytu i podaży pracy względem płacy minimalnej. Szczególnie zagrożeni są pracownicy, których produktywność jest niższa od wysokości płacy minimalnej. Niepełne wykorzystanie zasobów pracy, będące skutkiem wprowadzenia lub wzrostu płacy minimalnej, powoduje z kolei, że gospodarka osiąga równowagę przy niższym poziomie produkcji i dochodu narodowego w porównaniu ze stanem sprzed wprowadzenia (podwyżki) płacy minimalnej. W rezultacie niższe są wpływy podatkowe do budżetu państwa, co wymusza ograniczenie transferów społecznych i pogarsza sytuację bytową ich beneficjentów. Ponadto podwyższenie płacy minimalnej zwiększa ryzyko wystąpienia spirali płacowo-cenowej nakręcającej inflację, której skutki są szczególnie dotkliwe dla osób o niskich dochodach.

Alternatywny, w stosunku do wyżej przedstawionego, model pozytywnych dostosowań gospodarki do zmian płacy minimalnej opiera się na dwojakiego rodzaju argumentacji. Zgodnie z pierwszym podejściem, wywodzącym się z teorii J.M. Keynesa, podniesienie płacy minimalnej wpływa na wzrost agregatowego popytu, czego konsekwencją jest wzrost wielkości produktu krajowego brutto i poziomu zatrudnienia. W rezultacie zwiększają się także dochody budżetu państwa i możliwości finansowania publicznych programów społecznych. To stabilizujące koniunkturę gospodarczą oddziaływanie płac minimalnych (i ogólnego poziomu płac) ma szczególne znaczenie w okresach kryzysu i recesji gospodarczej.

Drugi typ argumentacji wskazuje na mechanizm strukturalno-jakościowych zmian w gospodarce pod wpływem wzrostu płacy minimalnej. Mechanizm ten, określanej w teorii ekonomii mianem modelu efektywnych płac, odwołuje się do wpływu podwyżki płac na motywację i zachowania zarówno pracowników, jak i pracodawców. Ci pierwsi są bardziej zmotywowani do wydajniejszej pracy oraz podnoszenia kwalifikacji. Wyższy poziom płacy umożliwia lepsze zaspokajanie potrzeb pracowników, co wpływa pozytywnie na ich wydajność. Z kolei przedsiębiorcy w związku ze wzrostem kosztów pracy spowodowanym podniesieniem płacy minimalnej są zmuszeni do wprowadzenia usprawnień organizacyjnych i nowych technologii w celu poprawy efektywności produkcji.

Co niemniej ważne, konkurencja cenowa polegająca na utrzymywaniu niskich kosztów pracy ustępuje miejsca konkurencji poprzez wyższą jakość produktów i usług. Przedsiębiorstwa, które nie są w stanie dostosować się do nowych warunków konkurencji upadają, co przyspiesza modernizację struktury gos-

podarki. Bilans tych zmian może okazać się niekorzystny z punktu widzenia zatrudnienia najbardziej wrażliwych segmentów siły roboczej, takich jak pracownicy o niskich kwalifikacjach i małym doświadczeniu zawodowym. Te negatywne konsekwencje mogą być zneutralizowane poprzez instytucjonalne rozwiązania w ramach aktywnej polityki rynku pracy, takich jak polityka *flexicurity*.

Zbliżona argumentacja zawarta jest w modelu efektywnego rozkładu płac. Zakłada się w nim, że optymalny – z punktu widzenia wielkości i struktury produkcji, innowacyjności, kapitału ludzkiego i wzrostu gospodarczego – rozkład dochodów charakteryzuje się istnieniem wąskiej grupy osób zamożnych, których popyt motywuje przedsiębiorców do wprowadzania nowych produktów, opartych na nowoczesnych technologiach oraz dużej warstwy średniej, której popyt zapewnia korzyści wynikające ze skali produkcji. Natomiast przy znacznych nierównościach dochodowych, wynikających z niskich wynagrodzeń znacznej części pracowników, gospodarka wpada w pułapkę równowagi na poziomie niskich płac, niskiego kapitału ludzkiego, niskiej innowacyjności i produktywności oraz niskiego tempa wzrostu gospodarczego (Murphy i in. 1989; Mani 2001; Foelmi, Zweimüller 2006).

Teoria ekonomii nie daje więc jednoznacznej odpowiedzi na pytanie o skutki wprowadzenia i zmian wysokości płacy minimalnej. Przedstawione wyżej, w ogólnym zarysie, alternatywne modele adaptacji gospodarki do zmian płacy minimalnej dostarczają arsenalu argumentów wykorzystywanych przez strony reprezentujące odmienne systemy wartości oraz interesy ekonomiczne i polityczne.

### Wpływ płacy minimalnej na zatrudnienie w świetle badań empirycznych

Wpływowi płacy minimalnej na wielkość zatrudnienia poświęcono wiele badań empirycznych, przede wszystkim w Stanach Zjednoczonych i w mniejszym stopniu w krajach europejskich. Jednak rozrzut wyników tych badań jest również bardzo znaczny: od takich, które świadczą o bardzo negatywnych skutkach płacy minimalnej dla poziomu zatrudnienia do takich, które wskazują na pozytywną zależność między tymi zmiennymi<sup>1</sup>. Nie prowadzą one zatem do ostatecznych konkluzji co do wpływu płacy minimalnej na sytuację na rynku pracy. Niemniej w ostatnich latach zaczyna przeważać następujące stanowisko w omawianej tu kwestii:

- płaca minimalna ustalona na umiarkowanym poziomie i jej podwyższanie w tempie zbliżonym do wzrostu przeciętnej produktywności pracy nie ma znaczącego wpływu na ogólny poziom zatrudnienia i bezrobocia<sup>2</sup> oraz nie stanowi zagrożenia dla konkurencyjności przedsiębiorstw;

- niekorzystne skutki mogą dotyczyć osób nisko wynagradzanych, np. młodzieży, jednak umiarkowana podwyżka płacy minimalnej nie musi przyczynić się do spadku zatrudnienia tej grupy osób, gdyż istnieje możliwość absorpcji podwyżki płacy poprzez dostosowania w zakresie cen, innych kosztów produkcji, podziału środków na wynagrodzenia lub wysokości zysków;

- przy niewielkich zmianach wysokości płacy minimalnej oraz nieustannych wahaniach zatrudnienia i bezrobocia wywołanymi różnymi czynnikami nie jest

możliwe precyzyjne ustalenie wpływu płacy minimalnej na obie te zmienne;

– zbyt wysoki poziom lub gwałtowny wzrost płacy minimalnej może spowodować negatywne skutki w dziedzinie zatrudnienia<sup>3</sup>.

W Polsce zagadnieniu wpływu płacy minimalnej na zatrudnienie poświęcono dotychczas niewiele badań empirycznych. Podobnie, jak w przypadku badaczy zagranicznych, stanowiska polskich badaczy są podzielone. Część z nich, powołując się na wyniki przeprowadzonych badań, stwierdza niekorzystny wpływ płacy minimalnej na zatrudnienie i bezrobocie (Suchecki 1999; Borkowska 1999; Przybyła, Rutkowski 2002). Natomiast inni badacze (Kabaj 2005; Jacukowicz 2007; Golnau 2007; Ciżkowicz i in. 2012) przytaczają empiryczne dowody świadczące o braku negatywnego wpływu płacy minimalnej na zatrudnienie.

Szczupła baza dotychczasowych badań empirycznych upoważnia do stwierdzenia, że brak jest podstaw dla sformułowania zdecydowanych sądów co do ekonomicznych konsekwencji polityki płacy minimalnej w Polsce. Jest to jednocześnie argument za prowadzeniem systematycznych i wieloaspektowych badań w tym zakresie, jako warunku racjonalnej polityki płacy minimalnej. Uzasadnione wydaje się założenie, że również w polskich warunkach aktualność zachowują przedstawione wyżej ogólne wnioski, sformułowane na podstawie doświadczeń innych krajów.

## **MINIMALNE WYNAGRODZENIE W POLSCE – ELEMENTY DIAGNOZY**

### **Częstotliwość i struktura zjawiska**

W 2010 r. wynagrodzenie nie wyższe od obowiązującej minimalnej płacy otrzymało 402,7 tys. pracowników, tj. 5% ogółu zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (GUS 2012). Badania GUS, z których pochodzą te dane, obejmują zakłady pracy zatrudniające powyżej 9 pracowników. Faktyczne rozmiary tego zjawiska, gdyby uwzględnić zakłady zatrudniające do 9 pracowników, są z pewnością większe.

Częstotliwość występowania minimalnego wynagrodzenia w Polsce jest, w świetle międzynarodowych porównań, stosunkowo niewielka. Ogranicza to skalę potencjalnych negatywnych konsekwencji płacy minimalnej dla ogólnego poziomu zatrudnienia, kosztów pracy, konkurencyjności czy inflacji. Jednak mikroekonomiczne konsekwencje regulacji dotyczących płacy minimalnej dla niektórych małych i średnich zakładów pracy oraz zatrudnionych w nich pracowników defaworyzowanych na rynku pracy mogą być znaczące.

Badania przeprowadzone na podstawie danych statystycznych GUS wskazują na następujące charakterystyczne cechy zjawiska minimalnych wynagrodzeń w Polsce (Jacukowicz 2007; Golnau 2007):

- kobiety są nieco częściej wynagradzane na poziomie płacy minimalnej niż mężczyźni;
- im młodszy zatrudnieni, tym częściej otrzymują płace nie wyższe niż obowiązujące najniższe wynagrodzenie;
- istnieje związek między częstotliwością występowania minimalnego wynagrodzenia i stażem pracy, chociaż nie jest on tak silny, jak w przypadku wieku;
- im wyższy poziom wykształcenia zatrudnionych, tym rzadziej są oni wynagradzani na poziomie płacy minimalnej;
- występuje bardzo duża różnica w częstotliwości opłacania pracowników na poziomie najniższego wy-

nagrodzenia w sektorze publicznym i prywatnym; w tym pierwszym skala zjawiska jest znikoma;

- wynagradzanie pracowników na poziomie płacy minimalnej jest znacznie częściej stosowane w małych niż w średnich i dużych zakładach pracy;
- częstotliwość występowania płacy minimalnej jest bardzo zróżnicowana w zależności od dziedziny działalności i grup zawodów;
- występuje duże zróżnicowanie częstotliwości występowania płacy minimalnej w układzie województw.

### **Wysokość minimalnego wynagrodzenia**

W latach 2000–2013 minimalne wynagrodzenie w Polsce wzrosło z 700 zł do 1600 zł, czyli ponad dwukrotnie (o około 130%). Mimo tej wysokiej dynamiki wzrostu relacja minimalnego wynagrodzenia do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia utrzymywała się w latach 2000–2007 w granicach 35–37%, i dopiero dzięki skokowemu wzrostowi płacy minimalnej w 2008 r. i 2009 r. (odpowiednio o 20,3% i 13,3%) wskaźnik ten przekroczył pod koniec dekady poziom 40%. Oznaczało to w istocie powrót do stanu z lat 1993–1998.

Obecny poziom minimalnej płacy w relacji do przeciętnego wynagrodzenia jest diametralnie różnie oceniany przez związki zawodowe i organizacje przedsiębiorców. Podzieleni w swoich opiniach są także eksperci ekonomiczni i politycy. W opinii przedsiębiorców i wielu ekonomistów wysokość tej relacji jest całkowicie wystarczająca lub nawet nadmierna. Natomiast związki zawodowe i niektórzy politycy stoją na stanowisku, że relacja ta jest zdecydowanie za niska z punktu widzenia możliwości zaspokajania potrzeb najniżej wynagradzanych pracowników i ich rodzin. W swoich postulatach dotyczących wysokości minimalnego wynagrodzenia związkowcy odwołują się do koncepcji płacy godziwej (godziwego dochodu), zgodnie z którą minimalne wynagrodzenie powinno wynosić 50%, a w przyszłości nawet 60% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce<sup>4</sup>.

Jak zatem ocenić bezwzględny i relatywny poziom minimalnego wynagrodzenia w Polsce? Najważniejszym punktem odniesienia dla oceny poziomu minimalnego wynagrodzenia są koszty utrzymania gospodarstw domowych. W polskich warunkach można posłużyć się w tym celu wielkością wydatków gospodarstw domowych, niezbędnych dla zaspokojenia potrzeb na poziomie minimum socjalnego, obliczanego corocznie w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych.

Minimalne wynagrodzenie wynosiło w Polsce w 2011 r. 1386 zł brutto, zaś w wyrażeniu netto około 1032 zł. Ta ostatnia kwota była wystarczająca na utrzymanie na poziomie minimum socjalnego jednoosobowego gospodarstwa pracowniczego, ale już zdecydowanie za niska, aby umożliwić zaspokajanie potrzeb na tym poziomie dwuosobowego gospodarstwa domowego nieposiadającego innych źródeł utrzymania. Poziom minimum socjalnego był nieosiągalny dla gospodarstwa domowego składającego się z dwóch osób pracujących otrzymujących minimalne wynagrodzenie, posiadających na utrzymaniu jedno dziecko.

W odróżnieniu od minimum socjalnego, kategoria minimum egzystencji (którego wysokość jest również obliczana w IPISS) nie jest, w świetle koncepcji płacy godziwej, adekwatnym punktem odniesienia dla oceny poziomu minimalnego wynagrodzenia w Polsce. Można jednak odnotować, że minimalne wynagrodzenie jednej osoby w 2011 r. umożliwiało przeżycie (zaspokojenie potrzeb na poziomie minimum egzysten-

cji) dwuosobowemu gospodarstwu domowemu. Na poziomie minimum egzystencji mogło także utrzymać się gospodarstwo domowe dwóch osób pracujących otrzymujących minimalne wynagrodzenie, posiadających dwoje dzieci.

W świetle tych danych ocena wysokości minimalnego wynagrodzenia w Polsce jest jednoznaczna: jest ono bardzo niskie. Główną tego przyczyną jest relatywnie niski poziom rozwoju gospodarczego. Pod względem wielkości PKB na jednego mieszkańca Polska w 2011 r. wyprzedzała tylko trzy kraje Unii Europejskiej: Bułgarię, Rumunię i Łotwę.

W tej sytuacji nawet podniesienie minimalnego wynagrodzenia do poziomu 50% przeciętnego wynagrodzenia, tj. do 1700 zł (około 1275 zł netto) w 2011 r. nie zapewniłoby wyraźnie odczuwalnej poprawy sytuacji bytowej najsłabszych ekonomicznie gospodarstw domowych. Osoba otrzymująca najniższe wynagrodzenie nadal nie byłaby w stanie utrzymać na poziomie minimum socjalnego dwuosobowego gospodarstwa domowego. Sytuacja zmieniłaby się o tyle, że możliwe stałoby się zaspokajanie na tym poziomie potrzeb gospodarstwa domowego dwóch osób pracujących posiadających jedno dziecko. Bardziej optymistycznie wyglądałaby sytuacja, gdyby wynagrodzenie minimalne osiągnęło poziom 60% przeciętnego wynagrodzenia. W tych warunkach jedna osoba zarabująca byłaby w stanie utrzymać dwuosobowe gospodarstwo domowe na poziomie zbliżonym do minimum socjalnego, zaś dwie osoby zarabujące mogłyby utrzymać na tym poziomie dodatkowo dwoje dzieci.

Kolejnym punktem odniesienia dla oceny bezwzględnej i relatywnej wysokości minimalnego wynagrodzenia w Polsce są porównania międzynarodowe.

W 2012 r. minimalne wynagrodzenie w Polsce w wysokości 1500 zł stanowiło równowartość 353 euro (według kursu walutowego z lipca 2012 r.), zaś przy uwzględnieniu standardu siły nabywczej – 606 euro. Dawało to Polsce stosunkowo wysoką 12 pozycję wśród 20 państw członkowskich Unii Europejskiej, w których obowiązuje ustawowa płaca minimalna. Z krajów Europy Środkowej i Wschodniej Polskę wyprzedzała jedynie Słowenia.

Zbliżona była międzynarodowa pozycja Polski pod względem relacji minimalnego wynagrodzenia do przeciętnego wynagrodzenia. Według danych Eurostatu wskaźnik ten wyniósł w Polsce w 2011 r. 38,3% i był czternastym pod względem wysokości wśród 20 państw UE, ustępując m.in. Słowenii, Łotwie, Litwie i Węgrom. Według danych OECD wskaźnik ten wyniósł w Polsce w tym samym roku 36%, co plasowało nasz kraj na 9–12 miejscu (razem z Węgrami, Słowacją i Litwą) wśród 18 sklasyfikowanych państw UE, m.in. za Słowenią i Łotwą.

Mimo pewnych rozbieżności, jeżeli chodzi o dane zawarte w różnych źródłach statystycznych, można na ich podstawie sformułować następujące wnioski:

- wysokość minimalnego wynagrodzenia jest silnie związana z poziomem rozwoju gospodarczego (PKB na jednego mieszkańca),

- wysokość minimalnego wynagrodzenia w krajach Europy Środkowej i Wschodniej jest niższa niż w pozostałych krajach członkowskich Unii Europejskiej,

- miejsce Polski w międzynarodowym rankingu wysokości minimalnego wynagrodzenia odpowiada, zasadniczo biorąc, pozycji zajmowanej pod względem poziomu rozwoju gospodarczego, mierzonego wielkością PKB na jednego mieszkańca.

Powyższe rozważania implikują określone stanowisko w kwestii postulatu podwyższenia wysokości minimalnego wynagrodzenia w Polsce do poziomu 50% przeciętnego wynagrodzenia, który został zawarty w projektach nowelizacji ustawy o minimalnym wynagrodzeniu, złożonych w Sejmie w listopadzie 2011 r. – projekcie obywatelskim przygotowanym przez NSZZ „Solidarność” oraz projekcie poselskim z inicjatywy posłów SLD.

W sporze wokół tej kwestii raczej wydają się podzielone. W świetle obecnego poziomu minimalnego wynagrodzenia w Polsce oraz doświadczeń innych krajów postulat ten wydaje się dość radykalny. Wśród 20 państw członkowskich Unii Europejskiej, w których funkcjonuje ustawowe minimalne wynagrodzenie, taki poziom omawianego wskaźnika był dotychczas zjawiskiem sporadycznym<sup>5</sup>. Nie sposób jednak kwestionować społecznej zasadności podwyższania płacy minimalnej, zaś z ekonomicznego punktu widzenia istotny jest czas oraz sposób dochodzenia do docelowej relacji minimalnego do przeciętnego wynagrodzenia.

Warto w tym miejscu przytoczyć opinię Zofii Jacukowicz, autorki jednej z niewielu w Polsce monografii poświęconych płacy minimalnej, która sugerowała, aby relacja płacy minimalnej do płacy przeciętnej wyniosła w Polsce docelowo 45% i dopiero po jej osiągnięciu rozważyć, czy są warunki i potrzeba dalszego jej podwyższania (Jacukowicz 2007). Potrzebna jest z pewnością wszechstronna analiza ekonomicznych i społecznych konsekwencji takiej decyzji. Ważne jest także tworzenie instytucjonalnych warunków, wpływających na możliwie korzystny bilans procesów dostosowawczych w gospodarce do zmian wysokości minimalnego wynagrodzenia. Warto w tym celu analizować doświadczenia innych krajów.

## **SOCJALNA FUNKCJA PŁACY MINIMALNEJ**

### **Kwestie niskich wynagrodzeń i ryzyka ubóstwa wśród osób pracujących**

Rozkład wynagrodzeń w Polsce charakteryzuje duża skala zjawiska niskiego wynagradzania pracowników. Według danych Eurostatu, pracownicy zarabiający nie więcej niż 2/3 ogólnokrajowej mediany wynagrodzenia za godzinę pracy stanowili w Polsce w 2010 r. 24,2% ogółu zatrudnionych, podczas gdy przeciętny wskaźnik dla 27 krajów Unii Europejskiej wyniósł 17%. Wyższy wskaźnik niż Polska miały tylko Łotwa, Litwa i Rumunia. Zjawisko niskiego wynagrodzenia za pracę było skoncentrowane wśród zatrudnionych na czas określony: 42,5% pracowników posiadających kontrakty terminowe otrzymywało w Polsce niskie wynagrodzenia, przy przeciętnym poziomie tego wskaźnika w państwach UE wynoszącym 31,3%. Natomiast wśród osób zatrudnionych na czas nieokreślony skala tego zjawiska była w Polsce w 2010 r. (16,4%) zbliżona do przeciętnego wśród państw UE<sup>6</sup>.

Wynika z tego wniosek, że polityka płacy minimalnej, oprócz bezpośredniego wpływu na sytuację materialną wąskiej grupy najniżej zarabiających, może być także instrumentem pośredniego oddziaływania na znacznie szersze zjawisko niskiego wynagrodzenia pracowników, zwłaszcza zatrudnionych na kontraktach terminowych. Minimalne wynagrodzenie wpływa bowiem na płace innych pracowników znajdujących się w dolnej części rozkładu płac, natomiast prawdopodobieństwo takiego oddziaływania maleje w przy-

padku wynagrodzeń osób znajdujących się w górnej części rozkładu płac.

Niskie wynagrodzenie należy do podstawowych czynników ryzyka ubóstwa wśród osób pracujących. Zjawisko relatywnego ubóstwa wśród osób wykonujących pracę zarobkową występuje w większości krajów rozwiniętych gospodarczo. Stanowi ono wyzwanie dla polityki zatrudnienia na szczeblu krajowym i strategii zatrudnienia sformułowanych przez organizacje międzynarodowe (UE, ILO, OECD).

W Polsce mamy do czynienia ze znaczną skalą ryzyka relatywnego ubóstwa wśród osób pracujących. W 2011 r. zagrożonych ubóstwem było 11,1% ogółu zatrudnionych, podczas gdy przeciętny poziom tego wskaźnika w 27 państwach członkowskich UE wyniósł 8,9% (za próg relatywnego ubóstwa przyjmuje się dochód w wysokości 60% ogólnokrajowej mediany ekwiwalentnego dyspozycyjnego dochodu). Wyższy niż w Polsce poziom tego wskaźnika odnotowały tylko trzy kraje: Rumunia, Hiszpania i Grecja. W krajach, które najbardziej skutecznie ograniczyły ryzyko ubóstwa wśród pracujących – takich jak Finlandia, Czechy, Belgia, Austria i Holandia – poziom omawianego wskaźnika jest co najmniej dwukrotnie niższy niż w Polsce.

### **Płaca minimalna jako instrument polityki socjalnej**

Polityka płacy minimalnej może być wykorzystana, do pewnego stopnia, w roli instrumentu ograniczenia nadmiernych nierówności dochodowych i ubóstwa wśród pracowniczych gospodarstw domowych. Ograniczenia wynikają z faktu, iż tylko część pracowników otrzymujących najniższe wynagrodzenia należy do gospodarstw domowych o niskich całkowitych dochodach lub znajdujących się w sferze ubóstwa. Publikacje statystyczne nie zawierają informacji na ten temat, toteż trudno jest stwierdzić, czy i w jakim stopniu wzrost płacy minimalnej trafia do najuboższych rodzin pracowniczych w Polsce i pomaga im wyjść z ubóstwa (Lichniak 1999). Według danych OECD w wielu krajach większość pracowników pobierających niskie wynagrodzenia należy do gospodarstw o średnich i wysokich dochodach (OECD 1998).

Wzrost płacy minimalnej wydaje się być zatem mało skutecznym narzędziem ograniczania nadmiernych nierówności dochodowych i walki z ubóstwem. Jest to dodatkowo, oprócz przesłanek natury ekonomicznej (tj. potencjalnych negatywnych skutków w zakresie zatrudnienia, kosztów pracy i konkurencyjności), powód uzasadniający ostrożność w stosunku do postulatów istotnego podwyższenia minimalnego wynagrodzenia.

Trafniejszymi instrumentami poprawy sytuacji dochodowej najuboższych gospodarstw domowych wydają się być system podatkowy i świadczenia socjalne. Celowe jest zwłaszcza wykorzystywanie takich narzędzi kształtowania dochodu godziwego, które poprzez powiązanie z pracą pozwalają pokonywać pułapkę ubóstwa. Należy do nich polityka ulg podatkowych dla osób mało zarabiających, w tym zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu lub otrzymujących minimalne wynagrodzenie, która jest stosowana w wielu krajach, np. w Belgii, Francji, Holandii, Wielkiej Brytanii, Kanadzie i Stanach Zjednoczonych (ILO 2010). Celem tych rozwiązań jest zwiększenie motywacji do pracy, kształtowanie dochodu godziwego i uniknięcie pułapki ubóstwa. Wysokość ulg zależy przeważnie od sytuacji rodzinnej i wzrasta w zależności od liczby dzieci.

Niemniej wynagrodzenie za pracę pozostaje najbardziej motywującą i satysfakcjonującą z indywidualnego i społecznego punktu widzenia formą dochodów. Ważne jest także to, że podnoszenie minimalnego wynagrodzenia za pracę nie pociąga za sobą, w odróżnieniu od ulg podatkowych i świadczeń socjalnych, kosztów dla budżetu państwa.

Potrzebne jest więc kompleksowe podejście do kwestii niskich wynagrodzeń, nierówności dochodowych i ryzyka ubóstwa wśród pracowniczych gospodarstw domowych, polegające na koordynacji polityki płacy minimalnej, polityki podatkowej i polityki świadczeń socjalnych. Zakłada to jednocześnie rozłożenie odpowiedzialności i kosztów działań na rzecz zapewnienia godziwego dochodu między pracodawców, rząd i związki zawodowe.

### **UWAGI NA TEMAT ZARZĄDZANIA PŁACĄ MINIMALNĄ**

Ze względu na duże zróżnicowanie sposobów zarządzania płacą minimalną w różnych krajach zagadnienie to zasługuje na szerszą porównawczą analizę. W tym miejscu ograniczymy się tylko do zasygnalizowania kilku spraw ważnych, jak się wydaje, z punktu widzenia skuteczności zarządzania płacą minimalną w Polsce: adekwatności systemu informacji statystycznej, zróżnicowania stawki minimalnego wynagrodzenia oraz instytucjonalnego modelu zarządzania płacą minimalną.

Do podstawowych warunków sprawnego zarządzania należy adekwatna informacja statystyczna. W polskim systemie informacji statystycznej brak jest pełnych danych o częstotliwości występowania płacy minimalnej, gdyż badania tego zjawiska nie obejmują osób pracujących w przedsiębiorstwach zatrudniających do 9 pracowników. Ponadto brak jest w publikacjach statystycznych danych na temat sytuacji dochodowej gospodarstw domowych, do których należą osoby otrzymujące minimalne wynagrodzenie. W związku z tym trudno jest ocenić, na ile skuteczna jest polityka płacy minimalnej w roli instrumentu ograniczania nierówności dochodowych i ubóstwa wśród pracowniczych gospodarstw domowych.

Istotnym elementem systemu zarządzania płacą minimalną jest wybór między jednolitą i zróżnicowaną, według różnych kryteriów, stawką minimalnego wynagrodzenia. Celowe wydaje się zwłaszcza rozważenie zasadności zarówno obowiązującego obecnie w Polsce rozwiązania umożliwiającego wypłatę obniżonego minimalnego wynagrodzenia w pierwszym roku pracy, jak i postulowanego przez niektórych badaczy zróżnicowania minimalnego wynagrodzenia w układzie przestrzennym (według województw).

Rozwiązanie w postaci obniżonej stawki minimalnego wynagrodzenia w pierwszym i drugim roku pracy wprowadzono w Polsce w styczniu 2003 r. ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Określała ona, że wynagrodzenie pracownika w pierwszym roku pracy nie może być niższe niż 80%, zaś w drugim roku pracy niż 90% minimalnego wynagrodzenia. Miało to być rozwiązanie tymczasowe, obowiązujące do 2005 r. Jednak zasada ta w odniesieniu do osób, których staż pracy nie przekracza roku, przetrwała do dnia dzisiejszego.

Rozwiązanie to budzi wątpliwości niektórych badaczy co do jego zgodności z zasadami równości i sprawiedliwości społecznej<sup>7</sup>. Ponadto z niektórych analiz wynika, że praktyczna przydatność tego rozwiązania

jest nikła. Na przykład, Wiesław Golnau stwierdza, opierając się na statystykach GUS-u, że:

1) pracodawcy niezwykle rzadko korzystali z możliwości wypłaty obniżonego minimalnego wynagrodzenia – na przykład w październiku 2004 r. zaledwie 1,1% osób o stażu pracy poniżej roku i 0,8% osób o rocznym stażu pracy było wynagradzanych na poziomie zredukowanych stawek płacy minimalnej;

2) obniżka płacy minimalnej nie przyniosła oczekiwanego efektu w postaci wzrostu zatrudnienia osób nią objętych (Golnau 2007).

W tej sytuacji zasadność dalszego utrzymywania omawianego rozwiązania wydaje się wątpliwa.

Jednak odpowiedź na pytanie, czy obniżone minimalne wynagrodzenie powinno pozostać, w obecnej lub zmienionej formie, w arsenale instrumentów wspierania młodzieży na rynku pracy – w zdecydowanej większości absolwentów szkół – wymaga pogłębionej wiedzy opartej na badaniach empirycznych oraz analizie międzynarodowych doświadczeń.

Należałoby także rozważyć celowość przestrzennego zróżnicowania wysokości minimalnego wynagrodzenia, jako instrumentu polityki ograniczania bezrobocia i wzrostu zatrudnienia. Zwolennicy takiego rozwiązania uważają, że jest ono uzasadnione w związku ze znacznym zróżnicowaniem poziomu rozwoju gospodarczego poszczególnych województw, któremu towarzyszą różnice w kosztach utrzymania i stopie bezrobocia. Jednym z kontrargumentów jest to, że zróżnicowanie stawek minimalnego wynagrodzenia na poziomie województw nie byłoby dobrym rozwiązaniem ze względu na duże zróżnicowanie sytuacji ekonomicznej powiatów w ramach województwach.

Jedno wydaje się pewne: tak jak w poprzednio omawianym przypadku, dotychczasowy stan wiedzy wskazuje na potrzebę dalszych badań, jako przesłanki dla formułowania zaleceń w omawianej kwestii.

Kolejna uwaga dotyczy instytucjonalnych ram podejmowania decyzji dotyczących minimalnego wynagrodzenia. W literaturze przedmiotu wskazuje się, że przykładem dobrego rozwiązania w tym zakresie jest działalność Komisji ds. Niskich Płac (Low Pay Commission) w Wielkiej Brytanii, powołanej w 1997 r. w celu wprowadzenia i monitorowania płacy minimalnej. Jej zadaniem jest formułowanie rekomendacji dla rządu odnośnie do zmian płacy minimalnej. W skład Komisji wchodzi dziewięciu członków – trzech reprezentantów związków zawodowych, trzy osoby reprezentujące pracodawców, dwóch naukowców i przewodniczący. Jej działalność polega na zlecaniu i finansowaniu badań empirycznych, sporządzaniu regularnych (rocznych) raportów, kontaktach członków Komisji z zainteresowanymi stronami oraz wizytowaniu zakładów pracy działających w sektorach o niskim poziomie wynagrodzeń.

Komisja nie zakłada żadnego docelowego poziomu minimalnej płacy, np. 45% lub 50% przeciętnego wynagrodzenia, jak również unika odniesień do kategorii płacy sprawiedliwej lub godziwej. W okresie kilkunastu lat swojej działalności zyskała ona opinię efektywnej instytucji, cieszącej się wysoką reputacją wśród wszystkich partnerów społecznych oraz respektiem ze strony rządu (Grimshaw 2010).

## **CZY POTRZEBNA JEST EUROPEJSKA POLITYKA PŁACY MINIMALNEJ?**

Zgodnie z prawem Unii Europejskiej kwestie dotyczące płac należą do wyłącznych kompetencji państw członkowskich. Nie jest jednak przypadkiem, że za-

gadnienia płacy minimalnej i niskich płac są przedmiotem zainteresowania polityków i instytucji europejskich. Prawo do godziwego wynagrodzenia jest bowiem traktowane w UE jako jedno z podstawowych praw pracowniczych, co znalazło wyraz m.in. w uchwalonej w 1989 r. Karcie Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników.

Zjawisko wynagradzania pracowników na minimalnym ustawowym poziomie ma wymiar europejski – wynagrodzenie takie pobierało w Unii Europejskiej w 2007 r. około 5 mln pracowników, zaś uwzględniając kraje, w których płaca minimalna jest określana na podstawie umów zbiorowych, około 6 mln pracowników (Vaughan-Whitehead 2010a).

Kwestia płacy minimalnej wiąże się z takimi obszarami europejskiej polityki społecznej, jak: zasada równego traktowania i niedyskryminacji, walka z ubóstwem wśród pracujących i ogółu ludności oraz przeciwdziałanie dumpingowi socjalnemu. Znaczenie płacy minimalnej wzrasta w sytuacji kryzysu finansowo-gospodarczego i wynikających z niego zagrożeń dla pracowników usytuowanych w dolnej części rozkładu płac. Koordynacja polityki płacy minimalnej w Unii Europejskiej mogłaby być przeciwważą dla presji, jaką mechanizmy wspólnego rynku i polityka konkurencji wywierają na uelastycznianie rynku pracy, w tym na obniżanie kosztów pracy i utrzymywanie płac minimalnych na stosunkowo niskim poziomie.

Istnieją więc argumenty na rzecz celowości wspólnotowej polityki płacy minimalnej. Formą jej urzeczywistnienia mogłaby być otwarta metoda koordynacji, stosowana już w takich dziedzinach, jak: strategia zatrudnienia, zwalczanie ubóstwa i wykluczenia społecznego, reforma systemów emerytalnych czy ochrona zdrowia i opieka długoterminowa. Otwarta metoda koordynacji polega na ustalaniu wspólnych celów i harmonogramów ich realizacji, określaniu ilościowych wskaźników i punktów odniesienia (*benchmarks*), przekładaniu wspólnotowych celów na krajowe i regionalne polityki oraz okresowym monitorowaniu i ocenie osiągnięć poszczególnych krajów. Zaletą otwartej metody koordynacji jest możliwość wymiany doświadczeń i wykorzystania dobrych rozwiązań.

Jednak mimo poparcia niektórych wpływowych polityków<sup>8</sup>, przychylnego nastawienia większości członków Parlamentu Europejskiego i poparcia przeważającej części europejskiego ruchu związkowego (ETUC), droga do koordynacji krajowych polityk płacy minimalnej wydaje się odległa. Opór wynika z bardzo dużego zróżnicowania systemów płacy minimalnej w poszczególnych państwach członkowskich Unii Europejskiej. Różnice dotyczą: struktury i hierarchii celów, jakie chce się osiągnąć za pośrednictwem płacy minimalnej, podmiotowego zakresu obowiązywania płacy minimalnej, wysokości płacy minimalnej, kryteriów i częstotliwości podwyższania płacy minimalnej oraz instytucji podejmujących decyzje w zakresie płacy minimalnej.

Do idei regulacji płacy minimalnej na poziomie europejskim nastawieni są sceptycznie przede wszystkim parlamentarzyści i związki zawodowe z państw nordyckich. Te ostatnie są niechętnie interwencji w dziedzinie tradycyjnie pozostawionej autonomii umów zbiorowych oraz obawiają się, że europejskie normy płac minimalnych mogą wywrzeć nacisk na obniżenie relatywnie wysokiego poziomu tych płac w swoich krajach (Schulten 2012).



1. Gwarancja minimalnego wynagrodzenia jest współcześnie powszechnie przyjętą normą w zakresie stosunków pracy i polityki rynku pracy. Stanowi ona element niezbędnego w demokratycznym społeczeństwie konsensusu między regulami funkcjonowania konkurencyjnej gospodarki rynkowej i ideą sprawiedliwości dystrybucyjnej.

2. Konsensus odnośnie do minimalnego wynagrodzenia, oparty na racjonalnych argumentach ekonomicznych i społecznych, leży w długofalowym interesie pracowników i pracodawców oraz interesie ogólnospołecznym. Buduje on zaufanie społeczne, wpływa korzystnie na motywacje pracowników, stwarza bodźce dla przedsiębiorców do poprawy konkurencyjności drogą modernizacji produkcji oraz wpływa na koniunkturę gospodarczą poprzez ochronę poziomu dochodów pracowniczych gospodarstw domowych o wysokiej skłonności do konsumpcji.

