

Nr indeksu 369209
PL ISSN 0137-4729



POLITYKA SPOŁECZNA

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

- GOSPODARCZY SENS SPRAWIEDLIWOŚCI
- POLSKIE „ZASOBY PRACY”
- KRYZYS I FORMY ZATRUDNIENIA
- ZAWODY KLUCZOWE NA LOKALNYCH
RYNKACH PRACY: WARSZTAT ANALIZY
- KSZTAŁCENIE ZAWODOWE:
DIAGNOZA I REKOMENDACJE

ROCZNIK XLI
(486)

NR 9

WARSZAWA

WRZESIEŃ 2014

SPIS TREŚCI

EKONOMICZNE ZNACZENIE NIERÓWNOŚCI PODZIAŁU – Wiktor Rutkowski	1
NIWYKORZYSTANE POTENCJALNE ZASOBY PRACY W POLSCE – Marek Kunasz	7
WYKORZYSTANIE UMÓW TERMINOWYCH W POLSCE W KONTEKŚCIE SKUTKÓW ŚWIATOWEGO KRYZYSU GOSPODARCZEGO – Łukasz Arendt	12
METODOLOGIA IDENTYFIKACJI ZAWODÓW KLUCZOWYCH Z PUNKTU WIDZENIA LOKALNEGO RYNKU PRACY – Gabriela Grotkowska, Tomasz Gajderowicz	18
KSZTAŁCENIE ZAWODOWE – DIAGNOZA I POSTULOWANE KIERUNKI ZMIAN – Urszula Jeruszka	24

RECENZJE

Joseph E. Stiglitz: THE PRICE OF INEQUALITY. HOW TODAY'S DIVIDED SOCIETY ENDANGERS OUR FUTURE – rec. Adam Müller	31
---	----

INFORMACJE

POLITYKA SPOŁECZNA W CYKLU ŻYCIA. TEORIA – BADANIA – PRAKTYKA – Beata Kaczyńska	35
---	----

DIARIUSZ POLITYKI SPOŁECZNEJ

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

CONTENTS

ECONOMIC IMPORTANCE OF DISTRIBUTION INEQUALITY – Wiktor Rutkowski	1
UNUSED POTENTIAL LABOUR RESOURCES IN POLAND – Marek Kunasz	7
FIXED-TERM CONTRACTS UTILISATION IN POLAND IN THE CONTEXT OF THE IMPACT OF THE GLOBAL ECONOMIC CRISIS – Łukasz Arendt	12
METHODOLOGY OF IDENTIFYING KEY OCCUPATIONS FROM THE LOCAL LABOUR MARKET PERSPECTIVE – Gabriela Grotkowska, Tomasz Gajderowicz	18
VOCATIONAL TRAINING – DIAGNOSIS AND POSTULATED TRENDS – Urszula Jeruszka	24

BOOK REVIEWS

Joseph E. Stiglitz: THE PRICE OF INEQUALITY. HOW TODAY'S DIVIDED SOCIETY ENDANGERS OUR FUTURE – Reviewed by Adam Müller	31
--	----

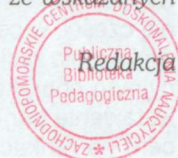
INFORMATION

SOCIAL POLICY AND THE UFE-COURSE. THEORY – RESEARCH – PRACTICE – Beata Kaczyńska	35
--	----

DIARY OF SOCIAL POLICY

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

O narastaniu społecznych nierówności mówi i pisze się ostatnio wiele i w różnych kontekstach oraz, co więcej, często bardzo emocjonalnie. Ale tym razem ekonomisty „szkiełko i oko” pokazuje też, że – niezależnie od wszystkich argumentów budowanych na racjach aksjologicznych – nierówności, zwłaszcza nierówności dochodowe, mają swoje konsekwencje gospodarcze i niekoniecznie dobrze służą samej gospodarce. Tak, najkrócej rzecz ujmując, brzmi podstawowa teza naszego autora. Czy ma rację? Zapraszamy do dyskusji. Co możemy powiedzieć o terminowych umowach o pracę? Z całą pewnością to, że jest to jedna z form dzielenia się ryzykiem gospodarczym. Czy proporcje rozdzielania tego ryzyka są kształtowane m.in. przez okoliczności wyznaczone przez kryzys gospodarczy – to kolejne ważne pytanie, jakie zostaje postawione w bieżącym numerze „Polityki Społecznej”. Dalsze pytania są równie ważne i dotyczą możliwości lepszego wykorzystania krajowych „zasobów pracy” – choć, prawdę mówiąc, posługiwanie się tym terminem, dla wielu powodów wydaje się naganne. Wreszcie: jeśli droga do nowoczesności niekoniecznie prowadzi przez masowość wykształcenia wyższego, to może warto pomyśleć o porządnym wykształceniu zawodowym. Wśród proponowanych Państwu lektur mamy też artykuł poświęcony kwestiom warsztatowym: jak identyfikować takie zawody, które mają kluczowe znaczenie dla lokalnych rynków pracy. Jeśli chcemy „działać lokalnie”, co sugeruje znany slogan, to warto się nad tym problemem zastanowić! Może zechcecie Państwo podzielić się z innymi czytelnikami swoimi poglądami w jednej ze wskazanych spraw? Zachęcamy!



EKONOMICZNE ZNACZENIE NIERÓWNOŚCI PODZIAŁU

Wiktor Rutkowski
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

WPROWADZENIE

Współczesna ekonomia głównego nurtu zajmuje neutralne stanowisko w kwestii nierówności ekonomicznych. Nierówności dochodowo-majątkowe, bez względu na ich skalę, są traktowane jako zjawisko naturalne w konkurencyjnej gospodarce rynkowej¹. Z normatywnego punktu widzenia sprawiedliwość dystrybucyjna jest uważana za kategorię z dziedziny filozofii moralnej, etyki, a nie ekonomii.

Neutralność głównego nurtu ekonomii w kwestii nierówności budzi jednak zastrzeżenia. Jest to jedna z płaszczyzn szerszego sporu o metody uprawiania ekonomii, który nasilił się w związku z globalnym kryzysem finansowo-gospodarczym, zapoczątkowanym w 2008 r.

W niniejszym artykule argumentuje się – na podstawie analizy różnych nurtów myśli ekonomicznej, wyników badań i faktów empirycznych – że skutki nierówności nie są obojętne dla procesu gospodarowania. Przejawiają się one w następujących obszarach: wzrostu gospodarczego, stabilności gospodarki, dobrobytu społecznego i trwałego (zrównoważonego) rozwoju.

NIERÓWNOŚCI EKONOMICZNE, WZROST I STABILNOŚĆ GOSPODARKI

W ekonomii funkcjonują dwa typy narracji odnośnie do zależności między nierównościami ekonomicznymi i wzrostem gospodarczym.

W głównym nurcie ekonomii panuje pogląd, iż nierówności ekonomiczne są korzystne dla wzrostu. Wskazuje się na trzy główne tego powody (Aghion i in. 1999). Po pierwsze, skłonność do oszczędności osób bogatych jest większa niż biednych, a więc gospodarki, które charakteryzują się dużymi nierównościami, mają przewagę z punktu widzenia możliwości inwestowania i wzrostu nad gospodarkami, w których nierówności są mniejsze.

Kolejny argument jest związany z niepodzielnością inwestycji. Realizacja inwestycji, zwłaszcza bu-

dowa nowych obiektów produkcyjnych lub wdrożenie innowacji, wymaga dużych nakładów. W przypadku braku dobrze funkcjonujących rynków kapitałowych, bogactwo musi być wystarczająco skoncentrowane, aby jednostka (lub rodzina) mogła sfinansować takie wydatki.

Trzeci argument odwołuje się do motywacji: polityka zmniejszania nierówności, realizowana poprzez nakładanie wyższych podatków lub interwencję państwa na rynku pracy (np. w formie ustawowej płacy minimalnej), zmniejsza bodźce do akumulowania kapitału, zaś transfery socjalne osłabiają odpowiedzialność i motywację do pracy.

Powyższe założenia leżą u podstaw tezy, iż między równością i efektywnością istnieje relacja wymienności (*trade-off*). Oznacza to, że polityka państwa angażująca środki publiczne na rzecz większej równości – zarówno szans, jak i rezultatów (dochodów) – skutkuje zmniejszeniem efektywności mikro- i makroekonomicznej. Najskuteczniejszą drogą do poprawy położenia osób relatywnie uboższych jest zatem wzrost gospodarczy. Dzięki niemu zwiększone bogactwo kraju „skapuje” z góry w dół (*trickle-down effect*), umożliwiając poprawę sytuacji osób gorzej sytuowanych.

Przeciwstawne, w stosunku do wyżej opisanego, podejście akcentuje niekorzystny wpływ nadmiernych nierówności dochodowo-majątkowych na wzrost i stabilność gospodarki. Odwołuje się ono do wad rynku oraz argumentów z zakresu ekonomii politycznej i ekonomii rozwoju.

Wadami rynku, które powodują, że nierówności ekonomiczne nie są neutralne z punktu widzenia wzrostu i stabilności gospodarki, są: niedoskonałości rynku kredytów, ubezpieczeń i kapitału ludzkiego oraz cykliczne wahania koniunktury wraz z towarzyszącymi im kryzysami gospodarczymi.

Niedoskonałość rynku kredytów, ubezpieczeń i kapitału ludzkiego powoduje, że osoby poniżej określonego progu zamożności mają ograniczone możliwości inwestowania, w tym – co szczególnie istotne –

inwestowania w swoje wykształcenie. Niewykorzystane zostają tym samym szanse ujawnienia talentów i rozwoju uzdolnień jednostek, a więc zwiększenia kapitału ludzkiego, ze stratą dla wzrostu gospodarczego.

Duże i rosące nierówności dochodowe wpływają na niestabilność gospodarki. Towarzyszy im bowiem zmiana relacji między wielkością wydatków konsumpcyjnych i oszczędności na korzyść tych ostatnich, co zwiększa podatność gospodarki na wahania wielkości ogólnego popytu i koniunktury. W tej sytuacji podtrzymaniu popytu ze strony osób o średnich i niskich dochodach służy polityka pieniężna, sprzyjająca ekspansji kredytowej, co prowadzi do wzrostu ich zadłużenia. Z drugiej strony zwiększone oszczędności sektora prywatnego są wykorzystywane, w znacznej części, w celu ekspansji sektora finansowego i powiększania zysków z operacji finansowych o spekulacyjnym charakterze. Finansjalizacja gospodarki i powstawanie banków spekulacyjnych (gwałtowny wzrost cen) na rynkach aktywów (np. nieruchomości, akcji) zwiększa podatność gospodarki na kryzysy².

Polaryzacja dochodów oddziałuje na wzrost gospodarczy także poprzez strukturę popytu. Modele optymalnej dystrybucji dochodów zakładają zwykle istnienie wąskiej grupy osób zamożnych, których popyt motywuje przedsiębiorców do unowocześniania technologii i wprowadzenia nowych produktów oraz dużej warstwy osób o średnim poziomie dochodów, umożliwiającej osiągnięcie korzyści ze skali produkcji. Natomiast przy dużych nierównościach gospodarka wpada w pułapkę równowagi na poziomie niskich płac, niskiego kapitału ludzkiego i niskiego wzrostu gospodarczego.

Argumentów na rzecz niekorzystnego wpływu nierówności na wzrost gospodarczy dostarcza ekonomia polityczna. W przypadku bardzo nierównego podziału procesy polityczne prowadzą do spadku efektywności z następujących głównie powodów:

- zgodnie z modelem medianowego (średkowego) wyborcy im niższa mediana dochodu w stosunku do przeciętnego dochodu, tym silniejsze preferencje dla redystrybucji, a więc także presja na podnoszenie podatków, co może osłabić przedsiębiorczość i wzrost gospodarczy;

- większe jest prawdopodobieństwo konfliktów dystrybucyjnych, niestabilności politycznej i osłabienia kapitału społecznego; utrudnia to prowadzenie skoordynowanej polityki gospodarczej, zwłaszcza w sytuacjach kryzysowych w gospodarce;

- wysoki poziom koncentracji dochodów i bogactwa może być wykorzystany w celu lobbingu, korupcji lub poszukiwania renty³. Takie zachowania elit pieniądza hamują wzrost gospodarczy i poprawę dobrobytu społecznego.

Tradycyjne poglądy na temat zależności między nierównościami ekonomicznymi i wzrostem gospodarczym zostały podważone także na gruncie ekonomii rozwoju. Szeroko znane są drogi do sukcesu gospodarczego państw skandynawskich i państw regionu Azji Wschodniej. Te pierwsze charakteryzuje połączenie wysokiego poziomu rozwoju gospodarczego, przodujących pozycji w międzynarodowych rankingach konkurencyjności i innowacyjności oraz niskich, w porównaniu z innymi rozwiniętymi gospodarkami, rozmiarów ubóstwa i nierówności dochodowych. Również przykład państw regionu Azji Wschodniej pokazuje, że dynamiczny wzrost gospodarczy jest

możliwy w warunkach małych nierówności, w połączeniu z wysokimi standardami edukacji.

Warto odwołać się także do, jakże odmiennych, doświadczeń krajów Ameryki Łacińskiej. Cechą państw tego regionu pozostaje szeroki zakres instytucjonalnych struktur, które działają na rzecz ograniczenia szans ubogich i średnio zamożnych grup ludności oraz utrzymania przywilejów elit i korporacyjnych grup interesu na szczeblach krajowym i lokalnym. Miało to negatywny wpływ na inwestycje i innowacje, ograniczając możliwości długookresowego wzrostu (Bourguignon, Walton 2007). Mimo pewnego zmniejszenia nierówności odnotowanego w wielu państwach tego regionu w ostatniej dekadzie, w dużej mierze dzięki programom społecznym finansowanym ze środków publicznych, Ameryka Łacińska i Karaiby nadal należą do regionów świata charakteryzujących się największymi nierównościami rozkładu dochodów i majątku.

Sporu między dwiema przedstawionymi wyżej narracjami dotyczącymi wpływu nierówności ekonomicznych na wzrost gospodarczy nie rozstrzygnęły badania empiryczne prowadzone od lat 80. ubiegłego wieku⁴. Niekonkluzywność wyników badań prowadzi do wniosku, że nie ma jednego dynamicznie efektywnego rozkładu dochodów w społeczeństwie. Można jedynie zasadnie utrzymywać, że najbardziej korzystne dla gospodarki są umiarkowane nierówności. W każdym razie zakwestionowana została teza o wymienności między ekonomiczną efektywnością i sprawiedliwością.

Ku takiemu konsensusowi zdają się skłaniać, mniej więcej od dekady, także wpływowo międzynarodowe instytucje finansowe: Bank Światowy i Międzynarodowy Fundusz Walutowy. W raportach Banku Światowego czytamy między innymi: *dychotomia między politykami na rzecz wzrostu i politykami ukierunkowanymi na sprawiedliwość jest fałszywa* (World Bank 2005) oraz *jesteśmy przekonani, że sprawiedliwość i równość szans są niezbędnymi składnikami strategii trwałego wzrostu* (World Bank 2008).

Z kolei w opracowaniu przygotowanym wspólnie przez Międzynarodowy Fundusz Walutowy i Międzynarodową Organizację Pracy w 2010 r. zwraca się uwagę na wyniki badań świadczące, że zaburzenia równowagi gospodarczej w poszczególnych krajach i w skali międzynarodowej mają źródło m.in. w zmniejszeniu się udziału płac w dochodzie narodowym, rosnących nierównościach i słabym wzroście formalnego zatrudnienia. Towarzyszy temu refleksja, że być może nadszedł czas, aby tradycyjne fiskalne i pieniężne instrumenty przywracania równowagi rozszerzyć o polityki skoncentrowane na rynku pracy i podziale dochodów (IMF, ILO 2010).

W innym opracowaniu powstałym pod auspicjami MFW, autorzy (Berg, Ostry 2011) stwierdzają – na podstawie analizy porównawczej obejmującej okres od początku lat 50. ubiegłego wieku do końca pierwszej dekady obecnego wieku – istnienie negatywnej zależności między czasem trwania epizodów wzrostu gospodarczego w różnych krajach i nierównościami dochodowymi, mierzonymi współczynnikiem Giniego. Co więcej, relacje dochodowe ważyły na dynamice gospodarczej bardziej niż zmienne powszechnie uznawane za kluczowe dla wzrostu, takie jak: liberalizacja handlu zagranicznego, napływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych czy konkurencyjność związana z wysokością kursu walutowego.

NIERÓWNOŚCI EKONOMICZNE I DOBROBYT SPOŁECZNY

Współczesne badania nad dobrobytem społecznym charakteryzują się:

a) integralnym – wykorzystującym metody ekonomii, psychologii i socjologii – podejściem do kwestii dobrobytu indywidualnego i społecznego,

b) wielowymiarowym pojmowaniem dobrobytu (jakości życia, dobrostanu), w odróżnieniu od tradycyjnego utożsamiania go z dobrobytem materialnym mierzonym wielkością PKB *per capita*,

c) traktowaniem nierówności jako jednej z determinant dobrobytu społecznego⁵.

Badania z pogranicza ekonomii i psychologii, rozwijane m.in. w ramach ekonomii behawioralnej i ekonomii szczęścia (*happiness economics*), prowadzą do wniosku o braku systematycznej zależności między wysokością dochodu i odczuciem jakości życia lub szczęścia. Teza ta, określana w literaturze mianem paradoksu szczęścia lub paradoksu Easterlina (od nazwiska autora uznawanego za pioniera tego kierunku badań⁶), może być uogólniona następująco: mimo że w poszczególnych krajach ludzie bogatsi są, na ogół, szczęśliwsi niż biedniejsi, to nie występuje związek między wysokością dochodu i szczęściem w ujęciu porównawczym (między krajami) i dynamicznym (w czasie). Omawiana zależność słabnie po osiągnięciu progu PKB *per capita* umożliwiającego zaspokajanie podstawowych potrzeb życiowych⁷. Prowadzi to do konkluzji, że w zamożnych społeczeństwach dalszy wzrost gospodarczy nie przekłada się automatycznie na znaczącą poprawę przeciwnego poziomu dobrostanu psychicznego jednostek.

Istotną rolę w wyjaśnieniu paradoksu szczęścia odgrywa hipoteza dochodu relatywnego. Głosi ona, że zadowolenie, jakiego jednostka doświadcza z określonego poziomu konsumpcji, zależy nie tylko od bezwzględnej wysokości jej budżetu, lecz także od jego relacji do budżetu innych⁸. Większy dochód lub konsumpcja w niewielkim stopniu wpływa na zadowolenie jednostki, gdy dochód lub konsumpcja innych dotrzymuje jej kroku. Konsumpcję charakteryzuje przy tym asymetryczna struktura efektów zewnętrznych: ludzie chętniej porównują się z tymi, którym powodzi się lepiej, w związku z czym ich aspiracje przewyższają już osiągnięty poziom życia.

Oznacza to, że konsumpcja osób bogatych wywiera negatywny efekt zewnętrzny na poziom satysfakcji czerpany z konsumpcji przez osoby biedniejsze. Dodatkowym wyjaśnieniem jest także mechanizm adaptacji – wraz ze wzrostem dochodu rosną także aspiracje, w związku z czym poziom satysfakcji pozostaje bez zmian.

Negatywny wpływ nierówności ekonomicznych na dobrobyt społeczny ujawniają analizy socjologiczno-ekonomiczne. Na przykład Robert Frank – nawiązując do socjologicznych analiz Thorsteina Veblena i Freda Hirscha – argumentuje, że duże nierówności dochodowe przyczyniają się do nieoptymalnej alokacji zasobów wytwórczych. Produkcja bardzo kosztownych dóbr, takich jak luksusowe zegarki lub jachty, zaspokajająca popyt elit pieniądza – chcących podkreślić w ten sposób swój prestiż i uprzywilejowaną pozycję – nie zwiększa bowiem, lecz raczej przyczynia się do zmniejszenia ogólnego poziomu szczęścia⁹.

Jak dowodzą Richard Wilkinson i Kate Pickett w swojej cieszącej się dużym rozgłosem książce (Wilkinson,

Pickett 2009), nadmierne nierówności ekonomiczne są przyczyną rozbieżności między wysokim ogólnym poziomem zamożności i ocenami jakości życia lub zadowolenia (szczęścia) w krajach rozwiniętych gospodarczo.

Wykorzystując bogaty materiał statystyczny dowodzą oni, że istnieje zależność między nierównościami dochodowymi i szeroką gamą negatywnych zjawisk społecznych, takich jak: choroby psychiczne i patologie (w tym narkomania i nadużywanie alkoholu), niższa oczekiwana długość życia, śmiertelność niemowląt, otyłość, niezadowolające osiągnięcia edukacyjne dzieci, macierzyństwo niepełnoletnich kobiet, przestępczość i osłabienie mobilności społecznej. Mechanizm zależności polega na tym, że nierówności ekonomiczne różnicują dostęp do edukacji, opieki zdrowotnej i wpływów politycznych, jak również oddziałują na jakość relacji społecznych, w tym poziom zaufania. Nierówności ekonomiczne obniżają subiektywne odczucie dobrobytu – jest to swojego rodzaju „koszt”, jaki bogactwo nielicznych nakłada na resztę społeczeństwa.

Wyniki badań Wilkinsona i Pickett wzbudziły duże zainteresowanie i są często przywoływanym argumentem w dyskusjach naukowców i polityków. Nie brak jednak również głosów krytycznych (Snowdon 2010). Zastrzeżenia budzą metody analizy (prosta analiza korelacji), które zdaniem krytyków nie uprawniają do formułowania daleko idących wniosków co do społecznych kosztów nierówności i ich skutków dla dobrobytu społecznego. Jednak Wilkinson w przekonywujący sposób broni też swojej książki (Wilkinson 2013); znajdują one także potwierdzenie w wynikach badań innych autorów.

NIERÓWNOŚCI I TRWAŁY (ZRÓWNOWAŻONY) ROZWÓJ

Rozwój zrównoważony jest ideałem rozwoju harmonijnie łączącego – w perspektywie życia obecnych i przyszłych pokoleń – wzrost gospodarczy, spójność społeczną i ochronę środowiska naturalnego. Wizja ta przekłada się na postulat działań na rzecz zapewnienia trwałego rozwoju opartego na inkluzywnym (zapewniającym jak najszerszej dostępności korzyści) wzroście gospodarczym i nie przekraczaniu granic wydolności środowiska naturalnego człowieka¹⁰.

Jednak, mimo upływu ponad czterdziestu lat od sformułowania ostrzeżeń w pierwszym raporcie dla Klubu Rzymskiego pod znamiennym tytułem *Granice wzrostu* (Meadows i in. 1973) oraz uchwalenia Deklaracji Konferencji Narodów Zjednoczonych w sprawie Naturalnego Środowiska Człowieka (Sztokholm, 14 czerwca 1972 r.), jesteśmy świadkami narastających zagrożeń ekologicznych i społecznych dla dalszego rozwoju (Sadowski 2006; Kołodko 2013).

Tendencja do pogłębiania się nierówności ekonomicznych – w skali globalnej, między regionami świata i w większości krajów – jest jednym z najważniejszych źródeł napięć na drodze do trwałego rozwoju. Nierówności nie tylko bezpośrednio osłabiają spójność społeczną, lecz także wpływają na ekonomiczne i ekologiczne aspekty trwałego rozwoju. Nadmierne nierówności nie sprzyjają, jak wynika z wcześniejszych rozważań, wzrostowi gospodarczemu. Polaryzacja dochodów przyczynia się do kreowania wzorców konsumpcji i produkcji, które są nie tylko źródłem frustracji i zmniejszają dobrostan psychiczny osób na-

leżących do niżej sytuowanych grup społecznych, ale również zwiększają presję na ograniczone zasoby i stan środowiska naturalnego.

W warunkach znacznych nierówności ekonomicznych trudniejsze może okazać się przestawienie gospodarki na tory proekologicznego rozwoju. Taka zmiana będzie bowiem wymagać zwiększenia nakładów inwestycyjnych na takie cele, jak: odnawialne źródła energii, ograniczenie emisji gazów cieplarnianych i likwidację skutków katastrof ekologicznych (Randers 2012). Jorgen Randers prognozuje, że w związku z tym ogólnoswiatowa stopa inwestycji (udział inwestycji w PKB) powinna wzrosnąć w latach 2015–2050 o połowę, z 24% do 36%. Ten zwiększony wysiłek inwestycyjny będzie wymagać ograniczenia wydatków konsumpcyjnych, z czym wiąże się ryzyko oporu i napięć społecznych – tym większe, im większe będą podziały w społeczeństwie (Randers 2012).

Odwlekanie działań na rzecz trwałego rozwoju powoduje nawarstwianie się problemów gospodarczych, społecznych i ekologicznych. Inercja nie jest jednak przypadkowa – jej przewyciężenie wymaga bowiem zmian, których stopień trudności skłania do sceptycyzmu (lub może realizmu), co do prawdopodobnego tempa ich wprowadzania (Zacher 2008).

Nie rozwijając szerzej tego zagadnienia, warto podkreślić znaczenie krytycznej refleksji nad rolą ekonomii w inicjowaniu potrzebnych zmian. Jest ona widoczna w środowisku ekonomistów w różnych krajach, także w polskiej myśli ekonomicznej¹¹. Nie do utrzymania, z punktu widzenia trwałego rozwoju, jest utrzymywanie wzorców masowej konsumpcji i produkcji służących w pierwszym rzędzie maksymalizacji krótkookresowych zysków producentów i instytucji sektora finansowego, a nie zaspokajaniu rzeczywistych potrzeb nabywców.

Potrzebna jest ekonomia umiaru, polegająca na dostrzeganiu także innych – niż nieustanny wzrost dochodów i konsumpcji – źródeł satysfakcji życiowej jednostek; ekonomia nieredukująca pojęcia racjonalności do wyborów dokonywanych przez maksymalizujące użyteczność jednostki na podstawie nieustannej kalkulacji indywidualnych kosztów i korzyści (*homo economicus*); ekonomia oparta na wartościach rozumianych szerzej niż użyteczność przeliczana na wartość rynkową (cenę). Na poziomie makro oznacza to potrzebę „przekalibrowania” drogowskazów rozwoju (postępu) społecznego: orientacji strategii rozwoju nie tylko na wzrost PKB, lecz również – w równej co najmniej mierze – na poprawę wskaźników jakości życia i trwałego (zrównoważonego) rozwoju.

NIERÓWNOŚCI I PROBLEM POMIARU ROZWOJU SPOŁECZNEGO

Rozbieżności między osiągnięciami mierzonymi wskaźnikami wzrostu gospodarczego i postrzeganiem warunków życia przez samych zainteresowanych oraz pomijanie perspektywy trwałego rozwoju przy ocenie efektów działalności gospodarczej należą do podstawowych powodów, które skłaniają do krytycznej refleksji nad paradygmatem rozwoju, którego głównym kryterium jest wzrost gospodarczy.

Można mówić o konsensusie, iż zmiana paradygmatu rozwoju powinna polegać na wkomponowaniu wzrostu gospodarczego w szerszy cel, jakim jest poprawa jakości życia i zapewnienie trwałego (zrównoważonego) rozwoju.

Koncepcje jakości życia i trwałego rozwoju są przy tym wzajemnie powiązane. Istotą trwałego rozwoju jest bowiem umożliwienie stałej poprawy jakości życia (dobrostanu) obecnych i przyszłych pokoleń. Pojęcie trwałości dotyczy więc dostępnej i możliwej do utrzymania w długim okresie jakości życia. Wspomniany konsensus ogranicza się jednak, jak dotychczas, do kręgów intelektualno-eksperckich, natomiast w dalece niewystarczającym stopniu przejawia się w sferze polityki, gospodarce i preferencjach społecznych.

Zmiana paradygmatu rozwoju wymaga wyjścia poza kategorię produktu krajowego brutto (PKB) w roli kryterium celu i miernika rozwoju. W szerokim ruchu na rzecz wypracowania i implementacji bardziej adekwatnych miar rozwoju uczestniczą indywidualni badacze, instytucje badawcze i organizacje międzynarodowe – OECD, Unia Europejska i agendy ONZ. Dotychczasowe badania rozwijają się w dwóch kierunkach: pierwszy polega na modyfikacji rachunku PKB w taki sposób, aby otrzymać wskaźnik pieniężny lepiej odzwierciedlający dobrobyt społeczny i jakość życia; zaś drugi na uzupełnieniu miernika PKB o niepieniężne, syntetyczne lub cząstkowe, wskaźniki jakości życia i postępu społecznego. Warto podkreślić, że w każdym przypadku uwzględnia się wpływ nierówności na jakość życia i postęp społeczny.

Do najbardziej znanych wskaźników będących modyfikacją dochodu narodowego należy miernik trwałego dobrobytu ekonomicznego (*Index of Sustainable Economic Welfare – ISEW*)¹². Z kolei przykładem wskaźnika syntetycznego opartego na wybranych cechach jakości życia lub postępu społecznego jest wskaźnik rozwoju społecznego (*Human Development Index*), zamieszczany w raportach Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP). Od 2010 r. raporty UNDP zawierają – oprócz wskaźnika rozwoju społecznego bazującego na przeciętnych danych dotyczących długości życia, poziomu edukacji i standardu życia mierzonego dochodem narodowym brutto *per capita* – również: uwzględniający nierówności wskaźnik rozwoju społecznego (*Inequality Adjusted Human Development Index*); wskaźnik nierówności płci (*Gender Inequality Index*) oraz wielowymiarowy wskaźnik ubóstwa (*Multidimensional Poverty Index*) (UNDP 2010). Różnica między wartością tradycyjnego wskaźnika rozwoju społecznego i wartością wskaźnika skorygowanego o nierówności jest interpretowana jako „strata” potencjalnego poziomu rozwoju społecznego poniesiona wskutek nierówności¹³.