3. Zarówno teoria ekonomii, jak i wyniki badań empirycznych nie dostarczają argumentów przesadzających o gospodarczych i społecznych konsekwencjach płacy minimalnej. Można zauważyć, że – mimo istnienia przeciwstawnych stanowisk w tym względzie – przewagę zyskuje pogląd, iż umiarkowany poziom płacy minimalnej i stopniowe jej podwyższanie w tempie zbliżonym do wzrostu przeciętnej produktywności pracy nie stanowi zagrożenia dla poziomu zatrudnienia i konkurencyjności przedsiębiorstw.

4. Wysokość minimalnego wynagrodzenia w Polsce jest – z punktu widzenia idei płacy godziwej – dalece niewystarczająca. Kwota ta jest zdecydowanie za niska, aby zaspokoić potrzeby na poziomie minimum socjalnego dwuosobowego gospodarstwa domowego nieposiadającego innych źródeł utrzymania. Poziom minimum socjalnego jest nieosiągalny dla gospodarstwa domowego składającego się z dwóch pracujących osób otrzymujących minimalne wynagrodzenie, posiadających na utrzymaniu jedno dziecko.

5. Główną przyczyną niesatysfakcjonującego poziomu płacy minimalnej jest stosunkowo niski poziom rozwoju gospodarczego Polski, mierzony PKB na jednego mieszkańca. Zarówno bezwzględny, jak i relatywny (w stosunku do płacy przeciętnej) poziom minimalnego wynagrodzenia w Polsce jest bowiem stosunkowo korzystny w porównaniu z innymi krajami Europy Środkowej i Wschodniej.

6. Niekorzystną cechą rozkładu wynagrodzeń w Polsce jest duża skala zjawiska niskiego wynagradzania pracowników. Wynikało to przede wszystkim z rozpowszechnienia zjawiska niskiego wynagradzania osób zatrudnionych na czas określony.

7. Znacząca jest w Polsce także skala ryzyka relatywnego ubóstwa wśród osób pracujących. W krajach Unii Europejskiej, które najbardziej skutecznie ograniczyły ryzyko ubóstwa wśród pracujących – takich jak Finlandia, Czechy, Belgia, Austria i Holandia – poziom omawianego wskaźnika był co najmniej dwukrotnie niższy niż w Polsce.

8. W sporze wokół docelowej relacji minimalnego wynagrodzenia do przeciętnego wynagrodzenia raczej wydają się podzielone. Postulat, aby relacja ta osiągnęła poziom 50%, wydaje się – w świetle obecnego jej poziomu w Polsce oraz doświadczeń innych krajów UE – dość radykalny. Nie sposób jednak kwestionować społecznej zasadności podwyższania płacy minimalnej, zaś z ekonomicznego punktu widzenia istotny

jest czas oraz sposób dochodzenia do docelowej relacji minimalnego do przeciętnego wynagrodzenia.

9. Poprawie skuteczności polityki płacy minimalnej mogą służyć m.in.:

- systematyczne analizy jej ekonomicznych i społecznych efektów w Polsce oraz doświadczeń innych krajów;

- lepsza koordynacja polityki płacy minimalnej z polityką podatkową i polityką świadczeń socjalnych;

- przeprowadzenie analiz celowości zróżnicowania wysokości minimalnego wynagrodzenia zarówno funkcjonującego od 2003 r. rozwiązania w postaci obniżonego wynagrodzenia w pierwszym roku stażu pracy, jak i propozycji zróżnicowania minimalnego wynagrodzenia w układzie przestrzennym (według województw);

- rozszerzenie zakresu informacji statystycznej o dane dotyczące częstotliwości występowania płacy minimalnej w przedsiębiorstwach zatrudniających do 9 pracowników oraz sytuacji dochodowej gospodarstw domowych, do których należą osoby otrzymujące minimalne wynagrodzenie.

10. Celowe wydaje się także podjęcie kwestii efektywności instytucjonalnych ram zarządzania płacą minimalną. Według niektórych ekspertów rozwiązaniem, które może stanowić dobry przykład dla innych krajów, jest organizacja i sposób działania Komisji ds. Niskich Płac (Low Pay Commission) w Wielkiej Brytanii.

11. Rosnące znaczenie polityki płacy minimalnej jest argumentem na rzecz koordynacji tej polityki w Unii Europejskiej. Takie możliwości stwarza tzw. otwarta metoda koordynacji, stosowana już w odniesieniu do europejskiej strategii zatrudnienia i niektórych dziedzin europejskiej polityki społecznej.

<sup>1</sup> Wyniki badań przeprowadzonych w Stanach Zjednoczonych przedstawione są m.in. w publikacji Neumark, Wascher (2008). W polskiej literaturze przegląd wyników międzynarodowych badań zawiera publikacja Golnau (2007).

<sup>2</sup> Takie stanowisko prezentuje, na przykład, OECD, powołując się na wyniki własnych badań, którymi objęto 14 państw należących do tej organizacji. W ich rezultacie stwierdza się, że relacja ustawowej płacy minimalnej do mediany płac nie wiąże się z żadną znaczącą zmianą ogólnej sytuacji na rynku pracy. Uwzględniając także ekonometryczną literaturę zawierającą wyniki badań na poziomie mikro, można przypuszczać, że ustawowe płace minimalne mają co najwyżej drugorzędne znaczenie z punktu widzenia realokacji siły roboczej (OECD 2010).

<sup>3</sup> Przykładem mogą być Węgry, gdzie decyzją rządu Victora Orbána podwojono płacę minimalną w okresie dwóch lat (2001–2002), co spowodowało wzrost jej relacji do płacy przeciętnej z 29% do 43%. Ocenia się, że decyzja ta doprowadziła do znaczących zwolnień niski wynagradzanych pracowników i bankructw, zwłaszcza wśród małych przedsiębiorstw. Wskazuje się także na pozytywne długookresowe skutki szokowego wzrostu płacy minimalnej: wpływ na restrukturyzację oraz na motywacje przedsiębiorców do poprawy kwalifikacji siły roboczej i wprowadzenia nowocześniejszych technologii. Inaczej mówiąc, konkurencyjność opierająca się na niskich kosztach produkcji ustąpiła częściowo pola konkurencji, polegającej na zwiększaniu wartości dodanej. Jednak bezpośrednie konsekwencje szokowej zmiany płacy minimalnej w postaci zmniejszenia szans zatrudnienia osób o niskich kwalifikacjach ocenia się jako bardzo niepożądane (Köllő 2010; ILO 2009).

<sup>4</sup> Rekomendację dotyczącą ustalenia płacy minimalnej na poziomie 50% płacy przeciętnej przyjęła Międzynarodowa

Organizacja Pracy w konwencji nr 131 z 1970 r. w sprawie płacy minimalnej. Z kolei Komitet Niezależnych Ekspertów Rady Europy uznał, że próg godziwego wynagrodzenia jest równy co najmniej 60% przeciętnego wynagrodzenia krajowego.

<sup>5</sup> W okresie 2000–2011 płaca minimalna wielokrotnie przewyższała poziom 50% płacy przeciętnej tylko w dwóch państwach UE, a mianowicie Grecji i Malcie, oraz w jednym roku (2011) w Słowenii. Wysoki relatywny poziom płacy minimalnej, przekraczający 45% przeciętnej płacy, wystąpił także wielokrotnie we Francji, Holandii i Luksemburgu (dane Eurostatu).

<sup>6</sup> Badania przeprowadzone w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych potwierdziły, że forma zatrudnienia na czas określony lub nieokreślony jest silną determinantą poziomu zarobków w Polsce. Osoby zatrudnione na czas określony zarabowały w 2008 r. przeciętnie o 19% mniej, niż osoby zatrudnione na czas nieokreślony (Kiersztyn 2012).

<sup>7</sup> Na niesprawiedliwość omawianego rozwiązania wskazuje m.in. Jerzy Wratny: po pierwsze, za pracę równej wartości należy się równa płaca, a po drugie minimalne wynagrodzenie – ze swojej istoty należne za pracę niewykwalifikowaną – trafia, w dodatku w obniżonej wysokości, przeważnie do absolwentów szkół, co oznacza deprecjację ich wykształcenia (Wratny 2003). Trybunał Konstytucyjny w swoim wyroku z dnia 10 stycznia 2005 r. orzekł jednak, że rozwiązanie, które zmierza do ograniczenia bezrobocia wśród młodzieży, nie narusza konstytucyjnych zasad równego traktowania i sprawiedliwości społecznej. Problem pozostaje aktualny, o czym świadczy wniesienie pod obrady Sejmu w czerwcu 2012 r. poselskiego projektu ustawy Klubu Parlamentarnego Prawa i Sprawiedliwości o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, w którym proponuje się zlikwidowanie przepisu ograniczającego wysokość wynagrodzenia dla osób po raz pierwszy wchodzących na rynek pracy.

<sup>8</sup> Należą do nich premier Luksemburga Jean-Claude Juncker i były przewodniczący Komisji Europejskiej Jacques Delors (Schulten 2012).

## LITERATURA

- Borkowska S. (1999), *Sprawiedliwość i płaca sprawiedliwa*, w: *Wynagrodzenie godziwe. Koncepcja i pomiar*, Red. S. Borkowska, IPISS, Warszawa.
- Cizkowicz P., Rzońca A., Wojciechowski W. (2012), *Determinanty regionalnych różnic w dynamice liczby pracujących w Polsce w latach 1999–2008*, „Gospodarka Narodowa” nr 11–12.
- Eldring L., Alsos K. (2012), *European Minimum Wage: A Nordic Outlook*, Fafo, Oslo, [www.fafo.no/pub/rapp/20243/20243.pdf](http://www.fafo.no/pub/rapp/20243/20243.pdf) [dostęp 15.02.2013].
- Foelmi R., Zweimüller J. (2006), *Income Distribution and Demand-Induced Innovations*, „Review of Economic Studies” nr 73.
- Golnau W. (2007), *Znaczenie płacy minimalnej dla funkcjonowania rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk.
- GUS (2012), *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2010 r.*, Warszawa.
- Grimshaw D. (2010), *United Kingdom: Developing a Progressive Minimum Wage in a Liberal Market Economy*, w: *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*, Red. D. Vaughan-Whitehead, ILO, Geneva.
- Hagemejer K. (1995), *What Role for the Minimum Wage in the New Polish Labour Market?*, w: *Minimum Wages in Central Europe: from Protection to Destitution*, Red. G. Standing, D. Vaughan-Whitehead, ILO, Geneva.
- International Labour Organization (2010), *Global Wage Report 2010/2011. Wage Policies in Time of Crisis*, Geneva.
- International Labour Organization (2008), *Global Wage Report 2008/2009. Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence*, Geneva.
- International Labour Organization (2009), *Update on minimum wage developments*, Geneva, [http://www.ilo.org/gb/GBSessions/WCMS\\_101713/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/gb/GBSessions/WCMS_101713/lang-en/index.htm) [dostęp 15.02.2013].
- Jacukowicz Z. (2007), *Analiza minimalnego wynagrodzenia za pracę*, IPISS, Warszawa.
- Kabaj M. (2005), *Ekonomia tworzenia i likwidacji miejsc pracy. Dezaktywizacja Polski?* IPISS, Warszawa.
- Kiersztyn A. (2012), *Analiza ekonomicznych konsekwencji zatrudnienia na czas określony dla jednostek i gospodarstw domowych*, w: *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, Red. M. Bednarski, K.W. Frieske, IPISS, Warszawa.
- Köllő J. (2010), *Hungary: The Consequences of Doubling the Minimum Wage*, w: *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*, Red. D. Vaughan-Whitehead, ILO, Geneva.
- Lichniak I. (1999), *Baza informacyjna a efektywne kształtowanie dochodu godziwego*, w: *Wynagrodzenie godziwe. Koncepcja i pomiar*, Red. S. Borkowska, IPISS, Warszawa.
- Mani A. (2001), *Income Distribution and the Demand Constraint*, „Journal of Economic Growth” nr 6.
- Murphy K., Shleifer A., Vishny R. (1989), *Income Distribution, Market Size and Industrialization*, „The Quarterly Journal of Economics” nr 3.
- Neumark D., Wascher W. (2008), *Minimum Wages*, The MIT Press, Cambridge, London.
- OECD (2010), *OECD Employment Outlook – Moving Beyond the Job Crisis*, Paris.
- OECD (1998), *OECD Employment Outlook – Towards an employment-centered social policy*, Paris.
- Rutkowski J., Przybyła M. (2002), *Poland: Regional Dimensions of Unemployment*, w: *Labor, Employment and Social Policies in the EU Enlargement Process. Changing Perspectives and Policy Options*, Red. B. Funck, L. Pizatti, The World Bank, Washington, D.C.
- Schulten T. (2012), *European Minimum Wage Policy: A Concept for a Wage-Led Growth and Fair Wages in Europe*, w: *Social Justice and Growth: The Role of Minimum Wage*, „International Journal of Labour Research”, Vol. 4, Issue 1, ILO, Geneva.
- Suchecky B. (1999), *Wynagrodzenie godziwe w Polsce*, w: *Wynagrodzenie godziwe. Koncepcja i pomiar*, Red. S. Borkowska, IPISS, Warszawa.
- Wallusch J. (2010), *Poland: Minimum Wage, Employment and Labour Migration*, w: *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*, Red. D. Vaughan-Whitehead, ILO, Geneva.
- Wratny J. (2003), *Minimalne wynagrodzenie za pracę – nowe regulacje prawne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 6.
- Vaughan-Whitehead D. (2010), *Minimum Wage Revival in the Enlarged EU: Explanatory Factors and Developments*, w: *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*, Red. D. Vaughan-Whitehead, ILO, Geneva.
- Vaughan-Whitehead D. (2010a), *Towards an EU Minimum Wage Policy*, w: *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*, Red. D. Vaughan-Whitehead, ILO, Geneva.

## SUMMARY

This study is a voice in the debate on the minimum wage policy in Poland. At the beginning the theoretical views and the results of empirical studies on the economic and social consequences of the minimum wage are discussed. The elements of the diagnosis of the situation on the minimum wage in Poland, with special attention to its value, are presented. Next, the social function of the minimum wage is considered, in the context of the phenomenon of low wages and the risk of poverty among working people. The final part of the paper contains notes on the management of the minimum wage and the need for a European minimum wage policy.

# MAKROEKONOMICZNE DETERMINANTY WYNAGRODZENIA MINIMALNEGO

• NA MARGINESIE ARTYKUŁU PROF. W. RUTKOWSKIEGO

Mieczysław Kabaj  
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

## WSTĘP

Spór o wpływ minimalnego wynagrodzenia na zatrudnienie i bezrobocie, koszty pracy oraz konkurencyjność gospodarki ogranicza się do badania relacji wynagrodzenia minimalnego do przeciętnego. Jednak większość autorów uznaje wynagrodzenie przeciętne jako zmienną niezależną. Nie analizuje się równocześnie udziału wynagrodzeń w PKB i zysków przedsiębiorstw oraz relacji między wzrostem przeciętnych wynagrodzeń i produktywności. Bez wprowadzenia tego elementu analiza relacji wynagrodzeń minimalnych i przeciętnych jest oderwana od głównych parametrów systemu społeczno-gospodarczego (wzrostu PKB, zysków i produktywności pracy).

Spróbujemy to udowodnić w tym artykule.

## FUNKCJE WYNAGRODZENIA MINIMALNEGO I SPÓR O JEGO ROLĘ

Aby prowadzić racjonalną politykę kształtowania wynagrodzeń minimalnych, trzeba znać ich funkcje. Wyróżnić można sześć funkcji wynagrodzeń minimalnych.

1. **Funkcja dochodowa** – wynagrodzenia stanowią główne źródło dochodów ludzi pracy najmniejszej. Funkcja ta jest realizowana, gdy wynagrodzenia umożliwiają utrzymanie pracowników i członków jego rodziny oraz godne życie.

2. **Funkcja kosztowa** – płace, będące dochodem pracownika, stanowią koszt dla pracodawcy. Udział płac w kosztach produkcji wpływa na ceny i konkurencyjność wyrobów i usług. Warto pamiętać, że nie zawsze oznacza to, że łączne koszty produkcji są niskie. Zależą one bowiem od kosztów materialnych i produktywności pracy.

3. **Funkcja motywacyjna** – zbyt niskie wynagrodzenia nie motywują pracowników do wysokiej wydajności i jakości pracy oraz doskonalenia kwalifikacji zawodowych. Badania empiryczne przeprowadzone w krajach UE i OECD dowodzą, że firmy, które prowadzą politykę wysokich płac, uzyskują także wysoką produktywność pracy.

4. **Funkcja popytowa** – wynagrodzenia stanowią główny czynnik kreowania popytu efektywnego na towary i usługi. Dotyczy to w szczególności wynagrodzeń minimalnych, które zwykle w całości są wydatkowane na zakup głównie towarów produkcji krajowej, co pobudza popyt na wytwórczość krajową. Gdy produktywność rośnie szybciej niż wynagrodzenia, wtedy powstaje luka popytowa, która wpływa na ograniczanie produkcji i zatrudnienia, a także zysków przedsiębiorstw.

Michał Kalecki, jeden z najwybitniejszych polskich ekonomistów, często powtarzał niezwykle prostą formułę: *Zyski kapitalistów zależą od wydatków nie kapitalistów, a wydatki te zależą wyłącznie od ich dochodów.* Jest rzeczą zadziwiającą, że wielu pol-

skich przedsiębiorców ignoruje rolę wynagrodzeń, w szczególności minimalnych, w kreowaniu popytu krajowego i sprzyjaniu wzrostowi produkcji i zysków.

Badania budżetów gospodarstw domowych prowadzone przez GUS wykazały, że udział wydatków w dochodzie rozporządzalnym w najwyższej grupie kwintylowej (20% osób o najwyższych dochodach) wyniósł 73,3%, a w najniższej (20% osób o najniższych dochodach) – 119,4%. Oznacza to, że gospodarstwa najbiedniejsze były zmuszone korzystać ze swoich oszczędności lub kredytów. Warto dodać, że inne badania sugerują, że gospodarstwa te najczęściej otrzymywały pomoc rodziny.

Z badań GUS dowiadujemy się, że np. gospodarstwa zamożniejsze przekazują innym, biedniejszym gospodarstwom przeciętnie 99 zł na osobę miesięcznie. Z badań tych wynika także, że gospodarstwa o najniższych dochodach wydają 80–90% swoich dochodów na zakup towarów i usług produkcji krajowej (żywność, użytkowanie mieszkania i nośniki energii, transport i łączność, edukacja, rekreacja i kultura itd.). Natomiast gospodarstwa o najwyższych dochodach (grupa kwintylowa V) wydają tylko 50–60% dochodów na zakup krajowych towarów i usług (GUS 2011:105).

5. **Funkcja aktywizacji zawodowej** – aktywizacja osób biernych zawodowo (zdolnych do pracy) i bezrobotnych zależy w dużym stopniu od poziomu minimalnego wynagrodzenia. Większość ofert pracy trafiających do urzędów pracy proponuje wynagrodzenie na minimalnym poziomie (w 2013 r. 1600 zł brutto, 1181 zł netto). Większość tych ofert proponuje pracę o niskim prestiżu, ciężką, wykonywaną w trudnych warunkach i na czas określony.

Badania (MPiPS 2008: 197–215) i obserwacje pracowników urzędów pracy sugerują, że wielu bezrobotnych nie akceptuje pracy za minimalne wynagrodzenie, gdyż nie spełnia ono żadnych kryteriów dochodowych oraz nie zapewnia warunków godziwego utrzymania pracownika i jego rodziny.

6. **Spółeczna funkcja wynagrodzeń** – wynagrodzenia uzyskiwane przez pracownika stanowią nie tylko określoną kwotę pieniędzy uzyskiwaną za pracę, ale także są miarą prestiżu i uznania pracownika w środowisku pracy i życia. Niskie wynagrodzenia minimalne, często za pracę o niskim prestiżu społecznym, ciężką i wykonywaną w trudnych warunkach, niewystarczającą na godne życie pracownika i jego rodziny, wpływają na niski prestiż społeczny i często prowadzą do wykluczenia społecznego.

Prawidłowa polityka kształtowania wynagrodzenia minimalnego powinna uwzględniać wszystkie jego funkcje. W praktyce partnerzy społeczni (organizacje pracodawców i związki zawodowe) akcentują tylko te funkcje, które są zgodne z ich interesami. Pracodawcy uważają, że kształtowanie minimalnych

wynagrodzeń powinno uwzględniać głównie ich funkcje kosztowe, gdyż to kształtuje konkurencyjność produktów i usług na rynku. Z kolei związki zawodowe akcentują przede wszystkim funkcje dochodowe płac minimalnych. Poziom wynagrodzeń minimalnych powinien być tak kształtowany, aby zapewniały one pracownikom i ich rodzinom godziwy poziom życia. Twierdzenia te można zilustrować na przykładzie sporu o wysokość wynagrodzenia minimalnego w 2014 r.

Głównym argumentem pracodawców i rządu za utrzymaniem umiarkowanego wzrostu minimalnego wynagrodzenia jest kwestia ich wpływu na poziom bezrobocia. Czy jednak istnieje związek między poziomem wynagrodzenia minimalnego i relacją między minimalnym i przeciętnym wynagrodzeniem a stopą bezrobocia? Warto tę kwestię rozważyć na podstawie analizy wzrostu minimalnego wynagrodzenia i stopy bezrobocia w Polsce w długim okresie.

## MINIMALNE WYNAGRODZENIE A BEZROBOCIE

Poddaliśmy analizie wzrost wynagrodzenia przeciętnego (WP), wynagrodzenia minimalnego (WM), wskaźników udziału procentowego WM w WP oraz kształtowanie się stopy bezrobocia. Analiza obejmuje okres szesnastu lat (1995–2012) oraz prognozę na lata 2013 i 2014 (tab. 1).

Tabela 1. *Przeciętne i minimalne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej (1995–2012)*

Lata	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (w zł)	Wynagrodzenie minimalne brutto (zł/mies.)	Wynagrodzenie minimalne w % wynagrodzenia przeciętnego	Stopa bezrobocia w % (BAEL)
1995	691	285	41,2	13,1
1996	874	354	40,3	11,5
1997	1 066	427	40,0	10,2
1998	1 233	406	40,2	10,6
1999*	1 697	653	38,5	15,3
2000	1 894	695	36,7	16,0
2001	2 045	760	37,2	18,5
2002	2 098	760	36,2	19,7
2003	2 185	800	36,6	19,3
2004	2 290	824	36,0	18,0
2005	2 380	849	35,6	16,7
2006	2 477	899	36,3	12,2
2007	2 691	936	34,8	8,5
2008	2 944	1 126	38,2	6,7
2009	3 103	1 276	41,1	8,5
2010	3 225	1 317	40,8	9,3
2011	3 400	1 386	40,8	9,7
2012	3 522	1 500	42,6	10,1
2013**	3 645	1 600	43,9	
2014				
a)	3 772	1 680	44,5	
b)	3 772	1 720	45,6	
c)	3 772	1 886	50,0	

\* Od 1999 r. nastąpiło włączenie do wynagrodzeń składek: emerytalnej (+9,76%), rentowej (+6,5%) i chorobowej (+2,45%).

\*\* Prognoza na lata 2013–2014. Na 2014 r. przyjęto trzy warianty: (a) wariant rządowy WM – 1680 zł miesięcznie brutto; (b) wariant związkowy minimalny WM – 1720 zł miesięcznie brutto; (c) wariant związkowy optymalny WM – 1886 zł brutto, tj. 50% przeciętnego wynagrodzenia.

Źródło: zestawiono na podstawie GUS, Roczniki Statystyczne 1996–2012 oraz rozporządzeń MPIPS.

Wyróżnić można dwa okresy. Pierwszy obejmuje lata 1995–2002. W tym czasie wskaźnik relatywnego WM zmniejszył się z 41,2% w 1995 r. do 36,2% w 2002 r., a stopa bezrobocia zwiększyła się i osiągnęła najwyższy poziom w okresie transformacji (19,7% w 2002 r.). Drugi okres obejmuje lata 2003–2012. Wskaźniki relatywnego wynagrodzenia minimalnego zmniejszają się do 34,8% w 2007 r., następnie rosną do 42,6% w 2012 r., a stopa bezrobocia obniża się z 19,3% do 10,1% w 2012 r.

Analiza ta dowodzi, że nie występuje prosta zależność między wskaźnikami relatywnego poziomu WM a stopą bezrobocia. Dzieje się tak dlatego, że poziom bezrobocia jest zależny od wielu innych czynników ekonomicznych – poziomu inwestycji, popytu efektywnego, aktywnej polityki rynku pracy itd. Tabela 1 przedstawia także proporcje wzrostu wynagrodzenia minimalnego brutto:

a) wariant rządowy i pracodawców: wzrost WM o 80 zł – do 1680 zł w 2014 r.,

b) wariant związkowy minimalny: wzrost WM o 120 zł – do 1720 zł w 2014 r. oraz

c) wariant związkowy optymalny: wzrost WM o 286 zł – do 1886 zł brutto.

W przypadku realizacji wariantu rządowego wskaźnik relatywnego WM osiągnie w 2014 r. 44,5% (wzrost w stosunku do 2013 r. o 0,6 pkt. proc.). W przypadku realizacji wariantu związkowego minimalnego wskaźnik relatywnego WM osiągnąłby w 2014 r. 45,6%, a wariantu maksymalnego (optymalnego) 50%, czyli poziom postulowany od paru lat przez związki zawodowe (*Chcemy...* 2013).

Warto dodać, że WM netto wyniosłoby:

– w wariantcie (a) 1240 zł miesięcznie, czyli wzrost o 59 zł netto, a podatek i składki na ubezpieczenia społeczne o 21 zł;

– w wariantcie (b) 1269 zł miesięcznie, odpowiednio wzrost o 88 zł i 32 zł;

– w wariantcie (c) 1392 zł miesięcznie, odpowiednio wzrost o 211 zł i 75 zł.

Jak wynika z tej analizy, wzrost WM poprawia sytuację ubogich pracujących, ale przynosi także korzyści dla budżetu państwa.

## ZRÓŻNICOWANIE WSKAŹNIKÓW RELATYWNEGO WYNAGRODZENIA MINIMALNEGO

Powszechnie stosowana analiza przeciętnych wskaźników nie stwarza wystarczających przesłanek do wnioskowania. Obecnie, dzięki badaniom MPIPS, możemy dokonać bardziej analitycznej oceny. W polskiej gospodarce funkcjonują dwie sfery wynagrodzeń. Ilustruje je tabela 2.

Pierwsza sfera obejmuje podmioty gospodarcze zatrudniające powyżej 9 pracowników, gdzie WP w 2011 r. wynosiło 3625 zł miesięcznie, a druga – mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników, gdzie przeciętne miesięczne wynagrodzenie wynosiło 1987 zł, czyli było o 1638 zł (o 45%) niższe niż w pierwszej grupie podmiotów. Wskaźnik relatywnego poziomu WM wynosił w pierwszej grupie 38,2%, a w drugiej – 69,7%.

Dalsza komplikacja pojawia się, gdy analizujemy przestrzenne zróżnicowanie przeciętnych i minimalnych wynagrodzeń. W pierwszej grupie podmiotów najniższy wskaźnik wynosił 30,8% w woj. mazowieckim, najwyższy – 45,9% w woj. warmińsko-

Tabela 2. Wartość przeciętnego wynagrodzenia za pracę\* w 2011 r. w województwach dla podmiotów zatrudniających powyżej i do dziewięciu osób oraz procentowy udział wynagrodzenia minimalnego

Jednostka terytorialna	Przeciętne wynagrodzenie w podmiotach zatrudniających powyżej 9 pracowników w zł	Wynagrodzenie minimalne w % przeciętnego	Przeciętne wynagrodzenie w mikroprzedsiębiorstwach (do 9 pracowników) w zł	Wynagrodzenie minimalne w % przeciętnego
Polska	3 625	38,2	1 987	69,7
Dolnośląskie	3 587	38,6	2 005	69,1
Kujawsko-pomorskie	3 062	45,3	1 839	75,4
Lubelskie	3 257	42,5	1 756	78,9
Lubuskie	3 074	45,1	1 919	72,2
Łódzkie	3 246	42,9	1 858	74,6
Małopolskie	3 333	41,5	1 877	73,8
Mazowieckie	4 505	30,8	2 417	57,3
Opolskie	3 250	42,6	1 853	74,8
Podkarpackie	3 023	45,8	1 696	81,7
Podlaskie	3 178	43,6	1 819	76,2
Pomorskie	3 567	38,9	2 037	68,0
Śląskie	3 795	36,5	1 949	71,1
Świętokrzyskie	3 138	44,2	1 712	81,0
Warmińsko-mazurskie	3 019	45,9	1 783	77,7
Wielkopolskie	3 284	42,2	1 999	69,3
Zachodniopomorskie	3 290	42,1	1 911	72,0

\* Wynagrodzenie przeciętne zaokrąglono do pełnych złotych.

Źródło: wskaźnik wynagrodzenia minimalnego do przeciętnego obliczono na podstawie informacji MPiPS o wynagrodzeniach w podmiotach zatrudniających powyżej 9 pracowników i mikroprzedsiębiorstwach (do 9 pracowników), opublikowanych w artykule Baczewski i in. (2013: 14–25).

-mazurskim. W drugiej grupie (mikroprzedsiębiorstwa) większość wskaźników WM przekraczała 70%, a w dwóch województwach nawet 80% (podkarpackie i świętokrzyskie). Niezwykle duże zróżnicowanie wskaźnika WM oraz bardzo niskie wynagrodzenia przeciętne w mikroprzedsiębiorstwach może komplikować kształtowanie wynagrodzeń minimalnych.

Wielkość wskaźników WM zależy od poziomu WP, którego nie można traktować jako zmiennej niezależnej. Odejście od tego paradygmatu wymaga zupełnie innej analizy, którą przedstawiamy w dalszych rozważaniach.

#### UDZIAŁ KOSZTÓW ZWIĄZANYCH Z ZATRUDNIENIEM W PKB (2000–2011)

Wskaźnik procentowego udziału kosztów związanych z zatrudnieniem (UKZ) w PKB (w cenach bieżących) jest jedną z najważniejszych miar podziału PKB na płace i zyski. Na koszty pracy związane z zatrudnieniem składają się dwa elementy:

1) wynagrodzenia brutto i inne dochody związane z pracą najemną (wynagrodzenia netto zwiększone o składki na ubezpieczenia społeczne i podatek od osób fizycznych) oraz

2) składki na ubezpieczenia społeczne płacone przez pracodawców.

Analiza UKZ umożliwia odpowiedź na dwa ważne pytania: (1) czy relatywne koszty pracy (UKZ) rosły czy spadały w okresie ostatniej dekady? oraz (2) czy relatywne koszty pracy w Polsce są wyższe lub niższe w porównaniu z innymi krajami UE, głównymi partnerami handlowymi Polski?

Aby odpowiedzieć na pierwsze pytanie, poddaliśmy analizie kształtowanie się UKZ w Polsce w latach 2000–2011. Wyniki tej analizy ilustruje tabela 3.

Tabela 3. Udział kosztów pracy (UKZ) w PKB (w cenach bieżących), 2000–2011

Lata	PKB w mld zł	Koszty pracy w mld zł	UKZ w PKB w %
2000	744,4	331,3	44,5
2005	983,3	359,0	36,5
2011	1523,2	554,6	36,4
Przyrost w % (2001–2011)	+104,6	+67,4	x

Źródło: obliczono na podstawie GUS (2012: 703).

W latach 2001–2011 PKB (w cenach bieżących) zwiększył się o 104,6%, czyli nastąpiło jego podwojenie. Fundusz wynagrodzeń (plus podatki i ubezpieczenia społeczne) zwiększył się znacznie wolniej, bo o 67,4%. Natomiast relatywne koszty pracy zmniejszyły się z 44,5% w 2000 r. do 36,4% w 2011 r.<sup>1</sup>

Gdyby przyjąć proporcjonalny wzrost wynagrodzeń i PKB, wówczas fundusz wynagrodzeń (plus ubezpieczenia społeczne) zwiększyłby się do 677,8 mld zł, czyli byłby wyższy o 123,2 mld zł, tj. o 37,2% w stosunku do faktycznego funduszu wynagrodzeń, a przeciętne wynagrodzenie w 2011 r. wyniosłoby nie 3400 zł, ale 4660 zł.

Z analizy tej wynika, że w dwunastoleciu (2001–2011) nastąpił znaczący spadek kosztów pracy na jednostkę wytworzonego PKB. Nastąpiło zatem duże przesunięcie (o kwotę 123,2 mld zł) między wynagrodzeniami a zyskami w wartości dodanej w gospodarce.

Drugi aspekt dotyczy porównań międzynarodowych. Czy relatywne koszty pracy były w Polsce wyższe niż w innych krajach Unii Europejskiej (głównych partnerów handlowych)? Kwestię tę ilustruje tabela 4.

Tabela 4. *Udział kosztów pracy związanych z zatrudnieniem w PKB*

Kraj	Udział kosztów związanych z zatrudnieniem w PKB w 2011 r. (w %)
Unia Europejska (27)	44,2
Unia Europejska (15)	49,1
1. Polska	36,4
2. Austria	49,3
3. Belgia	51,5
4. Bułgaria	37,2
5. Cypr	45,7
6. Dania	55,4
7. Estonia	46,7
8. Finlandia	50,9
9. Francja	53,5
10. Grecja	34,2
11. Hiszpania	46,7
12. Irlandia	44,5
13. Litwa	39,4
14. Luksemburg	46,4
15. Łotwa	41,7
16. Niderlandy	50,9
17. Niemcy	51,2
18. Portugalia	50,1
19. Republika Czeska	42,0
20. Rumunia	37,4
21. Słowacja	37,5
22. Słowenia	53,2
23. Szwecja	52,6
24. Węgry	43,8
25. Wielka Brytania	53,7
26. Włochy	42,3

Źródło: GUS (2012: 876) oraz obliczenia własne.

W krajach Unii Europejskiej (UE 27) udział kosztów związanych z zatrudnieniem wynosił 44,2%, a w UE 15 – 49,1%. W krajach, które były największymi partnerami handlowymi Polski, udział ten przekraczał 50% (Niemcy – 51,2%, Francja – 53,5%, W. Brytania – 53,7%). Gdyby UKZ był w Polsce na poziomie średniej w krajach UE (44,2%), wówczas fundusz wynagrodzeń w 2011 r. wyniósłby 673,2 mld zł i byłby w 2011 r. o 119 mld zł wyższy.

### WZROST WYNAGRODZEŃ I ZYSKÓW (2001–2011)

Jednym z kluczowych problemów jest podział wartości dodanej na fundusz wynagrodzeń i zyski pracodawców. Poniżej poddajemy analizie dynamikę funduszy wynagrodzeń brutto (łącznie ze składkami na ubezpieczenia społeczne płaconymi przez pracowników, bez składek pracodawców) oraz zysków netto do podziału w sektorze przedsiębiorstw (wynik finansowy netto). Wynik tej analizy ilustruje tabela 5.

Zyski przedsiębiorstw w okresie dwunastu lat rosły wielokrotnie szybciej niż wynagrodzenia, a tylko w latach 2006–2008 te drugie (+33,2%) przewyższały te pierwsze (+22,1%). Nawet w okresie spowolnienia gospodarczego 2009–2011 (za 2012 r. brak zweryfikowanych danych statystycznych) wynagrodzenia nominalne wzrosły o 14,8%, a zyski o 45,8%, czyli ponad trzykrotnie więcej niż wynagrodzenia. Gdyby więc wynagrodzenia zwiększyły

się np. tylko w okresie spowolnienia gospodarczego proporcjonalnie do zysku, wtedy przeciętne wynagrodzenie nominalne w 2011 r. wynosiłoby nie 3400 zł, a 4292 zł.

Tabela 5. *Wzrost funduszu wynagrodzeń i zysków netto w latach 2001–2011*

Lata	Fundusz wynagrodzeń	Zysk netto do podziału w przedsiębiorstwach
	w mld zł (ceny bieżące)	
2000	260,2	6,5
2005	316,5	63,8
2008	421,7	77,9
2011	483,6	113,6
wzrost w %		
2001–2005	+21,6	+881,5
2006–2008	+33,2	+22,1
2009–2011	+14,8	+45,8
2001–2011	+85,8	+1647,7

Źródło: obliczono na podstawie: GUS, Roczniki Statystyczne z lat 2004, 2009 i 2012, Warszawa.