Sumaryczne wskaźniki uwzględniające ekonomiczny, społeczny i ekologiczny wymiar rozwoju nie są jeszcze uznawane za wystarczająco wiarygodne (Borys, Fiedor 2008), aby – na równi z miernikiem PKB – stać się instrumentem kształtowania i oceny polityki rozwoju. Równolegle prowadzone są więc badania zmierzające do skonstruowania systemu wskaźników opisujących poszczególne wymiary jakości życia, który mógłby stać się instrumentem polityki rozwoju społecznego.

W tym kierunku zmierzają rekomendacje zawarte w raporcie Komisji ds. Pomiaru Efektów Gospodarczych i Postępu Społecznego (tzw. Komisji Stiglitz-Sena-Fitoussiego, powołanej przez byłego prezydenta Francji Nicolas Sarkozy'ego) (Stiglitz i in. 2009) oraz programy badawcze koordynowane przez Organizację ds. Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD)¹⁴ i Unię Europejską¹⁵. Charakterystyczne dla

tego podejścia jest dążenie do wypracowania systemu wskaźników, który umożliwiłby:

– uchwycenie możliwie najwięcej istotnych wymiarów jakości życia;

– pomiar jakości życia z perspektywy obiektywnej i subiektywnej oraz

– uwzględnienie nierówności (w przekroju grup społeczno-ekonomicznych, płci i pokoleń) w odniesieniu do wszystkich wymiarów jakości życia.

Z pewnością wszelkie próby pomiaru tak złożonego zjawiska, jakim jest rozwój społeczny mogą budzić zastrzeżenia co do ich poprawności¹⁶. Niewątpliwa jest jednak praktyczna potrzeba pomiaru różnorodnych zjawisk, składających się na poziom i dynamikę rozwoju społeczno-gospodarczego. Metody pomiaru winny więc być ulepszone. System statystyki społecznej, skoncentrowany dotychczas wokół pomiaru produkcji społecznej (PKB) i kształtujących go czynników, powinien ewoluować tak, aby w bardziej zrównoważony sposób umożliwiać ocenę rzeczywistego rozwoju (postępu) społecznego. Zmniejszy to niebezpieczeństwo „błędu pomiaru”, którego skutkiem mogą być błędne diagnozy i decyzje polityczne.

PODSUMOWANIE

Z przeprowadzonej analizy wynika, że neutralność głównego nurtu ekonomii w kwestii nierówności dochodowo-majątkowych stoi w sprzeczności z wiedzą wynikającą z badań i faktów empirycznych.

Nierówności dochodowo-majątkowe mają znaczenie z punktu widzenia wzrostu gospodarczego, stabilności gospodarki, dobrobytu społecznego i trwałego rozwoju. W kontynuacji tendencji do wzrostu nierówności, polaryzacji i koncentracji dochodów i bogactwa w skali globalnej, regionów świata i większości krajów – jaka wystąpiła w ostatnich dekadach – upatruje się obecnie jednego z najważniejszych zagrożeń dla stabilności społeczno-gospodarczej i trwałego (zrównoważonego) rozwoju.

Analizy porównawcze potwierdzają, iż skala nierówności dochodowo-majątkowych nie jest całkowicie zdeterminowana obiektywnymi prawami gospodarki rynkowej, lecz wynika także z charakteru instytucji i polityki, ukształtowanych pod wpływem systemu wartości i norm etycznych oraz siły grup interesu.

Powyższe wnioski nie oznaczają negocjowania zasadności różnic dochodowo-majątkowych, lecz wskazują na potrzebę: umiaru, odpowiedzialności i norm etycznych w kwestii kształtowania proporcji podziału dochodów oraz orientacji strategii rozwoju nie tylko na wzrost gospodarczy, lecz również – w równej co najmniej mierze – na poprawę wskaźników jakości życia i trwałego (zrównoważonego) rozwoju, których integralnym elementem są nierówności rozkładu dochodów.

darczego – zapoczątkowanego w Stanach Zjednoczonych w 2008 r. – jest podzielany przez wielu badaczy, m.in. Raghuram Rajana (2010), Josepha Stiglitz (2012) i Stewarta Lansley'a (2012).

³ Chodzi o korzyści ekonomiczne osiągane dzięki nieproduktywnemu wykorzystaniu zasobów, za pośrednictwem mechanizmów instytucjonalnych i politycznych. Zagadnienie to omawia m.in. Jerzy Wilkin (2005).

⁴ Wyniki większości badań wskazują na negatywną zależność między nierównościami dochodowo-majątkowymi i wzrostem gospodarczym. Jednak nie wszyscy badacze podzielają ten pogląd: na przykład według Roberta Barro (2000) powyższa zależność nie ma liniowego charakteru – duże nierówności wywierają negatywny wpływ na wzrost jedynie w krajach słabiej rozwiniętych.

⁵ Powyższe założenia różnią się od przyjętych przez ekonomię dobrobytu, która zakłada, iż maksymalizacja dobrobytu społecznego (użyteczności, zadowolenia) następuje dzięki „niewidzialnej ręce rynku”. W warunkach doskonałej konkurencji gospodarka zmierza bowiem do optimum społecznego (optimum Pareta), to jest takiego stanu równowagi, kiedy niemożliwa jest poprawa dobrobytu kogokolwiek bez pogorszenia dobrobytu innej osoby. Istnieje wiele stanów optymalnych w sensie Pareto, w zależności od początkowego rozkładu zasobów. Ekonomia dobrobytu pozostaje neutralna wobec każdego z nich – liczy się maksymalizacja łącznych korzyści (użyteczności), a nie ich dystrybucja.

⁶ Richard Easterlin w artykule opublikowanym w 1974 r. zwrócił uwagę na fakt, że w Stanach Zjednoczonych w latach 1946–1970 proporcje osób bardzo szczęśliwych, dość szczęśliwych i niezbyt szczęśliwych pozostały prawie niezmienione, mimo znacznego wzrostu PKB *per capita* (Easterlin 1974).

⁷ Niektórzy autorzy szacują, że próg ten wynosi około 10–15 tys. dolarów *per capita*. Do tego momentu przeciętny subiektywny dobrostan ludności jest dodatnio skorelowany z wysokością dochodu, natomiast po jego przekroczeniu związek ten niemal zanika (Frey, Stutzer 2002; Layard 2005).

⁸ Omówienie badań z zakresu ekonomii szczęścia oraz dyskusję z niektórymi jej tezami zawiera artykuł Janusza Czapińskiego (2012).

⁹ Podaję za Frey, Stutzer 2002.

¹⁰ Miarą zużycia zasobów Ziemi jest tzw. ślad ekologiczny. Szacuje się, że ludzkość konsumuje obecnie o 50% więcej zasobów, niż wynosi zdolność ekosystemu do ich odtworzenia, podczas gdy w 1961 r. wykorzystywała jedynie 2/3 zasobów naturalnych Ziemi. Jeżeli ten trend zostanie utrzymany, to w 2030 r. będziemy potrzebować więcej niż dwóch planet Ziemia, aby ludzkość mogła przetrwać (WWF 2012).

¹¹ Świadczą o tym publikacje m.in.: Tadeusza Kowalika, Zdzisława Sadowskiego, Grzegorza Kotodko, Elżbiety Mączyńskiej, Piotra Pysza i Jerzego Wilkina.

¹² W Polsce metodę ISEW zastosowali w swoich badaniach Robert Prochowicz i Jerzy Śleszyński. Stwierdzili oni, między innymi, rosnący negatywny wpływ zróżnicowania dochodów na wartość miernika trwałego dobrobytu w Polsce w latach 1990–2004 (Prochowicz, Śleszyński 2008).

¹³ W 2012 r. wskaźnik rozwoju społecznego uwzględniający nierówności był w skali świata (dla 139 krajów) niższy o ponad 23% od swojego potencjalnego poziomu. W 45 krajach najslabiej rozwiniętych, charakteryzujących się jednocześnie największymi nierównościami, „strata” wyniosła około 1/3 wartości wskaźnika potencjalnego poziomu rozwoju społecznego, podczas gdy w 47 krajach o najwyższym poziomie rozwoju społecznego „strata” wyniosła, przeciętnie, około 11% (w Polsce około 10%) (UNDP 2013).

¹⁴ W ramach programu badawczego OECD *Framework for Measuring Well-Being and Progress* opracowywane są

¹ W modelowym ujęciu zakłada się, że wynagrodzenia czynników produkcji, w tym pracy, zależą od ich (krańcowej) produktywności. Zakłada się także, że różnice indywidualnej produktywności (wydajności) i wynagrodzeń wynikają głównie z wielkości kapitału ludzkiego, którego główną determinantą jest poziom wykształcenia.

² Pogląd, iż wzrost nierówności dochodowych należał do głębszych źródeł globalnego kryzysu finansowo-gospo-

raporty pt: *How's Life? Measuring Well-Being* oraz organizowane są konferencje z cyklu *OECD World Forum on Statistics, Knowledge and Policy*. Ostatnie forum na temat *Measuring Well-Being for Development and Policy Making* odbyło się w Delhi, w dniach 16–19 października 2012.

¹⁵ Chodzi zwłaszcza o badania związane z Inicjatywą Komisji Europejskiej *GDP and Beyond*. Jej celem jest opracowanie wskaźników uzupełniających PKB, jako podstawy do prowadzenia głębszej debaty publicznej i lepszego kształtowania polityki. Eurostat we współpracy z francuskim Narodowym Instytutem Statystyki i Badań Ekonomicznych (INSEE) powołały zespół badawczy do spraw pomiaru postępu, dobrobytu i zrównoważonego rozwoju, którego zadaniem jest przygotowanie odpowiednich wskaźników dla Europejskiego Systemu Statystycznego (ESS).

¹⁶ Nie wszystko da się policzyć, zwłaszcza w skali pieniężnej. Wartości są często nieporównywalne, nie mają więc wspólnego mianownika (Frieske 2013).

LITERATURA

- Aghion P., Caroli E., García-Peñalosa C. (1999), *Inequality and Economic Growth: The Perspective of the New Growth Theories*, „Journal of Economic Literature”, nr 4.
- Barro R. (2000), Inequality and Growth in a Panel of Countries, „Journal of Economic Growth” March.
- Berg A., Ostry J. (2011), *Inequality and Unsustainable Growth: Two Sides of the Same Coin? International Monetary Fund*, <http://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2011/sdn1108.pdf> [dostęp 12.02.2014].
- Borys T., Fiedor B. (2008), *Operacjonalizacja i pomiar kategorii zrównoważonego rozwoju – przyczynek do dyskusji, w: Rachunki narodowe. Wybrane problemy i przykłady zastosowań*, Red. M. Plich, GUS, Warszawa.
- Bourgignon F., Walton M. (2007), *Is Greater Equity Necessary for Higher Long-Term Growth in Latin America?, w: Economic Growth with Equity. Challenges for Latin America*, Red. R. French-Davis, J. Machinea, Palgrave Macmillan, New York.
- Czapiński J. (2012), *Ekonomia szczęścia i psychologia bogactwa*, „Nauka”, nr 1.
- Easterlin R. (1974), *Does Economic Growth Improve the Human Lot? Some Empirical Evidence*, w: *Nations and households in economic growth. Essays in honor of Moses Abramowitz*, Red. P. David, M. Reder, Academic Press, New York.
- Frey B., Stutzer A. (2002), *What can economists learn from happiness research?*, „Journal of Economic Literature”, nr 2.
- Frey B., Stutzer A. (2002), *Happiness and Economics. How the Economy and Institutions Affect Human Well-Being*, Princeton University Press, Princeton, Oxford.
- Frieske K. (2013), *O liczeniu niepoliczalnego: iluzje „ducha epoki”. O roli kultury w polityce społecznej*, w: *Praca i polityka społeczna. Współczesne tendencje i wyzwania*, Red. B. Balcerzak-Paradowska, IPISS, Warszawa.
- IMF, ILO (2010), *The Challenges of Growth, Employment and Social Cohesion*. Discussion Document, Joint ILO-IMF conference in cooperation with the office of the Prime Minister of Norway, <http://osloconference2010.org/index.htm> [dostęp 19.02.2014].
- Kołodko G. W. (2013), *Dokąd zmierza świat? Ekonomia polityczna przyszłości*, Prószyński i S-ka, Warszawa.
- Lansley S. (2012), *The Cost of Inequality. Why Economic Equality is Essential for Recovery*, Gibson Square Books Ltd., London.
- Layard R. (2005), *Rethinking public economics: the implications of rivalry and habit*, w: *Economics and Happiness: Framings of Analysis*, Red. L. Bruni, P. Porta, Oxford University Press, Oxford.
- Meadows D., Meadows D., Randers J., Behrens W. (1973), *Granice wzrostu*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
- Prochowicz R., Śleszyński J. (2008), *Wskaźnik trwałego dobrobytu ekonomicznego dla Polski w okresie 1990–2004, w: Rachunki narodowe. Wybrane problemy i przykłady zastosowań*, Red. M. Plich, GUS, Warszawa.
- Rajan R., (2010), *Fault Lines. How Hidden Fractures Still Threaten the World Economy*, Princeton University Press, Princeton, Oxford.
- Randers J. (2012), *2052: A Global Forecast for the Next Forty Year*, Chelsea Green Publishing, White River Junction, Vermont.
- Sadowski Z. (2006), *Współczesna gospodarka, rola państwa i koncepcja trwałego rozwoju*, „Olympus”, nr 1.
- Snowdon C. J. (2010), *The Spirit Level Delusion: Factchecking the Left's New Theory of Everything*, Democracy Institute/Little Dice.
- Stiglitz J. (2012), *The Price of Inequality. How Today's Divided Society Endangers Our Future*, W.W. Norton and Company, New York.
- Stiglitz J., Sen A., Fitoussi J.-P. (2009), *Mismeasuring Our Lives. Why GDP Doesn't Add Up*, The New Press, New York, London.
- UNDP (2013), *Human Development Report 2013. The Rise of the South: Human Progress in a Diverse World*, New York.
- UNDP (2010), *Human Development Report 2010. The Real Wealth of Nations: Pathways to Human Development*, New York.
- Wilkin J. (2005), *Pogoń za rentą przy pomocy mechanizmów politycznych*, w: *Teoria wyboru publicznego*, Red. J. Wilkin, Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, Warszawa.
- Wilkinson R., Pickett K. (2009), *The Spirit Level. Why More Equal Societies Almost Always Do Better*, Penguin Books, London.
- Wilkinson R. (2013), *Nierówność zabija. Rozmowa J. Żakowskiego z prof. R. Wilkinsonem*, „Polityka”, nr 41.
- World Bank (2005), *Equity and Development. World Development Report 2006*, Washington DC.
- World Bank (2008), *The Growth Report. Strategies for Sustained Growth and Inclusive Development*, Washington DC.
- WWF (2012), *Living Planet Report 2012*, http://awsassets.panda.org/downloads/1_lpr_2012_online_full_size_single_pages_final_120516.pdf [dostęp 04.03.2014].
- Zacher L. (2008), *Trwały rozwój – utopia czy realna możliwość*, „Problemy Ekorozwoju”, nr 2.

SUMMARY

The analysis shows that the income and wealth inequality is important from the point of view of economic growth, economic stability, social welfare and sustainable development. The continuation of the upward trend in inequality of income and wealth, that occurred in recent decades, is believed to be one of the most important threats to socio-economic stability and sustainable development. These conclusions do not mean denying the legitimacy of income and wealth disparities, but point to the need to: (i) the moderation, responsibility, and ethical standards as concerns income inequality; (ii) the orientation of development strategy not only for economic growth but also – in at least equal measure – to improve the quality of life and sustainable development indicators, taking into account the inequality of income distribution as integral component.

Keywords: income inequality, economic growth, social welfare, quality of life, sustainable development.

WPROWADZENIE

W strategii *Europa 2020* Unia Europejska wyznaczyła jako cel 75% poziom wskaźnika zatrudnienia dla osób w wieku 20–64 lata do 2020 r. Jeśli cel ten ma zostać osiągnięty, zatrudnienie w UE będzie musiało wzrosnąć z obecnego poziomu o 18 mln dodatkowych miejsc pracy. W czasie kryzysu stopa zatrudnienia w UE spadła jednak znacznie i utrzymuje się na niskim poziomie (2012 r. – 68,4%). Spowolnienie wzrostu gospodarczego przy powiększających się różnicach pomiędzy poszczególnymi państwami członkowskimi i regionami jedynie pogłębiło problemy związane z zatrudnieniem, włączeniem społecznym i zwalczaniem ubóstwa (KE 2012: 2). W tym kontekście należy poświęcić uwagę zbiorowościom znajdującym się na pograniczu pomiędzy pracą a bezrobociem oraz bezrobociem a biernością zawodową, czyli zbiorowościom, które z okresu na okres mogą zmieniać swój status na rynku pracy i płynnie przechodzić do populacji bezrobotnych oraz z niej wychodzić.

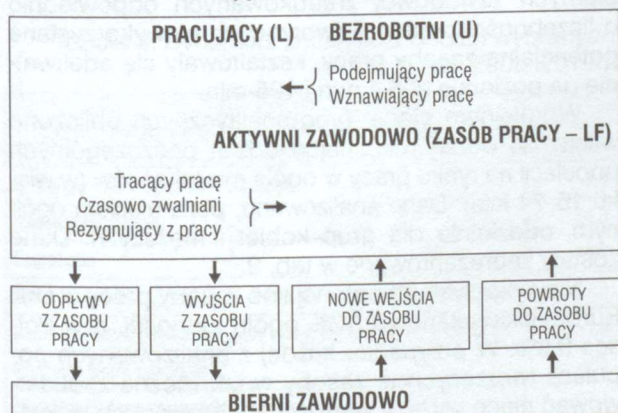
Celem artykułu jest zatem ocena struktury rynku pracy w Polsce, z uwzględnieniem grup na rynku pracy tworzących według nowej metodologii Eurostatu populację niewykorzystanych potencjalnych zasobów pracy.

NIEWYKORZYSTANE POTENCJALNE ZASOBY PRACY – WYBRANE ASPEKTY TEORETYCZNE

Podstawowym kryterium podziału ludności z punktu widzenia rynku pracy (aktywności ekonomicznej) jest praca, jej wykonywanie/posiadanie lub poszukiwanie. Ludność w wieku aktywności zawodowej w tradycyjnej segmentacji rynku pracy dzieli się na trzy podstawowe kategorie – rys. 1 (Cyrek, Cyrek 2008: 64; Jarecki i in. 2010: 94): pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo. Członkowie dwóch pierwszych grup uczestników rynku pracy tworzą populację **aktywnych zawodowo** przeciwstawianą w statystykach populacji **biernych zawodowo** (Zwiech 2007: 9; Kunasz, Mazur-Wierzbička 2013: 56).

Do grupy **pracujących** zalicza się osoby, które wykonują pracę zarobkową będąc pracownikiem na-

Rysunek 1. Przepływy ludności na rynku pracy w ujęciu tradycyjnym



Źródło: opracowanie własne na podstawie Czarny 2011.

jemnym, pracując we własnym bądź dzierżawionym gospodarstwie rolnym, bądź prowadząc własną działalność gospodarczą. Do tego grona zalicza się także członków rodzin pomagających w prowadzeniu gospodarstwa rolnego bądź pozarolniczej działalności gospodarczej, a także osoby, które pracę posiadają, lecz jej nie wykonują z powodu choroby, urlopu macierzyńskiego lub wypoczynkowego. Do pracujących – zgodnie z międzynarodowymi standardami – zalicza się również uczniów, z którymi zakład pracy lub osoby fizyczne zawarły umowę o naukę zawodu lub przyuczenie do określonej pracy, jeżeli otrzymywali wynagrodzenie.

Do grupy **bezrobotnych** kwalifikuje się osoby, które spełniły jednocześnie trzy warunki: nie są osobami pracującymi, aktywnie poszukują pracy i są gotowe do podjęcia pracy w perspektywie dwóch najbliższych tygodni. Do tej grupy zalicza się także osoby, które nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę załatwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące oraz były gotowe do podjęcia tej pracy.

Ludność **bierną zawodowo** tworzą z kolei osoby, których nie można zaklasyfikować do grona pracujących lub bezrobotnych (GUS 2014: 1).

W celu uzupełnienia analizy obszaru bezrobocia w ramach prac specjalnej grupy zadaniowej powołanej przy Eurostatie przez Grupę Roboczą ds. rynku pracy LAMAS (Labour Market Statistics), wyodrębniono w ramach tradycyjnego podziału trzy dodatkowe zbiorowości znajdujące się najbliżej populacji bezrobotnych (Męcina 2013: 26): niepełnozatrudnionych, biernych zawodowo poszukujących pracy, ale niegotowych do jej podjęcia oraz biernych zawodowo nieposzukujących pracy, ale gotowych do jej podjęcia.

Na rys. 2 zaprezentowano rozszerzoną strukturę ludności według statusu na rynku pracy z uwzględnieniem nowych grup wyodrębnionych w metodologii Eurostatu.

Pierwszą z nowo wyodrębnionych grup na rynku pracy są **niepełnozatrudnieni**. Są to osoby pracujące w niepełnym wymiarze czasu pracy. Osoby te byłyby gotowe do podjęcia pracy w większym wymiarze czasowym. Mimo że są zaliczane zatem do grona pracujących, nie są wykorzystane w pełnym zakresie – nie pracują bowiem w takim wymiarze, w jakim by

Rysunek 2. Struktura ludności w tradycyjnym i alternatywnym podziale ze względu na status na rynku pracy Niewykorzystane potencjalne zasoby pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie: De la Fuente 2011a: 2; GUS 2011b: 2.

chciały i mogły. Część tego zasobu pozostaje więc w pewnym sensie bezrobotna – stanowi potencjalny zasób do wykorzystania na rynku pracy.

Kolejną grupę stanowią osoby **biernie zawodowo poszukujące pracy, ale nie gotowe do jej podjęcia**. To osoby, które chciałyby pracować i poszukują pracy, zatem spełniają dwa z wymienionych wcześniej kryteriów osoby bezrobotnej. Jednak osób tych nie można zakwalifikować jako bezrobotne, gdyż nie są gotowe do podjęcia pracy (również w sytuacji, gdy znalazły już pracę) w perspektywie dwóch tygodni.

Biernie zawodowo nieposzukujący pracy, ale gotowi do jej podjęcia to osoby chcące pracować i gotowe do podjęcia pracy w perspektywie dwóch tygodni, ale nieposzukujące jej (np. zrażone bezskutecznością dotychczasowych poszukiwań). Kryterium niepozwalającym zakwalifikować tych osób do grona bezrobotnych jest brak aktywności w poszukiwaniu pracy.

Ostatnie dwie z wymienionych powyżej nowych grup uczestników rynku pracy formalnie kwalifikowane są w tradycyjnym podziale do zbiorowości biernych zawodowo. Obie grupy zalicza się jednakże, ze względu na potencjalne możliwości aktywizacji tworzących je jednostek, do grona **potencjalnie aktywnych zawodowo**. Osoby niepełnozatrudnione, bezrobotne oraz potencjalnie aktywne zawodowo w nowej metodologii Eurostatu tworzą grupę **niewykorzystanych potencjalnych zasobów pracy** (De la Fuente 2011b: 2; GUS 2011a: 1–2; Strawiński 2013: 40).

Uwzględnienie w analizie sytuacji na rynku pracy wyróżnionych wcześniej trzech nowych zbiorowości powinno umożliwić pełniejsze i dokładniejsze zrozumienie zmian zachodzących na rynku pracy.

ASPEKTY METODOLOGICZNE BADAŃ

W pracy wyodrębniono grupy uczestników rynku pracy z uwzględnieniem nowej metodologii Eurostatu, wychodzącej poza ramy tradycyjnego podziału ludności według kryterium aktywności ekonomicznej. Analizy prowadzono w ramach struktury ludności w wieku 15–74 lata. Szczególną uwagę zwrócono na cztery populacje znajdujące się na pograniczu między pracą, bezrobociem a biernością zawodową, tworzące niewykorzystane potencjalne zasoby pracy: niepełnozatrudnionych, bezrobotnych, biernych zawodowo poszukujących pracy, ale niegotowych do jej podjęcia oraz biernych zawodowo nieposzukujących pracy, ale gotowych do jej podjęcia.

Dodatkowo w analizach uwzględniano grupy pracujących (po wyłączeniu niepełnozatrudnionych) oraz biernych zawodowo (po wyłączeniu dwóch wyżej wymienionych grup potencjalnie aktywnych zawodowo). Poza liczebnością wyodrębnionych populacji analizowano dynamikę zmian ich liczebności w przyjętym horyzoncie czasowym. Prowadzono także analizy wewnętrznej struktury populacji ogółu mieszkańców w wieku 15–74 lata oraz struktury populacji biernych zawodowo, z uwzględnieniem grup potencjalnie aktywnych zawodowo. Stosując analogię do konstrukcji stopy bezrobocia, obliczono również wskaźniki struktury, w których odniesiono liczebność populacji niewykorzystanych potencjalnych zasobów pracy do liczby aktywnych zawodowo. Poza statusem na rynku pracy kryterium wyodrębniania analizowanych w pracy podgrup uczestników rynku pracy była także płeć respondentów.

Źródłem danych empirycznych była baza danych Eurostatu. Eksplorowano dane z modułów: lfsi_sup_age_a i lfsa_pganws (dostęp do danych 27.12.2013 r.).

Zakres czasowy badań obejmuje w ujęciu dynamicznym horyzont lat 2008–2012 (możliwie najszerszy ze względu na dostępność danych empirycznych), jednak wiele danych prezentowanych było w ujęciu statycznym (na dany moment czasu). Wtedy uwzględniano dane dla roku 2012. Określając zakres przestrzenny prowadzonych badań należy stwierdzić, iż analizy były prowadzone dla Polski, ich wyniki zaś odniesiono do danych dla ogółu (27) krajów unijnych.

WYNIKI BADAŃ

W tabeli 1 przedstawiono obraz rynku pracy w Polsce i w Unii Europejskiej, w którym uwzględniono trzy dodatkowe zbiorowości nieuwzględniane w tradycyjnym podziale ludności (w wieku 15–74 lata) według statusu na rynku pracy.

Populację niewykorzystanych potencjalnych zasobów pracy tworzy 2,8 mln Polaków, z czego: 344,3 tys. – osoby niepełnozatrudnione, 734,5 tys. – osoby potencjalnie aktywne zawodowo (czyli formalnie klasyfikowane jak biernie zawodowo, choć w rzeczywistości pozostające na granicy bezrobocia), 1,7 mln – osoby bezrobotne. Liczebności populacji pracujących oraz biernych zawodowo, zredukowanych adekwatnie o populację niepełnozatrudnionych i potencjalnie aktywnych zawodowo, kształtowały się w Polsce na poziomie odpowiednio 15,2 mln i 10,5 mln.

Tabela 1. Liczebność wybranych populacji na rynku pracy w Polsce i w Unii Europejskiej w 2012 r., w tys.

Wybrane populacje na rynku pracy	Polska	Unia Europejska
Pracujący (bez niepełnozatrudnionych)	15 205,5	206 366,2
Niepełnozatrudnieni	344,3	9 185,0
Bezrobotni	1 749,2	25 069,8
Biernie zawodowo poszukujący pracy, ale nie gotowi do jej podjęcia	102,1	2 279,1
Biernie zawodowo nieposzukujący pracy, ale gotowi do jej podjęcia	632,4	8 752,1
Pozostali biernie zawodowo	10 543,9	125 047,3
Niewykorzystane potencjalne zasoby pracy	2 828,0	45 286,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu (moduły: lfsi_sup_age_a i lfsa_pganws) [dostęp 27.12.2013].

Populacja niewykorzystanych potencjalnych zasobów pracy w Unii Europejskiej kształtowała się z kolei na poziomie 45,3 mln mieszkańców. Populację tę tworzy 9,2 mln niepełnozatrudnionych, 11 mln potencjalnie aktywnych zawodowo oraz 25,1 mln bezrobotnych. Liczebności populacji pracujących oraz biernych zawodowo, zredukowanych odpowiednio o liczebności populacji tworzących niewykorzystane potencjalne zasoby pracy, kształtowały się adekwatnie na poziomie 206,4 mln i 125 mln.

W kolejnym etapie prac analitycznych obliczono wskaźniki odzwierciedlające udział poszczególnych populacji na rynku pracy w ogóle mieszkańców (w wieku 15–74 lata). Dane analizowano, poza ujęciem ogólnym, oddzielnie dla grup kobiet i mężczyzn. Dane zostały zaprezentowane w tab. 2.