### WZROST WYNAGRODZEŃ I PRODUKTYWNOŚCI PRACY (STOPIEŃ OPLACENIA WZROSTU PRODUKTYWNOŚCI)

W całym okresie transformacji obserwowaliśmy asymetrię między wzrostem produktywności<sup>2</sup> i wynagrodzeń (tabela 6 i wykres 1). W latach 1990–2000 produktywność wzrosła o 43%, wynagrodzenia realne tylko o 5,5%, a wskaźnik opłacenia przyrostu produktywności wyniósł 0,13<sup>3</sup>. Politykę niskich wynagrodzeń kontynuowano w latach 2001–2004: produktywność zwiększyła się o 27%, wynagrodzenia wzrosły o 6,2%, wskaźnik opłacenia wyniósł tylko 0,24. Odwrócenie tej tendencji nastąpiło w latach 2005–2008 – opłacenie produktywności wynosiło 2,33. Jednak już w następnym okresie (2009–2012) zmniejszyło się do 0,57.

W okresie dwunastu lat (2001–2012) produktywność zwiększyła się o 53,3%, a wynagrodzenia o 29,6%, czyli prawie dwukrotnie wolniej niż przyrost produktywności; nie opłacono mniej więcej połowy przyrostu produktywności. Prowadziło to do zmniejszenia kosztów pracy i wzrostu zysku, a także do relatywnego zmniejszenia popytu efektywnego.

Warto dodać, że w większości krajów OECD i Unii Europejskiej przestrzegana jest zasada proporcjonalności wzrostu wydajności i wynagrodzeń. Wynagrodzenia rosną mniej więcej proporcjonalnie do wzrostu wydajności pracy, co odgrywa ważną funkcję dla wzrostu popytu, proporcjonalnego do zwiększającej się wydajności pracy, i stymuluje wzrost zatrudnienia. W USA średnie opłacenie produktywności pracy wynosiło 0,95 w okresie 1995–2004, czyli było mniej więcej proporcjonalne do wzrostu produktywności (*Umowa...* 2006: 24).

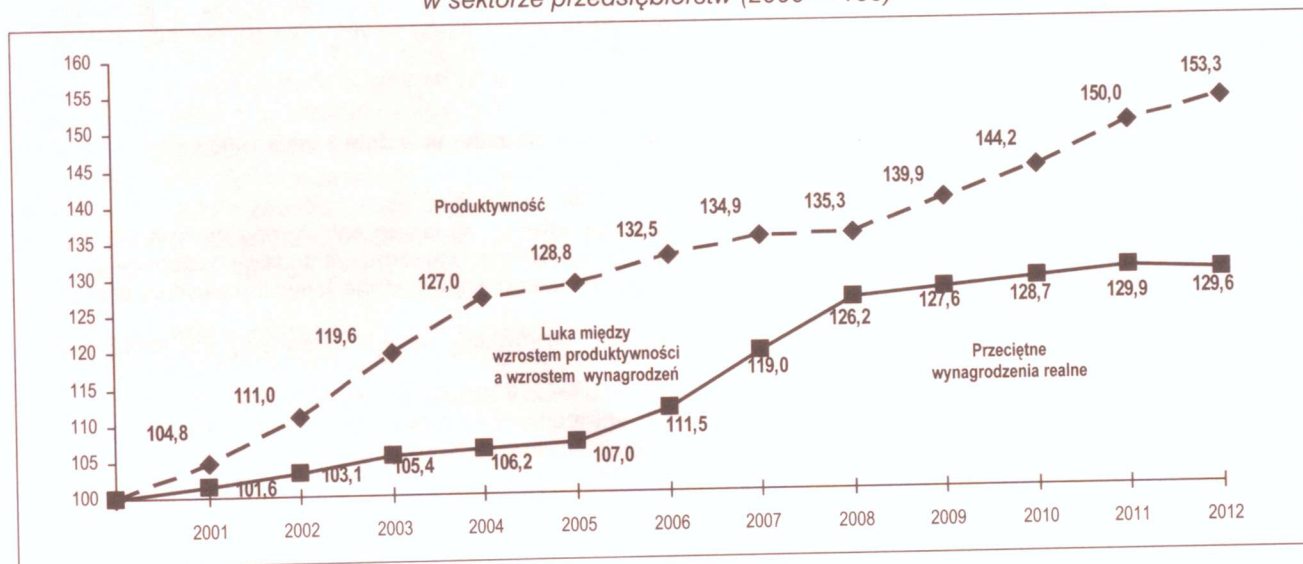
Gdyby w Polsce w latach 2001–2012 przestrzegano tej powszechnie akceptowanej zasady proporcjonalnego wzrostu produktywności i wynagrodzeń, to przeciętne wynagrodzenie w 2012 r. wyniosłoby nie 3522 zł, a 5150 zł i byłoby o 1628 zł wyższe. Oznacza to, że nastąpiło znaczne przesunięcie między wynagrodzeniami a zyskami na rzecz większego udziału zysku w wartości dodanej, co przedstawiliśmy poprzednio. Ponadto gdyby przestrzegano tą zasadę, wówczas procentowa relacja minimalnego wynagrodzenia do przeciętnego ukształtowałaby się zupełnie inaczej: w 2012 r. wyniosłaby 29,1% (1500/5150 x 100).

Tabela 6. Wzrost produktywności pracy, wynagrodzeń i wskaźniki opłacenia przyrostu produktywności w sektorze przedsiębiorstw w latach 2001–2012

Lata	Produktywność pracy*		Przeciętne realne wynagrodzenia brutto		Wskaźniki opłacenia przyrostu produktywności $\Delta W/\Delta P$
	Indeks 2000 = 100	Przyrost ( $\Delta P$ ) w stosunku do roku poprzedniego (w %)	Indeks 2000 = 100	Przyrost ( $\Delta W$ ) w stosunku do roku poprzedniego (w %)	
2001	104,8	4,8	101,6	1,6	0,33
2002	111,0	6,0	103,1	1,5	0,25
2003	119,6	7,7	105,4	2,0	0,26
2004	127,0	6,2	106,2	0,8	0,13
2005	128,8	1,4	107,0	1,2	0,86
2006	132,5	2,9	111,5	4,2	1,44
2007	134,9	1,8	119,0	6,8	3,72
2008	135,3	0,3	126,2	6,1	20,33
2009	139,9	3,4	127,6	1,1	0,32
2010	144,2	3,1	128,7	0,8	0,26
2011	150,0	1,1	129,9	0,9	0,81
2012	153,3	1,8	129,6	-0,2	-11,11
<b>Średnie roczne przyrosty w %</b>					
2001–2004	6,2	x	1,6	x	0,26
2005–2008	1,5	x	3,5	x	2,33
2009–2010	3,3	x	0,9	x	0,28
2001–2010	3,8	x	2,5	x	0,65
2009–2012	1,4	x	0,8	x	0,57
2001–2012	3,5	x	1,9	x	0,54

\* Wartość dodana na pracującego w sektorze przedsiębiorstw (ceny porównywalne).  
Źródło: obliczenia własne na podstawie: GUS, Roczniki Statystyczne 2001 i 2011, Warszawa.

Wykres 1. Dynamika wzrostu produktywności pracy i przeciętnych wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw (2000 = 100)



Warto dodać, że wolniejszy wzrost wynagrodzeń niż produktywności mógłby być uzasadniony tylko w przypadku przeznaczenia przez pracodawców oszczędności w wynagrodzeniach na proporcjonalny wzrost inwestycji. Nie wystąpiłaby wówczas luka w popycie na dobra i usługi, wynikająca z wolniejszego wzrostu wynagrodzeń niż produktywności.

Niestety, w Polsce w okresie 2001–2012 niższemu wzrostowi wynagrodzeń niż produktywności oraz dynamicznemu wzrostowi zysków nie towarzyszył wzrost inwestycji. Stopa inwestycji (nakłady brutto na środki trwałe w % PKB) zmniejszyła się z 22,1% w 2000 r. do 19,8% w 2012 r. W okresie spowolnienia gospodarczego (2009–2011) inwestycje wzrosły tylko o 6,9%, a zysk netto do podziału

o 45,8%, czyli prawie ośmiokrotnie więcej niż inwestycje.

### WYNAGRODZENIE MINIMALNE A MINIMUM SOCJALNE

Relacje między wynagrodzeniem minimalnym netto a minimum socjalnym ilustruje tabela 7. Z danych zawartych w tabeli wynika, że wynagrodzenie minimalne nie spełnia żadnych kryteriów dochodowych. Jedynie samotna osoba pracująca uzyskuje wynagrodzenie na poziomie minimum socjalnego. Wynagrodzenie minimalne przeciętnej rodziny (3,3 osoby) zapewnia 38,5% dochodu na poziomie minimum socjalnego. Poziom wynagrodzenia minimalnego w Polsce nie spełnia zatem fundamentalnych standardów międzynarodowych (patrz ramka).

Tabela 7. Wynagrodzenie minimalne a minimum socjalne (w zł miesięcznie)

Wyszczególnienie	Symbol	2011	2012	2013
1. Wynagrodzenie minimalne brutto	WM (b)	1 386	1 500	1 600
2. Wynagrodzenie minimalne netto	WM(n)	1 023	1 107	1 181
3. Wynagrodzenie minimalne netto w pierwszym roku pracy (80%)	WM(1)	818	886	995
4. Minimum socjalne	MS			
a) 1-osobowe gospodarstwo domowe	GD1	983	.	.
b) 4-osobowe gospodarstwo domowe	GD4	3 221	.	.
c) Przeciętne gospodarstwo domowe 3,3 osób	GD3,3	2 656	.	.
4. Minimum socjalne w pierwszym roku pracy (80%)				
a) 1-osobowe gospodarstwo domowe	MS1(80%)	786	.	.
b) 2-osobowe gospodarstwo domowe	MS2(80%)	1 288	.	.
<b>Relacje</b>				
1. Wynagrodzenie minimalne netto w % do minimum socjalnego (gospodarstwo 1-osobowe)	$\frac{WM(n)}{GD1} \times 100$	104,7	.	.
2. Wynagrodzenie minimalne netto w % do minimum socjalnego dla przeciętnej rodziny	$\frac{WM(n)}{GD3,3}$	38,5	.	.
3. Wynagrodzenie minimalne netto w pierwszym roku pracy do minimum socjalnego w %	$\frac{WM1}{GD1}$	83,2	.	.

Źródło: obliczono na podstawie tab. 1 oraz Kurowski (2012: 34–36).

## STANDARDY MIĘDZYNARODOWE

### Powszechna deklaracja praw człowieka przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w 1948 r.

#### Artykuł 23

Każdy pracujący ma prawo do odpowiedniego i zadowalającego wynagrodzenia, zapewniającego jemu i jego rodzinie egzystencję odpowiadającą godności ludzkiej i uzupełnianego w razie potrzeby innymi środkami pomocy społecznej.

### Europejska karta społeczna (zrewidowana) przyjęta w Strasburgu w dniu 3 maja 1996 r.

#### Artykuł 4 – Prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia

W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do sprawiedliwego wynagrodzenia, Strony zobowiązują się:

1. uznać prawo pracowników do takiego wynagrodzenia, które zapewni im i ich rodzinom godziwy poziom życia;
2. uznać prawo pracowników do zwiększonej stawki wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem wyjątków w przypadkach szczególnych;
3. uznać prawo pracowników, zarówno mężczyzn, jak i kobiet, do równego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości;
4. uznać prawo wszystkich pracowników do rozsądnego okresu wypowiedzenia w razie zwolnienia z pracy;
5. zezwolić na dokonywanie potrąceń z wynagrodzeń tylko na warunkach i w zakresie przewidzianym w ustawodawstwie krajowym lub ustalonym w układach zbiorowych pracy, lub w orzeczeniach arbitrażowych.

Wykonywanie tych praw powinno być zapewnione w drodze bądź swobodnie zawartych układów zbiorowych pracy, bądź w drodze prawnie określonych mechanizmów ustalania wynagrodzeń, bądź za pomocą innych środków, odpowiednich do warunków krajowych.

### Konwencja nr 131 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca ustalania płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się

#### Artykuł 2

1. Płace minimalne obowiązują z mocy prawa i nie będą mogły być obniżone, a ich niestosowanie spowoduje użycie odpowiednich sankcji karnych lub innych wobec osoby lub osób odpowiedzialnych.
2. Z zastrzeżeniem postanowień ust. 1, będzie w pełni przestrzegana swoboda zawierania układów zbiorowych.

#### Artykuł 3

Elementy, które mają być brane pod uwagę przy określaniu poziomu płac minimalnych, jeżeli to jest możliwe i właściwe ze względu na praktykę i warunki krajowe, będą obejmowały:

- a) potrzeby pracowników i ich rodzin, przy uwzględnieniu ogólnego poziomu płac w kraju, kosztów utrzymania, świadczeń z tytułu ubezpieczeń społecznych i poziomu stopy życiowej innych grup społecznych;
- b) czynniki natury gospodarczej, łącznie z wymaganiami rozwoju gospodarczego, poziomem wydajności pracy, dążeniem do osiągnięcia i utrzymania wysokiego poziomu zatrudnienia.



Porównanie wynagrodzenia minimalnego z minimum socjalnym jest uzasadnione obowiązującymi w Polsce przepisami. Badanie poziomu minimum socjalnego i regularne publikowanie wyników na łamach „Polityki Społecznej” usankcjonowane zostało uchwałą Rady Ministrów z dnia 10 sierpnia 1981 r. Zgodnie z cytowaną uchwałą *minimum socjalne powinno być uwzględniane przy ustalaniu najniższych wynagrodzeń, emerytur i rent oraz innych pieniężnych świadczeń społecznych stanowiących źródło utrzymania ludności*. Analiza porównawcza (tab. 7) dowodzi, że WM netto wystarcza jedynie na utrzymanie jednej osoby na poziomie minimum socjalnego; nie wystarcza zaś na utrzymanie przeciętnej rodziny, a także jednej osoby w pierwszym roku pracy.

Jest rzeczą niezwykle interesującą, że już w wojennych standardach międzynarodowych zapisano, że [...] *każdy pracujący ma prawo do odpowiedniego [...] wynagrodzenia, zapewniającego jemu i jego rodzinie egzystencję odpowiadającą godności ludzkiej*.

Warto przypomnieć, że kwestia odpowiedniego wynagrodzenia pojawiła się w literaturze ekonomicznej już w drugiej połowie XVIII wieku.

Adam Smith w swoim fundamentalnym dziele *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, opublikowanym w 1776 r., pisał: *Istnieje pewna stopa, poniżej której wydaje się niemożliwe obniżyć na jakiś dłuższy okres zwykłą płacę nawet najniższej kategorii pracy. Człowiek musi zawsze żyć ze swej pracy; jego płaca robocza musi mu co najmniej wystarczać na utrzymanie. W większości wypadków musi ona być nawet nieco wyższa, w przeciwnym razie nie mógłby on stworzyć rodziny, a ród tych robotników wymarłby w pierwszym pokoleniu. Najniższa kategoria zwykłych robotników powinna zawsze zarabiać co najmniej dwa razy tyle, ile potrzebuje na swe własne utrzymanie, aby każdy był w stanie wychować dwoje dzieci [...]* (Smith 1954:87–88)<sup>4</sup>.

W Polsce wykonywanie pracy niskopłatnej prowadzi do pauperyzacji dużych grup ludności. W rodzinach, w których główny strumień dochodów pochodzi z pracy najemnej na stanowiskach robotniczych, w 2011 r. stopa ubóstwa skrajnego wyniosła 9%, a stopa ubóstwa ustawowego – nieznacznie powyżej 9% (GUS 2011).

Warto przypomnieć, że w Polsce w 2011 r. 5,7% pracowników najemnych nie uzyskiwało dochodu na poziomie granicy ubóstwa skrajnego (314 zł miesięcznie na osobę w 4-osobowej rodzinie i 495 zł w gospodarstwach 1-osobowych), a 10,7% pracujących dochodu na poziomie ustawowej granicy ubóstwa (odpowiednio 334 zł i 418 zł).

## SUMMARY

The paper deals with macroeconomic determinants of minimum wages in Poland, long-term trends in growth of average and minimum wages (1995–2013) and evolution of unemployment rates. Minimum wage policies are treated as an integral element economic development policy, income policy and employment policy. The author has defined basic functions of minimum wages: income function, motivation function, costs function, effective demand promotion function. The author concludes that the latter function is completely neglected by employers in Poland. In the second part of the papers the author deals with analysis of relation between growth of labour productivity and wages, increment of profits and wage fund in the enterprise sector. In final part the paper deals with comparative analysis of minimum wages and co-called social minimum of income for different categories of households. In conclusion, the author suggests the wide gap between growth of productivity, profits and wages in period 2001–2012.

## ZAKOŃCZENIE

Rozważania te prowadzą do następujących wniosków.

1. Kwestia kształtowania wynagrodzenia minimalnego wymaga analizy w szerszej perspektywie – wzrostu PKB, zysków i produktywności.

2. Jeżeli uwzględnić relacje między wzrostem wynagrodzeń a wzrostem PKB, produktywności i zysków, to okaże się, że w Polsce występuje poważna asymetria i dysproporcje w podziale wytworzonego bogactwa społecznego na rzecz szybszego wzrostu zysków.

3. Wynagrodzenie minimalne pełni wiele funkcji, a ignorowana przez pracodawców funkcja popytowa może spełniać ważną rolę w stymulowaniu wzrostu produkcji i zatrudnienia.

W świetle tych uwag spór o wysokość wynagrodzenia minimalnego w 2014 r. ma charakter niemal wyłącznie doktrynalny. Rząd i pracodawcy sugerują zwiększenie WM netto z 1181 zł miesięcznie do 1240 zł miesięcznie, czyli o **59 zł netto**. Związki zawodowe proponują zwiększenie WM netto z 1181 zł do 1269 zł miesięcznie, czyli o **88 zł netto** (wariant minimalny, ale akceptowalny dla związków zawodowych). Tak więc spór toczy się o **29 zł netto** miesięcznie (+59 zł według wariantu rządowego i +88 zł według wariantu związkowego).

Czy w tych warunkach nie warto szukać kompromisu, aby uniknąć napięć społecznych, które nigdy nie służą gospodarce i rozwojowi społecznemu?

<sup>1</sup> Warto przypomnieć, że udział kosztów związanych z zatrudnieniem wynosił w 1991 r. 48,7%, a w 1995 r. – 44,2%.

<sup>2</sup> 
$$\text{Produktywność} = \frac{\text{Produkt Krajowy Brutto}}{\text{Liczba zatrudnionych}}$$

<sup>3</sup> Przy wzroście produktywności o 1% wynagrodzenia rosły o 0,13%.

<sup>4</sup> A. Smith, formułując tezę o najniższych wynagrodzeniach, powołuje się na pracę Contillona, *Essai sur la Nature du Commerce en general*, która ukazała się w 1755 r. (!).

## LITERATURA

- Baczewski G., Sarzalska M., Zielonka M. (2013), *Analiza poziomu minimalnego wynagrodzenia w Polsce*, „Dialog” nr 1(36). *Chcemy, żeby WM wzrosło o 120 zł i wyniosło 1720 zł, a najlepiej do 50% przeciętne wynagrodzenia*. T. Chwałka, przewodniczący Forum Związków Zawodowych (2013), „Dziennik Trybuna” z 2 czerwca.
- GUS (2011), *Badania budżetów gospodarstw domowych w 2010 r.*, Warszawa.
- Kurowski P. (2012), *Minimum egzystencji i minimum socjalne w 2011 r. Dane średnioroczne*, „Polityka Społeczna” nr 5–6.
- MPiPS (2008), *Przyczyny pracy nierejestrowanej w Polsce*, Warszawa.
- Smith A. (1954), *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, wydanie polskie, PWN, Warszawa.
- Umowa społeczna. Gospodarka – Praca – Rodzina – Dialog* (2006), IPISS, Warszawa.

# DYSKRYMINACJA Kobiet W PRACY ZAWODOWEJ CZY WPŁYW OBIEKTYWNYCH CZYNNIKÓW?

Zdzisław Czajka  
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

## WPROWADZENIE

Zakres dyskryminacji kobiet jest różnie oceniany przez kobiety i mężczyzn. Wynika to najczęściej z różnej interpretacji pojęcia „dyskryminacja”. Potocznie za dyskryminację kobiet w pracy zawodowej uważa się każdą różnicę w warunkach pracy i podejściu pracodawcy na niekorzyść kobiet, np. niższy wskaźnik zatrudnienia, wyższy wskaźnik bezrobocia, mniej kobiet na stanowiskach kierowniczych, niższe przeciętne wynagrodzenie.

Przypomnijmy, że według Konwencji ONZ w sprawie eliminacji wszelkich form dyskryminacji kobiet dyskryminacja to *wszelkie różnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie, które uniemożliwia kobietom realizację lub korzystanie na równi z mężczyznami z praw człowieka we wszystkich dziedzinach funkcjonowania społeczeństwa* (Lisowska 2009: 23). Natomiast kodeks pracy ogranicza dyskryminację do warunków pracy, wyróżniając dyskryminowanie bezpośrednie i pośrednie.

Dyskryminowanie bezpośrednio występuje wówczas, gdy pracownik m.in. ze względu na płeć mógłby być traktowany mniej korzystnie niż inni pracownicy we wszystkich elementach procesu pracy, od nawiązania do rozwiązania stosunku pracy. Natomiast dyskryminacja pośrednia ma miejsce wówczas, *gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy (w tym przypadku kobiet), jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami*.

Z powyższego wynika, że różnica między definicją potoczną a definicjami zawartymi w dokumentach prawnych jest znaczna i wpływa na ocenę zakresu dyskryminacji. Czy zatem opinie o dyskryminacji można formułować bez zbadania uwarunkowań i czynników decydujących o różnej sytuacji kobiet i mężczyzn w pracy zawodowej?

Celem niniejszego artykułu jest zatem ocena skali dyskryminacji kobiet w pracy zawodowej w Polsce, w tym głównie na rynku pracy, w dostępie do stanowisk kierowniczych oraz wynagradzaniu. Czy ma ona tak szeroki zakres, jak wynika z różnych informacji podawanych w mediach i publikacjach, czy jest to opinia niektórych środowisk, głównie kobiecych?

Przeciwko dyskryminacji w życiu zawodowym wydano wiele przepisów, w tym konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy, dyrektywy Rady Europy oraz Unii Europejskiej, które nakładają na rządy obowiązek wprowadzenia do prawa krajowego odpowiednich regulacji prawnych. Chodzi głównie o stosowanie zasady jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu, kształceniu zawodowym i awansowaniu, w działalności prowadzonej na własny rachunek oraz w dostępie do dóbr i usług (Lisowska 2008: 245). Mimo to dyskryminacja kobiet w pracy zawodowej występuje.

Problem dyskryminacji próbuje się też rozwiązać w sposób administracyjny, wprowadzając tzw. parytety, głównie w sektorze biznesowym oraz polityce. Według Komisji Europejskiej, aby kobiety miały wpływ na proces decyzyjny, powinny stanowić przynajmniej 30% zarządów firm. Po raz pierwszy parytet gwarantujący kobietom 40% miejsc w zarządach publicznych firm wprowadzono w 2003 r. w Norwegii; poprzednio kobiety stanowiły przeciętnie około 6% członków zarządu (Więcej... 2010). Okazało się jednak, że początkowo nie było kandydatek o odpowiednich kwalifikacjach. Zatrudniano zatem w tym celu kobiety z sąsiednich krajów, zmniejszono też liczbę członków zarządu lub angażowano te same kobiety w kilku przedsiębiorstwach; konfederacje pracodawców organizowały też specjalne szkolenia. Aby uniknąć takich sytuacji, w innych krajach wprowadzono długie okresy przejściowe (nawet 6 lat), zmierzające do osiągnięcia 40-procentowego parytetu.

Badacze dyskryminacji uważają, że parytety pomogły kobietom w zajmowaniu stanowisk kierowniczych w UE, głównie w krajach skandynawskich – w 2007 r. stanowiły one w zarządach firm od 59% w Finlandii do 37% w Danii (w Polsce 21%).

W Polsce, podobnie jak w wielu innych krajach UE, w 2011 r. wprowadzono parytet 30% przy ustalaniu kandydatów w wyborach parlamentarnych i samorządowych (przed jego wprowadzeniem kobiety stanowiły 18% postów).

Parytety w Polsce mają jednak więcej przeciwników niż zwolenników; przeciwnikami są politycy i partie prawicowe, zwolennikami – partie lewicowe. Różnice występują także wśród kobiet. Przykładem może być dyskusja w TVP z udziałem kobiet z okazji IV Kongresu Kobiet we wrześniu 2012 r. Otóż kilka z nich nie tylko było przeciwnych wprowadzaniu parytetu, ale uznały to za obrażające godność kobiety. Ich zdaniem parytet oznacza, że kobietom trzeba administracyjnie zapewnić udział w życiu publicznym i politycznym, gdyż własnymi kwalifikacjami i chęciami tego nie osiągną. Część kobiet, zwłaszcza o poglądach prawicowych, nie chce też, by inne kobiety, określane jako feministki, występowały w imieniu wszystkich kobiet.

## STEREOTYPY A DYSKRYMINACJA

Oceniając zakres dyskryminacji kobiet w życiu zawodowym, nie można pominąć stereotypów, gdyż wydaje się, że ich wpływ jest wyolbrzymiany. Według wielu badaczy najważniejszym podłożem dyskryminacji kobiet jest bowiem stereotypowe, a więc uproszczone uogólnienie, nie poparte głębszą wiedzą, przekazywane z pokolenia na pokolenie (Lisowska 2008: 69).

Trzeba dodać, że stereotypy są oparte nie tylko na przekazach, ale mają także związek z cechami osoby oraz płci, a wówczas nie powinny decydować o dyskryminacji, gdyż dotyczą specyficznej roli kobiety w społeczeństwie. Niektórzy badacze uważają jed-

nak, że różnice biologiczne nie są aż tak istotne, aby stanowiły argument na rzecz wykluczania kobiet z niektórych dziedzin działalności, a także że czynniki biologiczny i kulturowy mają znaczenie w rozwoju człowieka i wzajemnie na siebie oddziałują (tamże: 74–75).

Obecne miejsce kobiet w życiu zawodowym wskazuje, że związek stereotypów z dyskryminacją kobiet jest coraz mniejszy, czego nie dostrzegają zwolennicy dyskryminacji. Na przykład odsetek kobiet z wykształceniem wyższym wzrasta szybciej niż mężczyzn. W 2011 r. 18,8% kobiet w Polsce wobec 14,6% mężczyzn posiadało wykształcenie na takim poziomie. Dalej, liczba kobiet kończących studia wzrosła w latach 2000–2009 o 71%, a mężczyzn – o 65%; wśród absolwentów kobiety stanowią około 65%.

Kierunki kończenia studiów przez kobiety są zgodne z tzw. zawodami żeńskimi, gdzie od wielu lat przeważa ich zatrudnienie, ale wzrasta też ich udział na kierunkach technicznych. Najwięcej kobiet jest na kierunkach: opieka społeczna (94%), medycyna (82%), nauki humanistyczne (77,5%) oraz pedagogiczne (75,8%), najmniej na usługach transportowych (17,3%) oraz informatyce (12,6%). Kobiety zaczynają też przeważać na studiach doktoranckich – w latach 2000–2009 ich liczba wzrosła z około 44% do ponad 53%. Również na studiach poddyplomowych kobiety stanowią około 68% słuchaczy (*Kobieta...* 2011).

Warto też zwrócić uwagę, że odsetek studiujących kobiet i absolwentek jest większy od ich udziału w ogólnej liczbie ludności. Zatem dzięki wzrostowi poziomu wykształcenia zmieniają się stereotypy na temat kwalifikacji kobiet i możliwości ich zatrudnienia.

Badania prowadzone w różnych krajach nie potwierdzają też jednoznacznie opinii na temat stereotypów, że kobiety mają mniejsze uzdolnienia techniczne. Potwierdzają to m.in. dane Eurostatu – kobiety w UE na kierunkach matematycznych i inżynierskich przeważają (55% w UE, 57% w Polsce; Lisowska 2008: 79).

Nie można też zgodzić się ze stwierdzeniem, że *obecność stereotypów w socjalizacji ujawnia się już na etapie przygotowywania się rodziców do przyjścia dziecka na świat, ich wyobrażeń co do losów dziecka w zależności od jego płci* (tamże: 80). Związane jest to głównie z cechami płci i naturalnym podziałem ról między kobietami i mężczyznami, a nie stereotypami. Jest to kolejny przykład subiektywnego podejścia do dyskryminacji.

Dlatego warto przytoczyć opinię A. Moszyńskiej, specjalistki wspierającej aktywność zawodową kobiet przez szkolenia, że na niekorzystny wpływ stereotypów na sytuację kobiet mają wpływ one same (Moszyńska 2011). Według niej kobiety w kontaktach z pracodawcami nie podkreślają własnych atutów w postaci kwalifikacji i możliwości wykonywania różnych prac, swojej wartości rynkowej, łatwo poddają się natomiast stereotypom, z góry akceptując gorszą sytuację od mężczyzn. Jej zdaniem *kobiety same muszą mieć chęć dokształcania i samorozwoju. Żadna, choćby najprężniej działająca organizacja feministyczna za nas tego nie załatwi* (Moszyńska 2011). Badaczka ta zwraca też uwagę, że kobiety częściej niż mężczyźni szukają przyczyn swego suk-

cesu zawodowego w korzystnych uwarunkowaniach zewnętrznych, zamiast w swoim działaniu oraz predyspozycjach.

Z powyższego wynika, że stereotypy są niesłusznie traktowane przez zwolenników dyskryminacji jako ważny czynnik pogarszający sytuację zawodową kobiet.

## DYSKRYMINACJA NA RYNKU PRACY

Dyskryminację na rynku pracy łączy się głównie z mniejszą aktywnością zawodową kobiet oraz większym bezrobociem, ale upatruje się jej także w podziale prac na typowo męskie i damskie, branżach zdominowanych przez kobiety i przez mężczyzn oraz w pracy na niepełnym etacie. Dyskryminacja na rynku pracy polega też na preferowaniu mężczyzn przy przyjmowaniu do pracy, wymaganiu od kobiet wyższych kwalifikacji, zadawaniu pytań dotyczących problemów rodzinnych, a nawet składaniu oświadczeń o nie powiększaniu rodziny.

Wiele sytuacji dyskryminujących w obszarze rynku pracy, podobnie jak w innych dziedzinach, wskazuje, że nie zawsze mają one obiektywne uzasadnienie. Przykładem jest np. stwierdzenie E. Lisowskiej, że *kobiety nie widzą większej potrzeby i motywacji do inwestowania w siebie, gdyż mają na uwadze, że cały system polityczny, zawodowy i organizacji pracodawców jest zdominowany przez mężczyzn i daje małe szanse na liczenie się z głosami kobiet* (Lisowska 2009: 27). Zaprzeczeniem tej opinii jest bardzo duży udział kobiet wśród studiujących oraz doskonałych swoje umiejętności, a także wśród przedsiębiorców, na co zwrócono w artykule uwagę.

Z analiz dotyczących zatrudnienia i bezrobocia dowiadujemy się, że wśród zatrudnionych kobiety stanowią mniejszość, mimo iż w ogólnej liczbie ludności są większością, że kobiety charakteryzują się mniejszą aktywnością zawodową, a wśród bezrobotnych także są w większości. Nie uwzględnia się jednak, że mniejsza aktywność zawodowa kobiet związana jest z godzeniem życia rodzinnego z zawodowym.

Ze statystyk wynika, że we wszystkich krajach UE wśród zatrudnionych odnotowuje się niższy odsetek kobiet (w 2009 r. 58,6%) niż mężczyzn (70,7%), ale różnice między krajami są bardzo duże: od 76,5% w Islandii i 74,4% w Norwegii do 46,4% we Włoszech oraz 37,7% na Malcie. W Polsce wskaźnik zatrudnienia kobiet w 2009 r. wynosił 52,8%, podobnie jak w Hiszpanii (*Obowiązki...* 2011). Najwyższy wskaźnik mają kraje skandynawskie, a najniższy – państwa Europy Południowej. Na wartości te wpływa model rodziny oraz ułatwienia sprzyjające zatrudnianiu kobiet wychowujących dzieci.

Za dyskryminację uważa się również większy udział kobiet wśród pracujących na niepełny etat. Średnio w krajach OECD na niepełny etat w 2010 r. pracowało 26% zatrudnionych kobiet i tylko 9% mężczyzn, najwięcej w Holandii (61% i 17%), w Polsce odpowiednio 13% i 5%. Czy jednak praca na niepełny etat jest dyskryminacją, skoro w wielu krajach jest ona preferowana, bowiem pozwala łączyć pracę zawodową z życiem rodzinnym i jest pozytywnie oceniana przez kobiety, np. w Holandii (*Kobiety na rynku...* 2012).

Oceniając zakres dyskryminacji na rynku pracy, trzeba także uwzględnić sektorową strukturę zatrudnienia kobiet, na którą największy wpływ ma złożoność i uciążliwość pracy oraz warunki środowiska pracy. Dlatego bardziej sfeminizowany jest sektor publiczny (59% kobiet), gdzie uciążliwość pracy jest mniejsza, a warunki pracy lepsze, niż prywatny (40%). Do sektorów najbardziej sfeminizowanych należą: ochrona zdrowia i pomoc społeczna (82% kobiet w 2010 r.), edukacja (77,5%), pośrednictwo finansowe (67%) oraz zakwaterowanie i gastronomia (69%), a do nieco mniej sfeminizowanych administracja publiczna (50%) oraz handel i naprawy (54%). Do sektorów męskich należą: budownictwo (6,2% zatrudnionych kobiet), górnictwo (8,3%), transport i gospodarka magazynowa (20,5%) (GUS 2012a). Zdecydowanie niewiele kobiet pracuje też w warunkach zagrożenia wypadkowego – w 2005 r. stanowiły one 17,4% ogółu pracujących w takich warunkach (GUS 2008). Niewielkiej liczby kobiet pracujących w tzw. sektorach męskich nie można więc traktować jako dyskryminacji.

Kolejnym problemem związanym z dyskryminacją jest nieformalny podział na zawody kobiece i męskie. Sugeruje się, że większość zawodów kobiecych wymaga niższych kwalifikacji. Nie jest to jednak wina kobiet, lecz charakteru pracy na konkretnych stanowiskach. Aby się o tym przekonać, wystarczy przeprowadzić wartościowanie pracy, które nie uwzględnia płci wykonawcy. Prawdą są natomiast mniejsze możliwości awansu w zawodach o przewadze kobiet. Ale nie jest to też zależne od płci, lecz specyfiki pracy, np. pielęgniarka może zostać starszą pielęgniarką (której praca niewiele różni się od pielęgniarki) oraz pielęgniarką oddziałową lub naczelną (jeśli zwolni się etat). Podobnie w zawodzie nauczyciela – dla większości, nie tylko kobiet, ale i mężczyzn, nie ma możliwości awansu stanowiskowego, którym jest tylko wicedyrektor i dyrektor szkoły (zespołu szkół).

Dyskryminacji upatruje się nawet w mniejszej liczbie kobiet na stanowiskach dyrektorskich, chociaż od wielu lat decydują o tym konkursy ogłaszane przez urzędy samorządowe. Wynika z tego, że do konkursów zgłasza się mniej kobiet niż mężczyzn. Zwolennicy dyskryminacji na ogół nie biorą pod uwagę, że nie wszystkie nauczycielki chcą być dyrektorami szkół.

Najwięcej kobiet jest wśród pracowników biurowych (około 65%) oraz usług osobistych i sprzedawców (66%), a także specjalistów (około 64%), najmniej wśród robotników przemysłowych i rzemieślników (12%) oraz operatorów i monterów maszyn (14%). (Zawody... 2011).

E. Lisowska wiąże te podziały ze stereotypami oraz społeczną świadomością, że kobiety i mężczyźni są predestynowani do wykonywania różnych prac (Lisowska 2008: 139), a także ograniczeniem niektórych prac dla kobiet, wynikającym z ochrony pracy (niektórzy zaliczają to też do dyskryminacji). Nie zwraca się natomiast uwagi na powiązanie struktury zatrudnienia z charakterem prac oraz świadomym wyborem zawodu przez kobiety.

Podobnie jest z pracami zabronionymi dla kobiet. Opinie, jakoby zmniejszanie liczby takich prac

w ostatnich latach było związane z administracyjnym ograniczaniem dyskryminacji, są uproszczone. Jest to bowiem powiązane z postępem technicznym, który czyni wiele prac łatwiejszymi. Przykładem mogą być kobiety kierujące coraz częściej autobusami, co wiąże się ze zmniejszeniem uciążliwości kierowania i obsługi obecnych pojazdów w stosunku do tych sprzed 30–40 lat.