Niewykorzystane potencjalne zasoby pracy w Unii Europejskiej stanowią 12% ogółu ludności, a w Polsce 9,9%. W przypadku każdej z analizowanych populacji tworzących te zasoby w UE można zaobserwować nieco wyższe wartości analizowanych wskaźników struktury niż w Polsce. W największym zakresie

Tabela 2. *Udział wybranych populacji na rynku pracy w ogóle mieszkańców w wieku 15–74 lata w Polsce i w Unii Europejskiej w 2012 r. (ogółem i według płci – w %)*

Wybrane populacje na rynku pracy	Razem		Kobiety		Mężczyźni	
	Polska	UE	Polska	UE	Polska	UE
Pracujący (bez niepełnozatrudnionych)	53,2	54,8	46,1	48,4	60,6	61,3
Niepełnozatrudnieni	1,2	2,4	1,5	3,2	0,9	1,6
Bezrobotni	6,1	6,7	5,8	6,0	6,4	7,3
Bierni zawodowo poszukujący pracy, ale nie gotowi do jej podjęcia	0,4	0,6	0,4	0,7	0,3	0,6
Bierni zawodowo nieposzukujący pracy, ale gotowi do jej podjęcia	2,2	2,3	2,4	2,7	2,0	2,0
Pozostali bierni zawodowo	36,9	33,2	43,9	39,0	29,7	27,3
Niewykorzystane potencjalne zasoby pracy	9,9	12,0	10,1	12,6	9,7	11,4

Źródło: jak w tab. 1.

zróznicowanie to ujawnia się w populacji niepełnozatrudnionych. W Polsce stanowi ona 1,2% ogółu mieszkańców, a w UE – 2,4%. W przypadku pozostałych analizowanych populacji ta różnica kształtuje się nieco poniżej 1 pkt. proc. W Polsce bezrobotni stanowią 6,1% ogółu mieszkańców, potencjalnie aktywni zawodowo – 2,6%, w UE odpowiednio 6,7% i 2,9%.

W Polsce można odnotować także relatywnie niższy niż w Unii Europejskiej udział w populacji osób pracujących (po wyłączeniu z tej zbiorowości niepełnozatrudnionych). Adekwatny wskaźnik od unijnego różni 1,6 pkt. proc. W konsekwencji powyżej nakreślonych relacji w Polsce notuje się relatywnie wyższy udział biernych zawodowo w ogóle mieszkańców. Po wyłączeniu populacji potencjalnie aktywnych zawodowo stanowią oni w Polsce 36,9% ludności; w UE ten udział jest o 3,7 pkt. proc. mniejszy.

Ta dysproporcja szczególnie ujawnia się w Polsce w grupie kobiet. Biernie zawodowo kobiety stanowią 43,9% ogółu ludności w wieku 15–74 lata w Polsce, a w UE ich udział jest o prawie 5 pkt. proc. mniejszy. W grupie mężczyzn w Polsce ujawnia się również dla tej populacji różnica na niekorzyść – jednak jest ona wyraźnie mniejsza; zostaje zredukowana do 2,4 pkt. proc. Można to tłumaczyć relatywnie niższym progiem wyjścia z rynku pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego kobiet w Polsce. W związku z powyższym notuje się wyraźnie większą różnicę w udziale niewykorzystanych potencjalnych zasobów pracy w Polsce i w Unii Europejskiej w grupie kobiet (2,5 pkt. proc. wobec 1,7 pkt. proc. w grupie mężczyzn). W konsekwencji można zaobserwować także wyraźnie niższy udział kobiet w Polsce w populacji pracujących (bez niepełnozatrudnionych) w stosunku do adekwatnego wskaźnika struktury w UE (różnica o 2,3 pkt. proc.). Tak dużej różnicy nie obserwuje się w grupie mężczyzn (0,7 pkt. proc.).

Należy także zauważyć, że w Unii Europejskiej pracujący mężczyźni stanowią 61,3% ogółu mieszkańców w wieku 15–74 lata, a pracujące kobiety jedynie 48,4%. W efekcie, relatywnie rzecz biorąc, większa część kobiet tworzy populację biernych zawodowo (39% wobec 27,3% udziału w grupie mężczyzn). Tak jak w ujęciu ogólnym, w przypadku analiz prowadzonych na szczeblu poszczególnych populacji tworzących niewykorzystane potencjalne zasoby pracy z uwzględnieniem podziałów płciowych obserwuje się w Unii Europejskiej relatywnie wyższe poziomy wskaźników odzwierciedlających udziały populacji częściowych w ogóle mieszkańców niż w Polsce.

Niewykorzystane potencjalne zasoby pracy w UE w grupie kobiet stanowią 12,6% ogółu mieszkańców, w grupie mężczyzn zaś 11,4%. Tę dość istotną różnicę można tłumaczyć obserwowanym relatywnie wyższym udziałem w ogóle populacji niepełnozatrudnionych i potencjalnie aktywnych zawodowo kobiet: odpowiednio 3,2% i 3,4%. Udział bezrobotnych mężczyzn w ogóle ludności jest z kolei w Unii Europejskiej relatywnie wyższy niż w gronie kobiet (7,3% wobec 6%).

W grupie kobiet w Polsce obserwuje się relatywnie mniejszy odsetek niepełnozatrudnionych w ogóle mieszkańców (1,5%) w stosunku do zaobserwowanego w Unii Europejskiej, w grupie mężczyzn zaś w Polsce i w Unii Europejskiej można zaobserwować wyraźną różnicę pomiędzy wskaźnikami odzwierciedlającymi udział bezrobotnych w ogóle populacji (6,4% wobec 7,3%). Należy także zwrócić uwagę na fakt, iż wskaźniki udziału niewykorzystanych potencjalnych zasobów pracy w grupach kobiet i mężczyzn w Polsce są zbliżone do siebie (adekwatnie 10,1% wobec 9,7%) przy obserwowanej różnicy dla obu populacji ponad 1 pkt. proc. w UE.

W tabeli 3 przedstawiono dynamikę zmian w liczebności analizowanych populacji na rynku pracy

Tabela 3. *Dynamika zmian liczebności wybranych populacji na rynku pracy w Polsce i w Unii Europejskiej w latach 2008–2012 (ogółem i według płci – w %)*

Wybrane populacje na rynku pracy	Razem		Kobiety		Mężczyźni	
	Polska	UE	Polska	UE	Polska	UE
Pracujący (bez niepełnozatrudnionych)	-1,9	-3,3	-2,9	-1,4	-1,1	-4,8
Niepełnozatrudnieni	34,5	23,7	38,9	15,4	27,7	44,5
Bezrobotni	44,5	51,0	38,9	43,7	50,2	57,9
Bierni zawodowo poszukujący pracy, ale nie gotowi do jej podjęcia	-7,3	-6,8	-14,2	-10,5	2,4	-2,0
Bierni zawodowo nieposzukujący pracy, ale gotowi do jej podjęcia	-1,6	19,6	-5,2	11,7	3,0	32,7
Pozostali bierni zawodowo	-7,3	-2,9	-7,5	-4,3	-6,8	-0,8
Niewykorzystane potencjalne zasoby pracy	27,4	34,0	22,6	24,4	33,0	46,8

Źródło: jak w tab. 1.

w perspektywie przyjętego horyzontu badawczego. Dane analizowano w ujęciu ogólnym, a także w grupach kobiet i mężczyzn.

W perspektywie przyjętego horyzontu badawczego zaobserwowano wzrost liczebności populacji niewykorzystanych potencjalnych zasobów pracy zarówno w Polsce, jak i w Unii Europejskiej. Należy jednak podkreślić, iż zmiany te miały charakter relatywnie bardziej dynamiczny w UE (wskaźnik dynamiki 34% wobec 27,4% w Polsce).

Dane te należy wiązać z relatywnie wyższym w Unii Europejskiej wzrostem liczebności populacji bezrobotnych (o 51% wobec 44,5% w Polsce) oraz wzrostem liczebności populacji biernych zawodowo nieposzukujących pracy, choć gotowych do jej podjęcia (o 19,6% przy redukcji tejże populacji w Polsce o 1,6%). Równolegle zaobserwowano relatywnie bardziej silny wzrost w Polsce liczebności populacji niepełnozatrudnionych. W przyjętym okresie badawczym w Polsce w relatywnie mniejszym zakresie redukcji podlegała populacja pracujących, zaś w większym zakresie – pozostałych biernych zawodowo. Zmiany te świadczą o relatywnej sile polskiego rynku pracy w okresie kryzysowym; sprzyjają zatem konwergencji.

Relatywnie silny wzrost liczby niepełnozatrudnionych w Polsce wiązać należy głównie z przyrostem tej populacji w grupie kobiet (wskaźnik dynamiki 38,9%, w UE wzrost o 15,4%). W grupie mężczyzn w Polsce ten przyrost jest słabszy niż zaobserwowany równolegle w Unii Europejskiej. W grupie mężczyzn w Polsce obserwuje się nieznaczny przyrost liczebności obu populacji tworzących ludność potencjalnie aktywną zawodowo; wśród kobiet równolegle obserwowano w analizowanych populacjach tendencję przeciwną. Silny wzrost liczebności populacji biernych zawodowo nieposzukujących pracy, ale gotowych do jej podjęcia w Unii Europejskiej należy wiązać z poszerzeniem się tejże populacji o prawie 1/3 w grupie mężczyzn (gdy w grupie kobiet adekwatna miara wzrosła o 11,7%). Również wśród mężczyzn w Unii Europejskiej obserwowano wyraźnie słabszą redukcję populacji biernych zawodowo poszukujących pracy, ale nie gotowych do jej podjęcia.

Przy rosnącej relatywnie silniej w grupie mężczyzn – zarówno w Polsce, jak i w Unii Europejskiej – populacji bezrobotnych można zaobserwować wyraźnie bardziej silny przyrost niewykorzystanych potencjalnych zasobów pracy w UE wśród mężczyzn (wskaźnik dynamiki 46,8% wobec 24,4% przyrostu wśród kobiet). Zarówno w Polsce, jak i w Unii Europejskiej notowano relatywnie bardziej silne redukcje populacji pozostałych biernych zawodowo kobiet. W przypadku analiz danych dla grupy pracujących (bez niepełnozatrudnionych) nie można zidentyfikować już jednolitych tendencji. W Polsce zaobserwowano relatywnie silniejsze redukcje populacji w grupie kobiet (-2,9% wobec -1,1% dla mężczyzn), w Unii Europejskiej zaś w grupie mężczyzn (-4,8% wobec -1,4% dla kobiet).

Liczebność populacji tworzących ludność potencjalnie aktywną zawodowo odniesiono do ogólnej liczby biernych zawodowo w Polsce i w Unii Europejskiej. Obliczono tym samym wskaźniki struktury, które zostały zaprezentowane w tab. 4 (z uwzględnieniem ujęcia ogólnego oraz z podziałem populacji według kryterium płci).

Ludność potencjalnie aktywna zawodowo stanowi w Unii Europejskiej 8,1% ogółu biernych zawodowo, z czego większość, bo 6,4% to nieposzukujący pracy, choć gotowi do jej podjęcia oraz 1,7% poszukujący

pracy, lecz nie gotowi do jej podjęcia. Potencjał aktywizacji biernych zawodowo w Polsce wydaje się w świetle danych relatywnie słabszy – ludność potencjalnie aktywną zawodowo stanowi 6,5% populacji biernych zawodowo, a częściowe wskaźniki struktury adekwatnie kształtują się na poziomie 5,6% i 0,9%.

Tabela 4. *Udział wybranych grup biernych zawodowo w ogóle biernych zawodowo w Polsce i w Unii Europejskiej w 2012 r. (ogółem i według płci – w %)*

Kraj/grupa	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Poszukujący pracy, lecz niegotowi do jej podjęcia			
Polska	0,8	1,0	0,9
Unia Europejska	1,5	1,9	1,7
Nieposzukujący pracy, choć gotowi do jej podjęcia			
Polska	5,1	6,4	5,6
Unia Europejska	6,3	6,6	6,4
Razem			
Polska	5,9	7,4	6,5
Unia Europejska	7,8	8,5	8,1

Źródło: jak w tab. 1.

Grup kobiet i mężczyzn w Polsce, jak i w Unii Europejskiej nie różnicuje istotnie udział poszukujących pracy, lecz niegotowych do jej podjęcia w ogóle biernych zawodowo (różnica odpowiednio 0,2 i 0,4 pkt. proc.). Natomiast w kolejnej grupie potencjalnie aktywnych zawodowo – nieposzukujących pracy, choć gotowych do jej podjęcia – w Polsce ujawnia się relatywnie wysokie różnicowanie miar struktury obliczanych w grupach kobiet i mężczyzn (różnica o 1,3 pkt. proc. wobec 0,3 pkt. proc. w UE). Tym właśnie należy tłumaczyć wyraźnie większe rozwarstwienie w Polsce pomiędzy miarami struktury odzwierciedlających udział ludności potencjalnie aktywnej zawodowo w ogóle biernych zawodowo wśród kobiet i mężczyzn (różnica 1,5 pkt. proc. wobec różnicy 0,7 pkt. proc. dla średniej unijnej).

Stosując analogie do konstrukcji stopy bezrobocia, obliczono adekwatną stopę dla niewykorzystanych potencjalnych zasobów pracy. W procedurze obliczania stopy bezrobocia liczbę bezrobotnych odnosi się do liczby aktywnych zawodowo. Podobnie odniesiono liczebność populacji niewykorzystanych potencjalnych zasobów pracy do liczebności populacji aktywnych zawodowo w Polsce i w Unii Europejskiej. Wyniki analiz zawarto w tab. 5. Obok ujęcia ogólnego uwzględniano także dane z podziałem populacji ze względu na płeć.

Tabela 5. *Udział bezrobotnych oraz niewykorzystanych potencjalnych zasobów pracy w populacji aktywnej zawodowo według płci w Polsce i w UE w 2012 r.*

Kraj/grupa	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Bezrobotni			
Polska	10,9	9,4	10,1
Unia Europejska	10,5	10,4	10,4
Niewykorzystane potencjalne zasoby pracy			
Polska	18,9	14,3	16,3
Unia Europejska	21,8	16,3	18,8

Źródło: jak w tab. 1.

Średnia stopa bezrobocia w Unii Europejskiej nie odbiega znacząco od adekwatnej miary obliczonej w Polsce (10,4% vs. 10,1%). Nie można także zarejestrować istotnego zróżnicowania średniego poziomu stopy bezrobocia w Unii Europejskiej w gronie kobiet i mężczyzn, jednak zróżnicowanie takie ujawnia się w Polsce (wśród kobiet analizowany wskaźnik ukształtował się na poziomie 10,9% wobec 9,4% dla mężczyzn).

Zestawiając dane dla Polski ze średnią unijną w przypadku analiz stopy dla niewykorzystanych potencjalnych zasobów pracy, należy zwrócić uwagę na różnicę 2,5 pkt. proc. pomiędzy poszczególnymi wskaźnikami. Niewykorzystane potencjalne zasoby pracy w Unii Europejskiej stanowią 18,8% populacji aktywnej zawodowo, w Polsce zaś 16,3%. W konsekwencji można zaobserwować zarówno w grupie kobiet, jak i mężczyzn kopię przywołanej wyżej zależności, przy czym w gronie kobiet adekwatne wskaźniki w Polsce i w UE różni 2,9 pkt. proc., w grupie mężczyzn zaś 2 pkt. proc. Stopa dla niewykorzystanych potencjalnych zasobów pracy w Polsce oraz w Unii Europejskiej jest wyraźnie wyższa w grupie kobiet (odpowiednio 18,9% i 21,8% wobec 14,3% i 16,3% w populacji mężczyzn).