Przyczyn gorszej sytuacji kobiet na rynku pracy zwolennicy dyskryminacji nie szukają w większej stabilizacji zatrudnienia w sektorach sfeminizowanych, co w warunkach gorszej koniunktury jest korzystne dla pracujących. W 2009 r. współczynnik przyjęć pracowników w gospodarce wynosił 18,8%, a w budownictwie – 29,1% (pracowało tu tylko 1,6% wszystkich kobiet), w administracji publicznej i ubezpieczeniach – 16,6% (odpowiednio 9,3%), w edukacji – tylko 9,8% (16,4%), w ochronie zdrowia i opiece społecznej – 11,3% (11,3%) (GUS 2010). Z danych tych wynika, że większe możliwości podjęcia pracy były w sektorach gospodarki, w których pracowało znacznie mniej kobiet i odwrotnie.

Czy dane te świadczą o dyskryminacji kobiet na rynku pracy? Potwierdzają one raczej naszą hipotezę, że w sektorach o przewadze kobiet praca jest bardziej stabilna, dlatego są mniejsze możliwości zatrudnienia. W sektorach tych w ostatnich latach nie zwiększa się też zatrudnienia, gdyż ich funkcjonowanie nie zależy od poprawy koniunktury gospodarczej. Społeczeństwo i rząd wskazują raczej na redukcję zatrudnienia, np. w administracji publicznej, która jest prawie w połowie sfeminizowana. Natomiast redukcje zatrudnienia w edukacji mają związek z niżem demograficznym. Część kobiet traci więc pracę z przyczyn obiektywnych, a nie dlatego, że są kobietami.

Powyższe informacje potwierdzają także dane o wolnych miejscach. W 2009 r. dla pracowników biurowych, gdzie pracuje najwięcej kobiet (65,8% ogółu tych pracowników), było tylko 10,4% ogółu wolnych miejsc w gospodarce, natomiast dla robotników przemysłowych i rzemieślników, gdzie kobiety stanowiły tylko 13,2% – 19,4% ogółu wolnych miejsc. Większe szanse zatrudnienia miały kobiety jedynie wśród specjalistów (25% ogółu wolnych miejsc), gdyż stanowiły 63% ogółu tej grupy pracowników.

Trudno też wskazać dyskryminację na podstawie informacji o bezrobociu, gdyż wśród ogółu bezrobotnych przewaga kobiet jest zwykle niewielka (51,1% w 2009 r.). Ponadto występują wahania struktury bezrobotnych, w zależności od koniunktury gospodarczej. W okresach dekonunktury wzrasta bezrobocie mężczyzn (tak było np. w 2010 r., gdzie 51,7% stanowili mężczyźni). Dyskryminacji kobiet nie potwierdza też struktura bezrobotnych według stażu pracy, gdyż zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn najwięcej bezrobotnych jest w grupie pracowników o stażu 1–5 lat pracy; stanowią oni ponad 22% (GUS 2010).

Na tej podstawie powstają jednak stereotypy o kobietach, kojarzące je głównie z tymi pracami biurowymi (nauczycielki, bibliotekarki, pielęgniarki, księgowie, kelnerki, kosmetyczki, opiekunki). Mimo to kobiety w dalszym ciągu wybierają te zawody, gdyż nie liczą się dla nich tylko pieniądze, ale np. relacje

ze współpracownikami i klientami, atmosfera w pracy. W zawodach tych jest nie tylko większa stabilność zatrudnienia, ale jednocześnie większa elastyczność czasu pracy, co nie jest bez znaczenia dla kobiet. Wiele z nich ceni sobie zmianowy czas pracy w szpitalach oraz mniejszy wymiar godzin pracy w szkole. Można łatwiej pogodzić pracę zawodową z obowiązkami rodzinnymi. Czy zatem pracę w tych zawodach należy uznawać za dyskryminującą?

O ograniczaniu dyskryminacji świadczy też wiele działań pracodawców na rzecz kobiet powracających do pracy po urodzeniu dziecka, m.in. w formie programów praca–życie pozazawodowe. Oprócz określonych przepisami prawa udogodnień, firmy (zwłaszcza duże) wprowadzają własne, np. wydłużenie urlopu macierzyńskiego, wyprawki dla dzieci, elastyczny czas pracy, tworzenie żłobków, uczestnictwo w konkursie *Firma przyjazna mamie* (Sadowska-Snarska 2011: 96–132).

W obszarze rynku pracy można też znaleźć inne opinie dyskusyjne, np. że kobiety dostrzegają powody trudności awansu w uprzedzeniach kulturowych wobec ich wiedzy oraz kompetencji, niechęci mężczyzn do pracy pod kierownictwem kobiet (Lisowska 2009: 81). Tymczasem według opinii wielu pracodawców – które niestusnie ocenia się jako krytyczne wobec kobiet – w swoich decyzjach nie dostrzegają one dyskryminacji ze względu na płeć, lecz inne uwarunkowania. Wskazują też, że kobiece decyzje są bardziej przemyślane, ale też mniej ryzykowne, kobiety koncentrują się na dobrych relacjach z pracownikami, są bardziej wyrozumiałe dla nich i dlatego pracownicy darzą je większym zaufaniem, a w sytuacji konfliktu dążą do osiągnięcia kompromisu (Lisowska 2009: 84).

Z powyższych informacji wynika więc, że zjawisko dyskryminacji w obszarze rynku pracy jest przesadzone. Większość publikacji opisuje fakty wskazujące na dyskryminację, ale nie sięga do ich przyczyn i nie próbuje nawet dokonać analizy jej różnych uwarunkowań.

## DYSKRYMINACJA W WYNAGRADZANIU

Dyskryminacja w wynagradzaniu należy do najczęściej prezentowanych w mediach oraz w badaniach nad sytuacją zawodową kobiet. Jest też najczęściej wskazywana przez kobiety. W tym obszarze każda niższa płaca kobiety od płacy mężczyzny jest traktowana jako dyskryminacja. Większość wyrażających takie poglądy nie zastanawia się jednak, co o tej różnicy decyduje. Wnioski w sprawie dyskryminacji wyciąga się najczęściej na podstawie relacji płac przeciętnych w gospodarce oraz w grupach zawodowych. Dlatego opinie pracowników o tym, czy płeć ma wpływ na poziom płac, mają najczęściej charakter subiektywny. Ponadto w sytuacji powszechnego utajnienia płac, pracownicy mają informacje oparte na przypuszczeniach.

W ostatnich 15 latach przeciętne wynagrodzenie kobiet jest niższe o około 10% od przeciętnego wynagrodzenia ogółu zatrudnionych w gospodarce, natomiast mężczyzn o około 10% wyższe (Kołaczek 2009). Wynagrodzenie kobiet jest też bardziej zróżnicowane niż płaca mężczyzn. Nieco wyższy odsetek kobiet

(67,6%) niż mężczyzn (62%) zarabia poniżej przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce, ale już znacznie mniej kobiet, bo 2% wobec 4,8% mężczyzn, powyżej 2,5-krotności przeciętnej płacy (GUS 2012b). Na tle innych krajów relacje te są bardzo korzystne, gdyż w 2010 r. średnio w UE płace przeciętne kobiet były niższe o 16%. Najmniejsze różnice były w Słowenii (4%) oraz we Włoszech (5%), natomiast największe w Estonii (około 28%) oraz Austrii i Czechach (około 25–26%) (*Kobiety...* 2012).

Różnice te są zależne głównie od struktury zatrudnienia oraz trudności pracy na stanowisku w danej dziedzinie czy grupie zawodów. Dlatego wśród specjalistów, gdzie kobiety stanowią około 64%, ich przeciętne płace są niższe o 21,2% od płac mężczyzn, ale wśród pracowników biurowych, gdzie stanowią one także podobny odsetek (64,5%), płaca jest niższa tylko o 2,2%. Dysproporcja ta wynika z różnic w trudności pracy – praca specjalistów w gospodarce jest znacznie bardziej zróżnicowana, niż pracowników biurowych. Wśród pracowników usług osobistych i sprzedawców (kobiety stanowią 66,4% zatrudnionych) płaca jest niższa o 12,4% od płacy mężczyzny, wśród robotników przemysłowych (odpowiednio 12,1%) – o 32,9%, natomiast wśród operatorów i monterów maszyn (13,9%) – o 24% (GUS 2012b).

Szczególnym dowodem na zależność płacy kobiet od zajmowanego stanowiska jest budownictwo – mimo iż kobiety stanowią nieco ponad 6% zatrudnionych w tym sektorze, ich płaca przeciętna jest wyższa o 5,5% od płacy mężczyzn. Wynika to z zajmowanych stanowisk – kobiety nie są w zasadzie zatrudniane na budowach w charakterze robotników (jedynie przy sprzątanii), większość pracuje na stanowiskach specjalistów i kierowników w administracji firm budowlanych, gdzie płace są wyższe od zarobków robotników. Kobiety zarabiają również nieco więcej od mężczyzn w transporcie i gospodarce magazynowej, mimo iż wśród zatrudnionych przeważają mężczyźni (GUS 2012a). Natomiast wśród pracowników biurowych płace kobiet i mężczyzn są wyrównane, gdyż wykonują oni bardzo podobne prace. Decyduje tu ważna zasada wynagradzania, że przy pracach prostych poziom płac jest zbliżony między różnymi przedsiębiorstwami, a przy pracach specjalistycznych i kierowniczych różnice są większe.

Z powyższych informacji wynika, że dyskryminacji nie można oceniać na podstawie płac przeciętnych, gdyż jest to zbiór pracowników i stanowisk o różnych cechach – im wyższy poziom agregacji, tym mniej obiektywne dane. Dlatego inne będą różnice między płacami kobiet i mężczyzn w skali gospodarki według stanowisk, inne na poziomie sektorów, a jeszcze inne w konkretnym przedsiębiorstwie. W skali gospodarki na różnice płac kobiet i mężczyzn w największym stopniu wpływa struktura zatrudnienia według płci w sektorach gospodarki (sektory o niskich płacach z dużą przewagą kobiet i sektory o wysokich wynagrodzeniach z przewagą mężczyzn) oraz udział kobiet w grupach zawodowych o różnym poziomie płac, w tym wśród kadry kierowniczej, o wysokich płacach.

Aby ocenić, dlaczego płace w niektórych zawodach są niskie, a w innych wysokie, trzeba ustalić na podstawie wieloletnich trendów co było wcześniej – czy feminizacja zawodu, czy niskie płace. Możemy się

tu posłużyć przykładem nauczyciela, który ma krótszy tygodniowy (26 godz.) i dzienny (najczęściej 5–6 godz.) czas pracy spędzony w szkole oraz więcej czasu wolnego (ferie świąteczne oraz wakacje). Dlatego mimo niskich płac w stosunku do innych zawodów nauczycielki nie chcą zmieniać pracy, a chętnych do pracy w szkolnictwie jest dużo.

Aby udowodnić dyskryminację w wynagradzaniu, trzeba najpierw przytoczyć dowody na to, że kobieta i mężczyzna wykonują identyczną pracę w identycznych warunkach i posiadają takie same kwalifikacje. Wynika to z zasady „jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości”. Zgodnie z opinią Komitetu Niezależnych Ekspertów UE, trzeba do tego celu wykorzystać wartościowanie pracy (ocena charakteru pracy) oraz system ocen pracowniczych (ocena kwalifikacji i efektów pracownika). Porównując płace kobiet i mężczyzn na danym stanowisku, można w miarę obiektywnie ustalić czynniki, które o tej różnicy decydują i wskazać, czy słusznie kobieta ma niższą płacę niż mężczyzna. Trzeba też pamiętać, że dyskryminacją nie są różne płace kobiet w różnych firmach na tych samych stanowiskach, gdyż wynika to z zasady samofinansowania w sektorze biznesowym.

Nie można więc porównywać prac nieporównywalnych, aby wykazać dyskryminację, jak to czynią niektóre autorki zajmujące się dyskryminacją. E. Lisowska porównuje np. płacę pielęgniarki z wynagrodzeniem kierowcy, elektryka i kowala, wskazując, że wśród nich kobieta ma najniższą płacę. Stwierdza ona w związku z tym, że *segregacja zawodowa oraz różnice w płacach kobiet i mężczyzn w małym stopniu dają się wytłumaczyć preferencjami i swobodnym wyborem kandydatów na pracowników. Wynikają zaś w większym stopniu z preferencji i postaw pracodawców oraz zjawiska dyskryminacji z powodu płci* (Lisowska 2008: 147). Jest to przykład, jak nie należy oceniać dyskryminacji, bowiem autorka nie sprawdziła w fachowej literaturze, jakie czynniki decydują o zróżnicowaniu płac.

Dyskryminację w wynagradzaniu – wbrew opinii autorów zajmujących się tymi zagadnieniami – trudno udowodnić, gdyż, co prawda, płace zależą od zajmowanego stanowiska, ale różnice między poborami pracowników na tych samych stanowiskach w przedsiębiorstwach zależą od ich ścieżki kariery w poprzednich latach. Na bieżący poziom płacy wpływa więc przebieg pracy zawodowej, w tym liczba lat pracy. Dlatego w sferze budżetowej, w której indywidualne płace pracowników zależą w mniejszym stopniu od ich kwalifikacji i efektów, a głównie od stawek określonych dla stanowisk, różnice między płacami kobiet i mężczyzn są mniejsze. W 2010 r. w przemyśle wynagrodzenia przeciętne kobiet stanowiły tylko 74,7% płac mężczyzn, w handlu hurtowym i detalicznym oraz naprawie pojazdów – 71,4%, natomiast w edukacji – 93,0% (stawki płac są przypisane do stopnia zawodowego nauczyciela), w służbie zdrowia i pomocy społecznej – 79,3% oraz administracji publicznej i obronie narodowej – 83,1% (GUS 2012b).

Wśród powodów niższych zarobków kobiet badacze zajmujący się dyskryminacją wymieniają utrwalenie w świadomości społecznej opinii o tańszej sile roboczej kobiet, niższy prestiż prac kobiecych,

niższą złożoność, mniejszą dyspozycyjność kobiet i mniejszą wydajność z powodu przemęczenia obowiązkami domowymi oraz także przekonanie pracodawców, że kobiety nie muszą dużo zarabiać, bo ich płace są dodatkowymi, a nie głównymi dochodami w rodzinie.

Niektóre z tych argumentów wymagają komentarza, gdyż nie mają praktycznego potwierdzenia. Niższa złożoność większości prac biurowych jest powszechnie znana i potwierdzona wynikami wartościowania według każdej metody. Z prestiżem sprawa jest inna, gdyż w Polsce prace o wysokim prestiżu, jak nauczycieli i lekarzy, są nisko opłacane i nie jest to wina kobiet, tylko wielu czynników. Są to zawody opłacane z budżetu, któremu zawsze brakuje środków. Ale są też dowody na to, że sami pracownicy zrzeszeni w związkach zawodowych mogą wymusić wzrost płac, czego przykładem są nauczyciele. Mniejsza dyspozycyjność jest obiektywna i nie można jej traktować jako dyskryminacji. Natomiast opinia, że kobieta nie musi dużo zarabiać, nie jest potwierdzona w żadnych badaniach przez pracodawców.

Badacze zajmujący się dyskryminacją w płacach podkreślają zwykle, że wynagrodzenia kobiet na najwyższych stanowiskach kierowniczych są znacznie niższe od płac mężczyzn, ale nie wnikają dlaczego tak jest. Tymczasem dyrektorzy ujęci statystycznie reprezentują bardzo różne organizacje, rozmaity jest też zakres ich czynności i odpowiedzialności, a każda organizacja bardzo różnie wynagradza osoby na tym stanowisku. Ze struktury zatrudnienia wynika, że kobiety częściej są dyrektorami generalnymi w branżach, które mniej płacą. Mimo to różnice w płacach przeciętnych w grupie zawodowej „dyrektorzy generalni i wykonawczy” nie są bardzo duże. Wśród dyrektorów najniżej opłacanych (do 75% przeciętnego wynagrodzenia) było więcej mężczyzn (8,8%) niż kobiet (8,3%). Natomiast wśród otrzymujących płacę powyżej 2,5-krotności przeciętnej w gospodarce mężczyźni stanowili 50,4%, a kobiety 43,8% (GUS 2012b).

W literaturze podaje się też, że kobiety otrzymują niższe premie, zapominając, że premia, podobnie jak wynagrodzenie podstawowe, zależy od trudności i efektów pracy, zajmowanego stanowiska oraz firmy. Takie same są powody zróżnicowania pozapłacowych form motywowania (Lisowska 2009: 34–35). Jako przykład dyskryminacji kobiet często podaje się badania amerykańskie, zapominając jednak, że występuje tam dodatkowy czynnik rasowy, gdzie tradycyjnie Murzyni (i Murzynki) wykonywali prace niżej płatne. Przykłady amerykańskie nie są więc obiektywne dla poparcia opinii na temat dyskryminacji w Polsce.

Zajmujący się dyskryminacją dziwią się niejednokrotnie, że przedsiębiorstwa nie prowadzą analiz płac na stanowiskach według płci. Zapominają, że większość pracodawców nie prowadzi żadnych analiz relacji płac między stanowiskami. Badani pracodawcy wskazują najczęściej, że kobiety zarabiają na stanowiskach wykonawczych podobnie jak mężczyźni (76% według badania „Równe szanse” z 2006 r.), a na stanowiskach kierowniczych różnice w wynagradzaniu są niewielkie (67% wskazań) (Kołaczek 2009). Badani pracownicy potwierdzili również, że płeć nie ma wpły-

wu na wysokość wynagrodzenia. Tylko 18% kobiet i 6% mężczyzn uważało, że płęć wpływa na poziom płac. Podobne wyniki uzyskano w innych badaniach z 2008 r., gdzie tylko w 27% firm (wśród 1000 zbadanych) wynagrodzenia kobiet były niższe od mężczyzn (Kołaczek 2009).

Ważnym czynnikiem różnicowania płac przeciętnych między kobietami i mężczyznami jest także czas pracy. W Polsce różnica między przeciętnym tygodniowym czasem pracy mężczyzn i kobiet wynosiła w 2007 r. 4,8 godz. Różnica ta była największa w Holandii (11,6 godz.), Wielkiej Brytanii (10,4 godz.) oraz Niemczech (10,3 godz.) (*Kobiety...* 2008). Fachowcy od dyskryminacji oceniają to jednoznacznie negatywnie, ale czy kobiety w tych krajach krótszy czas pracy traktują jako dyskryminację?

Z powyższych rozważań wynika bardzo ważny wniosek, że dyskryminacji trzeba poszukiwać bezpośrednio w organizacjach, między konkretnymi pracownikami, a nie w płacach przeciętnych w gospodarce czy zawodzie. Ale nikt z zewnątrz tego nie oceni, bo płace pracowników są utajnione, a informacjami na ten temat nie dysponują nawet organizacje związkowe. Powinien to więc robić pracodawca, analizując płace według płci w przekroju stanowiskowym, uwzględniając takie zmienne, jak staż pracy ogółem, staż pracy w organizacji oraz poziom wykształcenia, a jeśli jest stosowany system ocen, to także jego wyniki.

Odpowiedź jest prosta – jawnej dyskryminacji przy ustalaniu płacy w momencie zatrudnienia pracownika, a następnie przy kolejnych podwyżkach nie ma. Mogą natomiast występować takie sytuacje, głównie w firmach o niskim poziomie zarządzania zasobami ludzkimi i braku odpowiedniej kultury.

## **DYSKRYMINACJA KOBIEC W ZARZĄDZANIU ORGANIZACJAMI**

W podręcznikach zarządzania prezentowany jest kobiecy styl zarządzania, który jest bardziej zbliżony do nowoczesnego kierowania organizacjami, gdyż jest bardziej skuteczny i akceptowany przez podwładnych. Jest on zbieżny z zachowaniami przywódców zorientowanymi na pracownika, a nie na zadania, które są preferowane w teorii organizacji i zarządzania. Według opinii innych badaczy kobiety wnoszą do biznesu wrażliwość, współczucie, troskę o podwładnych i klienta, co procentuje zadowoleniem klientów i wzrostem obrotów. Nie do końca jest natomiast prawdziwe twierdzenie, że kobiety w biznesie mają trudności, gdyż nie wytworzyły sieci kontaktów i kobiecej solidarności oraz muszą samotnie przebijać się przez niewidoczne bariery (Lisowska 2009: 97).

Kobiety sprawdzają się jako szefowe, mają umiejętności i talenty, które są potrzebne w biznesie. Talenty kobiet, takie jak elastyczność i tolerancja, łatwość nawiązywania kontaktów, skłonność do współpracy i dzielenia się wiedzą, docenianie intuicji, szacunek dla innych ułatwiają kierowanie organizacjami i zarządzanie pracownikami (Lisowska 2008: 158). Z różnych badań wynika m.in., że kobiety są bardziej zdecydowane i łatwiej zdobywają zaufanie niż mężczyźni, są lepszymi negocjatorami, co jest atutem w biznesie. Bardziej niż mężczyźni dzielą się władzą, łatwiej też nawiązują kontakty.

Kobiety również lepiej określają oczekiwania i lepiej nagradzają, bardziej koncentrują się na relacjach niż na odniesieniu sukcesu. Większa siła emocjonalna kobiet daje im większe predyspozycje do stosowania kobiecego stylu, czyli włączania pracowników do realizowania celów.

Mimo to zdaniem wielu badaczy pozycja kobiet w zarządzaniu jest gorsza niż mężczyzn. Wymienia się tu głównie niewidzialne lub nieokreślone bariery zwane szklanym sufitem, chociaż część z nich nie jest skierowana przeciwko kobietom. Kobiety przedsiębiorcy wśród przyczyn braku sukcesu wymieniały najczęściej niezwiązane z płcią czynniki, takie jak: nieznaną przepisy i uwarunkowań działalności, brak oszacowania kosztów, mało atrakcyjna propozycja oferty firmy, brak długofalowego podejścia kosztem chęci szybkiego zarobienia pieniędzy, zły dobór współpracowników (Lisowska 2009: 132).

Badane kobiety i mężczyźni w biznesie mają też podobne cechy: wiek, stan cywilny, poziom wykształcenia, różnią się natomiast profilem prowadzonej działalności i wielkością firmy (Lisowska 2009: 47). Podobna jest też skłonność do korzystania z kredytów i podobne bariery w prowadzeniu firmy, chociaż kobiety częściej je podkreślają. Jednak część kobiet ma obawy psychologiczne przed trudnościami i porażkami. Na tle innych krajów UE Polki nie ustępują Europejkom, skoro w Polsce jest wyższy udział kobiet wśród prowadzących działalność na własny rachunek. Można zatem domniemywać, że Polki są bardziej przedsiębiorcze. Czy ta sytuacja wskazuje na dyskryminację kobiet w zarządzaniu? Moim zdaniem na podstawie danych o udziale kobiet wśród kadry kierowniczej nie można tego stwierdzić. Trzeba znać opinię reprezentatywnej grupy kobiet na ten temat. Czy podobnie jak większość mężczyzn dążą one do osiągnięcia takich stanowisk? Okazuje się, że nie. Znacznie mniej kobiet lubi pracę kierowniczą powiązaną z dużą odpowiedzialnością. Zdaniem niektórych kobiet menedżerek nie zawsze kobieta chce kierować przedsiębiorstwem.

Również wymienione w artykule B. Kołaczek badania ponad 4000 pracowników nie potwierdzają dyskryminacji w awansowaniu kobiet na stanowiska kierownicze, gdyż w 80% zbadanych firm płęć nie ma znaczenia, a jednocześnie w niektórych przedsiębiorstwach (12% małych i 5% dużych) kobiety na stanowiskach kierowniczych oceniane są lepiej niż mężczyźni (Kołaczek 2009). Ciekawe, że w tej sytuacji większość badanych kobiet i ponad połowa mężczyzn uznała, że w ich firmach występują bariery w awansie, głównie dla kobiet. Ponadto 5% kobiet w małych firmach i 10% w dużych uznało, że zostało pominiętych przy awansach.

Mimo to kobiety stanowią mniejszość wśród kierowników. Z danych UE wynika, że w 2011 r. przeciętnie w UE kobiety zajmowały 36,1% stanowisk kierowniczych, natomiast w Polsce 43,6%. W ostatnich trzech latach w Polsce nastąpiło przyspieszenie w tym zakresie (wzrost o 4,1 pkt. proc., podczas gdy w UE o 1,5 pkt. proc.). Najwyższy wskaźnik ma Łotwa (51,6%) oraz Bułgaria (48%), zaś najniższy Cypr (14,9%) oraz Grecja (23,7%). Polki, jako prezesi firm, zajmują trzecie miejsce wśród krajów UE (*Kobiety...* 2012).

Z porównań tych wyników, że trudno mówić w Polsce o dyskryminacji kobiet w dostępie do stanowisk

kierowniczych, skoro ich udział jest niewiele niższy od struktury według płci społeczeństwa. Natomiast zdecydowanie mniejszy jest udział kobiet w zarządach firm. W polskich firmach z przewagą kapitału państwowego, podobnie jak średnio w UE, kobiety wśród członków zarządu stanowiły w 2008 r. około 11%.

Warto też pamiętać, że udział kobiet wśród kierowników jest większy w sektorach bardziej sfeminizowanych, np. w administracji rządowej (w korpusie służby cywilnej), gdzie kobiety stanowiły w 2011 r. 69,2% ogółu zatrudnionych, zajmowały 42% stanowisk dyrektorów generalnych oraz 45% kierowników średniego szczebla.

Jakie są zatem powody małego udziału kobiet w zarządzaniu? Chociaż badania tego nie potwierdzają, autorki zajmujące się dyskryminacją zaliczają do nich męskie uprzedzenia i stereotypy, m.in. że kobiety są mniej dyspozycyjne, a także obawy przed porażką i lęk przed sukcesem (Lisowska 2008: 162). Nie biorą one pod uwagę mniejszego zainteresowania kobiet wynikającego – oprócz wymienionych wyżej argumentów – także z rozbieżności między cechami kobiet i cechami stanowisk kierowniczych. Współczesne kierowanie w biznesie wymaga agresywności, często działania wbrew własnym przekonaniom wewnętrznym, podejmowania decyzji nieetycznych, co zniechęca kobiety. Na to jednak badacze dyskryminacji nie zwracają uwagi, zrzucając wszystko na stereotypy.

Z dyskryminacją kobiet w biznesie łączy się też własna przedsiębiorczość. Istnieją nawet opinie, że aby uniknąć dyskryminacji w awansowaniu i dostępie do stanowisk dyrektorów i prezesów firm, kobiety zakładają własne firmy (Lisowska 2008: 170). Dowodem na to był większy udział kobiet niż mężczyzn w okresie przekształceń przedsiębiorstw i restrukturyzacji zatrudnienia (1990–1997) wśród właścicieli małych firm.

Opinii tych nie potwierdzają jednak badania PARP, z których wynika, że głównymi motywami kobiet przy zakładaniu firm było dążenie do samodzielności (91% wskazań), potrzeba godziwych zarobków (84%) oraz wrodzona przedsiębiorczość (70%). Przesłanki te nie mają żadnego związku z dyskryminacją. Podobne wskazania przedsiębiorców-mężczyzn świadczą, że wbrew opinii fachowców od dyskryminacji zakładanie własnych firm nie było także zależne od płci. Nie potwierdzają też tego statystyki, gdyż wśród samozatrudnionych w UE udział kobiet jest niższy od mężczyzn (w 2005 r. 23,5%), ale w Polsce zdecydowanie wyższy. Kobiety stanowiły wśród właścicieli firm osób fizycznych 39,1% ogółu, w tym najwięcej w hotelach i restauracjach (44,7%), a najmniej w budownictwie (12,3%) (GUS 2008).

Przedsiębiorczości kobiet dotyczyły też badania IPiSS, przeprowadzone w 2011 r. z przedsiębiorcami (806 kobietami i 996 mężczyznami), kobietami-pracownikami najemnymi (868 osób) i bezrobotnymi (347) na temat determinant i barier prowadzenia działalności gospodarczej, z wypukleniem barier specyficznych dla kobiet (PARP 2011). Badania te potwierdziły opinie z innych badań, że nie ma istotnych różnic w motywacji do podjęcia pracy na własny rachunek między kobietami i mężczyznami. Wśród czynników zachęcających wymieniono na

pierwszym miejscu wykorzystanie sprzyjających warunków (ponad 21% wskazań) oraz brak alternatywy w postaci pracy najemnej (19,4%). Na dążenie do niezależności wskazał podobny odsetek kobiet (14,3%) i mężczyzn (17,7%).

Natomiast 45% przedsiębiorczyń-właścielek własnej firmy na pierwszym miejscu wymieniło potrzebę polepszenia sytuacji materialnej (PARP 2011: 48), głównie z powodu niepracującego męża i posiadania 1–2 dzieci na utrzymaniu lub wsparcia niewielkiej płacy męża. Kobiety prowadzą nieco mniejsze firmy niż mężczyźni – ponad 35% firm niezatrudniających pracowników w 2010 r. prowadziły kobiety, natomiast wśród zatrudniających pracowników – prawie 39%. Nie ma jednak wyraźnych związków między podjęciem działalności gospodarczej a sytuacją rodzinną kobiety (tamże: 9).

Kobiety i mężczyźni podobnie postrzegają najważniejsze cechy przedsiębiorcy. Badania nie potwierdziły obaw kobiet przed ryzykiem, chociaż niektóre stwierdzały, że *stała praca była lepsza niż ryzykowna działalność gospodarcza*, tym bardziej że 68% z nich przed założeniem firmy pracowało na pełnym etacie, a tylko 17% było bezrobotnymi. Tzw. współczynnik przeżycia przedsiębiorstwa przez pierwsze 4 lata w 2009 r. był zbliżony między kobietami i mężczyznami (PARP 2011: 24).

Wśród przyczyn utrudniających założenie firmy badane bezrobotne kobiety wymieniały: brak kapitału – 55%, strach przed porażką – tylko 16% oraz trudności w łączeniu prowadzenia firmy i wypełniania obowiązków rodzinnych – 9%. Wśród pracujących odsetek wskazujących na strach przed porażką był jeszcze mniejszy (8%), a trudność w łączeniu kierowania firmą i domem wymieniło tylko 3%. Badania zmieniają więc poglądy na dyskryminowanie kobiet w biznesie lub ich gorszą sytuację wyjściową.

Wyniki innych badań, m.in. GUS, są mniej korzystne dla kobiet, co może dowodzić, że wyniki badań na różnych próbach mogą się różnić, co również trzeba brać pod uwagę przy wyciąganiu wniosków. Między innymi z badań z 2010 r. wynika, że motywy podejmowania działalności, o których mowa wyżej, u kobiet nieco się różnią. Na przykład, więcej kobiet (około 43%) niż mężczyzn (około 33%) podejmuje działalność z braku innej alternatywy, a nie chęci wykorzystania szansy. Według tych danych kobiety częściej więc podejmują działalność z braku wyboru między pracą najemną a własnym przedsiębiorstwem. Różnice między kobietami i mężczyznami w powodach zakładania firm sprowadzają się do sytuacji rodzinnej, a więc wieku dzieci, posiadania partnera, który wspiera, czy wysokości dochodów małżonka.

Nie ma natomiast różnic w barierach podjęcia działalności gospodarczej; różnice dotyczą raczej opieki nad dziećmi. Kobiety częściej niż mężczyźni sygnalizowały brak instytucji opieki nad dzieckiem. Nawet podjęcie do strategii działania firmy i jej rozwoju nie różnicuje płęć; posiada ją tyle samo firm kobiecych i męskich. Wskazywano natomiast, że prowadzenie działalności firmy ogranicza czas na życie rodzinne. Zależy to od wieku dziecka, modelu rodziny, umiejętności godzenia pracy z życiem rodzinnym, a także rodzaju prowadzonej działalności (PARP 2011: 10).



Kobiety i mężczyźni podobnie dostrzegali zalety i wady pracy na własny rachunek. Badania pokazały, że nie ma przedsiębiorczości męskiej i żeńskiej, a normy kulturowe nie widzące kobiety w roli bizneswoman odchodzą w przeszłość. Jedynym czynnikiem pogarszającym pozycję kobiety jako przedsiębiorcy jest dodatkowe obciążenie obowiązkami opiekuńczymi wobec małych dzieci.

W trakcie badań prowadzonych przez PARP zwerifikowano też hipotezę o wpływie norm kulturowych na pracę i podejmowanie działalności gospodarczej przez kobiety. Z wypowiedzi ankietowanych wynika, że zmienia się model rodziny na bardziej partnerski, co ułatwia kobietom wykonywanie prac domowych związanych głównie z wychowaniem dzieci. Według badań zmienia się też pogląd mężów na temat pracy zawodowej kobiet. Zacierają się też, zdaniem respondentów, różnice w postawach kobiet i mężczyzn wobec przedsiębiorczości. Natomiast cechy osobowe, takie jak elastyczność, umiejętność dostosowania się do zmieniających się warunków oraz emocjonalność ułatwiają, a nie utrudniają kobietom prowadzenie działalności gospodarczej.

Zdaniem samych kobiet zajmujących stanowiska kierownicze kobiety bardziej rozważnie podejmują decyzje dotyczące podjęcia pracy w biznesie. Najpierw oceniają, czy się do czegoś nadają, czy mają do tego kwalifikacje, a dopiero później decydują np. o objęciu wysokiego stanowiska. Kobiety same sobie stawiają wysokie wymagania (Słaba... 2012).

## PODSUMOWANIE

Z zaprezentowanych w artykule licznych uwarunkowań i czynników, a także informacji statystycznych wynika, że dyskryminacja kobiet w Polsce w pracy zawodowej występuje, ale jest mocno przejawiona. Analiza wskazuje, że wiele sytuacji uznawanych za dyskryminację w zakresie zatrudnienia i wynagradzania, a także zarządzania organizacjami faktycznie jest spowodowana obiektywnymi czynnikami, których się nie uwzględnia. Dyskryminacja kobiet należy do kwestii społecznych, które należy oceniać na podstawie głębokich badań, prowadzonych zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn.

Z przeprowadzonej analizy wynika też, że dyskryminacji nie można oceniać bez uwzględnienia ważnej funkcji rodzinnej kobiety. Zapomina się bowiem, że w kulturze polskiej to kobieta, a nie mężczyzna jest głównym ogniwem decydującym o jakości rodziny, co wynika z jej cech płciowych. Praca kobiety na rzecz rodziny, chociaż nie nagradzana w formie pieniężnej, jest równie ważna jak zawodowa, a w początkowym okresie wychowania dzieci i kształtowania ich osobowości nawet ważniejsza. Ale zdaniem fachowców od dyskryminacji jest ona także dyskryminacją, gdyż ogranicza możliwości zawodowe kobiet.

## SUMMARY

In opinion many women, and researchers women are discriminated in private life and in the job (by employers). In evaluation of discrimination women don't take into consideration to result from gender and other condition, like complexity of work, responsibility on manager staff. Home work is evaluated like discrimination, because limited professional development women and investment in human capital. For that in paper announced many example and statistic information, in labour market, payment and management in organizations, which are rate into discrimination. Really its are natural and objective result from gender differentiation between men and women.

Założenie *a priori*, że kobiety są dyskryminowane doprowadza wiele badaczek do wybiórczego patrzenia na rolę kobiety w społeczeństwie. Mimo iż dane statystyczne wskazują na znacznie lepszą sytuację kobiet w Polsce na tle innych krajów UE, fachowcy od dyskryminacji nie zawsze to dostrzegają.

## LITERATURA

- Dijkstra A.G., Plantega J., red. (2003), *Ekonomia i płęć. Poczyna zawodowa kobiet w UE*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
- Fisher H. (2003), *Pierwsza płęć. Jak wrodzone talenty kobiet zmieniają nasz świat*, Wyd. J.Santorski & Co., Warszawa.
- Gorzelnym-Plesińska J. (2009), *Sytuacja kobiet w zarządzaniu w krajach UE*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 7.
- GUS (2008), *Kobiety w Polsce*, Warszawa.
- GUS (2010), *Rocznik Statystyczny Pracy*, Warszawa.
- GUS (2012a), *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, Warszawa.
- GUS (2012b), *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2010 r.*, Warszawa.
- Jacukowicz Z. (2010), *Refleksje nad polityką wynagradzania w Polsce* (red. Z. Czajka), IPiSS, Warszawa.
- Kobiety na stanowiskach kierowniczych w krajach UE w latach 2009–2011*, [www.rynekpracy.pl/artukul.php](http://www.rynekpracy.pl/artukul.php) [dostęp 13.02.2012].
- Kobiety na rynku pracy. Czy są powody do niepokoju*, [www.rynekpracy.pl/artukul.php](http://www.rynekpracy.pl/artukul.php) [dostęp 6.03.2012].
- Kobieta po studiach? Nihil novi*, [www.rynekpracy.pl/artukul.php](http://www.rynekpracy.pl/artukul.php) [dostęp 8.03.2011].
- Kobiety pracują krócej*, [www.rynekpracy.pl/monitor\\_ryнку\\_pracy\\_1.php](http://www.rynekpracy.pl/monitor_ryнку_pracy_1.php) [dostęp 9.06.2008].
- Kołaczek B. (2009), *Dyskryminacja kobiet w zatrudnieniu*, „Polityka Społeczna” nr 5–6.
- Lisowska E. (2008), *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w społeczeństwie*, Wyd. SGH, Warszawa.
- Lisowska E. (2009), *Kobięcy styl zarządzania*, Wyd. Helion, Warszawa.
- Mandal E. (2000), *Podmiotowe i interpersonalne konsekwencje stereotypów związanych z płcią*, Wyd. Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
- MOP (1996), *Konwencje i zalecenia 1919–1994*, tom I, Warszawa.
- Moszyńska A. (2011), *Płęć to zaleta, nie wada*, „Gazeta Wyborcza” z 14 listopada (dodatek „Gazeta Praca”).
- Obowiązki rodzinne kobiet a rynki pracy UE*, [www.rynekpracy.pl/artukul.php](http://www.rynekpracy.pl/artukul.php) [dostęp 13.06.2011].
- PARP (2011), *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce. Raport z badań*, Warszawa.
- Renzetti C.M., Curran D.J. (2005), *Kobięcy, mężczyźni i społeczeństwo*, Wyd. PWN, Warszawa.
- Sadowska-Snarska C., red. (2011), *Uwarunkowania gódenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi w Polsce*, Wyd. Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku.
- Słaba płęć, czyli kobięcy pierwiastek w zarządzaniu* (2012), „Personel Plus” nr 01.
- Więcej kobiet na wysokich stanowiskach, czyli kilka słów o parytetach*, [www.rynekpracy.pl/artukul.php](http://www.rynekpracy.pl/artukul.php) [dostęp 22.06.2010].
- Zawody żeńskie i męskie*, [www.rynekpracy.pl/artukul.php](http://www.rynekpracy.pl/artukul.php) [dostęp 20.09.2011].

# ZASTOSOWANIE MODELU DMP W ANALIZIE RYNKU PRACY OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

Marcin Garbat  
Uniwersytet Zielonogórski

## WSTĘP

Nagroda Nobla z 2010 r. w dziedzinie ekonomii zwróciła uwagę ekonomistów na badania związane z rynkiem pracy i jego elastycznością. Metoda opracowana przez noblistów oraz powiązane z nią narzędzia pozwalają na dostrzeżenie pewnych negatywnych tendencji na rynku pracy, również rynku pracy osób z niepełnosprawnością.

Opracowany przez noblistów model umożliwia w zbliżony do rzeczywistości i spójny sposób analizę zmian bezrobocia i ofert pracy. Co więcej, teoria ta jest narzędziem pozwalającym oceniać, jaki wpływ na rynek pracy mogą mieć różne decyzje polityczne mające przeciwdziałać bezrobociu oraz wahania koniunktury gospodarczej (Hall 2012). Dzięki temu w prosty sposób pokazać można, że jeśli system rent i świadczeń dla niepełnosprawnych będzie stawał się hojniejszy, a inne istotne uwarunkowania pozostaną niezmienione, bezrobocie może zacząć wzrastać, a czas poszukiwania pracy – wydłużać się.

Z drugiej strony zachęcanie pracodawców poprzez oferowanie im dopłat do wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnością, by zwiększyli zatrudnienie, może skutkować w ostatecznym rozrachunku ograniczeniem liczby tworzonych miejsc pracy dla osób sprawnych, gdyż pracodawcy uwzględnią opłacalność każdej nowej oferty pracy.

## RYNEK PRACY OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

Wykonywanie pracy jest ważnym czynnikiem warunkującym osiągnięcie pewnego poziomu rozwoju i samorealizacji. W społeczeństwie opartym na gospodarce rynkowej daje przede wszystkim wyraźne efekty materialne, służące zaspokajaniu potrzeb. Jest także wyznacznikiem pozycji społecznej oraz źródłem wielu kontaktów (Golinowska 2010: 25). Jednak w przypadku osób z niepełnosprawnością do wszystkich funkcji pracy zawodowej, charakterystycznych dla osób sprawnych, dochodzą jeszcze inne, specyficzne, wynikające z faktu niepełnosprawności. Aktywna praca sprzyja rehabilitacji, stanowi często credo życia społecznego – jego kwantyfikator i wyznacznik własnego znaczenia i wartości.

U osób z niepełnosprawnością dostępność do rynku pracy warunkują również determinanty wynikające z samej istoty niepełnosprawności. Są to głównie czynniki ograniczające tę dostępność (choć nie zawsze), które można podzielić na związane bezpośrednio z osobą niepełnosprawną oraz na czynniki zewnętrzne. Do pierwszej grupy należą: stan zdrowia i wynikające z niego ograniczenia, uwarunkowania psychologiczne (brak motywacji, lęki), niższa produktywność, niewystarczające kwalifikacje zawodowe, presja rodzinna, bariery (funkcjonalne, architektoniczne, społeczne), brak wsparcia rodziny lub jej negatywna reakcja. Z kolei do przyczyn zewnętrz-

nych należą czynniki związane z otoczeniem fizycznym i społecznym, pracodawcą oraz z samą organizacją rynku pracy.

Pracodawcy najczęściej obawiają się: dodatkowych formalności i obowiązków, wyższych kosztów, konieczności dostosowania stanowisk pracy i obiektów do potrzeb osób niepełnosprawnych, potrzeby zapewnienia opieki medycznej (zwłaszcza w zakładach pracy chronionej), niedostatecznej znajomości przepisów prawnych oraz możliwości wsparcia finansowego zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, niższej wydajności, jakości pracy i mobilności pracownika niepełnosprawnego, uprzedzeń współpracowników i personelu kierowniczego. Duży wpływ na dostępność rynku pracy ma również istnienie różnego rodzaju barier (od fizycznych, poprzez urbanistyczne, techniczne na społecznych kończąc).

Ze względu na pewne ograniczenia natury medyczno-fizycznej, którym podlegają niepełnosprawni, rynek pracy tych osób można podzielić na trzy segmenty (Garbat 2005):

1) segment rynku pracy niedostępny dla osób z niepełnosprawnością – na tym rynku osoby niepełnosprawne ze względu na swoje dysfunkcje prawdopodobnie nigdy nie będą mogły pracować; zalicza się do niego np. lotnictwo, górnictwo, a także zawody związane z dużym ryzykiem utraty zdrowia lub wymagające dużej sprawności fizycznej;

2) segment otwartego rynku pracy – zatrudnienie w zwykłych warunkach pracy, gdzie pracę znajdują osoby z mniejszymi uszkodzeniami organizmu i lepiej przystosowane do samodzielnego radzenia sobie z czynnościami życia codziennego i wymaganiami pracodawców;

3) segment rynku chronionego – oznacza zatrudnienie w specjalnych warunkach, gdzie zarówno przedsiębiorca, jak i osoba z niepełnosprawnością korzystają z ekonomicznych mechanizmów wspierania zatrudnienia oraz rehabilitacji.

Uczestników rynku pracy osób z niepełnosprawnością można podzielić na podmioty: główne, ramowe oraz pomocnicze. Pomiędzy głównymi podmiotami rynku pracy zawierane są umowy o pracę. Należą do nich pracownicy (czyli osoby z niepełnosprawnością zatrudnione, bezrobotne oraz poszukujące pracy), przedsiębiorcy i inne instytucje prozatrudnieniowe oraz ich zrzeszenia. Podmiotami pomocniczymi są urzędy pracy świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, związki zawodowe i organizacje przedstawicieli pracowników z niepełnosprawnością lub przedsiębiorców. Podmiotem ramowym jest państwo, stanowiąc prawo pracy i prawo gospodarcze, regulujące wzajemne stosunki pomiędzy podmiotami rynku pracy.

Podmioty działające na rynku pracy, w tym także osoby z niepełnosprawnością, kierują się grą rynkową. Pracodawcy szukają tańszych i efektywniejszych form pozyskania siły roboczej, natomiast osoby z nie-

pełnosprawnością – miejsca pracy adekwatnego do posiadanego wykształcenia, a także stopnia i rodzaju niepełnosprawności. Istnieje zatem pewna rozbieżność potrzeb pracodawców i osób z niepełnosprawnością. Pierwsi z nich szukają produktywnej sily roboczej, drudzy – jak najkorzystniejszej możliwości zdobycia środków na życie.

Jednak przepisy prawa – poprzez odmienną regulację niektórych uprawnień i obowiązków pracowniczych osób z niepełnosprawnością – chronią ich zdrowie i ułatwiają funkcjonowanie na tym rynku pracy. Z drugiej strony – poprzez stworzenie zachęt finansowych i ekonomicznych dla pracodawców – mają spowodować, iż ci ostatni chętniej zatrudnią niepełnosprawnych. Zatem osoby z niepełnosprawnością na otwartym rynku pracy stanowią szczególną kategorię pracowników.

## BEZROBOCIE

Z bezrobociem mamy do czynienia, gdy na rynku pracy są osoby, które chciałyby pracować, ale pozostają bez zajęcia. Bezrobocie wiąże się z pewnymi komplikacjami socjalnymi, ale z punktu widzenia teorii ekonomii jest to zjawisko normalne, podlegające prawom popytu i podaży. Stroną popytową są pracodawcy, a podażową ludzie poszukujący zatrudnienia.

Wbrew pozorom wcale nie jest jasne, co dokładnie znaczą terminy „bezrobotny” oraz „pracujący”. Oczywiście jest, że potrzebujemy precyzyjnych definicji, gdyż w przeciwnym razie nasze wypowiedzi będą niejednoznaczne, a nawet grozi nam niewłaściwa ocena sytuacji. Poza tym różnice definicyjne utrudniają porównania. Niestety, nawet oficjalne statystyki rynku pracy nie są zupełnie jednolite. Na przykład, w Polsce istnieją dwa podstawowe źródła informacji o rynku pracy: dane zebrane w trakcie badań aktywności ekonomicznej ludności oraz dane z urzędów pracy. Informacje pochodzące z tych źródeł różnią się od siebie, ponieważ ich autorzy posługują się różnymi definicjami. Ogólnie rzecz biorąc bezrobocie oznacza stan braku zatrudnienia lub samozatrudnienia.

Gdyby do rynku pracy stosowało się bez zastrzeżeń klasyczne rozumienie równowagi rynkowej, pracodawcy bez trudu i dodatkowych kosztów powinni znaleźć pracowników, oferując im odpowiednie wynagrodzenie, a osoby pozostające bez pracy – przyjmując to wynagrodzenie – powinny bez trudu znajdować zatrudnienie. W takim ujęciu bezrobocie (jeśli wciąż występuje) ma charakter dobrowolny – poszukujący pracy najwyraźniej oczekują zbyt wysokiego wynagrodzenia (lub wymuszają taki stan rzeczy uregulowania dotyczące płacy minimalnej).

Rzeczywistość jednak podpowiada, że mogą występować niedopasowania podaży i popytu na rynku pracy – pracownicy są gotowi podjąć zatrudnienie, lecz znajdują się w innym regionie geograficznym albo mają kompetencje właściwe dla innego sektora gospodarki. Takie bezrobocie ekonomiści określają mianem strukturalnego, a jego istnienie uzasadnia realizację aktywnych polityk rynku pracy.

Oprócz bezrobocia dobrowolnego i strukturalnego występuje jeszcze bezrobocie frykcyjne. Pojawia się ono, mimo że przedsiębiorstwa chcą przyjmować

do pracy, a osoby bezrobotne mają pożądane kwalifikacje i są skłonne podjąć zatrudnienie po dominującej na rynku stawce. Bezrobocie to bierze się z braku adekwatnej informacji o wolnych miejscach pracy i osobach jej poszukujących.

Chcąc zatrudnić osoby niepełnosprawne, pracodawcy poszukują pracowników o odpowiednim stopniu i rodzaju schorzenia (niepełnosprawności). Znalezienie takich pracowników jest kosztowne i czasochłonne. Ponadto spośród kandydatów trzeba wybrać tych najbardziej odpowiednich (czytaj: na których dostanie się największe dofinansowanie).

Także z perspektywy niepełnosprawnych bezrobotnych proces poszukiwania pracy nie jest łatwy – na rynku istnieje wiele ofert, a każdy człowiek chce znaleźć najlepsze zatrudnienie. Ponadto wydłużanie okresu poszukiwań wiąże się z kosztami. Osoby niepełnosprawne muszą także uwzględniać możliwość uzyskania dochodów z alternatywnych źródeł (np. renty, zasiłków pomocy społecznej itd.), które zmniejszają dolegliwość braku przychodów z pracy w okresie jej poszukiwania i mogą rzutować na intensywność tych poszukiwań oraz skłonność do przyjęcia konkretnej propozycji zatrudnienia.

## BEZROBOCIE OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ W EUROPIE

Według danych szacunkowych osoby niepełnosprawne stanowią około jedną szóstą całkowitej ludności Europy. Ich liczbę szacuje się na około 83,2 mln ludności. Kraje o największej liczbie osób z niepełnosprawnością to: Rosja, Turcja, Wielka Brytania i Niemcy, przy czym najwyższy odsetek osób z niepełnosprawnością występuje w Belgii, Holandii i Norwegii, a najniższy na Łotwie i w Rumunii. Jednakże w przypadku Rumuni, gdzie nie prowadzi się szczegółowych statystyk dotyczących osób z niepełnosprawnością, wskaźnik ten należy traktować jako mało wiarygodny (Garbat 2012: 54).

Wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnością w Europie jest stosunkowo niski. Niepełnosprawni są prawie dwukrotnie mniej aktywni niż osoby pełnosprawne. Ponad połowa niepełnosprawnych Europejczyków nie może wejść lub powrócić na rynek pracy (Study... 2009).

Ogólnie rzecz biorąc, różnice pomiędzy krajami dotyczące poziomu wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych nie są duże (po za niektórymi wyjątkami). W większości krajów wskaźnik ten kształtuje się w granicach 20–40%, mimo bardzo różnego podejścia do polityki zatrudniania osób z niepełnosprawnością. Niektóre kraje, głównie Luksemburg, Finlandia, Dania, Szwajcaria i Szwecja, osiągają ponadprzeciętne względne wskaźniki zatrudnienia niepełnosprawnych. Węgry, Słowacja i Estonia również osiągają wysokie wskaźniki zatrudnienia tej grupy osób, chociaż mają niższe absolutne wskaźniki zatrudnienia odnoszące się do populacji generalnej.

Przy omawianiu wskaźników zatrudnienia niepełnosprawnych należy zwrócić uwagę na dwie sprawy. Po pierwsze, kraje europejskie, mimo rozbudowanego ustawodawstwa antidyskryminacyjnego dotyczącego niepełnosprawnych, nie radzą sobie

z polityką rynku pracy tej grupy osób. W 2010 r. Irlandia była jedynym krajem, w którym wskaźnik zatrudnienia niepełnosprawnych był stosunkowo wysoki i wynosił ponad 30% (Garbat 2012: 51). Po drugie, niski poziom zatrudnienia osób z niesprawnością nie jest cechą charakterystyczną wyłącznie krajów postkomunistycznych (Węgry, Litwa, Rumunia, Słowacja), ale dotyczy także Hiszpanii, Grecji i Włoch.

Przeglądając dane statystyczne z lat 2008–2013, można zauważyć, iż najtrudniejszą sytuację na rynku pracy odczuwają osoby z niepełnosprawnością w Bułgarii, gdzie jedynie 14% spośród nich pracowało, a około 39,9% poszukiwało pracy; stopa bezrobocia tej grupy osób wynosiła 46,1%. Nieco odmienna sytuacja wystąpiła w Rumunii, gdzie pracowało 14% osób z niepełnosprawnością, ale bardzo mało takich osób poszukiwało pracy, dlatego stopa bezrobocia tej grupy osób była relatywnie niska. Różnice te wynikają prawdopodobnie z odmiennej polityki względem osób z niepełnosprawnością. W krajach wysoko rozwiniętych przeważa tendencja relatywnie wysokiego wskaźnika pracujących i raczej niskiej stopy bezrobocia, co potwierdza dobrą sytuację osób z niepełnosprawnością na tych rynkach pracy (Garbat 2012: 55).

W Norwegii i Szwajcarii pracowało sześć na dziesięć osób z niepełnosprawnością w wieku aktywności zawodowej, podczas gdy w Hiszpanii i w Polsce tylko dwie takie osoby. Szwecja jest jedynym krajem, który dzięki wysokiemu poziomowi ogólnego zatrudnienia plasuje się na znacznie wyższym miejscu niż inne kraje pod względem wskaźnika zatrudnienia niepełnosprawnych. Na niższych miejscach w tej klasyfikacji znajdują się Włochy, Rosja, Macedonia, Mołdawia i Węgry z powodu niskich wskaźników zatrudnienia populacji ogółem (Sturdy... 2009).

Można się domyślać, iż niskie wskaźniki zatrudnienia mogą być konsekwencją dwóch czynników: większej pasywności i wyższych stóp bezrobocia wśród osób z niepełnosprawnością. Stopa bezrobocia niepełnosprawnych jest rzeczywiście bardzo wysoka. Raporty poszczególnych krajów pokazują, iż bezrobocie tej grupy osób jest szczególnie duże w Bułgarii, Macedonii, Ukrainie i Turcji (powyżej 40%) – nawet trzykrotnie wyższe niż dla całej populacji (Garbat 2012: 55).

## BEZROBOCIE W POLSCE NA PODSTAWIE SPRAWOZDAWCZOŚCI URZĘDÓW PRACY

Od jesieni 1998 r. notuje się wyraźny wzrost liczby osób bezrobotnych zarówno w populacji niepełnosprawnych, jak i sprawnych. W okresie wiosenno-letnim 1999 r. wzrost ten został nieco wyhamowany, jednak w dalszych okresach liczba bezrobotnych systematycznie wzrastała. W I kwartale 2011 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 98,7 tys. bezrobotnych niepełnosprawnych. W porównaniu z 2010 r. był to spadek o 1,6 tys. osób. Oznacza to zmianę tendencji, ponieważ w 2009 r. w stosunku do 2010 r. liczba ta wzrosła o 5,8 tys. osób, natomiast w porównaniu z 2008 r. była wyższa o 25,2 tys. osób (tab. 1).

Tabela 1. Bezrobotni niepełnosprawni zarejestrowani w urzędach pracy (stan na koniec roku)

Lata	Bezrobotni ogółem	Osoby niepełnosprawne				Liczba ofert pracy dla osób niepełnosprawnych
		bezrobotne			poszukujące pracy	
		ogółem	kobiety	bez prawa do zasiłku		
w tysiącach						
1995	2628,8	31,3	14,3	19,6	.	2 086
1996	2359,5	31,2	14,6	21,5	.	1 395
1997	1826,4	26,3	12,4	21,8	.	1 002
1998	1831,4	26,5	12,9	23,3	.	1 038
1999	2349,8	31,5	15,4	26,5	.	946
2000	2702,6	39,6	19,8	33,5	.	605
2001	3115,1	50,1	24,9	42,2	36,0	683
2002	3217,0	56,5	27,3	48,6	32,9	901
2003	3175,7	69,8	33,7	60,2	32,3	912
2004	2999,6	75,7	36,7	65,2	29,6	725
2005	2773,0	76,8	37,6	66,7	27,8	836
2006	2309,4	72,6	36,7	62,5	26,4	968
2007	2232,5	67,3	34,4	57,3	25,1	1 406
2008	1518,8	73,1	37,4	60,5	23,5	1 118
2009	1938,8	94,5	46,5	76,8	24,5	1 531
2010	2000,2	100,3	49,4	83,5	23,2	2 577
2011	1926,2	104,7	49,5	82,0	20,3	2 954

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bezrobocia rejestrowanego, MPIPS.

Utrzymująca się wysoka liczba osób niepełnosprawnych zarejestrowanych jako bezrobotne niekoniecznie musi mieć jedynie negatywne znaczenie. Należy pamiętać, że różne uprawnienia kierowane do osób niepełnosprawnych chcących się aktywizować zawodowo dostępne są poprzez powiatowe urzędy pracy.

Mniej podatne na zmiany sezonowe okazały się bezrobotne osoby niepełnosprawne niż sprawne, co widać wyraźnie np. w latach 2004–2008, kiedy to spadek liczby bezrobotnych miał miejsce jedynie w przypadku osób sprawnych. Przed 2001 r. udział osób niepełnosprawnych wśród ogółu bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy, wahając się sezonowo, rzadko przekraczał 1,5%. Jednak od 2001 r. wskaźnik ten sukcesywnie wzrasta – w grudniu 2003 r. osiągnął 2,2%, w grudniu 2004 r. – 2,5%, natomiast w marcu 2007 r. – 3,3%. W okresie 2008–2011 odnotowano napływ około 25 tys. osób (mierząc w liczbach bezwzględnych).

W urzędzie pracy może zarejestrować się również osoba, która posiada źródło utrzymania (głównie rentę inwalidzką, socjalną lub gospodarstwo rolne). Takie ujęcie obowiązuje od 1995 r., odkąd osoby niepełnosprawne mające stałe źródła utrzymania figurują w rejestrach pracy jako osoby poszukujące pracy i niepozostające w zatrudnieniu. Z punktu widzenia polityki zatrudnienia i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych informacja o liczbie tych osób jest równie istotna, jak informacja o osobach zarejestrowanych jako bezrobotne. Przede wszystkim pozwala określić zasoby niepełnosprawnych zdolnych pracować, a także potrzeby tej grupy osób pod kątem rynku pracy – zarówno chronionego, jak i otwartego.

Od 2001 r. spada liczba osób niepełnosprawnych poszukujących pracy i niepozostających w zatrudnieniu (2001 r. – 39,9 tys., 2003 r. – 32,3 tys., 2004 r. – 29,6 tys., 2005 r. – 30,1 tys., 2011 r. – 20,3 tys.). Obserwuje się jednak wzrost udziału niepełnosprawnych w ogólnej liczbie zarejestrowanych w urzędach pracy jako poszukujących pracy – z 48,2% w 2003 r. do 49% w 2011 r.

Spadek liczby niepełnosprawnych poszukujących pracy i niepozostających w zatrudnieniu może wynikać z kilku powodów. Jednym z nich może być utrata uprawnień rentowych przez osoby, które po upływie terminu ważności orzeczenia nie uzyskały jego przedłużenia na skutek wprowadzenia bardziej rygorystycznej weryfikacji orzeczeń przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Osoby te, jeśli nie znalazły pracy, mogły zasilić populację bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy. Ponadto zmniejszająca się liczba poszukujących pracy mogła wskazywać na to, iż w danym okresie pracodawcy byli zainteresowani zatrudnianiem właśnie tej grupy społecznej.

Każdy niepełnosprawny poszukujący pracy posiadał pewien dochód, np. w postaci renty z tytułu niezdolności do pracy bądź emerytury, i podejmując pracę nie chciał tracić tego świadczenia. Pracodawca ponosi zaś mniejsze koszty związane z zatrudnianiem takich pracowników, gdyż wypłacane wynagrodzenia nie mogą być wyższe niż pobierane świadczenie.

Możliwość znalezienia pracy przez osoby z niepełnosprawnością była uzależniona w dużej mierze od posiadanych kwalifikacji, które w bezpośredni sposób związane są z wykształceniem. Wykształcenie niepełnosprawnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy było niższe niż osób niepełnosprawnych pracujących, jednak niższe niż sprawnych zarejestrowanych w PUP-ach. W 2011 r. co trzecia osoba niepełnosprawna zarejestrowana w urzędzie pracy posiadała wykształcenie poniżej średniego, a niejednokrotnie niepełne podstawowe. W tym samym czasie osoby legitymujące się wykształceniem wyższym stanowiły zaledwie 4,9%.

Widać jednak, iż sytuacja w tym względzie ulega zmianie. Obserwuje się bowiem mniejszy udział bezrobotnych z wykształceniem poniżej średniego, a wzrost osób z wykształceniem wyższym. W grudniu 2011 r. osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym stanowiły 34,3% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych osób niepełnosprawnych, gdy np. w grudniu 2006 r. – 39,3%.

Znalezienie pracy przez osoby niepełnosprawne nie należy do zadań łatwych. W 2011 r. blisko 50% pozostawało bez pracy powyżej 12 miesięcy, czyli było dotkniętych bezrobociem chronicznym lub długotrwałym. Sytuacja bezrobotnych według czasu pozostawania w ewidencji urzędów pracy nie wskazuje jednak, aby sytuacja niepełnosprawnych jako ogółu była zdecydowanie gorsza od sytuacji ogółu osób sprawnych.

Wiek stanowi zmienną zdecydowanie wpływającą na zróżnicowanie populacji bezrobotnych niepełnosprawnych według czasu bezrobocia. Szanse uzyskania pracy wyraźnie maleją z przechodzeniem do starszych grup wiekowych. Jednak niepokojąco duży odsetek niepełnosprawnych bezrobotnych był

w wieku 35–54 lata (16,7% w 2011 r.). Osoby te należą do grupy osób o potencjalnie największej aktywności życiowej oraz najwyższych możliwościach twórczych i rozwojowych. Brak pracy u tych osób może rodzić frustracje na tle niezadania życiowej, niespełnionych ambicji zawodowych i najczęściej trudnej sytuacji materialnej (tab. 2).

Tabela 2. Bezrobotni zarejestrowani w powiatowych urzędach pracy według czasu pozostawania bez pracy i stażu pracy w 2011 r.

Czas	Ogółem	Osoby niepełnosprawne	Osoby sprawne	Ogółem	Osoby niepełnosprawne	Osoby sprawne
Ogółem	1 982 676	104 663	1 878 013	100,0	100,0	100,0
<b>Czas pozostawania bez pracy w miesiącach</b>						
Do miesiąca	187 291	7 711	179 580	9,4	7,4	9,6
1–3	387 610	17 551	370 059	19,5	16,8	19,7
3–6	347 801	15 748	332 053	17,5	15,0	17,7
6–12	374 737	19 146	355 591	18,9	18,3	18,9
12–24	381 817	21 257	360 560	19,3	20,3	19,2
Powyżej 24	303 420	23 250	280 170	15,3	22,2	14,9
<b>Staż pracy w latach</b>						
Do roku	306 589	12 595	293 994	15,5	12,0	15,7
1–5	446 427	16 157	430 270	22,5	15,4	22,9
5–10	268 331	13 615	254 716	13,5	13,0	13,6
10–20	291 948	22 772	269 176	14,7	21,8	14,3
20–30	207 362	21 724	185 638	10,5	20,8	9,9
30 i więcej	67 650	6 386	61 264	3,4	6,1	3,3
Bez stażu	394 369	11 414	382 955	19,9	10,9	20,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bezrobocia rejestrowanego, MPiPS.

Czas przebywania w ewidencji urzędu pracy wyraźnie spada wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia, zwłaszcza w przypadku niepełnosprawnych zarejestrowanych jako bezrobotne. Można przypuszczać, że wobec znacznie słabszego wykształcenia osób starszych, to właśnie wykształcenie jest zmienną najbardziej determinującą czas pozostawania bez pracy.

Analizując zjawisko bezrobocia osób niepełnosprawnych, szczególnie długotrwałego, należy wspomnieć o przyczynach niepełnosprawności. Ich podział jest arbitralny, tym bardziej że często mamy do czynienia z kilkoma przyczynami niepełnosprawności. Trudno zatem określić główną jej przyczynę. To z kolei komplikuje analizę zjawiska.

## OFERTY PRACY

Zmiany liczby ofert dla osób niepełnosprawnych mają wyraźnie sezonowy charakter. Niemniej, niezależnie od wahań sezonowych, widoczny jest wzrost liczby ofert pracy dla tych osób w 2011 r. w porównaniu z poprzednimi latami. W 2011 r. do urzędów pracy wpłynęło 41 492 oferty pracy dla osób z niepełnosprawnością, z czego 4300 dotyczyło pracy subsydiowanej. Zdecydowana ich większość (94%) pochodziła z sektora prywatnego. Dane dotyczące ofert pracy dla niepełnosprawnych prezentuje tab. 3.

Tabela 3. Osoby niepełnosprawne zarejestrowane jako bezrobotne i oferty pracy dla nich w latach 2008–2011 (w liczbach bezwzględnych)<sup>a)</sup>

Kwartał	Osoby niepełnosprawne			Liczba wolnych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych			Liczba bezrobotnych osób niepełnosprawnych na jedną ofertę pracy
	bezrobotne		poszukujące pracy	ogółem <sup>b)</sup>	w tym		
	ogółem <sup>a)</sup>	otrzymujące zasiłek dla bezrobotnych			subsydiowanej	w sektorze publicznym	
<b>2008</b>							
I	68 969	.	26 169	6 702	2 527	413	10,29
II	65 653	.	25 302	7 075	3 447	447	9,28
III	66 005	.	23 927	6 888	3 342	454	9,58
IV	73 112	.	23 465	5 591	3 722	377	13,08
<b>2009</b>							
I	84 134	.	25 056	5 391	2 536	296	15,60
II	82 766	.	25 009	5 636	2 872	375	14,69
III	85 773	.	24 590	5 866	2 390	368	14,62
IV	94 450	17 700	24 494	6 107	2 314	309	15,46
<b>2010</b>							
I	101 275	18 775	26 266	6 874	1 595	311	14,73
II	95 171	14 571	24 932	7 843	2 148	422	12,13
III	94 568	16 368	24 094	8 620	1 664	381	10,97
IV	100 311	16 811	23 188	9 895	1 130	263	10,13
<b>2011</b>							
I	106 237	17 737	23 526	7 276	773	265	14,60
II	98 187	16 678	21 225	10 353	1 461	435	9,48
III	98 669	16 669	20 270	11 406	1 163	579	8,65
IV	104 663	.	19 575	9 168	807	245	11,41

<sup>a)</sup> na koniec kwartału, <sup>b)</sup> suma całego kwartału.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wybranych informacji dotyczących sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy w Polsce na podstawie sprawozdań MPIPS 1 i MPIPS 7 z lat 2008–2011.

Średnia liczba bezrobotnych na ofertę pracy w IV kwartale 2011 r. (11,41 osób) była wyższa niż w poprzednim kwartale tego roku (w III kwartale 2011 r. – 8,65). Ogólnie biorąc, sytuacja niepełnosprawnych jest pod tym względem wciąż bardziej korzystna niż pozostałych osób. Jest to jak na razie zjawisko stałe, widoczne szczególnie w okresie jesienno-zimowym.

W na koniec 2009 r. prawo do zasiłku dla bezrobotnych przysługiwało 17,7 tys. niepełnosprawnym. Stanowili oni 18,7% ogółu bezrobotnych z niepełnosprawnością zarejestrowanych na koniec 2009 r. W porównaniu z 2010 r. liczba osób, którym wypłacono zasiłek dla bezrobotnych, zmniejszyła się o 10%, a w następnym roku o kolejne 10%. Oznacza to, iż bezwzględna większość niepełnosprawnych zmuszona była utrzymywać się z zasiłków z pomocy społecznej lub zasilala szarą strefę.

Oferty pracy dla osób niepełnosprawnych stanowią zaledwie 5,6% wszystkich ofert zgłaszanych do urzędów pracy, głównie z sektora prywatnego. Widoczny jest jednak wzrost zarówno liczby pracodawców, jak i ofert pracy dla tej grupy. Większość ofert zgłosiły duże firmy, zatrudniające powyżej 25 pracowników. Być może było to spowodowane chęcią osiągnięcia wymaganego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych (wynoszącego 6%), aby nie płacić podatku na PFRON, lub chęcią uzyskania dofinansowania wynikającego ze zwiększonych kosztów zatrudniania.

Poza różnymi innymi uprawnieniami wynikającymi z ustawy o rehabilitacji, od stycznia 2004 r., wszy-

scy pracodawcy osiągający 6-procentowy wskaźnik zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnością mogą korzystać z comiesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń tych pracowników. Od 2011 r. zmieniono zasady dofinansowań, zwiększając kwoty dopłat dla pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności i schorzeniami specjalnymi, przy jednoczesnym stopniowym ograniczaniu wielkości dofinansowań dla pracowników z lekkim stopniem niepełnosprawności. Efektem tego uprawnienia jest widoczny wzrost zainteresowania zgłaszających się po to dofinansowanie pracodawców z otwartego rynku pracy i poszukiwanie osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Znajduje to odzwierciedlenie we wzroście liczby zgłoszonych pracowników niepełnosprawnych z 15,3 tys. w styczniu 2004 r. do 71,5 tys. w grudniu 2011 r. oraz zmianach w strukturze zatrudnienia niepełnosprawnych.

#### WZAJEMNE POSZUKIWANIE SIĘ BEZROBOTNYCH I PRACODAWCÓW

Powstało wiele teorii, które miały na celu opisanie procesu wzajemnego poszukiwania się pracodawców i pracowników, ale dopiero model DMP – poszukiwań na rynku pracy (nazwa od pierwszych liter nazwisk noblistów: P. Diamonda, D. Mortensena i C. Pissaridesa) umożliwiła w miarę kompletną odpowiedź, odwołując się do faktycznych zachowań oraz zróżnicowania przedsiębiorstw i bezrobotnych. W modelu DMP strony negocjacji płacowych – pracodawcy i poszukujący pracy – biorą pod uwagę nie

tylko własne oczekiwania, ale także inne procesy na rynku pracy. Zmienne, takie jak poziom bezrobocia czy liczba ofert pracy, wpływają bowiem na oczekiwania co do prawdopodobnego czasu poszukiwania pracownika czy zatrudnienia.

Kluczowym elementem modelu stały się zatem nie tylko płace i produktywność pracowników, ale także parametr mierzący szybkość dopasowań ofert pracy i bezrobotnych, na który bezpośredni wpływ ma jakoś pośrednictwa pracy (Rogerson, Shimer 2010: 620).

Opisując model DMP, należy sięgnąć do teorii dopasowania się. Teoria ta opisuje rynki, na których zachodzi proces wzajemnego odnalezienia się nabywcy i odbiorcy określonego towaru, trwa pewien czas i wymaga poniesienia pewnych nakładów. Taka charakterystyka jest trafna w przypadku tylko niektórych rynków. Na przykład, na rynku pracy poszukujący zatrudnienia muszą nierzadko uporać się z dotarciem do odpowiadającej im oferty i odwrotnie – potencjalny pracodawca nie od razu znajduje potrzebnego mu pracobiorcę. Za głównego autora teorii dopasowywania się jest uważany Diamond, natomiast Mortensen i Pissarides wykorzystali ją do badania rynku pracy (O'Brien 2010: 23).

Poczynione ustalenia na gruncie teorii dopasowywania się posłużyły do budowy modelu funkcjonowania rynku pracy, nazywanego powszechnie modelem Diamonda-Mortensena-Pissaridesa (inaczej modelem DMP). Słowo model nie jest w tym miejscu wyrażeniem precyzyjnym: w istocie chodzi o grupę modeli w ścisłym tego słowa znaczeniu, które łącznie budują obraz rynku pracy. Model DMP pozwala na badanie konkretnych rynków pracy, w szczególności na analizę procesu tworzenia i likwidowania miejsc pracy oraz okresu poszukiwania zatrudnienia przez pracobiorcę lub nowego zatrudnionego przez pracodawcę, pozwala też określić podział korzyści i niekorzyści biorących się z wydłużania się czasu przeznaczanego na zawarcie nowej umowy o pracę.

W jego świetle spotkanie poszukującego i oferującego pracę skutkuje ustaleniem płacy zależnej od poziomu bezrobocia i liczby wakatów. Czynniki decydującymi o sytuacji na rynku pracy są przede wszystkim poziom zasiłków, realna stopa procentowa oraz koszty nawiązania i przerwania stosunku pracy.