PODSUMOWANIE

Przeprowadzone w pracy analizy stały się podstawą do sformułowania następujących wniosków.

1. Populację niewykorzystanych potencjalnych zasobów pracy tworzy prawie 3 mln Polaków.

2. W przyjętym horyzoncie czasowym analiz populacja ta w Polsce wzrosła dynamicznie, co należy wiązać głównie ze wzrostem liczby niepełnozatrudnionych i bezrobotnych.

3. Populację niewykorzystanych potencjalnych zasobów pracy tworzy w Polsce 10% ludności w wieku 15–74 lata oraz 16% aktywnych zawodowo.

4. Podgrupy potencjalnie aktywnych zawodowo stanowią w Polsce 6,5% biernych zawodowo.

5. Przywołane powyżej miary struktury kształtowały się w Unii Europejskiej na wyraźnie wyższych poziomach.

6. W grupie kobiet (w Polsce i w UE) notuje się relatywnie wysokie udziały niewykorzystanych potencjalnych zasobów pracy wśród ludności w wieku 15–74 lata oraz w gronie aktywnych zawodowo, jednak podgrupy potencjalnie aktywnych zawodowo stanowią tu relatywnie niższy udział w grupie biernych zawodowo.

LITERATURA

- Cyrek M., Cyrek P. (2008), *Wyszkolenie jako czynnik różnicujący aktywność zawodową ludności w gospodarce opartej na wiedzy*, „Nierówności społeczne i wzrost gospodarczy”, nr 13.
- Czarny B. (2011), *Podstawy ekonomii*, PWE, Warszawa.
- De la Fuente M. (2011a), *3 new Eurostat indicators to supplement the unemployment rate*, „Statistics in Focus”, No. 56.
- De la Fuente M. (2011b), *New measures of labour market attachment*, „Statistics in Focus”, No. 57.
- GUS (2011), *Niewykorzystane potencjalne zasoby pracy (na podstawie BAEL)*, materiał na konferencję prasową 22.12.2011, Warszawa.
- GUS (2011), *Notatka informacyjna poprzedzająca publikację wskaźników uzupełniających stopę bezrobocia MOP*, materiał na konferencję prasową 25.10.2011, Warszawa.
- GUS (2014), *Kwartalna informacja o rynku pracy – I kwartał 2014 r.*, Warszawa.
- Jarecki W., Kunasz M., Mazur-Wierzbicka E., Zwiech P. (2010), *Gospodarowanie kapitałem ludzkim*, *Economicus*, Szczecin.
- Komisja Europejska (2012), *W kierunku odnowy gospodarczej sprzyjającej zatrudnieniu*, Bruksela.
- Kunasz M., Mazur-Wierzbicka E. (2013), *Zmiany w wybranych populacjach uczestników rynku pracy w gospodarkach unijnych*, w: *Zróżnicowanie gospodarek unijnych – aspekty ekonomiczne*, Red. P. Zwiech, *Economicus*, Szczecin.
- Męcina J. (2013), *Niewykorzystane zasoby. Nowa polityka rynku pracy*, ASPRA-JR, Warszawa.
- Strawiński P. (2013), *Uzupełniające miary statusu osób na rynku pracy*, „Wiadomości Statystyczne”, nr 3.
- Zwiech P. (2007), *Niestandardowe formy zatrudnienia w krajach Unii Europejskiej*, w: *Przemiany rynku pracy w kontekście procesów społecznych i gospodarczych*, Red. J. Poteralski, Katedra Mikroekonomii US, Szczecin.

SUMMARY

The paper is of theoretical and empirical character. The aim of the paper was assessment of the structure of the labour market in Poland with regard to groups at the labour market which create according to the new Eurostat methodology population of unused potential labour resources. Former, traditional division of population according to criterion of occupational activity was broadened by three new populations which are on the border between work, unemployment and occupational passivity. People who create them, can change their status at the labour market moving from and out of the unemployed population smoothly. The number of distinguished populations, as well as indexes reflecting new structure of the population at the age of occupational activity and indexes of dynamics of changes of respective populations in 2008–2012 were analyzed. Indexes of the structure in which population of unused potential labour resources to number of occupationally active ones were calculated by way of analogy to construction of unemployment rate. Analyses were conducted for Poland, their results were referred to data concerning all EU member states

Keywords: labour market, labour resources, unused potential labour resources, European Union.

NOWE KSIĄZKI

REFORMOWANIE SYSTEMÓW EMERYTALNYCH – PORÓWNIANIA I OCENY. PENSION REFORMS – COMPARISON AND EVALUATION. Edited by Marek Szczepański, Wyd. Politechniki Poznańskiej, Poznań 2013, stron 380.

OLD-AGE CRISIS AND PENSION REFORM. WHERE DO WE STAND? Edited by Marek Szczepański, Wyd. Politechniki Poznańskiej, Poznań 2013, stron 222.

REPATRIACJA I POLITYKA REPATRIACYJNA pod redakcją Pawła Huta i Łukasza Żołądka, Biuro Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu, Warszawa 2013, stron 210.

WYKORZYSTANIE UMÓW TERMINOWYCH W POLSCE W KONTEKŚCIE SKUTKÓW ŚWIATOWEGO KRYZYSU GOSPODARCZEGO

Łukasz Arendt
Uniwersytet Łódzki

WPROWADZENIE

W ostatnich latach zmiany instytucjonalne na polskim rynku pracy w znacznej mierze wynikały ze skutków światowego kryzysu ekonomicznego. Zmiany te, wprowadzone przede wszystkim w ramach tzw. pakietu antykryzysowego, oddziaływały na stosunki pracy i zakres prawnej ochrony zatrudnienia. Miały one na celu łagodzenie skutków kryzysu zarówno dla pracobiorców, jak i pracodawców – zastosowane rozwiązania (których część weszła na stałe do porządku prawnego) poszerzały zakres elastyczności rynku pracy i wykorzystania atypowych form pracy.

Problematyka stosowania atypowych form pracy jest szeroko dyskutowana w literaturze (por. m.in. Bąk 2009; Bednarski, Frieske 2012; Kryńska 2003, 2013). W ostatnich latach dyskusja ta odbywa się w ramach koncepcji *flexicurity*, w której dąży się do równoczesnego zapewnienia elastyczności i bezpieczeństwa na rynku pracy¹.

Jak podkreśla Męcina (2013: 78–79), analiza wyników wielu badań naukowych, jak również debaty publicznej i negocjacji prowadzonych przez partnerów społecznych i rząd w ramach Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych pokazuje, że żaden wymiar elastyczności zatrudnienia (organizacyjny, prawny i finansowy) w Polsce nie został dostatecznie wykorzystany.

W większości przypadków pracodawcy sięgają po najprostsze rozwiązania – umowy na czas określony, umowy cywilnoprawne (w wymiarze prawnym), godziny nadliczbowe, urlopy bezpłatne (w wymiarze organizacyjnym), koncentrując się na kwestiach ograniczania kosztów. Bodźce dla pracodawców do korzystania z dostępnych nietypowych form pracy wynikają przede wszystkim z czynników ekonomicznych². Jednocześnie aspekty elastyczności związane z lepszą organizacją pracy, motywacją pracowników, innowacyjnością i konkurencyjnością wydają się być drugorzędne³ (Arendt i in. 2009: 181–183; Męcina 2013: 78–79).

Istotne miejsce w debacie o elastyczności polskiego rynku pracy i wykorzystaniu atypowych form pracy zajmuje problematyka tzw. umów terminowych, które obejmują umowy o pracę na czas określony oraz umowy cywilnoprawne. Powszechne wykorzystanie tego typu umów przez przedsiębiorców (Polska jest krajem o najwyższym odsetku osób pracujących na podstawie umów terminowych wśród krajów członkowskich Unii Europejskiej) doprowadziło z jednej strony do sformułowania przez Komisję Europejską zaleceń w stosunku do Polski dotyczących ograniczenia stosowania tych umów (w szczególności umów cywilnoprawnych w miejsce umów o pracę), a z drugiej strony do wytworzenia się klimatu, w którym przedstawiciele pracobiorców zdecydowali się na podjęcie dość radykalnych działań mających na celu ograniczenie stopnia wykorzystania umów terminowych w Polsce.

Celem artykułu jest przedstawienie głównego nurtu debaty dotyczącej nadmiernego wykorzystania umów terminowych w Polsce w kontekście zmian instytucjonalnych związanych z przeciwdziałaniem skutkom kryzysu. W ramach podsumowania zasygnalizowano jedno z potencjalnych rozwiązań – wprowadzenia tzw. jednego kontraktu.

ZMIANY REGULACJI PRAWNYCH W ZAKRESIE STOSUNKÓW PRACY – REAKCJA NA SKUTKI ŚWIATOWEGO KRYZYSU GOSPODARCZEGO

Mimo że w początkowym okresie światowego kryzysu finansowego sytuacja gospodarcza w Polsce była zdecydowanie lepsza niż w innych krajach Unii Europejskiej, jego skutki zaczęły być coraz bardziej odczuwalne, dotykając także polski rynek pracy. Główne działania podjęte w obszarze polityki gospodarczej w celu przeciwdziałania skutkom kryzysu zostały wprowadzone w ramach tzw. pakietu antykryzysowego. Prace nad tym pakietem rozpoczęły się w grudniu 2008 r., kiedy partnerzy społeczni i rząd doszli do porozumienia, że należy wdrożyć rozwiązanie, które mogłyby pobudzić polską gospodarkę i zminimalizować skutki kryzysu.

Dyskusja nad poszczególnymi propozycjami toczyła się w ramach dialogu społecznego w Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych. W marcu 2009 r. organizacje pracodawców i związki zawodowe w procesie dialogu autonomicznego uzgodnili pakiet składający się z 13 punktów, obejmujących trzy obszary: wynagrodzeń i świadczeń socjalnych, rynku pracy i stosunków pracy oraz polityki gospodarczej. Pakiet ten został przekazany rządowi, który przygotował konkretne rozwiązania legislacyjne. Ostateczne rozwiązania zostały zawarte w ustawie z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców⁴.

Wśród rozwiązań pakietu antykryzysowego⁵, które miały największy wpływ na elastyczność rynku pracy i stosunki pracy, należy wymienić:

- możliwość wydłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy,
- wprowadzenie indywidualnego rozkładu czasu pracy pracownika, który dopuszcza zmienne godziny rozpoczęcia i kończenia pracy⁶,
- ustalenie, w czasie obowiązywania ustawy, łącznego maksymalnego okresu zatrudnienia pracownika na podstawie umów o pracę na czas określony, wynoszącego 24 miesiące,
- możliwość obniżenia wymiaru czasu pracy o połowę przez okres nie dłuższy niż 6 miesięcy⁷,
- ochronę przed zwolnieniem pracownika w okresie, w którym otrzymywane jest wsparcie na rzecz utrzymania zatrudnienia pracownika.

Gdy rozwiązania antykryzysowe zdefiniowane w ustawie z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców przestały obowiązywać, partnerzy społeczni

i rząd rozpoczęli prace nad wprowadzeniem niektórych instrumentów pakietu anty kryzysowego na stałe do porządku prawnego. Prace te doprowadziły do przyjęcia ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy⁸ oraz ustawy z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych⁹.

Pierwsza ze wspomnianych ustaw wprowadziła specjalne instrumenty adresowane do przedsiębiorców, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych (rozumiany jako sprzedaż towarów lub usług liczony w ujęciu ilościowym lub wartościowym) łącznie nie mniej niż o 15% przez 6 kolejnych miesięcy w roku. Ustawa przewiduje następujące rozwiązania¹⁰:

a) przestój ekonomiczny – okres niewykonywania pracy przez pracownika z przyczyn niedotyczących pracownika, który pozostaje w gotowości do pracy;

b) obniżenie wymiaru czasu pracy z przyczyn niedotyczących pracownika do połowy wymiaru czasu pracy.

W przypadku ustawy z dnia 12 lipca 2013 r. konsultacje w ramach dialogu społecznego rozpoczęły się w lutym 2012 r. Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych pracowała do końca 2012 r. nad nowymi przepisami dotyczącymi organizacji czasu pracy i stosunków pracy w ramach umów o pracę na czas określony, umów cywilnoprawnych, samozatrudnienia i pracy tymczasowej.

Niestety, rządowe propozycje nie zostały zaakceptowane przez związki zawodowe. W rezultacie ustawa z dnia 12 lipca 2013 r.¹¹ została przyjęta bez zgody związków zawodowych¹². Zmiana ta wprowadziła do kodeksu pracy dwa rozwiązania z pakietu anty kryzysowego¹³: możliwość wydłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy oraz możliwość stosowania zmiennego czasu pracy.

Według danych Państwowej Inspekcji Pracy do kwietnia 2014 r. wydłużony okres rozliczeniowy został wprowadzony przez 707 przedsiębiorstw (569 przedsiębiorstw zdecydowała się skorzystać z maksymalnego wydłużenia do 12 miesięcy). W większości z tych przedsiębiorstw nie funkcjonowały organizacje związkowe, a porozumienie zostało zawarte pomiędzy pracodawcą a przedstawicielami pracowników.

Należy podkreślić, że mimo iż powyższe zmiany, które miały przeciwdziałać negatywnym skutkom spowolnienia gospodarczego będącego wynikiem światowego kryzysu finansowego, skupiały się na zwiększeniu elastyczności rynku pracy (miejscami gwarantując bezpieczeństwo pracy), nie wpływając na wartość wskaźnika prawnej ochrony zatrudnienia EPL¹⁴.

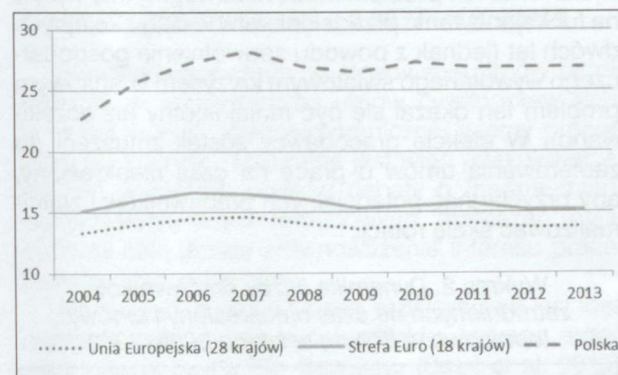
UMOWY CYWILNOPRAWNE A SEGMENTACJA RYNKU PRACY

W debacie naukowej i publicznej w ostatnim czasie dość często podnosi się argument mówiący o zależności między wykorzystaniem atypowych form pracy (w szczególności umów cywilnoprawnych) a segmentacją (w właściwie dualizacją) rynku pracy w Polsce. Związek między wykorzystaniem nietypowych form zatrudnienia (w szczególności zatrudnienia terminowego) a polaryzacją rynku pracy analizował zespół Bednarskiego i Frieske (2012).