Zdaniem Pissaridesa nie istnieje związek pomiędzy poziomem bezrobocia a dynamiką wydajności pracy. W jego ocenie – podzielanej przez niemającą grupę ekonomistów – utrudnieniem dla łatwości znajdowania zatrudnienia są wysokie zasiłki i duże wydatki wynikające ze zwolnienia pracownika. Oba te rozwiązania przeciwdziałają likwidacji mało potrzebnych miejsc pracy oraz tworzeniu w ich miejsce nowych stanowisk i możliwości zarobkowania.

Model DMP ilustruje w szczególności zachodzący na rynku pracy proces targowania się o wysokość płacy. Jest to w istocie maksymalizacja funkcji wyrażającej geometryczną średnią ważoną korzyści dla pracowników z posiadania zatrudnienia i korzyści dla firm spowodowanych uruchomieniem nowego stanowiska pracy (Mortensen, Pissarides 1994: 409).

Paradoks Diamonda przedstawia skutki dla poziomu ceny równowagi rynkowej obecności frykcji

zakłócających relacje między nabywcami i odbiorcami. Zdaniem amerykańskiego ekonomisty nawet pomimo istnienia bardzo małego kosztu prowadzenia poszukiwania, wynikającego z utrzymywania się na danym rynku oraz pomimo dużej liczby sprzedawców cena równowagi zbliża się wyraźnie do ceny występującej w warunkach monopolu.

Dotatkowo na rynku ujawniają się dwa efekty zewnętrzne (*externalities*), które osłabiają jego efektywność. Pierwszym jest efekt zatłoczenia (*congestion externality*), a drugim efekt bardziej chłonnego rynku (*thick market externality*). W przypadku rynku pracy pierwszy efekt polega na utrudnieniu znalezienia pracy przez grupę ludzi w chwili, gdy jedna osoba poszukuje jej, podejmując starania dużo bardziej intensywne niż pozostali (np. niepełnosprawni). Efekt drugi oznacza możliwość zatrudnienia nowych pracowników w liczbie większej niż pracodawcy zamierzali to uczynić początkowo. Nasuwa się pytanie, czy rynek jest w stanie zneutralizować te dwa efekty zewnętrzne? (Cahuc 1999: 5).

Zgodnie założeniami teorii neoklasycznej wiadomo, że brak równowagi na rynku pracy może być wynikiem pewnych deformacji. W przypadku rynku pracy osób z niepełnosprawnością zakłócenia te mogą powstać np. z tytułu:

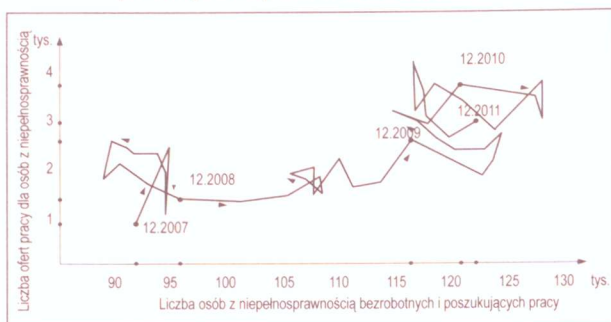
- administracyjnego ustalenia wielkości zatrudnienia w zakładach zatrudniających powyżej 25 pracowników (wskaźnik ten wynosi 6% załogi) oraz płacy powyżej poziomu równowagi rynkowej (płaca minimalna);
- dopłat do wynagrodzeń osób z niepełnosprawnością;
- ustalenia przez samych pracodawców płac przekraczających poziom równowagi;
- administracyjnego limitowania podaży pracy przez ograniczenie dostępu pewnej grupie osób z niepełnosprawnością do miejsc pracy;
- sztywnością płac i cen przy zmieniającym się zapotrzebowaniu na pracę.

Należałoby postawić sobie pytanie, czy gdy deformacje te zostaną usunięte, to rynek samoczynnie będzie likwidował bezrobocie osób z niepełnosprawnością? Okazuje się, że nawet wówczas, gdy w gospodarce popyt na pracę jest równy podaży pracy, bezrobocie tych osób nie zanika.

Problem ten ilustruje dobrze znana w literaturze ekonomicznej krzywa Beveridge'a (William Beveridge (1879–1963), brytyjski ekonomista i polityk zajmujący się problemem bezrobocia i zabezpieczenia społecznego). Model DMP pozwolił na teoretyczne wyjaśnienie jej przebiegu, opisując zależność między stopą bezrobocia a liczbą wakatów. Na osi odciętych zaznacza się liczbę bezrobotnych, a na osi rzędnych – liczbę wakatów. Krzywa przyjmuje postać zbliżoną do paraboli: wysoki poziom wakatów idzie w parze z niskim poziomem bezrobocia i na odwrót – niskiej liczbie wakatów towarzyszy wysokie bezrobocie. Obie te wielkości mogą też jednocześnie przyjąć rozmiary umiarkowane.

Występuje zewnętrzne, pozorne podobieństwo pomiędzy krzywą Beveridge'a a krzywą Phillipsa (w ujęciu najprostszym jest to relacja między inflacją a bezrobociem). Jednak w pierwszym przypadku, zupełnie inaczej niż w drugim, można mówić – do pewnych granic – o związku przyczynowo-skutkowym między wyróżnionymi wielkościami.

Wykres 1. Krzywa Beveridge'a – kształtowanie się oferty pracy i bezrobocia osób z niepełnosprawnością (miesięcznie) w latach 2007–2011



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Krzywa Beveridge'a pokazuje, że przy niezmiennych warunkach istnieje odwrotna zależność pomiędzy bezrobociem a oferowaną liczbą wolnych miejsc pracy, czyli liczbą tzw. wakatów. Z kształtu krzywej wynika, że spadkowi bezrobocia towarzyszy wzrost liczby wakatów, zaś wzrostowi bezrobocia towarzyszy spadek wolnych miejsc pracy. Punkt na krzywej Beveridge'a, który jednocześnie znajduje się na linii leżącej pod kątem 45 stopni, oznacza stan gospodarki, w którym liczba wakatów równa jest liczbie osób poszukujących pracy, czyli bezrobotnych. Uważa się, że stan ten obrazuje równowagę na rynku pracy (Musgrove 2000: 845).

Z prezentowanych danych wynika, że sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy (rozumianym wąsko: oferty pracy – bezrobotni) staje się w kolejnych latach coraz trudniejsza. Analizując krzywą Beveridge'a (wykres 1), można zauważyć kształtowanie się niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. W większości okresów krzywa przybiera wartość ujemną – jest skierowana prawo i okresowo w dół.

Jednocześnie można zauważyć trzy okresy korzystnej koniunktury dla osób z niepełnosprawnością na rynku pracy: małą, średnią i dużą. Mała miała miejsce między I i II kwartałem 2009 r. (wtedy bezrobocie rejestrowane spadło do poziomu 107 tys., a liczba ofert pracy wzrosła do 5,6 tys.), średnia – między I a III kwartałem 2010 roku (poziom bezrobocia spadł do poziomu 118 tys., a liczba zgłoszonych miejsc pracy wzrosła do 8,6 tys.) i dużą – pomiędzy I i III kwartałem 2011 r. (w tym okresie liczba bezrobotnych zmniejszyła się do 118,9 tys., a pracodawcy zgłosili 11,4 tys. ofert pracy dla niepełnosprawnych). W tych okresach krzywa wyraźnie przybiera wartości dodatnie – wzrasta liczba miejsc oferowanej pracy przy jednoczesnym spadku stopy bezrobocia rejestrowanego.

Można jednak zauważyć, że zdarzają się okresy, w których bezrobocie rośnie pomimo wzrostu liczby miejsc pracy. Zgodnie z teorią DMP jest to sygnał, że coś złego dzieje się z efektywnością znajdowania pracowników przez pracodawców. Problem ten ostatnio jest szeroko dyskutowany, gdyż oznacza, że pobudzenie wzrostu gospodarczego może nie doprowadzić do spadku bezrobocia.

## ZAKOŃCZENIE

Niepełnosprawni pozostają w zdecydowanej większości poza rynkiem pracy. Dane statystyczne pokazują, że aż 80% osób dotkniętych niepełnosprawnością nie poszukuje i nie posiada zatrudnienia. Wśród

niepełnosprawnych ludzi młodych w przedziale wiekowym 25–29 lat tylko co czwarta osoba ma pracę. Trzeba zdawać sobie sprawę, jak poważne skutki rodzi sytuacja, w której aż 70% młodych ludzi, którzy powinni rozpocząć karierę zawodową, pozostaje poza rynkiem pracy.

Należy zatem podjąć działania aktywizujące młode niepełnosprawne osoby do poszukiwania pracy, tym bardziej, że według szacunków urzędów pracy aż 90% tych bezrobotnych może podjąć aktywność zawodową z wykorzystaniem dostępnych form zatrudnienia.

Wskaźnik zatrudnienia, jak i stopa bezrobocia jest zbliżona do średniej europejskiej (Garbat 2012: 56). Polska w tym względzie nie odbiega znacząco od większości krajów o podobnym potencjale gospodarczym. Nasz kraj wyprzedzają państwa wysoko rozwinięte ze zorganizowanymi i silnie ustrukturyzowanymi rynkami. Należy jednak pamiętać, iż rynki w tych krajach są produktem trwającego ponad trzysta lat rozwoju gospodarczego w warunkach konkurencji.

Z analizy krzywej Beveridge'a można wnioskować, iż rynek pracy osób z niepełnosprawnością podlega dużym wahaniom i deformacjom. Spowodowane są one licznymi zmianami w prawie (ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z 1997 r.). Dowodzi to też, iż jest to rynek w dużej mierze reglamentowany. Na 400 tys. miejsc pracy osób z niepełnosprawnością ponad 240 tys. jest wspieranych ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Można by więc przypuszczać, że gdyby nie finansowanie z funduszu większość z tych 240 tys. osób w ogóle by nie pracowała.

Ze sprawozdań PFRON wynika, iż na co piątym miejscu pracy zatrudniona jest osoba ze schorzeniem specjalnym (osoba z niepełnosprawnością wzroku, z chorobą psychiczną lub upośledzeniem umysłowym). Zatem poszukiwani są pracownicy ze schorzeniami specjalnymi, najbardziej atrakcyjnymi dla pracodawców – w miarę produktywni i wydajni, ale jednocześnie tacy, na których można otrzymać dofinansowanie.

Można zatem wysnuć wniosek, że zmiany mają wyraźny charakter rozregulowania rynku pracy osób z niepełnosprawnością. Skala i intensywność zmian wskazują na wyjątkową wrażliwość tego segmentu. Jest to o tyle ważne, gdyż wskazuje na konieczność zachowania wyjątkowej ostrożności przy wprowadzaniu zmian systemowych, a także na potrzebę symulacji skutków tych zmian.

## LITERATURA

- Cahuc P. (1999), *Job Protection, Minimum Wage and Unemployment*, „IZA Discussion Paper”, nr 95, s. 3–33.
- Garbat M. (2005), *Przetamywanie barier osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu na przykładzie działań podejmowanych w nowych krajach członkowskich Unii Europejskiej*, „Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych”, nr 4, s. 81–102.
- Garbat M. (2012), *Zatrudnianie i rehabilitacja zawodowa osób z niepełnosprawnością w Europie*, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra.
- Golinowska S. (2010), *Praca i polityka społeczna. Wzajemne wzmocnianie się i konflikt*, w: *Człowiek w pracy i polityce społecznej*, Red. J. Szambelańczyk, M. Żukowski, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań, s. 25–45.
- Hall R. (2012), *The 2010 Nobel Prize in Economics: How the DMP Model Explains Current High Unemployment*, Ho-



over Institution and Department of Economics, National Bureau of Economic Research, Stanford.  
International Labour Organization (2008), *How to make sure that women with disabilities can participate effectively in mainstream women's entrepreneurship development activities*, Genewa.  
Mortensen D., Pissarides C. (1994), *Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment*, „Review of Economic Studies”, nr 61, s. 397–415.  
Musgrove P. (2000), *Health insurance: the influence of the Beveridge Report*, „Bulletin of the World Health Organization”, nr 78 (6), s. 845–846.

O'Brien M. (2010), *The Beveridge Report: its impact on women and migrants*, „Socheolas – Limerick Student Journal of Sociology”, nr 2 (2), s. 21–38.  
Rogerson R., Shimer R. (2010), *Search in Macroeconomic Models of the Labor Market*, w: *Handbook of Labor Economics*, Red. O. Ashenfelter, D. Card, National Bureau Of Economic Research, Cambridge, s. 619–700.  
*Study on the situation of women with disabilities in light of the UN Convention for the Rights of People with Disabilities* (2009), Annex Four of the Final Report for the DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities of the European, European Commission.

## SUMMARY

The Nobel Prize in 2010 in the field of economics paid attention of economists to research related to labour market and its flexibility. The method developed by Nobel Prize laureates has changed not only the way to describe the labour market. But nowadays, related tools with this method allow us to notice some negative trends occurring in the labour market of people with disabilities. The article shows us some possibilities of applying the model to explain the phenomena occurring in the Polish labour market of people with disabilities in the years 2007–2011.



≈ *prac naukowo-badawczych*

# OBRAZ DŁUGOTRWALE BEZROBOTNYCH W OPINII PRACODAWCÓW I PRACOWNIKÓW PUP W SULĘCINIE

Beata Bieszk-Stolorz  
Anna Gdakowicz  
Iwona Markowicz  
Uniwersytet Szczeciński

## WSTĘP

Bezrobocie należy do zjawisk o dużym znaczeniu społeczno-ekonomicznym, a także politycznym (Kwiatkowski 2005: 7). Jest problemem dotyczącym całe rodziny, powodując ich zubożenie, co w efekcie może prowadzić do zjawiska wykluczenia społecznego. Jest również jednym z powodów wzrostu przestępczości (Sztadynger J., Sztadynger M. 2004). Badania dotyczące bezrobocia mogą przyczynić się do skutecznego stosowania instrumentów polityki rynku pracy (Wiśniewski, Zawadzki 2011).

Szpeciallynie negatywne skutki niesie ze sobą bezrobocie długotrwałe<sup>1</sup>. Osoby długotrwałe bezrobotne charakteryzują się często niskimi kwalifikacjami zawodowymi, na które nie ma zapotrzebowania, nie dostrzegają szans, jakie oferuje rynek pracy w regionie, nie potrafią korzystać z nowych technologii, są coraz mniej aktywne. Kompetencje „twarde” tych osób<sup>2</sup> ulegają zdezaktualizowaniu lub nie pokrywają się z oczekiwaniami pracodawców. O zatrudnieniu coraz częściej decydują zatem kompetencje „miękkie” (umiejętności psychospołeczne). Zarówno jedno, jak i drugie powinny być ciągle doskonałe, gdyż mają bezpośredni wpływ na „zatrudnialność”, czyli umiejętność znalezienia pracy, jej utrzymania lub

zmiany na inną, bardziej pożądaną (Marszałek 2012; Brown i in. 2003).

Artykuł przedstawia wyniki badania długotrwałego bezrobocia w powiecie sulęcińskim. Były one etapem projektu PI-PWP TRANSADAPT<sup>3</sup>, którego zadaniem było zaktywizowanie osób długotrwałe bezrobotnych poprzez efektywną mobilizację oraz ich integrację.

W ramach projektu wykorzystano doświadczenia instytucji szkoleniowych z Frankfurtu nad Odrą. Efektem działań miało być również poszerzenie wiedzy o zjawiskach społecznych, zachodzących w grupie znajdującej się na granicy wykluczenia z rynku pracy.

Źródłem informacji pozyskanych z Powiatowego Urzędu Pracy w Sulęcinie były: cyklicznie opracowywane dane statystyczne, dane indywidualne dotyczące bezrobotnych zarejestrowanych i wyrejestrowanych oraz ankiety przeprowadzone w trzech grupach respondentów: długotrwałe bezrobotnych uczestniczących w zajęciach klubu pracy, pracodawców, którzy zadeklarowali udział w projekcie oraz pracowników PUP mających bezpośredni kontakt z bezrobotnymi.

Formularze ankiet składały się z pytań zamkniętych oraz otwartych, w których respondent mógł rozwinąć swoje spostrzeżenia. Pytania dotyczyły cech bezrobotnych i poświadczonych umiejętności twardej

i miękkich potencjalnych pracowników oraz oceny ogólnej sytuacji na rynku pracy i możliwości jej poprawy.

## BEZROBOCIE W POWIECIE SULĘCIŃSKIM

Stopa bezrobocia w końcu grudnia 2011 r. w Polsce wyniosła 12,5% cywilnej ludności aktywnej zawodowo i była zróżnicowana terytorialnie. Województwo lubuskie znalazło się wśród województw o najwyższej stopie bezrobocia (15,4%), przy czym w powiecie sulęcińskim była ona niższa (14,5%), ale wyższa niż w Polsce (*Informacja... 2012*).

Udział osób długotrwale bezrobotnych w liczbie zarejestrowanych ogółem wyniósł w Polsce w 2011 r. aż 50,3%. Wśród wszystkich województw województwo lubuskie charakteryzowało się najniższym omawianym wskaźnikiem (27,1%). W powiecie sulęcińskim w grudniu 2011 r. było 1735 osób bezrobotnych, w tym 597 (34,4%) długotrwale.

Większą część populacji bezrobotnych w Polsce stanowiły kobiety (53,5%). Również w powiecie sulęcińskim odnotowano tę prawidłowość – 52,9% kobiet, a wśród długotrwale bezrobotnych – 55,1%.

Bezrobocie nadal dotyka przede wszystkim ludzi młodych. Najliczniejszą grupę wśród bezrobotnych w Polsce stanowiły osoby w wieku od 25 do 34 lat – 29,4% ogólnej liczby bezrobotnych, a w powiecie sulęcińskim – 27,6%. Druga w kolejności grupa to osoby najmłodsze, w wieku do 25 lat, stanowiące 23,5% ogółu bezrobotnych.

Większość bezrobotnych w Polsce rejestrujących się w urzędach pracy to osoby o stosunkowo niskim poziomie wykształcenia, posiadające głównie wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz co najwyżej gimnazjalne (odpowiednio 28,0% i 27,5% w ogólnej

liczbie bezrobotnych zarejestrowanych). W powiecie sulęcińskim bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym stanowili 32,2%, a z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym – 28,5%. Zatem obie te populacje stanowiły łącznie ponad 60% bezrobotnych.

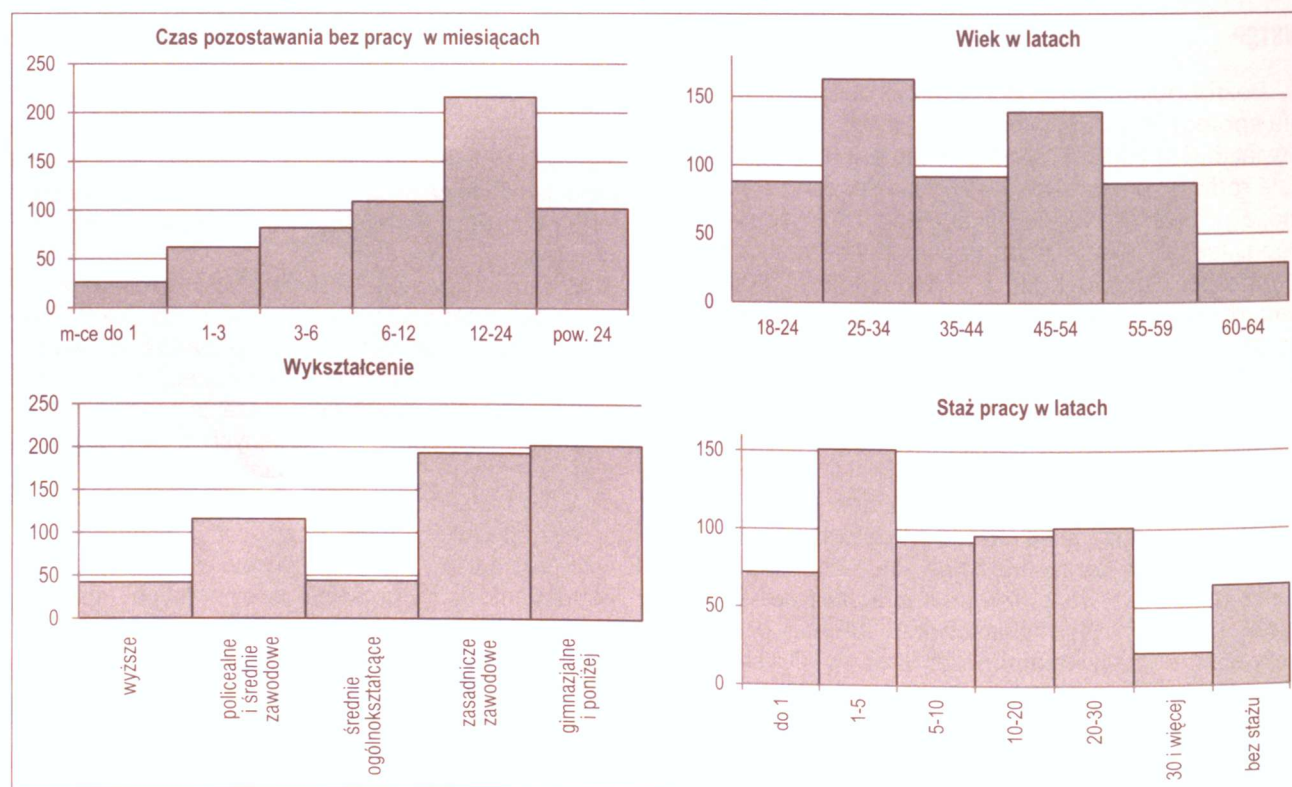
W bardzo trudnej sytuacji są osoby uznane za długotrwale bezrobotne i długo oczekujące na pracę od ostatniej rejestracji. W powiecie sulęcińskim w 2011 r. udział długotrwale bezrobotnych i pozostających bez pracy od 12 do 24 miesięcy wynosił 36,2%, a powyżej 24 miesięcy – 17,1%. Długotrwale bezrobotni to głównie osoby młode w wieku od 25 do 34 lat (27,3%), ale też starsze w wieku od 45 do 54 lat (23,3%). Wśród długotrwale bezrobotnych przeważały osoby z wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym (ponad 66%) oraz z dotychczasowym stażem pracy od roku do 5 lat (25,3%).

Struktura długotrwale bezrobotnych w powiecie sulęcińskim w 2011 r. według czasu pozostawania bez pracy, wieku, wykształcenia oraz stażu pracy została przedstawiona na wykresie 1.

## WYNIKI BADAŃ WŚRÓD PRACODAWCÓW

Liczba podmiotów gospodarki narodowej w powiecie sulęcińskim od kilku lat systematycznie rośnie. W 2011 r. było ich 2784 (w 2009 r. – 2632, w 2010 r. – 2771). Niestety, pod względem podmiotów zarejestrowanych w rejestrze REGON na 10 tys. mieszkańców powiat sulęciński zajmuje w województwie lubuskim ostatnie miejsce. Najwięcej firm działa na terenie gminy Sulęcín (1230), w następnej kolejności są: Torzym (514), Słońsk (397), Krzeszyce (342) i Lubniewice (301).

Wykres 1. Struktura długotrwale bezrobotnych w powiecie sulęcińskim na koniec 2011 r. według czasu pozostawania bez pracy, wieku, wykształcenia oraz stażu pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie Załącznik do sprawozdania MPIPS-01 (2011), Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcín, Sulęcín 2011.

Pomimo niedużej liczby działających firm powiat Sulęcin ma niewątpliwie potencjał sprzyjający rozwojowi aktywności gospodarczej ludności. Duża liczba terenów leśnych powoduje, że podstawą gospodarki w powiecie jest stale rozwijający się przemysł drzewny. W produkcji rolno-spożywczej wyspecjalizowały się gminy Krzeszyce i Sulęcin. Ze względu na walory krajobrazowe w gimnazjach Lubniewice, Słońsk i Torzym rozwija się turystyka.

Niewątpliwym atutem regionu jest położenie blisko granicy z Niemcami oraz dostępność komunikacyjna. Dane statystyczne wskazują, że w gospodarce powiatu dominuje sfera handlu i usług, budownictwo oraz rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo. W gminie Sulęcin, w której działa najwięcej firm, rozwija się przetwórstwo przemysłowe (m.in. wiązki kablowe, wyroby gumowe, przetwórstwo mięsne).

Do pracodawców w powiecie sulęcińskim skierowano ankietę zawierającą 27 pytań. Uzyskano 18 poprawnie wypełnionych formularzy. Analiza uzyskanych odpowiedzi dostarczyła informacji o firmach uczestniczących w badaniu.

Większość ankietowanych pracodawców działa na rynku od ponad 10 lat (10 firm – 10–20 lat, 3 – ponad 20 lat) i zatrudnia łącznie 602 osoby (w tym 252 kobiety). Przeważali pracodawcy zatrudniający do 10 osób (11 z 18 pracodawców), a dwóch zatrudniało ponad 100 osób. W 10 firmach wśród pracowników przeważali mężczyźni.

Ponad połowa ankietowanych (10) prowadziła indywidualną działalność gospodarczą. Wszystkie firmy działały bez udziału kapitału zagranicznego, a 16 to przedsiębiorstwa samodzielne. Większość ankietowanych pracodawców prowadziła działalność lokalną: na obszarze gminy (6) lub powiatu (7).

Badani pracodawcy prowadzili działalność gospodarczą w różnych sekcjach PKD. Najwięcej firm związanych było z rolnictwem, handlem i naprawami oraz opieką zdrowotną. W 15 z 18 ankietowanych przedsiębiorstw nie było w ubiegłym roku żadnych zwolnień. W pozostałych firmach zwolniono łącznie 78 osób, z czego 38% stanowiły kobiety. Głównymi powodami były odpowiednio: brak zamówień, porozumienie stron, zwolnienia dyscyplinarne, optymalizacja zatrudnienia.

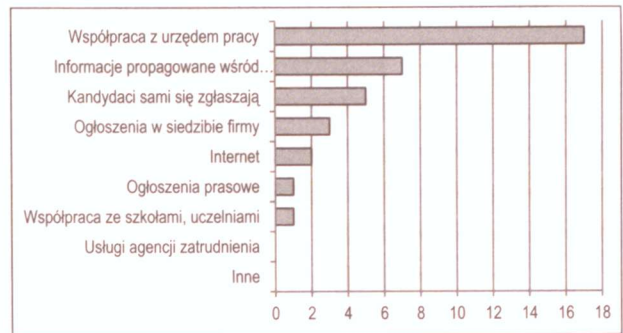
W 2011 r. 12 pracodawców zatrudniło nowych pracowników – łącznie 74 osoby, z czego 39% stanowiły kobiety. Zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższego roku deklarowało 13 pracodawców. Największe zapotrzebowanie zgłoszono na piekarzy, kierowców, ale także ekonomistów, pracowników gastronomii. Nie było ofert pracy dla najwyższej kadry zarządzającej, pracowników ochrony oraz pracowników sekretariatu i asystentów.

Pomimo wysokiego bezrobocia połowa ankietowanych pracodawców miała trudności ze znalezieniem pracowników. Respondenci jako główne źródło informacji o poszukiwanych pracownikach wskazali współpracę z urzędem pracy. Pozostałe źródła były słabo wykorzystywane lub w ogóle (wykres 2).

Pracodawcy korzystali z różnych form zatrudnienia subsydiowanego proponowanego przez urząd pracy (wykres 3). Najczęściej było to przyjęcie bezrobotnego na staż.

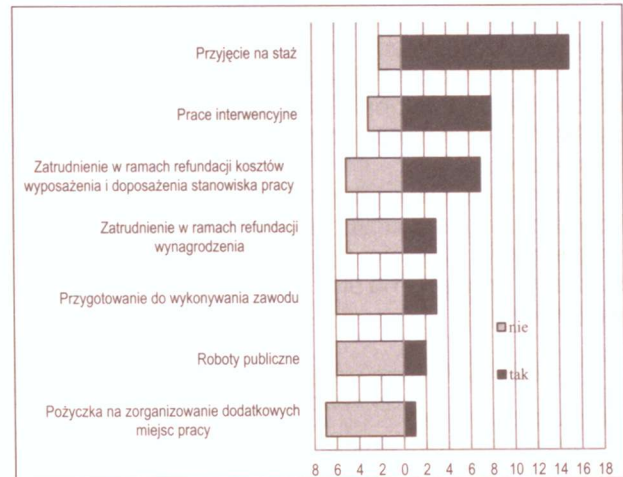
Połowa ankietowanych pracodawców nie zatrudniała osób długotrwale bezrobotnych, w siedmiu przedsiębiorstwach w przeszłości pracowały takie osoby,

Wykres 2. Źródła informacji o pracownikach



Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety.

Wykres 3. Korzystanie z form zatrudnienia subsydiowanego



Źródło: jak w wykresie 2.

a w dwóch firmach nadal takie osoby pracują. Pracodawcy wskazywali czynniki, które w ich mniemaniu mogłyby zachęcić firmy do zatrudniania osób długotrwale bezrobotnych: dotacja na stworzenie/wyposażenie nowego stanowiska pracy (13 ankietowanych) oraz refundacja kosztów zatrudnienia osoby długotrwale bezrobotnej (13 ankietowanych). Pracodawcy chcieliby mieć możliwość wpływu na profil kształcenia osób długotrwale bezrobotnych przed udziałem w procesie rekrutacji, np. w ramach szkoleń (8), oraz chętnie skorzystaliby ze zwolnień podatkowych dla pracodawców tworzących miejsca dla osób długotrwale bezrobotnych (8).

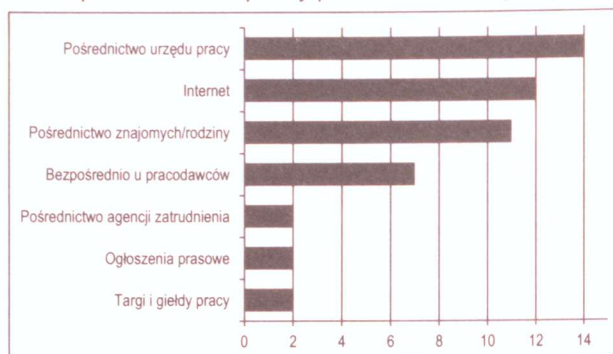
## WYNIKI BADAŃ WŚRÓD PRACOWNIKÓW PUP

W ramach przeprowadzonego badania dotyczącego sytuacji osób długotrwale bezrobotnych ankietę wypełniło 16 pracowników PUP w Sulęcinie pracujących głównie na stanowisku pośrednika pracy, a także osoba pracująca na kierowniczym stanowisku oraz dwóch doradców zawodowych.

Ankieta składała się z 3 pytań metryczki oraz 19 pytań dotyczących problemu bezrobocia, w tym długotrwałego. Większość ankietowanych osób stanowiły kobiety, o stażu pracy dłuższym niż 5 lat.

Według ankietowanych pracowników PUP głównym źródłem pozyskiwania informacji o wolnym miejscu pracy przez bezrobotnych był urząd pracy, ogłoszenia zamieszczone w Internecie oraz znajomi i rodzina (wykres 4).

Wykres 4. Najpopularniejsze sposoby poszukiwania pracy przez bezrobotnych



Źródło: jak w wykresie 2.

W ocenie pracowników urzędu pracy bezrobotni najczęściej nie podejmowali oferowanego im zatrudnienia ze względu na brak możliwości dojazdu do miejsca pracy. Kolejne przyczyny odmowy pracy to opieka nad osobami zależnymi (dziećmi bądź osobami niepełnosprawnymi i starszymi) oraz zbyt niskie zarobki.

Do najpopularniejszych form aktywizacji bezrobotnych proponowanych przez PUP, zdaniem jego pracowników, należało: uczestnictwo w zajęciach klubu pracy, przyjęcie na staż oraz doradztwo zawodowe (wykres 5).

Wykres 5. Formy aktywizacji zawodowej bezrobotnych

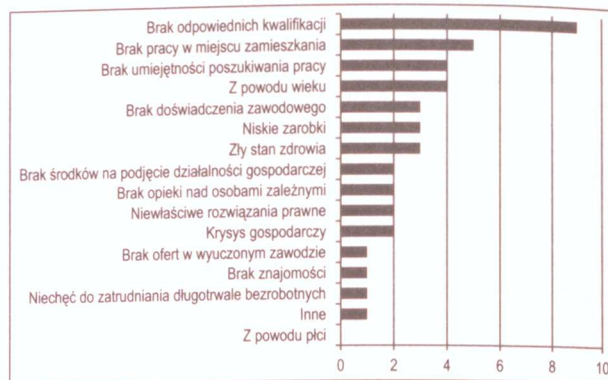


Źródło: jak w wykresie 2.

Według pracowników PUP najczęstszym sposobem wyjścia z bezrobocia było przekwalifikowanie się bezrobotnego lub doskonalenie umiejętności zawodowych. Popularnymi formami były również: wyjazd za granicę „za pracą” oraz rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. Gwarancji wyjścia z bezrobocia nie dawało natomiast rozpoczęcie pracy w innym rejonie kraju oraz podjęcie produkcji rolniczej. Najskuteczniejszym sposobem ograniczania bezrobocia byłoby tworzenie nowych miejsc pracy oraz likwidacja szarej strefy zatrudnienia. Połowa ankietowanych wskazała również na podniesienie najniższego wynagrodzenia, tak aby bezrobotnym opłacało się pracować. Nikt natomiast nie wybrał obniżenia wysokości zasiłków dla bezrobotnych, jako skutecznego sposobu ograniczenia bezrobocia.

Jako główną przyczynę braku pracy wśród osób długotrwale bezrobotnych większość ankietowanych wskazała brak odpowiednich kwalifikacji (wykres 6), natomiast w małym stopniu przyczynami były: brak ofert w wyuczonym zawodzie, brak znajomości, niechęć pracodawców do osób długotrwale bezrobotnych.

Wykres 6. Przyczyny braku pracy wśród osób długotrwale bezrobotnych



Źródło: jak w wykresie 2.

W regionie największe zapotrzebowanie było na osoby, które podjęłyby pracę w zawodach (lub na stanowiskach): pracownik fizyczny (w tym pracownik budowlany i produkcji), sprzedawca, kierowca (z prawem jazdy kategorii C+E), spawacz i pielęgniarka. Nie znajdują natomiast zatrudnienia w najbliższym czasie przedstawiciele najwyższej kadry zarządzającej, pracownicy działu finansów, księgowości, IT (programiści), pracownicy ochrony, hoteli, sekretariatu, asystenci oraz przedstawiciele handlowi.

Czynniki, które mogłyby zachęcać pracodawców do zatrudniania osób długotrwale bezrobotnych, to – w opinii pracowników PUP – czynniki finansowe: dotacja na stworzenie (wyposażenie) nowego stanowiska pracy oraz refundacja kosztów zatrudnienia osoby długotrwale bezrobotnej. Ankietowani uważali, że pracodawcy nie byli zainteresowani możliwością wpływania na profil kształcenia osób długotrwale bezrobotnych.

## SYLWETKA OSOBY DŁUGOTRWALE BEZROBOTNEJ W POWIECIE SUŁĘCIŃSKIM

Na podstawie danych indywidualnych (baza danych PUP w Sułęczynie) skonstruowano modele logitowe i regresji Coxa (Bieszk-Stolorz, Markowicz 2012; Markowicz, Stolorz 2009). Oszacowane parametry tych modeli pozwoliły na określenie pozycji poszczególnych grup osób długotrwale bezrobotnych na lokalnym rynku pracy. Otrzymane miary względne (ilorazy ryzyka i szans) były wyznaczone w odniesieniu do grupy referencyjnej (średnia grup; kodowanie quasi-eksperymentalne). Za determinanty ryzyka i szansy przyjęto miejsce zamieszkania (gmina), wiek, wykształcenie i płeć (tab. 1).

Najbardziej zagrożone długotrwałym bezrobociem były następujące grupy bezrobotnych: kobiety (ryzyko większe o 14%), osoby w wieku od 55 do 59 lat, osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym oraz osoby mieszkające w gminie Sułęczin. Natomiast największą szansę podjęcia pracy miały następujące grupy długotrwale bezrobotnych: mężczyźni (szansa większa o 9%), osoby w wieku od 45 do 54 lat, osoby z wykształceniem wyższym, osoby mieszkające w gminie Torzym. Badanie czasu wychodzenia z długotrwałego bezrobocia wskazało, że z większą intensywnością podejmowali pracę: mężczyźni (intensywność większa o 5%), osoby w wieku od 18 do 25 lat, osoby z wykształceniem wyższym oraz osoby mieszkające w gminie Torzym. Można stwierdzić, że osoby młode szybciej podejmują decyzję o przyjęciu proponowanej pracy<sup>4</sup>.

Tabela 1. Miary względne różnicujące pozycję grup osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy w powiecie sulcińskim w latach 2007–2011

Cecha	Grupa	Ryzyko długotrwałego bezrobocia	Szansa podjęcia zatrudnienia	Intensywność podejmowania zatrudnienia
Miejsce zamieszkania (gmina)	Sulęcín	1,57	0,94	1,00
	Lubniewice	1,52	1,08	0,95
	Krzeszyce	1,33	1,08	0,99
	Torzým	1,27	1,12	0,95
	Słońsk	0,79	0,97	0,93
	Inne	0,32	0,83	1,02
Grupa wieku	18–24 lata	0,57	0,94	1,51
	25–34 lata	0,73	1,26	1,32
	35–44 lata	0,92	1,15	1,23
	45–54 lata	1,27	1,46	1,10
	55–59 lat	1,49	1,02	0,83
	60–64 lata	1,39	0,49	0,44
Poziom wykształcenia	Co najwyżej gimnazjalne	1,11	0,73	0,71
	Zasadnicze zawodowe	1,02	0,90	0,88
	Średnie ogólnokształcące	0,80	0,82	1,07
	Średnie zawodowe, policealne, pomaturalne	1,01	1,06	1,03
	Wyższe	1,09	1,74	1,45
Płeć	Kobiety	1,14	0,92	0,95
	Mężczyźni	0,88	1,09	1,05

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Sulęcínie.

Wyniki przeprowadzonych badań dostarczyły informacji o długotrwale bezrobotnych pochodzących bezpośrednio od zainteresowanych, a także od pracodawców i pracowników urzędu pracy. Wśród badanych ponad połowa rejestrowała się jako osoba bezrobotna co najmniej cztery razy. Wynik ten sugeruje, że respondenci często powracają do statusu bezrobotnego, gdyż podejmowali pracę, ale nie na stałe. Kobiety najczęściej pracowały nie dłużej niż miesiąc, a mężczyźni – od roku do 5 lat. Najczęstszą przyczyną utraty zatrudnienia było zakończenie pracy na czas określony<sup>5</sup>. Opinia bezrobotnych w tej materii pokryła się również z opinią pracowników urzędu pracy (zestawienie 1). Jako drugi, ważny powód pozostawiania bez pracy długotrwale bezrobotni podawali własną rezygnację z pracy z przyczyn osobistych (wpisując w tym miejscu najczęściej niską płacę).

Zestawienie 1. Najczęstsze przyczyny zaprzestania pracy

Według długotrwale bezrobotnych	Według pracowników PUP
Zakończenie pracy na czas określony	Zakończenie pracy na czas określony
Rezygnacja z przyczyn osobistych	Likwidacja (reorganizacja) zakładu
Likwidacja (reorganizacja) zakładu pracy lub stanowiska pracy	Zwolnienie przez pracodawcę

Źródło: opracowanie własne.

Badani najczęściej poszukiwali pracy za pośrednictwem urzędu pracy, bezpośrednio u pracodawcy oraz przez znajomych lub rodzinę. Dokładnie takie same doświadczenia mają pracodawcy. Pracownicy PUP dodatkowo za źródło wykorzystywane do poszukiwania pracy uważali Internet. Długotrwale bezrobotni (90%) stwierdzili, że otrzymali ofertę pracy z PUP, co potwierdza istotną rolę urzędu w pośrednictwie pracy<sup>6</sup>. Niestety, nie zawsze mogli ją przyjąć, gdyż zazwyczaj nie spełniali kryteriów w niej zawartych. Natomiast pracownicy PUP uważają, że głów-

ny powodem odrzucenia oferty był brak możliwości dojazdu.

Długotrwale bezrobotni najchętniej korzystali z proponowanych przez PUP szkoleń, przygotowania zawodowego i odbywania stażu zawodowego. Chętnie uczestniczyli w zajęciach klubu pracy i korzystali z doradztwa zawodowego. Potwierdzają to również wypowiedzi pracowników urzędu.

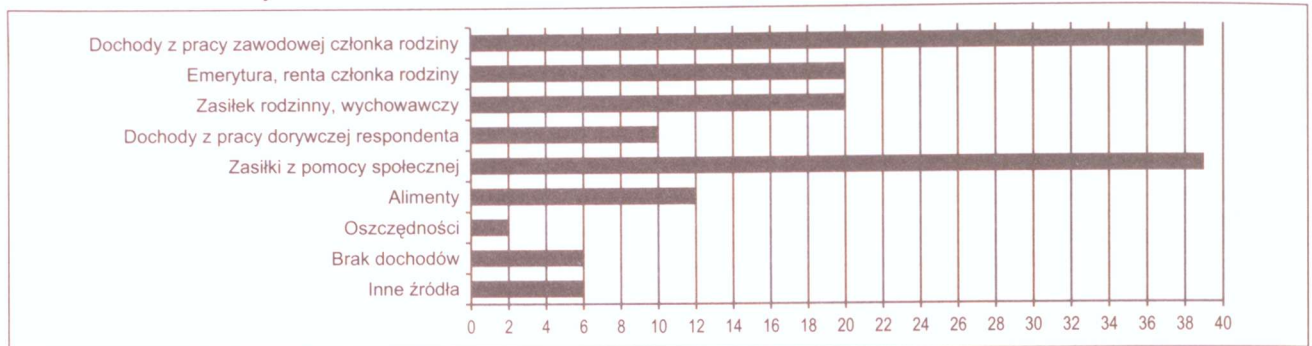
Według bezrobotnych najodpowiedniejszym sposobem wyjścia z bezrobocia było oczekiwanie na ofertę pracy oraz przekwalifikowanie się lub doskonalenie umiejętności zawodowych. Pierwszy z wymienionych wariantów świadczy o dużej bierności długotrwale bezrobotnych, drugi jest natomiast czynną próbą wyjścia z bezrobocia i był najwyżej oceniany przez pracowników PUP.

Ankietowani bezrobotni, mimo braku pracy, generalnie byli zadowoleni ze swojego życia<sup>7</sup>. Swoje niezadowolenie wyrażali głównie z sytuacji finansowej. Wśród najważniejszych następstw bycia bezrobotnym wskazywali na materialne uzależnienie od innych osób oraz zubożenie rodziny, która była dla nich niemal jedynym źródłem wsparcia. Głównym źródłem dochodu ankietowanych były dochody członka rodziny i zasiłki z pomocy społecznej (wykres 7).

Jako sposób ograniczenia bezrobocia uznano, poza oczywistym tworzeniem nowych miejsc pracy stałej (96% kobiet i 83% mężczyzn), podniesienie najniższego wynagrodzenia<sup>8</sup>, żeby opłacało się pracować (głównie mężczyźni – 52%) oraz tworzenie korzystnych warunków do szkoleń (głównie kobiety – 58%). Oprócz tego pracownicy urzędu uważali, że dobrym sposobem zmniejszenia bezrobocia byłoby ograniczenie szarej strefy zatrudnienia.

Długotrwale bezrobotni jako główny powód nieposiadania zatrudnienia podawali brak pracy w miejscu ich zamieszkania (73% kobiet i 52% mężczyzn). Uważali również, że oferty na rynku pracy, były nie-

Wykres 7. Główne źródła dochodu osób długotrwale bezrobotnych, w %



Źródło: jak w wykresie 2.

zgodne z ich kwalifikacjami (42% kobiet i 30% mężczyzn), co szczególnie podkreślali urzędnicy. Długotrwale bezrobotni byłoby skłonni podjąć pracę dorywczą bądź w systemie zmianowym, czy wymagającą dłuższego pozostawania w pracy. Mężczyźni dodatkowo podjęliby pracę wymagającą częstych wyjazdów służbowych.

Długotrwale bezrobotny w powiecie sulęcińskim na ogół nie posiadał dodatkowych kwalifikacji (tylko 40% ankietowanych miało prawo jazdy, 30% umiało obsługiwać komputer i urządzenia biurowe). Jednak był osobą punktualną (87%), umiał pracować w zespole (72%) i miał motywację do pracy (60%), a co drugi szczylił się schludnym wyglądem. Większość bezrobotnych poszukiwała pracy na stanowiskach fizycznych (kobiety precyzowały – sprzedawca). Na stanowiska te pracodawcy poszukiwali osób pracowitych, rzetelnych, uczciwych i lojalnych<sup>9</sup>, bez nałogów (zestawienie 2).

Zestawienie 2. Preferowane cechy kandydatów na pracowników

Stanowisko	Według pracodawców	Według pracowników PUP
Fizyczne	Pracowitość i rzetelność Uczciwość i lojalność Brak nałogów	Dobry stan zdrowia Siła fizyczna Pracowitość i rzetelność Uczciwość i lojalność
Umysłowe-niekierownicze	Odpowiedzialność Uczciwość i lojalność Dobra organizacja pracy	Duża motywacja do pracy Kultura osobista Szybkość uczenia się
Kierownicze	Kreatywność i pomysłowość Kultura osobista Odporność na stres Spokój i opanowanie Pracowitość i rzetelność Uczciwość i lojalność	Dobra organizacja pracy Dyspozycyjność Odporność na stres Spokój i opanowanie

Źródło: opracowanie własne.

Pracownicy PUP wskazywali jeszcze na dobry stan zdrowia. Pracodawcy natomiast zwracali uwagę na umiejętności i doświadczenie zawodowe (zestawienie 3). Stanowisko umysłowe-niekierownicze wymaga od kandydatów odpowiedzialności, uczciwości, lojalności i dobrej organizacji pracy (według pracodawców). Pracownicy PUP podkreślali zupełnie inne cechy: motywację do pracy, kulturę osobistą oraz szybkość uczenia się. Kryteria wyboru pracowników na to stanowisko w obu badanych grupach były zbliżone.

Zwracano uwagę na poziom wykształcenia, umiejętności i doświadczenie zawodowe, umiejętność obsługi komputera. Osoby kreatywne i pomysłowe, odporne na stres, spokojne i opanowane oraz odpowiednio wykształcone, z umiejętnościami i doświad-

zeniem zawodowym mogły aplikować o stanowiska kierownicze.

Zestawienie 3. Kryteria wyboru pracowników

Stanowisko	Według pracodawców	Według pracowników PUP
Fizyczne	Umiejętności zawodowe Doświadczenie zawodowe Elastyczność, mobilność	Umiejętności zawodowe Doświadczenie zawodowe Płeć Wiek
Umysłowe-niekierownicze	Szybkość uczenia się Obsługa komputera Poziom wykształcenia Umiejętności zawodowe	Doświadczenie zawodowe Obsługa komputera Poziom wykształcenia
Kierownicze	Cechy osobowościowe Kierunek, profil wykształcenia Poziom wykształcenia Umiejętności zawodowe	Doświadczenie zawodowe Poziom wykształcenia Cechy osobowościowe Kierunek, profil wykształcenia Obsługa komputera

Źródło: opracowanie własne.

Profil i oczekiwania długotrwale bezrobotnych wydają się pokrywać z oczekiwaniami pracodawców w regionie i obserwacjami pracowników PUP. W ciągu najbliższych pięciu lat potrzebni będą pracownicy fizyczni zarówno wykwalifikowani, jak i niewykwalifikowani (zestawienie 4).

Zestawienie 4. Preferowane zawody w perspektywie pięciu lat

Według pracodawców	Według pracowników PUP
Wykwalifikowani pracownicy fizyczni Inżynierowie Operatorzy maszyn Niewykwalifikowani pracownicy fizyczni Pracownicy produkcji	Sprzedawcy Operatorzy maszyn Niewykwalifikowani pracownicy fizyczni Pracownicy produkcji

Źródło: opracowanie własne.

Zapotrzebowanie będzie zgłaszane również na sprzedawców (w tym zawodzie widziałoby się ponad 60% kobiet długotrwale bezrobotnych) i pracowników produkcji. Są to zawody niewymagające wysokich kwalifikacji, a raczej odpowiedniej motywacji i chęci do pracy. Innym poszukiwanym przez pracodawców zawodem był operator maszyn. Ponieważ ten rodzaj stanowiska wymaga od kandydata odpowiedniego przeszkolenia – urząd pracy powinien organizować kursy i szkolenia właśnie w tym kierunku.

## ZAKOŃCZENIE

Przeciwdziałanie bezrobociu, a w szczególności długotrwalemu wymaga konsolidacji działań ze strony firm, które tworzą stanowiska pracy oraz instytu-

cji, których zadaniem jest niesienie pomocy osobom szukającym zatrudnienia. Pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy w Sulęcinnie oraz pracodawcy podobnie ocenili wpływ bezrobocia na gospodarkę w regionie. Stwierdzono, że jest on negatywny, gdyż obniża poziom życia mieszkańców. Pracodawcy dodatkowo podkreślali, że mimo dużego bezrobocia mieli problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Pracownicy urzędu pracy wskazywali na obniżenie oczekiwań płacowych, jako efekt bezrobocia.

Wystąpiła również zbieżność opinii na temat pożądaných form pomocy ze strony instytucji rynku pracy. Na pierwszym miejscu ankietowani wymienili finansowanie staży w przedsiębiorstwie, dalej refundowanie kosztów zatrudnienia bezrobotnych, działania podnoszące kwalifikacje pracowników oraz dostosowywanie programów kształcenia do wymagań rynku. Oznacza to, że oczekiwania ze strony firm były dobrze rozpoznane przez urząd pracy, co może gwarantować współpracę i wspólne działanie na rzecz zwalczania bezrobocia w regionie.

Opinie ankietowanych dotyczące osób długotrwale bezrobotnych były zbieżne. Najbardziej zagrożone, zdaniem respondentów, były osoby w wieku powyżej 50. roku życia, bez odpowiedniego poziomu wykształcenia i kwalifikacji (zestawienie 5). Równocześnie uważa się, że długotrwale bezrobotni mogą być wartościowymi pracownikami, chociaż długie bezrobocie rozleniwia i obniża motywację do pracy.

Zestawienie 5. Osoby najbardziej zagrożone długotrwale bezrobociem

Według pracodawców	Według pracowników PUP
Absolwenci bez doświadczenia zawodowego	Osoby powyżej 50. roku życia
Osoby bez odpowiedniego poziomu wykształcenia, kwalifikacji	Kobiety samotnie wychowujące dzieci
Osoby powyżej 50. roku życia	Osoby bez odpowiedniego poziomu wykształcenia, kwalifikacji

Źródło: opracowanie własne.

Ważną uwagą był brak umiejętności autoprezentacji bezrobotnych, co może być problemem podczas rozmów kwalifikacyjnych (zestawienie 6). Stąd też wynika potrzeba pomocy w aktywizacji osób w trudnej sytuacji. Takie działania urzędu pracy, jak szkolenia, staże zawodowe, przygotowanie zawodowe, doradztwo zawodowe czy zajęcia klubu pracy są potrzebne, na co zwracają uwagę również sami bezrobotni. Działania te mają na celu przygotowanie długotrwale bezrobotnych do aktywnego poszukiwania zatrudnienia.

Zestawienie 6. Najczęstsze opinie na temat osób długotrwale bezrobotnych

Według pracodawców	Według pracowników PUP
Mogą być wartościowymi pracownikami	Mogą być wartościowymi pracownikami
Długotrwale bezrobocie rozleniwia, obniża motywację do pracy	Długotrwale bezrobocie rozleniwia, obniża motywację do pracy
Nie mają umiejętności autoprezentacji	Nie mają umiejętności autoprezentacji
	Tracą kwalifikacje z upływem czasu

Źródło: opracowanie własne.

Należy zauważyć, że osoby długo pozostające bez pracy za najważniejszy sposób wyjścia z bezrobocia uznały oczekiwanie na ofertę pracy zgodną z ich zawodem, co wskazuje na bierność zachowań. Jednak wy-

razili oni również chęć przekwalifikowania się lub doskonalenia zawodowego.

Rolą urzędu pracy jest stworzenie warunków i motywowanie długotrwale bezrobotnych do szkoleń ułatwiających znalezienie pracy. Pracownicy urzędu mają najlepsze rozeznanie w sytuacji na rynku pracy w regionie. Ich kontakt z pracodawcami i z bezrobotnymi może sprzyjać koordynacji działań na rzecz poprawy sytuacji w powiecie.

- <sup>1</sup> Długotrwale bezrobocie dotyczy osób bezrobotnych pozostających w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat, z wyłączeniem (od listopada 2005 r.) okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego w miejscu pracy.
- <sup>2</sup> Kompetencje twarde to umiejętności i wiedza potrzebne do wykonywania pracy potwierdzone dyplomami bądź certyfikatami.
- <sup>3</sup> Projekt był realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013, Priorytet VI – Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Działanie 6.1 – Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie, Poddziałanie 6.1.1 – Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy (Bieszk-Stolorz i in. 2012).
- <sup>4</sup> Szerzej na temat metod badania czasu wychodzenia z bezrobocia w pracach: (Bover, Gomez, 2004; Kyrrä i in. 2007).
- <sup>5</sup> Szerzej o kosztach i korzyściach zatrudnienia na czas określony w pracy (Bednarski 2012).
- <sup>6</sup> W literaturze podkreśla się znaczenie właściwego prowadzenia pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego przez urzędy pracy w Polsce (Kabaj 2001).
- <sup>7</sup> W literaturze podkreśla się, że długotrwały stan bezczynności zawodowej może prowadzić do traktowania bezrobocia jako sposobu na życie (Kabaj, Koptas 1995).
- <sup>8</sup> O rosnącym znaczeniu wynagrodzeń jako narzędzia skutecznego motywowania pracowników można przeczytać w pracy (Borkowska 2012).
- <sup>9</sup> O tym, że ludzie młodzi (tzw. pokolenie Y) nie są tak lojalni, jak ich rodzice i dziadkowie można przeczytać w pracy (Andrałojć, Ławrynowicz 2012).

## LITERATURA

- Andrałojć M., Ławrynowicz M. (2012), *Elastyczny system wynagrodzeń w motywowaniu pokolenia Y*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” nr 5, s. 49–62.
- Bednarski M. (2012), *Koszty i korzyści zatrudnienia na czas określony*, „Polityka Społeczna” nr 9, s. 5–9.
- Bieszk-Stolorz B., Gdakowicz A., Markowicz I. (2012), *Analiza i diagnoza problemu długotrwale bezrobocia w powiecie sulęcińskim. Wyniki badania – raport końcowy*, Instytut Analiz, Diagnoz i Prognoz Gospodarczych, Szczecin.
- Bieszk-Stolorz B., Markowicz I. (2012), *Modele regresji Coxa w analizie bezrobocia*, CeDeWu, Warszawa.
- Borkowska S. (2012), *Struktura wynagrodzeń w procesie zmian*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” nr 5, s. 11–22.
- Bover O., Gomez R. (2004), *Another Look at Unemployment Duration: Exit to a Permanent vs. a Temporary Job*, „Investigaciones Económicas” Vol. XXVIII (2), s. 285–314.
- Brown P., Hesketh A., Williams S. (2003), *Employability in a Knowledge-Driven Economy*, „Journal of Education and Work” Vol. 16, No. 2.
- Informacja o stanie i strukturze bezrobocia oraz funkcjonowaniu urzędu w okresie 01.01-31.12.2011 R.* (2012), Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcinnie, Sulęcין.
- Kabaj M. (2001), *Badanie bezrobocia długotrwalego*, IPiSS, Warszawa.
- Kabaj M., Koptas G. (1995), *Bezrobocie długookresowe. Przyczyny, skutki i środki przeciwdziałania*, IPiSS, Warszawa.

- Kwiatkowski E. (2005), *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, PWN, Warszawa.
- Kyyrä T., Ralf A. Wilke R. (2007), *Reduction In The Long-Term Unemployment of The Elderly: a Success Story From Finland*, „Journal of the European Economic Association” Vol. 5, Issue 1, s. 154–182.
- Markowicz I., Stolorz B. (2009), *Interpretation of Parameters of the Logistic Regression and Ways of Coding of Explanatory Variables*, „Polish Journal of Environmental Studies” Vol. 18, No. 3B, s. 252–256.

- Marszałek A. (2012), „Zatrudnialność” – nowa i poszukiwana cecha pracownika, „Polityka Społeczna” nr 11–12, s. 20–23.
- Sztudynger J.J., Sztudynger M. (2004), *Ekonometryczne modele przestępczości*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego nr 394, Prace Katedry Ekonometrii i Statystyki nr 15, Szczecin.
- Wiśniewski Z., Zawadzki K., red. (2011), *Efektywność polityki rynku pracy w Polsce*, Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń.

## SUMMARY

The purpose of this article was the analysis of long-term unemployment. The study was one of the stages of a project realised by the Local Labour Office (PUP) in Sulecin. It was based on the results of a survey of three groups of respondents: the long-term unemployed, local employers and the PUP workers. Close and open questions in the questionnaires concerned profiles of the unemployed, the desired soft and hard skills of the potential employees as well as the opinion about the market situation in general and its prospects of improvement. The survey has helped to write a profile of a long-term unemployed person. What is more, the contacts established among the Labour Office, local employers and the unemployed job-seekers can contribute to better coordination of measures taken in order to improve the situation on the local labour market.



## Recenzje

**Małgorzata Mossakowska, Andrzej Więcek, Piotr Błędowski (red.), ASPEKTY MEDYCZNE, PSYCHOLOGICZNE, SOCJOLOGICZNE I EKONOMICZNE STARZENIA SIĘ LUDNOŚCI W POLSCE. POLSENIOR, Termedia Wydawnictwo Medyczne, Warszawa 2012, stron 596.**

Na przełomie XX i XXI wieku w Europie i nie tylko występuje kontynuacja ważnych procesów demograficznych, polegających na wydłużaniu się ludzkiego życia, silnym spadku urodzeń, co w efekcie spowodowało szybkie starzenie się społeczeństw. Dwa pierwsze zjawiska mają podstawy w rozwoju cywilizacyjnym, m.in. we wzroście: poziomu wykształcenia ludności, poziomu ochrony zdrowia, poprawie warunków bytu rodzin, aktywności zawodowej kobiet (łączenie roli rodzinnej i zawodowej), odpowiedzialności rodziców za wychowanie potomstwa, rozwoju antykoncepcji oraz rozwoju wiedzy na temat zdrowego stylu życia i promocji zdrowia.

Rodzina jest coraz mniej liczna. W 1970 r. w Polsce na 1000 ludności rodziło się 17,9 dzieci, a w 2011 r. tylko 10,2. Porównując te zmiany z pozytywnym zjawiskiem wydłużenia się ludzkiego życia – w 1970 r. przeciętna długość życia noworodka mężczyzny wynosiła 62,6 lata, a w 2011 r. – 72,4 lata, dla kobiet odpowiednio 73,3 i 80,9 lat – można oczekiwać, że za 20–40 lat, jeżeli sytuacja się nie zmieni, wystąpią istotne deficyty na rynku pracy oraz bardzo wzrosną potrzeby w zakresie opieki medycznej i opiekuńczej nad osobami starszymi. Potrzeby te będą zaspokajane w coraz mniejszym stopniu przez rodzinę, a w coraz większym przez środowiskowe instytucje publiczne oraz organizacje pozarządowe.

Wysoka dynamika zmian w strukturze ludności według wieku w Polsce wymusza konieczność badania tych problemów zarówno ze względów badawczych, jak i praktycznych w celu zgromadzenia wiedzy niezbędnej w rozwiązywaniu problemów coraz liczniejszej populacji osób starszych. Trzeba również podkreślić, że starzenie się społeczeństwa polskiego będzie się nasilało, co wymaga od polity-

ków tworzenia nowych rozwiązań w polityce społecznej wobec osób starszych i rodzin w celu ograniczenia skutków negatywnych trendów.

Książka pt. *Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce* pod redakcją M. Mossakowskiej, A. Więcka i P. Błędowskiego stanowi obszernie podsumowanie wyników badań zrealizowanych w ramach interdyscyplinarnego projektu badawczego zamawianego przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego pod tym samym tytułem. Były to badania bardzo bogate pod względem poruszanej w nich tematyki, wielośrodkowe i trudne organizacyjnie, ale jednocześnie bardzo potrzebne w sytuacji nasilającego się procesu starzenia demograficznego ludności Polski, którego tempo będzie należało w niedalekiej przyszłości do najszybszych w krajach Unii Europejskiej.

Badania zostały zrealizowane na reprezentacyjnej próbie 5695 osób – po 65. roku życia i osób 55–59-letnich, stanowiących próbę odniesienia. Z osobami uczestniczącymi w badaniach zrealizowano wywiady medyczne i społeczno-ekonomiczne oraz pobrano od nich próbki krwi i moczu dla celów badań laboratoryjnych i genetycznych. W przypadku 1018 osób wykonano pogłębione badanie lekarskie z elementami całościowej oceny geriatrycznej – m.in. oceną sprawności funkcjonalnej, poznawczej, stanu emocjonalnego, sprawności wzroku i słuchu.

W pierwszej części książki autorzy przedstawili w wyczerpujący sposób genezę projektu PolSenior, jego cele, strukturę organizacyjną oraz zakres i metodologię badań, wskazując jednocześnie na trudności, jakie pojawiały się na poszczególnych etapach tego olbrzymiego przedsięwzięcia badawczego. Zaprezentowano też metodologię i schemat doboru próby badawczej, podstawowe wskaźniki realizacji badań i ich przebieg. Autorzy zwracają przy tym uwagę na rosnące w ostatnich latach trudności w pozyskiwaniu wylosowanych osób starszych do wzięcia udziału w badaniach ankietowych (w badaniu PolSenior osiągnięto wskaźnik efektywności sumarycznej 43%, a cząstkowy wskaźnik odpowiedzi wyniósł od 32%



do 61% zależnie od badanego środowiska). Biorąc pod uwagę zakres projektu, uzyskany poziom efektywności realizacji badań należy uznać za zadowalający, co przyznali eksperci Międzynarodowego Zespołu Doradców powołanego przy projekcie *PolSenior*.

Część druga opracowania przedstawia wyniki badań na temat stanu zdrowia i sprawności osób starszych. Autorzy prezentują tu wstępne analizy wyników wybranych, częstych w starości problemów medycznych. Sprawność funkcjonalną badanych oceniono przy pomocy skali Katza (uwzględniającej 6 podstawowych czynności dnia codziennego z zakresu samoobsługi), skali Lowtona (na którą składało się 8 instrumentalnych czynności dnia codziennego) oraz na podstawie informacji o posiadaniu orzeczenia o stopniu niepełnosprawności (inwalidztwo „prawne”).

Wyniki potwierdziły wcześniejsze obserwacje innych autorów odnośnie do rosnącej wraz z wiekiem badanych częstości uzależnienia od pomocy osób trzecich zarówno w zakresie podstawowych, jak i instrumentalnych czynności dnia codziennego, szczególnie w grupie starszych kobiet. Autorzy wskazują na konieczność z jednej strony szerokiego propagowania w polskim społeczeństwie aktywności fizycznej, która ma udokumentowaną rolę w przeciwdziałaniu niepełnosprawności w starości, z drugiej zaś na konieczność stworzenia systemu wsparcia dla osób potrzebujących pomocy w czynnościach dnia codziennego. Podobne zalecenie wysuwają w części książki, która poświęcona jest problemowi upadków ludzi starszych, jednemu z wielkich zespołów geriatrycznych.

W sposób przesiewowy oceniono w projekcie sprawność narządów zmysłu wzroku i słuchu. Ocena ta wskazała wysoką, blisko 50-procentową częstość występowania upośledzenia funkcjonalnego narządu wzroku w badanej populacji oraz 30-procentową częstość występowania funkcjonalnego upośledzenia narządu słuchu.

Istotne różnice między mieszkańcami miast i wsi w zakresie częstości podawania schorzeń narządu wzroku autorzy słusznie interpretują w kontekście niedostatecznej dostępności do świadczeń specjalistycznych wśród mieszkańców wsi i mniejszych miejscowości oraz wiedzy osób starszych i ich opiekunów na temat istotnej roli sprawności wzroku i słuchu w utrzymaniu samodzielności w codziennym życiu, profilaktyki upadków i upośledzenia funkcji poznawczych. Szkoda, iż nie zestawiono częstości podawania zaćmy, jaskry i zwyrodnienia plamki żółtej z wynikami specjalistycznego badania okulistycznego, przynajmniej w losowo wybranej podgrupie badanej, co pomogłoby oszacować, jak wygląda w polskiej populacji osób starszych istotny problem nierozpoznawania lub zbyt późnego rozpoznawania tych schorzeń, na co wskazują badania w innych krajach. W tym kontekście należałoby także ocenić wysoki (46,2%), w porównaniu z innymi krajami, odsetek osób z rozpoznaną zaćmą, które poddane były leczeniu operacyjnemu.

W projekcie *PolSenior* oceniono w sposób przesiewowy funkcje poznawcze badanych, przy czym w prezentowanej książce przedstawiono jedynie wyniki testu MMSE (*Mini Mental State Examination*) Folsteina. Częstość stwierdzania zaburzeń funkcji poznawczych była wysoka – prawidłowy wynik testu dotyczył jedynie 1/3 uczestniczących w badaniu. Autorzy zwracają uwagę na fakt, iż pokazali jedynie wstępne wyniki analizy danych, które nie zostały skorygowane ze względu chociażby na wiek i wykształcenie badanych, a ponadto, że na podstawie

wyników jednego testu przesiewowego nie można wyciągać zbyt daleko idących wniosków. Wydaje się też, iż uwzględnili powinni prezentowaną w odrębnym rozdziale książce częstość występowania zaburzeń depresyjnych w badanej populacji, które – często niezdiagnozowane i nieleczone – w bardzo istotnym stopniu wpływają na sprawność funkcji poznawczych w starości.

Zastraszający jest niski odsetek osób z zaburzeniami funkcji poznawczych leczonych lekami prokognitywnymi o udokumentowanej skuteczności, mimo ich wieloletniej obecności na polskim rynku farmaceutycznym. Potwierdza to, iż dostępność prawidłowej diagnostyki i terapii otępień w naszym kraju jest dalece niedostateczna, chociaż uwarunkowań tego stanu rzeczy może być wiele (w tym niedostateczna świadomość społeczna, na co zwracają uwagę autorzy badań także w kontekście problematyki zaburzeń depresyjnych). Analiza rozpowszechnienia wybranych chorób neurologicznych (padaczka, choroba Parkinsona, udar mózgu) i ich terapii także wskazuje na niedostateczną dostępność specjalistycznych ośrodków neurologicznych/geriatrycznych zajmujących się ich diagnostyką i leczeniem osób starszych.

O ile można powiedzieć, iż projekt *PolSenior* pozwolił na dość dokładną ocenę epidemiologiczną nadciśnienia tętniczego w starości w Polsce, to w przypadku problemu cukrzycy i jej powikłań ocena ta była oceną przesiewową i orientacyjną, opartą jedynie na jednokrotnym pomiarze glikemii na czczo i wywiadzie. Wyniki badań potwierdziły jednak bardzo wysoką częstość występowania tych najistotniejszych czynników ryzyka powikłań sercowo-naczyniowych w badanej populacji i wskazały na konieczność badań przesiewowych w tym zakresie.

Problem występowania schorzeń nowotworowych analizowany był w projekcie na podstawie informacji z wywiadu i z pewnością uzyskane wyniki nie są wyczerpujące. Nie świadczą też o „zapadalności” na nowotwory, jak to przedstawiają autorzy, ale raczej o „chorobowości” z ich powodu, która jest wypadkową m.in. zapadalności i śmiertelności.

W książce przedstawiono także wstępną analizę występowania w populacji osób po 65. roku życia schorzeń układu oddechowego, która wskazuje na konieczność wdrożenia programów diagnostyczno-terapeutycznych ukierunkowanych na ich wczesną diagnostykę i leczenie (szczególnie przewlekłej obturacyjnej choroby płuc).

Po raz pierwszy w Polsce w badaniu *PolSenior* oceniono rozpowszechnienie przewlekłych schorzeń wątroby u osób w wieku podeszłym i zwrócono uwagę na dwukrotnie większą częstość występowania w tej grupie wiekowej przeciwiał anty-HCV oraz brak świadomości istnienia zakażenia wirusami HCV i HBV, co może nieść skutki epidemiologiczne. Były to też pierwsze w Polsce tak duże badania epidemiologiczne, w których wykazano na podstawie badań laboratoryjnych (klirens kreatyniny, albuminuria) wysoką, i rosnącą wraz z zaawansowaniem wieku podeszłego, częstość występowania w populacji osób starszych przewlekłej choroby nerek, przy jednoczesnej niskiej świadomości występowania tego problemu zdrowotnego.

W projekcie *PolSenior* dokonano epidemiologicznej analizy częstości występowania zaburzeń funkcji tarczycy na podstawie oznaczeń hormonalnych. Potwierdzono, iż zaburzenia te występują u około 10% populacji osób starszych, mając w znacznej więk-

szości charakter utajony. Wykazano, iż w dużym odsetku przypadków terapii substytucyjnej niedoczynności tarczycy (ponad 30%) stopień wyrównania czynności gruczołu tarczowego jest niedostateczny oraz iż najbardziej zaawansowane i nierozpoznane nieprawidłowości w funkcji tarczycy dotyczą osób w późnej starości. Szkoda tylko, iż nie wykorzystano podczas tych badań okazji do ustalenia zakresu wartości referencyjnych wskaźników hormonalnych funkcji tarczycy dla osób starszych, co – jak się można domyślać – wynikało z ograniczeń finansowych projektu (jedynie u 12% badanych oznaczono przeciwciała przeciwko TPOAb).

Autorzy ocenili także częstość występowania niedokrwistości w populacji starszych osób w Polsce i wykazali, iż występuje ona aż u 17,4% z nich, a problem ten narasta wraz z zaawansowaniem wieku podeszłego. Wysuwają też postulaty systematycznej kontroli parametrów morfologii krwi w tej grupie wieku. Częstym, ale niedocenianym problemem w starości są zaburzenia gospodarki wapniowo-fosforanowej. Badania prezentowane w omawianej publikacji potwierdziły dużą częstość występowania wśród osób po 65. roku życia niedoborów witaminy D (prawidłowy poziom stwierdzono jedynie u 60,8% badanych). Może to być wskazaniem do rozważenia powszechnej suplementacji tej witaminy w produktach mlecznych.

Wśród przedstawionych w książce problemów medycznych znalazły się jeszcze analiza występowania bólu przewlekłego u osób starszych w Polsce, ocena indeksu wolnych androgenów i wolnego estradiolu jako czynników ryzyka chorób układu krążenia, czy analiza występowania chorób gruczołu krokowego. W tym ostatnim przypadku autorzy wykazali wciąż zbyt rzadkie wykonywanie badań przesiewowych, szczególnie wśród mieszkańców terenów wiejskich oraz niedocenianie korzyści ze specjalistycznej opieki urologicznej. Tematyka „medyczna” obejmowała ponadto ocenę stanu odżywienia i użyczenia osób starszych w Polsce, ich zwyczajów żywieniowych oraz farmakoterapii.

Oprócz zagadnień dotyczących zdrowia uwzględniono zagadnienia społeczno-ekonomiczne istotne dla życia i funkcjonowania osób starszych, co dało aktualny obraz sytuacji badanych osób i ich potrzeb. Analizę rozpoczęto od określenia sytuacji materialnej ludzi starszych w dotychczasowych badaniach budżetów gospodarstw domowych wykonanych przez GUS oraz przez instytucje naukowe i urzędowe, wskazując na trudności w uzyskiwaniu informacji na ten temat. Zespół badawczy *PolSenior* osiągnął tu duży sukces, ponieważ respondenci w liczbie 5516 na 5695 udzielili odpowiedzi na pytanie o ocenę swojej sytuacji materialnej, a o wysokości swoich dochodów informowało 4819 badanych. W kolejnych grupach wieku bardzo silnie spadają dochody kobiet w porównaniu z dochodami mężczyzn.

Analiza wykazuje, że dochody (głównie emerytury) bardzo różnicują populację ludzi starszych. Słusznie podkreślono, że w pogarszającej się sytuacji na rynku pracy (relacja z emerytury) należy ustalić jasne zasady finansowania świadczeń społecznych. Stwierdzono, że w najgorszej sytuacji są jednoosobowe gospodarstwa osób starszych. Zauważono też, że poprawiło się wyposażenie gospodarstw domowych w sprzęt trwałego użytkowania.