Wskazano mechanizm, który może prowadzić do segmentacji na rynku pracy w Polsce: niska jakość formalnego wykształcenia sprawia, że osoby wchodzące na rynek pracy lokują się w segmencie rynku

pracy charakteryzującym się niestabilnością miejsc pracy. W długim okresie prowadzi to do utrwalenia prekaryjności pozycji jednostki na rynku pracy. Mechanizm ten kreuje „peryferyjny” segment rynku pracy – osoby znajdujące się w nim zazwyczaj nie starają się go opuścić, lecz podejmują działania zmierzające do zapewnienia sobie dobrej pozycji w tym segmencie – akceptując tym samym niestabilność zatrudnienia. Dualizm polskiego rynku pracy w odniesieniu do nadmiernego wykorzystywania umów cywilnoprawnych był również przedmiotem badań P. Araka i innych (2014)¹⁵.

Wykres 1. Odsetek pracowników z umowami terminowymi



Źródło: baza Eurostatu.

Specyficzną cechą polskiego rynku pracy jest stosunkowo wysoki udział osób pracujących na umowy terminowe w liczbie pracujących ogółem, w porównaniu z innymi państwami członkowskimi UE (wykres 1). Odkąd Polska przystąpiła do Unii Europejskiej, udział ten ciągle znacznie przekracza średnią dla krajów Wspólnoty i strefy euro¹⁶. Do 2008 r. tylko w Hiszpanii notowano wyższy niż w Polsce udział pracowników terminowych w ogólnej liczbie pracowników; od 2009 r. Polska jest krajem o najwyższym odsetku pracujących na umowy terminowe w UE.

Właśnie najwyższy udział pracowników zatrudnionych na umowy terminowe w krajach UE w połączeniu z wysokim wskaźnikiem ubóstwa pracowników terminowych został wskazany przez Komisję Europejską jako jedno z istotniejszych wyzwań dla Polski (KE 2012: 177). Ponadto w większości przypadków umowa terminowa nie jest wyborem pracownika, ale zostaje narzucona przez pracodawcę¹⁷.

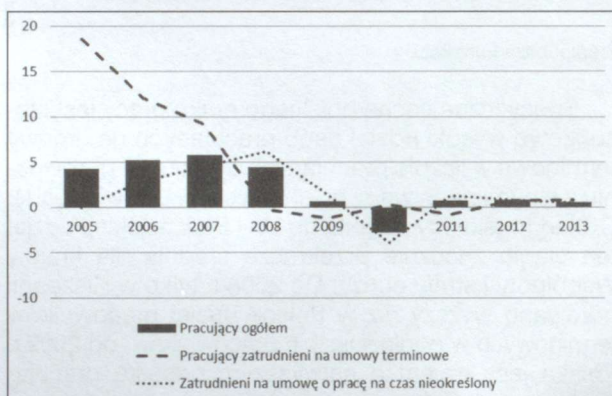
Zmiany w dynamice liczby pracujących w Polsce, a zwłaszcza różnice dynamiki między osobami zatrudnionymi na umowy o pracę na czas nieokreślony oraz osobami pracującymi na podstawie umów terminowych, jakie miały miejsce w ostatnich latach w Polsce, można wyjaśnić przez czynniki o charakterze instytucjonalnym (m.in. te związane z prawną ochroną zatrudnienia)¹⁸, jak również przez sytuację na rynku pracy. W okresie poprzedzającym światowy kryzys w Polsce dynamika liczby osób zatrudnionych na umowy o pracę na czas nieokreślony (rok do roku) rosła, podczas gdy dynamika liczby pracujących na podstawie umów terminowych zmniejszała się stopniowo (wykres 2).

Przyczyny tych procesów były dwojakie. Z jednej strony zgodnie z zapisami kodeksu pracy liczba umów o pracę na czas określony podpisanych kolejno przez tego samego pracodawcę i pracownika jest ograniczona do dwóch. Trzecia kolejna umowa auto-

matycznie staje umową na czas nieokreślony¹⁹. Tak więc wielu pracodawców musiało przekształcić umowy o pracę na czas określony w umowy na czas nieokreślony, aby utrzymać wartościowych pracowników.

Z drugiej strony stosunkowo szybki wzrost gospodarczy w połączeniu z nasileniem procesów emigracyjnych spowodowały niedobory siły roboczej w niektórych segmentach rynku pracy. Przedsiębiorstwa zgłaszały rosnące problemy ze znalezieniem odpowiednio przeszkolonych pracowników. Badania wykonane przez KPMG w 2007 r. wśród przedsiębiorstw działających na polskim rynku wykazały, że brak wykwalifikowanej siły roboczej było największą barierą dla rozwoju firm (*Migracja...* 2008). Ponadto przewidywano, że ten problem może mieć negatywny wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorstw w ciągu kolejnych dwóch lat (jednak z powodu spowolnienia gospodarczego wywołanego światowym kryzysem finansowym problem ten okazał się być mniej istotny niż oczekiwano). W efekcie pracodawcy zostali zmuszeni do zaoferowania umów o pracę na czas nieokreślony, aby przyciągnąć potencjalnych pracowników i zminimalizować skalę rotacji.

Wykres 2. Dynamika liczby pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony i umowy terminowe w Polsce w latach 2005–2013



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych Eurostatu.

Na początku okresu spowolnienia gospodarczego pracodawcy starali się utrzymać poziom zatrudnienia, szczególnie w grupie pracowników kluczowych. Doprowadziło to do zjawiska „chomikowania” pracowników. Strzelecki i inni (2009) oszacowali, że na początku 2009 r. ponad 30% przedsiębiorstw „chomikowało” pracowników (głównie te przedsiębiorstwa, które oczekiwały szybkiej poprawy sytuacji gospodarczej). W rezultacie liczba pracowników w 2009 r. wzrosła (o 0,7%), głównie ze względu na wzrost liczby pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (o 1,4%), podczas gdy liczba pracowników zatrudnionych na umowy terminowe spadła.

Pakiet antykryzysowy wprowadził ograniczenie w zatrudnianiu pracownika na podstawie umów o pracę na czas określony w trakcie obowiązywania ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców²⁰, która obowiązywała do końca 2011 r., tak że łączy okres zatrudnienia w tym czasie nie mógł przekroczyć 24 miesięcy – w efekcie wzrost liczby pracujących w 2011 r. i, w mniejszym stopniu, w 2012 r., był spowodowany wzrostem liczby pracowników zatrudnionych na umowy o pracę na czas nieokreślony.

Warto zauważyć, że dane na temat liczby pracowników zatrudnionych na umowy terminowe dostępne w bazach danych statystycznych obejmują osoby zatrudnione na umowy o pracę na czas określony na podstawie przepisów kodeksu pracy, a także osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych. Umowy cywilnoprawne²¹ zawierane na podstawie przepisów kodeksu cywilnego zazwyczaj zawierają zapis wskazujący termin zakończenia umowy – są więc traktowane jako umowy na czas określony.

Niestety, polska statystyka publiczna nie dysponuje danymi na temat liczby pracujących na podstawie umów terminowych w podziale na umowy o pracę na czas określony i umowy cywilnoprawne. Jest to spowodowane tym, że pytanie w ankiecie BAEL, które jest podstawą do obliczania udziału pracowników z umowami terminowymi w ogólnej liczbie pracujących, ma charakter ogólny i nie określa rodzaju umowy (czy jest to umowa zawarta na podstawie przepisów kodeksu pracy, czy kodeksu cywilnego)²².

Równocześnie zapotrzebowanie na wiarygodne dane na temat skali wykorzystania umów cywilnoprawnych w Polsce zgłaszane jest przez wiele grup interesariuszy. W rezultacie Główny Urząd Statystyczny opracował szacunki liczby osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych w 2012 r. W tym celu dane GUS (w tym sprawozdawczość przedsiębiorstw oraz wyniki badań gospodarstw domowych) powiązano z danymi Ministerstwa Finansów i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Szacunki wykazały, że w 2012 r. umowy cywilnoprawne zawarto z 1,35 mln osób, którzy nie byli nigdzie zatrudnieni na podstawie stosunku pracy i nie pobierali emerytury lub renty. Pracujący na podstawie umów cywilnoprawnych stanowili około 10% ogółu pracujących w gospodarce narodowej na koniec 2012 r. (GUS 2014).

Kontrole w zakresie legalności zatrudnienia, prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy (PIP) w 2012 r., wykazały rosnącą tendencję do zawierania umów cywilnoprawnych w sytuacji, w której powinna zostać zawarta umowa o pracę. Z tego powodu PIP zaplanowała specjalne działania na lata 2013–2015, które koncentrują się na kontroli prawidłowości zawierania umów cywilnoprawnych. W 2012 r. inspektorzy PIP przeanalizowali 37 400 umów cywilnoprawnych. Okazało się, że 16% z nich powinno mieć formę umowy o pracę. Kontrola przeprowadzona w 2013 r. wykazała, że 19,4% analizowanych umów cywilnoprawnych (w sumie sprawdzono 44 tys. umów) zostało zawartych w warunkach właściwych dla umowy o pracę (PIP 2013, 2014)²³.

WYKORZYSTANIE UMÓW CYWILNOPRAWNYCH: PRACODAWCY A ZWIĄZKI ZAWODOWE

W dyskusji dotyczącej wykorzystania nietypowych form pracy w Polsce widoczna jest wyraźna dychotomia w podejściu do tego problemu, prezentowanego przez przedstawicieli związków zawodowych i pracodawców.

Popularność tego rodzaju umów wynika z faktu, że są one korzystne z punktu widzenia pracodawców ze względu na ograniczony zakres praw pracowniczych i mniejsze koszty pracy w porównaniu z umowami o pracę. Wśród głównych korzyści wymienia się: brak prawa pracownika do urlopu wypoczynkowego lub zwolnienia lekarskiego oraz niższe lub brak składek na ubezpieczenie społeczne (w zależności

od rodzaju umowy), które są pokrywane przez pracodawcę.

Szerokie stosowanie umów cywilnoprawnych pozwala obniżyć koszty pracy ponoszone przez pracodawcę, co ma istotne znaczenie, gdyż polscy pracodawcy postrzegają pozapłacowe koszty pracy jako wysokie²⁴.

Ponadto pracodawcy mogą zmniejszyć koszty funkcjonowania przedsiębiorstwa dzięki szerszemu stosowaniu umów cywilnoprawnych poprzez ominięcie obowiązkowych wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Przepisy stanowią, że przedsiębiorstwo zatrudniające co najmniej 25 pracowników (w przeliczeniu na pełne etaty) jest zobowiązane do wnoszenia wpłat na PFRON, chyba że udział osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu ogółem osiągnie 6%. Ponieważ osoby pracujące na podstawie umów cywilnoprawnych nie są brane pod uwagę do wyznaczenia liczby pracowników, zwłaszcza mniejsze podmioty gospodarcze mogą preferować zawieranie umów cywilnoprawnych zamiast umów o pracę, aby liczba pracowników utrzymywała się poniżej poziomu 25 osób.

Natomiast pracownicy i związki zawodowe są generalnie przeciwko szerszemu wykorzystaniu nietypowych form zatrudnienia²⁵. Według związkowców stosowanie nietypowych form pracy: ogranicza prawa pracownicze, zmniejsza poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia oraz może prowadzić do segmentacji rynku pracy (zazwyczaj pojawia się odniesienie do koncepcji dualnego rynku pracy).

Konsekwencją takiego nastawienia związków zawodowych do nietypowych form pracy jest to, że zakres ich wykorzystania jest niższy w przedsiębiorstwach, w których działają związki zawodowe, w porównaniu z przedsiębiorstwami, w których brak jest organizacji związkowych. Jako że związki zawodowe działają głównie w sektorze publicznym oraz w dużych i średnich przedsiębiorstwach sektora prywatnego, niestandardowe formy pracy są stosowane głównie w mikro i małych przedsiębiorstwach. To z kolei może wzmacniać procesy segmentacji rynku pracy (Męcina 2013: 79).

Związki zawodowe są przeciwne szerokiemu wykorzystaniu umów na czas określony (w szczególności umów cywilnoprawnych), nawet w okresie spowolnienia gospodarczego, podkreślając, że pracodawcy nadmiernie stosują te bardzo nietypowe formy pracy. Debata na temat „umów śmieciowych”²⁶ weszła niedawno do głównego nurtu dialogu społecznego w Polsce, a związki zawodowe podjęły inicjatywę mającą na celu ograniczenie skali „umów śmieciowych” na polskim rynku pracy²⁷.

W 2012 r. NSZZ Solidarność rozpoczęła ogólnopolską kampanię społeczną²⁸. Cele kampanii były dwojakie: podnoszenie świadomości, zwłaszcza wśród młodzieży, patologicznego i nadmiernego stosowania umów cywilnoprawnych oraz promowanie projektu legislacyjnego w NSZZ Solidarność dotyczące zmian prawnych mających na celu ograniczenie skali wykorzystania „umów śmieciowych”²⁹. Kampania nawiązywała do mitu o Syzyfie, argumentując, że „umowy śmieciowe” mogą prowadzić do niekończącej się pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, bez szans na zatrudnienie na czas nieokreślony.

Głównym hasłem kampanii było *Nie chcę codziennie zaczynać od zera. Stop umowom śmiecio-*

wym. Kampania wykorzystwała grę słów – SYZYF przechodził w SYF, w miarę jak kamień był wtaczany coraz wyżej, a następnie zsuwał się na dół. Ta gra słów miała pokazać, że nadmierne stosowanie „umów śmieciowych” prowadzi do niekorzystnej sytuacji osób posiadających takie umowy.

W 2013 r. NSZZ Solidarność wysłała oficjalną skargę do Komisji Europejskiej w związku z nadmiernym stosowaniem umów terminowych. Ponieważ konsultacje Komisji Europejskiej z polskim rządem nie przyniosły zadowalających rezultatów w czterech obszarach zgłoszonych przez NSZZ Solidarność, Komisja Europejska wszczęła formalne postępowanie wobec Polski.

W RAMACH PODSUMOWANIA – O *CONTRATTO UNICO*

Niewątpliwie nadmierne stosowanie umów terminowych, w szczególności umów cywilnoprawnych, przynosi w skali makroekonomicznej więcej problemów niż korzyści. Naturalne jest więc poszukiwanie, również w ramach polskiej debaty o (nadmiernym) wykorzystaniu umów terminowych, rozwiązań mających na celu lepsze zrównoważenie interesu pracodawców i pracowników.

Interesującym potencjalnym rozwiązaniem jest idea *contratto unico* – jednego kontraktu, którego autorstwo przypisuje się Tito Boeriemu (Boeri et al. 2013). Idea ta jest popierana przez Komisję Europejską jako narzędzie, które może w lepszy sposób dostosować rozwiązania w zakresie prawnej ochrony zatrudnienia w przypadku umów terminowych i na czas nieokreślony, równocześnie ograniczając liczbę dostępnych umów terminowych³⁰.