W sumie przytoczone dane i inne zawarte w publikacji (w tym dotyczące oceny gospodarowania dochodem) świadczą, że gospodarstwa domowe osób starszych w Polsce funkcjonują w ogólnie skromnych warunkach. Sytuacja materialna badanych pokazuje, że poprawa warunków bytu osób starszych będzie w przyszłości niezbędna, co odnosi się nie tylko do całej populacji, lecz także do poszczególnych wyodrębnionych grup gospodarstw domowych osób starszych.

Sytuacji rodzinnej ludzi starszych poświęcono dużo uwagi, uwzględniając stan cywilny badanych, posiadanie dzieci i kontakt z nimi, formy życia rodzinnego, skład pokoleniowy rodzin i gospodarstw domowych, pozycję osób starszych mieszkających z rodziną, sieć rodzinną i sieć wsparcia. Deklaracje respondentów wskazują, że skład osobowy ich rodzin i gospodarstw domowych jest bardzo zróżnicowany, ale niemal 1/5 mieszka samotnie, a prawie 1/3 tylko z małżonkiem. Znaczące są tu różnice między wsią i miastami różnej wielkości. Badani mieszkający z małżonkiem oraz z małżonkiem i dziećmi najczęściej deklarowali, że są głowami gospodarstw domowych. Dane te wskazują, że gospodarstwa domowe badanych są miejscem ważnej aktywności osób starszych.

Z informacji o kontaktach rodzinnych wynika, że są one dość intensywne. Intensywność kontaktów jest podobna u mężczyzn i u kobiet, i nie ma na to większego wpływu miejsce zamieszkania. Kontakty są też realizowane przez telefon i Internet, ale nie zastępują one spotkań bezpośrednich, lecz raczej je podtrzymują.

Jeżeli chodzi o formy pomocy, to najczęściej deklarowaną formą jest wsparcie psychiczne, a następnie finansowe oraz pomoc w prowadzeniu gospodarstwa domowego; najrzadziej pomagano znajomym lub rodzinie w formie nieodpłatnego udostępnienia mieszkania. Relacje rodzinne zostały wysoko ocenione przez badanych – 86% sformułowało ocenę pozytywną. Szczegółowa analiza tych ocen według cech respondentów pokazuje interesujące zależności, które mogą być pomocne w tworzeniu sieci środowiskowego wsparcia osób starszych. Na poczucie osamotnienia – jak można było przewidywać – wskazywały częściej osoby mieszkające samotnie niż te, które mieszkają z małżonkiem.

W sumie z danych badania wynika, że życie osób starszych bez wsparcia rodzinnego, nawet nie częste, byłoby o wiele trudniejsze ze względu na brak pomocy opiekuńczej, finansowej, a szczególnie psychologicznej.

Starzenie się respondentów oznacza powiększanie się skali i rodzaju potrzeb opiekuńczych, co dotyczy szczególnie osób o zmniejszającej się sprawności. Wyniki badania *PolSenior* potwierdzają, że wraz z przechodzeniem do starszej grupy wieku gwałtownie rośnie liczba kobiet i mężczyzn wymagających pomocy. Wzrost ten następuje szybciej u kobiet niż u mężczyzn.

Drugim ważnym wynikiem jest ustalenie, jak często jest ta pomoc potrzebna: stale – dla prawie 40% osób starszych, kilka razy, dziennie – dla prawie 17%, raz dziennie – dla 8,5%, rzadziej – dla ponad 35%. Najczęściej pomocy udzielają członkowie rodziny (96%), sąsiedzi i przyjaciele (5,3%) oraz osoba obca mieszkająca z respondentem (2,5%). Wynika z tego, że istnieją duże braki w „środowiskowych powiązaniach sieciowych”. Rodzina najczęściej świadczy pomoc w środowisku wiejskim, ale różnice w porów-

naniu ze środowiskami miejskimi o różnej wielkości nie są duże. Z badania wynika, że należy już obecnie podjąć działania mające na celu rozszerzenie możliwości opiekuńczych i pielęgnacyjnych dla osób starszych, uwzględniając rozbudowę sektora opieki długoterminowej.

Zbadano również dostępność i poziom satysfakcji z opieki medycznej poprzez ustalenie wzorów korzystania przez osoby starsze z różnych form świadczeń medycznych u lekarza pierwszego kontaktu lub u specjalisty oraz o poziomie satysfakcji z tych świadczeń, a także czynników zadowolenia lub niezadowolenia. Lekarza pierwszego kontaktu ma 96,8% respondentów.

Analiza zawiera wiele ważnych informacji o częstotliwości i rodzaju kontaktów badanych z lekarzem i instytucją świadczącą usługi medyczne oraz o ocenach wystawionych przez badanych jako pacjentów. Dane wskazują, że poziom satysfakcji w zależności od częstotliwości korzystania z różnych usług jest zaskakująco wysoki. Stwierdzono też, że cechy demograficzne respondentów wpływają na ich oczekiwania i potrzeby, a także na ocenę dostępności i zadowolenie ze świadczeń medycznych.

W projekcie podjęto też badanie zjawiska przemocy wobec osób starszych, traktowanej jako sytuacja, w której bezpieczeństwo człowieka starszego jest zagrożone. Literatura wskazuje na wagę tego zagadnienia w stosunkach rodzinnych i w społeczeństwie.

Warunki zamieszkania polskich seniorów w znaczącym stopniu decydują o jakości ich życia. Spośród badania dowodzi, że było ono przeprowadzone z dużą troską o ujęcie rozmaitych cech warunków zamieszkania różnych grup osób starszych (ogólnopolskie, na wybranych osiedlach budownictwa wielorodzinnego oraz w wybranych domach stałego pobytu). Badano także bariery architektoniczne i techniczne w budynkach – występuje tu istotne zróżnicowanie, które wraz z wiekiem staje się poważnym utrudnieniem w codziennym życiu.

Szczególnie dużo uwagi poświęcano aktywności fizycznej Polaków w wieku 65 i więcej lat, celem której jest utrzymanie i polepszenie sprawności funkcjonalnej, mającej sprzyjać poprawie jakości życia seniorów. Wyniki badań wskazują na skalę uczestnictwa, bariery uczestnictwa, ocenę własnej sprawności fizycznej oraz zdolności motorycznych. Dane świadczą jednak o stosunkowo małej aktywności respondentów w zajęciach rekreacyjnych.

W książce pokazano uzyskane wyniki na tle wcześniejszych badań w Polsce i w innych krajach, co nadało wynikom *PolSenior* szersze znaczenie. Wynika z danych, że w okresie 1987–2011 odsetek osób starszych sprawnych istotnie wzrósł, co ma wpływ na ich samodzielność funkcjonalną i przyczynia się do poprawy ich kondycji fizycznej oraz zdrowotnej.

Ocenę jakości życia Polaków w wieku starszym przeprowadzono według makroregionów. W badaniu wzięło udział 3027 osób. Jakość życia stanowi ważny przedmiot analizy w tej książce, ponieważ jest to jedna z najbardziej syntetycznych miar zadowolenia z szeroko rozumianych warunków bytu i stosunków społecznych. W analizie wyników zastosowano nie tylko wskaźniki struktury, lecz także korelacyjne.

Stwierdzono zależność korelacji pomiędzy zadowoleniem ze stanu zdrowia a subiektywną oceną jakości życia. Ocena jakości życia według dziedzin (fizyczna, psychologiczna, relacji społecznych, środowiska) oraz według dziedzin w ujęciu makroekonomicznym wzbogaciła w pewnym stopniu wnioski z badania.

Należy jednak stwierdzić, że problematyka jakości życia seniorów została przedstawiona w sposób dość techniczny i statystyczny. Badanie jakości życia jest tym pełniejsze, im bardziej można powiązać wyniki z materialnymi i niematerialnymi warunkami życia, a tu tego zabrakło. Należałoby to uwzględnić w ewentualnych przyszłych badaniach.

Bardzo ważnym efektem badania *PolSenior* są rekomendacje dla władz centralnych i lokalnych. Z uwagi na ich znaczenie poznawcze oraz praktyczne przytaczamy je w skrócie. Autorzy rekomendacji stwierdzają m.in., że konieczne jest:

- zapewnienie seniorom równego dostępu do rynku pracy, a prawo do zatrudnienia powinno być zagwarantowane wszystkim osobom starszym gotowym kontynuować pracę po przekroczeniu wieku emerytalnego;

- rozszerzenie zakresu działań profilaktycznych; opieka zdrowotna i pomoc społeczna powinny być przyjazne dla osób starszych i zapobiegać niekorzystnym konsekwencjom starzenia się ludności;

- tworzenie systemów wsparcia zaspokajających specyficzne potrzeby podeszłego wieku;

- poprawa warunków mieszkaniowych przez dostosowanie mieszkań oraz infrastruktury komunalnej i społecznej do potrzeb osób starszych;

- popularyzacja znaczenia aktywności fizycznej dla zdrowia i funkcjonowania oraz tworzenie systemu wczesnej rehabilitacji zapobiegającej niepełnosprawności,

- zwalczanie wykluczenia społecznego, finansowego i cyfrowego poprzez działania integracyjne, kontakty międzypokoleniowe i działania edukacyjne;

- uwzględnianie w priorytetach polityki społecznej rozwoju systemu wsparcia osobom potrzebującym pomocy w codziennych czynnościach;

- rozwój kompleksowego sektora stałej opieki instytucjonalnej;

- doprowadzenie do zmniejszenia wysokiego odsetka nierozpoznanych klinicznych problemów wieku podeszłego (choroby układu krążenia, cukrzyca, choroby tarczycy, anemia czy przewlekła choroba nerek);

- poprawa diagnostyki zagrożeń z tzw. wielkich zespołów geriatrycznych (depresji, otępienia czy upadków);

- dostosowanie jednostek opieki zdrowotnej do potrzeb rosnącej rzeszy pacjentów w wieku podeszłym, a wśród nich osób niesprawnych;

- zwiększenie liczby geriatrów oraz zakładów ochrony zdrowia o profilu geriatrycznym.

Rekomendacje kończą się stwierdzeniem: *Niezbędna jest polityka wobec starzenia się i starości, która będzie wykraczała zakresem daleko poza ochronę zdrowia i pomoc społeczną* (s. 565). Uznając słuszność tego wniosku można dodać, że bez tak rozumianego podejścia do problemów osób starszych nie może być mowy o ich włączaniu do procesów życia społeczno-gospodarczego.

Pamiętać również należy o tym, że osoby starsze żyją w swoich gospodarstwach domowych samotnie lub z rodziną albo w instytucjach, lecz zawsze mieszkają one pod określonymi adresami w środowiskach lokalnych (gminach), których samorządy terytorialne zgodnie z ich prawnymi obowiązkami mają wspomagać rozwiązywanie problemów mieszkańców, w tym osób starszych, które w krajowej i lokalnej polityce społecznej powinny mieć ważne miejsce.

Autorzy książki proponują powtarzanie tego badania co 5 lat, co – jak sądzimy – jest całkowicie

uzasadnione względami nie tylko poznawczymi, lecz także potrzebami praktycznymi, które się rozszerzają w związku z koniecznością opracowywania prognoz i strategii rozwoju oraz rozwiązywania problemów społecznych w ujęciu regionalnym i lokalnym, w tym postępującego szybko starzenia się ludności. Jeżeli możliwe będą kolejne badania *PolSenior*, to proponujemy, żeby zachowane zostały możliwości porównania z omówionym tu badaniem. Uzyskane dane byłyby bardziej użyteczne w realizacji lokalnej polityki społecznej wobec osób starszych. W tym kontekście bardzo pozytywnie należy też ocenić decyzję Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego o przyznaniu środków finansowych na badanie *PolSenior*, dzięki czemu powstała ta książka.

Przedstawiana publikacja jest pierwszą tak obszerną prezentacją wyników ogólnopolskich badań *PolSenior*. Z pewnością powinni zapoznać się z nią wszyscy zajmujący się tematyką gerontologiczną. Ze względu na ich ogólnokrajowy zasięg, znaczną liczebność grupy i jej losowy dobór, wyniki projektu mają dużą wartość. Można oczekiwać, że w najbliższym czasie pojawią się kolejne publikacje, przedstawiające inne aspekty badań nad starzeniem się ludzi starych w Polsce, w tym także pogłębioną, wielowymiarową analizę ich uwarunkowań.

ZYTA BEATA WOJSZEL  
Uniwersytet Medyczny w Białymstoku

ADAM KURZYŃSKI  
Akademia Humanistyczna im. A. Gięsztorza w Pułtusku

## nformacje

### POLSKA POLITYKA SPOŁECZNA Z PERSPEKTYWY GLOBALIZACJI I EUROPEIZACJI

Michał Kubiak  
Uniwersytet Gdański

W dniach 20–21 maja 2013 r. odbyła się konferencja naukowa *Polska polityka społeczna z perspektywy globalizacji i europeizacji*. Miejszem obrad był Instytut Politologii Uniwersytetu Gdańskiego, a wydarzenie to objęło patronatem Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej. Celem konferencji było przede wszystkim zwrócenie uwagi na rolę, jaką odgrywa polityka społeczna w obliczu wyzwań i zmian zachodzących we współczesnym świecie.

W konferencji brali udział przedstawiciele Wyższej Szkoły Pedagogicznej im. Janusza Korczaka w Warszawie, Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach, Politechniki Koszalińskiej, Uniwersytetu Wrocławskiego, Uniwersytetu Technologiczno-Humanistycznego w Radomiu, Uniwersytetu Mikołaja Kopernika oraz Towarzystwa Edukacyjnego „Wiedza Powszechna” w Gdańsku.

Pierwszego dnia uroczystego otwarcia konferencji dokonał prof. Tadeusz Dmochowski, dyrektor Instytutu Politologii UG, który po powitaniu gości i okolicznościowym przemówieniu przekazał prowadzenie obrad plenarnych prof. Andrzejowi Kubce.

Podczas sesji plenarnej wygłoszono pięć referatów. Prof. Andrzej Chodubski (UG) poświęcił swoje wystąpienie polityce społecznej w rzeczywistości współczesnych przemian cywilizacyjnych. Przedstawił w nim m.in. najważniejsze ogniwa współczesnych przemian cywilizacyjnych oraz ich główne siły sprawcze. Na tym tle scharakteryzował wyzwania stojące przed polityką społeczną zarówno w wymiarze europejskim, jak i krajowym, wskazując jednocześnie na rozdzwięk między założeniami a urzeczywistnianiem wartości polityki społecznej, które przybierają wymiar doraźności.

Prof. Krzysztof Piątek (UMK) w prezentacji *Państwo socjalne wobec procesów europeizacji i globalizacji* omówił zachodzący stopniowo od lat 80. i 90.

ubiegego stulecia proces demontażu tradycyjnego państwa socjalnego oraz związane z tym konsekwencje. Podkreślił konieczność podejmowania niektórych funkcji społecznych przez podmioty globalne i europejskie, a także potrzebę wyróżnienia globalnej polityki społecznej jako dyscypliny akademickiej.

Prof. Julian Auleytner (WSP), w wystąpieniu zatytułowanym *Globalne aspekty polityki społecznej*, ukazał istotę globalnego podejścia do kwestii społecznej, poszukując jednocześnie odpowiedzi na pytanie o to, jak dalej będzie rozwijał się świat, w którym potęgują się dystanse i różnice socjalne. Na tle najważniejszych zagrożeń socjalnych w wymiarze globalnym przedstawił dwa scenariusze rozwoju sytuacji.

Prof. Marek Leszczyński (UJK) zaprezentował referat pod tytułem *Uwarunkowania bezpieczeństwa społecznego w dobie ograniczania funkcji socjalnych państwa w Europie*. Skoncentrował się w nim przede wszystkim na kwestiach bezpieczeństwa społecznego, omawiając poszczególne jego komponenty, w tym bezpieczeństwo socjalne, wspólnotowe oraz rozwojowe. Istotną częścią prezentacji było ukazanie najważniejszych uwarunkowań bezpieczeństwa społecznego, uwzględniających procesy makrosocjalne, których jesteśmy świadkami. Szczególnie zaakcentowano konsekwencje ograniczania socjalnych funkcji państwa jako efekt procesów jego prywatyzacji.

Prof. Mirosław Grewiński (WSP) w wystąpieniu *Europeizacja polskiej polityki społecznej na tle reorganizacji welfare state* przedstawił syntetycznie okres transformacji i konsekwencje zmian w polityce społecznej, wprowadzonych w latach 90. ubiegego stulecia. W dalszej części referent wskazał i omówił aktualne trendy w europejskiej polityce społecznej oraz podkreślił konieczność przeprowadzenia zmian i re-

organizacji państwa opiekuńczego w kierunku nowej, aktywnej i pluralistycznej polityki społecznej.

Po obradach plenarnych odbyły się trzy sesje tematyczne. Pierwsza z nich została zatytułowana *Aspekty demograficzne w procesie globalizacji i europeizacji*, a prowadził ją prof. Marek Leszczyński (UJK).

Zbigniew Dorawa poddał analizie problematykę niżu demograficznego w kontekście dobrobytu i bogacenia się narodów europejskich. Wskazał na przyczyny niskiego poziomu dzietności i wydłużania się średniego dalszego trwania życia w Polsce i na tym tle omówił konsekwencje oraz zagrożenia dotyczące zarówno naszego państwa, jak i Unii Europejskiej, związane przede wszystkim ze zmianami proporcji ludzi w poszczególnych grupach wieku.

Referat autorstwa dra Arkadiusza Durasiewicza, (WSP) poświęcony był polityce rodzinnej. Autor zatytułował swoje wystąpienie *Ogólnonarodowe rozwiązania w zakresie polityki rodzinnej na przykładzie wybranych krajów – rekomendacje dla Polski*. Poruszył w nim m.in. ważną kwestię uwarunkowań decyzji prokreacyjnych oraz konieczność kompleksowych działań w polityce rodzinnej. Szczególnie interesujące było porównanie narodowych rozwiązań w zakresie polityk rodzinnych w Republice Południowej Afryki, Stanach Zjednoczonych oraz Japonii i Chinach, które autor zestawił z podejściem europejskim, analizując na przykładach konkretnych państw specyfikę poszczególnych modeli (skandynawskiego, śródziemnomorskiego, kontynentalnego/konserwatywnego, anglosaskiego oraz post-socjalistycznego).

Dr Joanna Leska-Ślęzak (UG) w referacie *Imigranci w Holandii a kwestia adaptacyjna* scharakteryzowała poszczególne etapy holenderskiej polityki wobec imigrantów oraz związane z nią najważniejsze problemy. Szczególnie skupiła się na omówieniu nowych przepisów wprowadzanych od 2006 r. Dopelnieniem obrazu było przybliżenie kwestii związanej z realizowaną wobec imigrantów polityką społeczną. Została ona omówiona głównie w kontekście funkcjonowania systemu zabezpieczenia społecznego i pomocy społecznej, ale także ochrony zdrowia i systemu oświaty oraz najważniejszych problemów występujących w tej płaszczyźnie.

Referat dr Katarzyny Kamińskiej-Moczyło (UG) dotyczył najnowszych zmian w niemieckim systemie świadczeń rodzinnych. Należy zaznaczyć, że autorka podeszła do tematu głównie z perspektywy politologicznej. Prezentując najważniejsze hasła programowe relewantnych ugrupowań niemieckich odnoszące się do polityki rodzinnej, referentka szczegółowo omówiła liczne kontrowersje, jakie pojawiają się w tym obszarze w aktualnym dyskursie politycznym w RFN.

Mgr Mateusz Solański przedstawił referat na temat *Europeizacja instytucjonalnej pomocy dla dzieci w Polsce*. Głównym punktem odniesienia był system opieki instytucjonalnej pomocy dziecku w Europie oraz najważniejsze kierunki zmian w nim zachodzące. Na tym tle autor zaprezentował kształtowanie się polskiego systemu w tym obszarze. Na bazie własnego doświadczenia i funkcjonowania Całodobowej Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej Domu Dziecka w Gdyni (filia nr 1), której jest pracownikiem, przedstawił problemy, z jakimi borykają się tego typu placówki oraz rekomendacje najważniejszych zmian.

Wystąpienie dr Marty Makuch (UWr) pt. *Aktywne starzenie się – istotny cel publicznej polityki społecznej w XXI wieku* dotyczyło kwestii starzenia się populacji w kontekście funkcjonowania rynku pracy. Autorka,

koncentrując się na grupie osób w wieku 50 i więcej lat, przytoczyła szereg argumentów na rzecz aktywnego starzenia się oraz znaczenia pracy zawodowej dla osób starszych (z punktu widzenia ekonomicznego, społecznego oraz psychobiologicznego), przywołując m.in. interesujące wyniki badań dotyczące Indeksu Aktywnego Starzenia oraz postrzegania osób starszych jako pracowników.

Mgr Mateusz Babicki (UG) wygłosił referat na temat *Integracja społeczna Romów jako wyzwanie dla polityki społecznej w Europie*. Prelegent skupił się w nim na wieloaspektowych działaniach w zakresie edukacji, aktywizacji zawodowej, opieki zdrowotnej oraz mieszkalnictwa, połączonych ze zwalczaniem zjawisk rasizmu, ksenofobii i budowy dialogu międzykulturowego. Zaprezentował także inicjatywy finansowane ze środków państw członkowskich oraz wspólnotowych, których celem jest poprawa położenia, a następnie wykorzystanie potencjału ludzkiego tkwiącego w tej (liczącej według różnych danych od 8 do 12 mln osób) mniejszości etnicznej w Europie.

Jako szczególnie ważne dla tych zadań podkreślił unijne perspektywy budżetowe 2007–2013 i 2014–2020, wielonarodowe inicjatywy (np. Dekada Integracji Romów 2005–2015) oraz ścisłą współpracę z podmiotami reprezentującymi społeczność romską.

W podsumowaniu autor zaznaczył, że uczestnictwo tych ostatnich jest konieczne do tego, aby najlepiej diagnozować i rozwiązywać problemy Romów, z uwzględnieniem specyfiki kulturowej tej społeczności.

Drugą sesję tematyczną zatytułowaną *Polityka edukacyjna i rynek pracy w dobie globalizacji i europeizacji* prowadził prof. Mirosław Grewiński, a otworzył ją referat dr Marty Gębskiej (WSP). Autorka skoncentrowała się na roli globalnych organizacji międzynarodowych działających na rzecz rozwiązywania kwestii edukacyjnych. W szerokim zakresie zaprezentowano przede wszystkim działania UNESCO i Banku Światowego, a także ich wspólne inicjatywy. Zwrócono również uwagę na problematykę finansowania edukacji przez wyżej wymienione instytucje oraz regiony świata będące największymi beneficjentami tej pomocy.

Kontynuując wątek edukacyjny, dr Dorota Moroń (UWr) omówiła wpływ Procesu Bolońskiego na zmiany w szkolnictwie wyższym. Analizie poddano więc wpływ strategicznych celów rozwoju europejskiej gospodarki na postulaty stawiane przed szkolnictwem wyższym, wyartykułowane w Procesie Bolońskim. Autorka omówiła zagadnienia związane z wcielaniem w życie postulatów Procesu Bolońskiego, podkreślając różnice i niepełność w zakresie ich implementacji przez poszczególne państwa. Zaznaczyła pozytywne strony strukturalnych zmian w szkolnictwie wyższym, takie jak np. harmonizacja działań czy zacieśnienie współpracy. Podkreśliła jednocześnie, że dopiero w dalszej perspektywie będzie można ocenić przełożenie tych celów na realizację strategicznych wyzwań związanych ze wzrostem gospodarczym, konkurencyjnością oraz zatrudnialnością absolwentów.

Kolejne dwa referaty dotyczyły szczegółowych, wybranych zagadnień wpisujących się w problematykę rynku pracy. Przedstawiciel gospodarzy konferencji dr Michał Kubiak zaprezentował ekonomię społeczną w polityce Unii Europejskiej oraz jej specyfikę w wybranych państwach członkowskich, która ma być szansą na aktywizację zawodową osób bezrobotnych i tworzenie nowych miejsc pracy. Na bazie

tworzonego przez instytucje UE i poszczególne państwa członkowskie w tym obszarze prawa przedstawiono praktyczny wymiar funkcjonowania przedsiębiorstw społecznych we Włoszech, Francji i Belgii.

Natomiast dr Marek Rewizorski (PK) poruszył stosunkowo nową tematykę tzw. prekariatu w Europie. Określił ją jako pewnego rodzaju subclassę, której spoiwem jest stałe zagrożenie biedą i wykluczeniem społecznym, które w znacznej mierze ma swoje źródło w braku bezpieczeństwa materialnego. Narodziny tego zjawiska na gruncie europejskim autor postrzega jako dysfunkcję ładu społeczno-ekonomicznego.

Sesji tematycznej zatytułowanej *Następstwa procesów globalizacji i europeizacji dla polskiej polityki społecznej* przewodniczył prof. Krzysztof Piątek. Jako pierwsza zabrała w niej głos prof. Katarzyna Głębicka (UT-H). Na podstawie analizy danych statystycznych autorka zaprezentowała swego rodzaju bilans zmian, które zaszły w polskim społeczeństwie po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej. Zwróciła przy tym uwagę przede wszystkim na kwestię rynku pracy, edukacji i wynagrodzeń, a także na kształtowanie się czterech swobód jednolitego europejskiego rynku.

W osobnym zagadnieniu omówiono również sprawy finansowania wielu obszarów ekonomiczno-społecznych z unijnych funduszy strukturalnych.

Dr Witold Turnowiecki (UG) stwierdził, że współczesna globalizacja, będąc procesem wielowymiarowym, generalnie pogłębia międzynarodowe powiązania i bywa często wykorzystywana jako instrument realizacji celów politycznych. Autor szczególnie mocno zaakcentował to, że globalizacja w rozwoju gospodarczym wyróżnia państwa silniejsze oraz że procesy globalizacji pozbawione elementu integracji nie zmniejszają nierówności ekonomicznych i społecznych. Zatem rozpiętości między państwami rozwiniętymi a rozwijającymi się ulegają przeważnie zwiększeniu, czemu towarzyszy szereg konsekwencji.

Z kolei dr Maria Gagacka (UT-H) w wystąpieniu pt. *Globalizacja a przemiany więzi społecznych* dokonała analizy wpływu, jaki wywierają globalne procesy modernizacyjne na wspólnoty sąsiedzkie w codziennym życiu. Autorka podkreśliła wzrastającą rolę indywidualizacji, która odciska piętno na różnych aspektach więzi społecznych oraz to, że najbliższe sąsiedztwo stopniowo przestaje odgrywać rolę grupy wsparcia i tylko w ograniczonym zakresie może być ona uznawana za składnik obywatelskiej polityki społecznej.

W prezentacji dra Jacka Szkurlata pt. *Regionalna polityka społeczna wobec wyzwań epoki globalizacji* pokazano problemy, jakie stoją przed polityką społeczną z perspektywy województwa świętokrzyskiego. Zdaniem prelegenta szczególnie odczuwalne w tej części Polski skutki transformacji systemowej stawiają przed polityką społeczną niezwykle trudne do rozwiązania zadania. Dlatego też szczególnie od aktywności władz lokalnych i regionalnych (oraz podmiotów polityki społecznej), podejmowanej na przestrzeni najbliższych lat, w znacznej mierze zależeć będzie, czy mieszkańcy tego obszaru staną się czynnymi uczestnikami zachodzących zmian, czy tylko biernymi ich obserwatorami.

Dr Maja Megier (PK) zaprezentowała referat *Polityka społeczna a kształtowanie się tożsamości europejskiej w dobie kryzysu. Szanse i zagrożenia*. Autorka zaakcentowała problem „pełzającej” utraty tożsamości oraz złożone jego powody. Podkreśliła, że globalizacja

okazuje się na tej płaszczyźnie prawdziwym „trzęsieniem ziemi”, zrywającym tradycyjne więzi i uwalniającym od emocjonalnych zobowiązań, a poczuciu wykozerzenia towarzyszy chęć identyfikacji z grupą i przynależności do jakiejś wspólnoty. Wskazała na to, że w sytuacji kryzysu tożsamość europejska ulega erozji, a renacjonalizacja jest m.in. efektem braku sukcesów w obszarze polityki społecznej.

Kryzys ekonomiczny zwiększył nierówności między państwami Unii Europejskiej oraz wewnątrz społeczeństw poszczególnych państw. Polityce społecznej zabrakło środków i narzędzi, co właściwie oznacza, że unijna polityka społeczna jest mało efektywna i bezradna wobec resentymentów i sprzeczności interesów spotęgowanych kryzysem ekonomicznym. Tożsamość europejska pozostaje raczej w sferze życzeń, projektów i ideologii, niż w sferze rzeczywistych identyfikacji. Jest to jeden z powodów, aby na nowo przemyśleć całość unijnego projektu, ze szczególnym uwzględnieniem jego wymiaru socjalnego.

Dr Sylwia Mrozowska przedstawiła istotę procesu europeizacji *top down*, oznaczającego kierunek „od Unii Europejskiej do państw członkowskich”. Autorka skoncentrowała się na analizie krajowych polityk sektorowych oraz otwartej metodzie koordynacji. Poruszyła także kwestię założeń i celów strategii *Europa 2020*, podkreślając trudności w jej realizacji na obecnym etapie rozwoju, biorąc pod uwagę sytuację gospodarczą.

Zwróciła też uwagę na pewnego rodzaju paradoks, polegający na tym, że państwa członkowskie UE są bardziej skłonne do współpracy i przyjmowania dobrych praktyk niż sytuacji wzrostu czy stabilizacji gospodarczej.

Ostatnią sesję tematyczną konferencji w Gdańsku zamknął referat mgr Magdaleny Chruściel pt. *Regionalny wymiar europeizacji – rozwój infrastruktury społecznej województwa pomorskiego*. Autorka zawarła w nim analizę kluczowych strategicznych dokumentów odnoszących się do rozwoju infrastruktury społecznej. Wychodząc od szczebla unijnego, poprzez krajowy, skupiła się szerzej na Regionalnym Programie Operacyjnym Województwa Pomorskiego.

Ważnym elementem prezentacji było także omówienie wybranych projektów służących rozwojowi infrastruktury społecznej w dziedzinach: nauki i edukacji, kultury i sztuki oraz ochrony zdrowia. Poza tym przedstawiono cele nowej perspektywy finansowej 2014–2020 w zakresie finansowania rozwoju infrastruktury społecznej.

W podsumowaniu podjęto próbę oceny wpływu funduszy strukturalnych na rozwój infrastruktury społecznej w regionie. Podkreślono, że szeroki dostęp do niej sprzyja atrakcyjności inwestycyjnej regionu, a co za tym idzie rozwojowi regionalnemu.

Zamysłem naukowym organizatorów konferencji było przedyskutowanie w gronie polityków społecznych zajmujących się problematyką globalną i europejską perspektywę postępujących w XXI wieku przemian społecznych. W ciągu dwudniowych obrad poddano analizie złożone mechanizmy przeobrażeń w polskiej i ponadnarodowej polityce społecznej.

W konkluzjach zwracano uwagę na konieczność globalnego podejścia do rozwiązywania kwestii społecznych. Wskazano na konieczność przeprowadzenia zmian w kierunku nowej, aktywnej i pluralistycznej polityki społecznej. Można zatem stwierdzić, że cel konferencji został osiągnięty.

## DIARIUSZ POLITYKI SPOŁECZNEJ

- 16 IV – Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego zorganizowali konferencję pt. „Problemy rynku pracy w okresie spowolnienia gospodarczego. Działania Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej”. W konferencji udział wzięli dr hab. Jacek Męcina, sekretarz stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej. Prof. Jerzy Wratny, kierownik Zakładu Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych wygłosił prelekcję pt. „Wyzwania stojące przed dialogiem społecznym w okresie spowolnienia gospodarczego”. Do uczestnictwa w spotkaniu zaproszeni zostali przedstawiciele Uniwersytetu Warszawskiego, Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, a także innych ośrodków badawczych i naukowych, organizacji pozarządowych oraz reprezentantów organizacji pracodawców i związków zawodowych. Okazją do spotkania było przygotowanie przez MPiPS regulacji prawnych, które miałyby za zadanie łagodzić odczuwane przez podmioty rynku pracy skutki spowolnienia gospodarczego.
- 23 V – Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego zorganizowało konferencję pt. „Wykluczeni? Oburzeni? Inni? Aktywność na rynku pracy osób w szczególnej sytuacji”. W spotkaniu wzięli udział przedstawiciele ośrodków naukowych i badawczych, organizacji pozarządowych, instytucji rynku pracy oraz reprezentantów organizacji pracodawców i pracowników. Dr Piotr Broda-Wysocki z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych wygłosił referat pt. „Spowolnienie gospodarcze – czas społecznej i zawodowej marginalizacji?”.
- 7 VI – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych zorganizował w Warszawie w konferencję pt. „Bezdomność na Mazowszu”. Konferencja stanowiła podsumowanie projektu badawczego pod tym samym tytułem, realizowanego przez IPISS w latach 2008–2013 w ramach PO KL, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Celem projektu było wypracowanie modelu diagnostycznego sytuacji bezdomnych oraz analiza funkcjonowania mazowieckich organizacji pozarządowych i ośrodków pomocy społecznej działających na rzecz bezdomnych jako podmiotów regionalnej polityki społecznej, ocena efektywności udzielanej pomocy bezdomnym oraz ocena współpracy pomiędzy organizacjami pozarządowymi a ośrodkami pomocy społecznej. W spotkaniu wzięli udział przedstawiciele organizacji pozarządowych działających na rzecz bezdomnych na Mazowszu, pracownicy ośrodków pomocy społecznej z terenu województwa mazowieckiego, przedstawiciele Mazowieckiego Centrum Polityki Społecznej i Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego, Departamentu Pomocy i Integracji Społecznej Ministerstwa Pracy i Polityki oraz przedstawiciele Biura Pomocy i Projektów Społecznych Urzędu m.st. Warszawy.
- 11 VI – Rada Ministrów ustaliła miesięczną płacę minimalną w 2014 r. na poziomie 1680 zł brutto.
- 14 VI – W Warszawie rozpoczęły się dwudniowe obrady V Kongresu Kobiet.
- 16 VI – W Warszawie odbył się Kongres Polskiej Lewicy.
- 17 VI – Podano liczbę najbardziej zamożnych osób w Polsce; 1,18 mln posiada majątek przekraczający równowartość 100 tys. dolarów, zaś majątkiem powyżej miliona dolarów dysponuje około 48 tys. obywateli.
- 18 VI – Radzie Ministrów przedstawiono tekst raportu dotyczącego systemu emerytalnego w Polsce.
- 22 VI – W Grodzisku Mazowieckim rozpoczął się zjazd rodzin wielodzietnych. W jego inauguracji uczestniczył Prezydent RP Bronisław Komorowski z małżonką.
- 27 VI – Rozpoczęło się XIV Ogólnopolskie Forum Prawa Pracy poświęcone nowelizacji kodeksu pracy w zakresie czasu pracy oraz nowej ustawie „antykryzysowej”.
- 9 VII – Rada Ministrów przyjęła projekt założeń nowelizacji ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
- Poinformowano, że w końcu maja 2013 r. oszczędności gospodarstw domowych wynosiły 517 mld zł, w tym 257 mld zł na lokatach terminowych i 260 mld zł na kontach osobistych i oszczędnościowych.
- 10 VII – Minister Władysław Kosiniak-Kamysz przedstawił propozycje rządowe dotyczące zmian w otwartych funduszach emerytalnych.
- 11 VII – Kancelaria Prezydenta RP we współpracy z Głównym Urzędem Statystycznym zorganizowała konferencję na temat jakości życia w Polsce – aktualny stan i wyzwania w świetle badań.
- Podano, że w 2012 r. wpłaty składek emerytalnych do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wyniosły 72 mld zł, natomiast wypłaty emerytur przekroczyły 111 mld zł. Niedobór pokrył budżet państwa.

Opracował: A.R.

## UWAGA CZYTELNICY!

### WARUNKI PRENUMERATY „POLITYKI SPOŁECZNEJ” NA 2013 r.

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

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

Należność z tytułu opłaty za prenumeratę przyjmują:

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

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

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

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

Redakcja nie odpowiada za treść ogłoszeń.

Zapraszamy na strony internetowe:

<http://politykaspoleczna.ipiss.com.pl>, [www.ipiss.com.pl](http://www.ipiss.com.pl) oraz [www.zwp.gov.pl](http://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 Arielem 12 pkt. z półtora odstępem i wcięciami akapitowymi, łącznie z tabelami, wykresami literaturą itp. nie powinna przekraczać 15 stron. **Sródtytuły 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 niezetelności 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](mailto: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 432/2013. Nakład 900 egz.