Jeden kontrakt stanowi kompromis między ochroną praw pracowniczych a elastycznością zatrudnienia – jest bezterminową umową o pracę, która daje nowo zatrudnionej osobie mniejszą ochronę przed zwolnieniem w porównaniu z obecnie zatrudnionymi pracownikami oraz większą ochronę w porównaniu z umowami cywilnoprawnymi czy samozatrudnieniem.

Zrównanie ochrony pracownika, zgodnie z propozycją Boeriego, następowalaby po 3 latach od momentu zatrudnienia.

Propozycje rozwiązań w zakresie jednego kontraktu w Polsce zostały przedstawione przez Instytut Badań Strukturalnych w opracowaniu P. Araka i innych (2014) oraz podczas seminarium „Dualny rynek pracy – wyzwania i rozwiązania”, które odbyło się 17 czerwca 2014 r. w Warszawie. Przedstawiciele Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz pracodawców³¹ przyjęli je jako dobry punkt wyjścia do rozpoczęcia dokładnych analiz i dyskusji na temat ewentualnych regulacji prawnych, prowadzących do wprowadzenia *contratto unico* w Polsce.

¹ W ostatnich latach zorganizowano w Polsce wiele seminariów i konferencji oraz zrealizowano wiele projektów (głównie współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej), których celem było upowszechnienie idei *flexicurity* (część z tych projektów zostało zrealizowane przez związki zawodowe). Wiele z tych projektów koncentrowało się na filarze „elastyczne i przewidywalne warunki umów” – w ten sposób atypowe formy pracy stały się kluczowym zagadnieniem analizowanym w Polsce w kontekście *flexicurity*.

² Ogólnie rzecz biorąc, kodeks pracy pozwala na wykorzystanie wszystkich dostępnych niestandardowych (atypowych) form zatrudnienia (przykładowo – umowy o pracę

- na czas określony, pracę na zastępstwo, pracę tymczasową, pracę na wezwanie). W 2007 r. do kodeksu pracy wprowadzono definicję telepracy, na mocy ustawy z 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (DzU nr 181, poz. 1288). Zgodnie z nią telepraca jest pracą wykonywaną regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną. Wydawało się, że może to zachęcić przedsiębiorstwa do większego wykorzystania telepracy – jednak dostępne dane nie potwierdzają szerszego zastosowania tej formy zatrudnienia w Polsce.
- ³ Projekt badawczy *Flexicurity* w Polsce. *Diagnoza i rekomendacje* zrealizowany na zlecenie MPiPS, w ramach którego sformułowano zalecenia dotyczące wdrażania modelu *flexicurity* w Polsce, analizował te kwestie.
- ⁴ DzU z 2009 r., nr 125, poz. 1035. Szczegółowy opis procesu wprowadzenia pakietu antykrzysowego można znaleźć m.in. w Eurofound 2010: 1–2.
- ⁵ Rozwiązania zapisane w ustawie obowiązywały od 22 sierpnia 2009 r. do 31 grudnia 2011 r.
- ⁶ Wydłużony okres rozliczeniowy czasu pracy i indywidualny rozkład czasu pracy w ramach pakietu antykrzysowego zostały wprowadzone przez prawie 1100 przedsiębiorstw. Patrz <http://www.mpips.gov.pl/aktualnosc-wszystkie/prawo-pracy/art,6470,2lata-uelastycznienie-czasu-pracy.html> [dostęp 20.07.2014].
- ⁷ W związku z proporcjonalnym obniżeniem wynagrodzenia pracownicy mieli prawo do uzyskania świadczenia z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.
- ⁸ DzU z 2013 r., poz. 1291.
- ⁹ DzU z 2013 r., poz. 896.
- ¹⁰ Warunki i tryb wykonywania pracy podczas przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy muszą być określone w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi. Jeśli u przedsiębiorcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, warunki te powinny zostać skonsultowane z przedstawicielami pracowników.
- ¹¹ DzU z 2013 r., poz. 896.
- ¹² Był to jeden z powodów zawieszenia obecności związków zawodowych w posiedzeniach Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych.
- ¹³ Pracodawca jest zobowiązany do uzgodnienia wprowadzenia tych rozwiązań w przedsiębiorstwie z organizacją związkową, a gdy jej nie ma – z przedstawicielami pracowników, a także do zgłoszenia tego faktu Państwowej Inspekcji Pracy.
- ¹⁴ Sub-indeksy EPRC, EPR, EPC i EPT dla Polski osiągnęły identyczne wartości w latach 2008–2013 (pomiar dokonany na podstawie Wersji 3 metodologii EPL).
- ¹⁵ W większości analiz dualizm rynku pracy jest definiowany jako podział rynku na dwa segmenty – pierwotny obejmuje osoby zatrudnione na podstawie „standardowych” umów o pracę na czas nieokreślony, wtórny (drugi) – osoby z umowami terminowymi (obejmują one umowy o pracę na czas określony, jak również umowy cywilnoprawne). Podkreśla się, że w krajach o silnej dualizacji rynku pracy przedsiębiorstwa często wykorzystują umowy terminowe. Zapewnia to większą elastyczność w przypadku zwolnienia pracowników, szczególnie w sytuacji spowolnienia gospodarczego, gdy zmiana netto w liczbie pracowników jest ujemna (Wojciechowski 2011).
- ¹⁶ Maksymalną wartość odsetka pracujących na podstawie umów terminowych: 28,2% odnotowano w 2007 r., tuż przed kryzysem światowym.
- ¹⁷ Na konferencji „Typowe i nietypowe umowy o świadczenie pracy. Wady i zalety z perspektywy rynku pracy”, która odbyła się w Warszawie w dniach 8-9 kwietnia 2013 r., Koos Richelle, Dyrektor Generalny DG ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego, podkreślił, że w przypadku około 65% pracowników zatrudnionych na umowy terminowe w Polsce ta forma zatrudnienia nie była przez nich wybrana dobrowolnie. Konferencja została zorganizowana przez Centrum Monitorowania Rynku Pra-
- cy Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Polska została wybrana na miejsce konferencji właśnie ze względu na to, że w Polsce notuje się największy udział pracowników zatrudnionych na umowy terminowe w grupie państw członkowskich UE (więcej na <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.events-and-activities-typical-and-atypical-contracts-pres>, lub <http://www.mpips.gov.pl/aktualnosc-wszystkie/art,5543,6140,konferencja-typowe-i-nietypowe-umowy-o-swiadczenie-pracy-wady-i-zalety-z-perspektywy-rynku-pracy.html>), [dostęp 22.08.2014].
- ¹⁸ Kwiatkowski i Włodarczyk (2012) na podstawie danych dla 26 krajów OECD z lat 2008–2011 wykazali, że można spodziewać się spadków zatrudnienia (i wzrostu bezrobocia) w trakcie kryzysu w krajach, gdzie prawna ochrona zatrudnienia jest albo stosunkowo słaba lub stosunkowo silna. Natomiast najmniejszych spadków zatrudnienia w czasie kryzysu można się spodziewać w krajach, w których wartość wskaźnika EPL jest bliski 2.
- ¹⁹ Pod warunkiem, że przerwy pomiędzy poszczególnymi umowami nie były dłuższe niż miesiąc.
- ²⁰ DzU z 2009, nr 125, poz. 1035.
- ²¹ Umowy cywilnoprawne – umowa zlecenia i umowa o dzieło – mogą być zaklasyfikowane, zgodnie z kategoryzacją Eurofoundu, jako „bardzo nietypowe formy pracy”. Kategoria ta obejmuje trzy grupy pracowników: którzy nie mają umowy o pracę, którzy wykonują pracę w bardzo małym wymiarze czasu (mniej niż 10 godzin tygodniowo), którzy posiadają umowę o pracę na czas określony zawartą na okres sześciu miesięcy lub mniej. Zob. Riso 2010. Polskie umowy cywilnoprawne są czasami porównywane do tzw. kontraktów zerowych (*zero-hour contract*), które stają coraz bardziej popularne w Wielkiej Brytanii.
- ²² P. Arak i inni (2014) wskazują na potrzebę wprowadzenia do polskiego BAEL precyzyjnego pytania dotyczącego postaci umowy terminowej, rozróżnienia umów o pracę zawartych na podstawie przepisów kodeksu pracy oraz umów cywilnoprawnych.
- ²³ W wyniku kontroli prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy udało się uzyskać potwierdzenie na piśmie istnienia stosunku pracy dla 5100 osób w 2012 r. i 6700 osób w 2013 r., którzy byli stronami umów cywilnoprawnych.
- ²⁴ Pozapłacowe koszty pracy w przypadku umowy o pracę stanowią 38,5–41% całkowitych kosztów pracy (w przypadku umów na czas nieokreślony i na czas określony). Jeśli osoba jest zatrudniona na podstawie umowy o dzieło, pozapłacowe koszty pracy stanowią tylko 9–14,4% całkowitego kosztu pracy. W przypadku umowy zlecenia maksymalna wysokość pozapłacowych kosztów pracy to 37,6–39% (Arak i in. 2014). Jak widać, obciążenie to jest podobne do pozapłacowych kosztów pracy związanych z umową o pracę, ale istnieje możliwość ograniczenia ich wysokości. Zgodnie z obowiązującym stanem prawnym osoba pracująca na podstawie umowy zlecenia może podpisać kilka umów zlecenia w tym samym okresie. W takiej sytuacji składki na ubezpieczenia społeczne muszą być odprowadzane tylko od jednej wybranej umowy – zazwyczaj jest to umowa z najniższym wynagrodzeniem, a pozostałe umowy nie podlegają oskładkowaniu. W celu przeciwdziałania tej praktyce MPiPS przedstawiło propozycję zmian w sposobie naliczania składki na ubezpieczenia społeczne w związku z umowami zlecenia. Ministerstwo zaproponowało (projekt ustawy został przyjęty przez Radę Ministrów 4 marca 2014 r.), aby niezależnie od liczby umów zlecenia podlegały one obowiązkowi odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne przynajmniej do wysokości minimalnego wynagrodzenia.
- ²⁵ Dotyczy przede wszystkim umów na czas określony, w szczególności umów cywilnoprawnych.
- ²⁶ Określenie „umowy śmieciowe” stało się popularne i powszechnie stosowane w Polsce od 2011 r. w związku z publikacją raportu *Młodzi 2011*. „Umowy śmieciowe” obejmują umowy cywilnoprawne i samozatrudnienie, które są stosowane przez pracodawców w miejsce umów

- o pracę na czas nieokreślony. Określenie to nie jest synonimem terminu *junk jobs*, który został ukuty w Stanach Zjednoczonych w latach 70. Natomiast należy mieć świadomość, że *junk jobs* mogą być świadczone w ramach „umów śmieciowych”. Por. Arak i in. 2014.
- ²⁷ Działania te są zasadniczo zgodne z wytycznymi Komisji Europejskiej. W zaleceniu Rady w sprawie krajowego programu reform Polski z 2013 r. Rada zaleciła zwalczanie ubóstwa pracujących oraz segmentacji rynku pracy poprzez lepsze przechodzenie z zatrudnienia na czas określony do stałego zatrudnienia oraz ograniczenie nadmiernego wykorzystania umów cywilnoprawnych (COM 2013). Związki zawodowe wielokrotnie wracały do tej kwestii w ramach posiedzeń Komisji Trójstronnej.
- ²⁸ Klipy wideo kampanii można znaleźć na stronie: http://www.youtube.com/watch?v=-1ET-3q_5ok, a baner kampanii na stronie: http://www.kampaniespoleczne.pl/kampanie,2523,syf_i_szyf, [dostęp 19.07.2014].
- ²⁹ Projekt ustawy przygotowany przez NSZZ Solidarność został złożony premierowi w maju 2012 r.
- ³⁰ http://www.google.pl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CB8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2F2020%2Fpdf%2Fthemes%2F25_employment_protection_legislation_02.pdf&ei=AZDLU5yWHbL54QT9vIGQCw&usg=AFQjCNFsZNVtB3q8YSNPYoM2NE6ZTVCUA&bvm=bv.71198958,d.bGE [dostęp 20.07.2014].
- ³¹ Przedstawiciele związków zawodowych nie wzięli udziału w seminarium.

LITERATURA

- Arak P., Lewandowski P., Żakowiecki P. (2014), *Fikcja zatrudnienia w Polsce – propozycje wyjścia z impasu*, IBS Policy Paper 01/2014.
- Arendt Ł., Kukulak-Dolata I., Poliwczak I., (2009), *Perspektywy implementacji modelu flexicurity na poziomie przedsiębiorstw*, w: *Flexicurity w Polsce diagnoza i rekomendacje*. Raport końcowy z badań, Red. E. Kryńska, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa, s. 135–198.
- Bąk E. (2009), *Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa.
- Bednarski M., Frieske K. W., red. (2012), *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce*, IPISS, Warszawa.
- Boeri T., Garibaldi P., Moen E. (2013), *The Economics of Severance Pay*, "IZA Discussion Papers" No. 7455.
- COM(2013), *Zalecenie Rady w sprawie krajowego programu reform Polski z 2013 r. oraz zawierające opinię Rady na*

- temat przedstawionego przez Polskę programu konwergencji na lata 2012–2016*, Bruksela, COM(2013) 371 final.
- Eurofound (2010), *Poland: Employment subsidies for reduced working time and training subsidies*, Dublin: Eurofound, <http://www.google.pl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CB8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.eurofound.europa.eu%2Fpubdocs%2F2010%2F635%2Fen%2F2%2F2FEF10635EN.pdf&ei=03DKU739D4uL4gSck4D4Ag&usg=AFQjCNHunQQgyoVR3fxS5a9nCqIxCaWBQw&bvm=bv.71198958,d.bGE>, [dostęp 19.07.2014].
- GUS (2014), *Monitoring rynku pracy*, Warszawa, http://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5472/11/1/2/pw_monitoring_ryнку_pracy_notatka_2012.pdf, [dostęp 19.08.2014].
- Komisja Europejska (2012), *Employment and Social Developments in Europe 2011*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Kryńska E., red. (2013), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a aktywność zawodowa osób starszych*, IPISS, Warszawa.
- Kryńska E., red. (2003), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, IPISS, Warszawa.
- Kwiatkowski E., Włodarczyk P. (2012), *Wpływ prawnej ochrony zatrudnienia na rynek pracy w warunkach negatywnego szoku ekonomicznego*, „Gospodarka Narodowa” Nr 11–12, s. 1–23.
- Męcina J. (2013), *Niewykorzystane zasoby. Nowa polityka rynku pracy*, Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Migracja pracowników – szansa czy zagrożenie? Badanie – edycja 2008 rok. Raport KPMG, KPMG, PKPP Lewiatan*, 2008, http://www.mighealth.net/pl/images/c/c8/Migracja_pracownikow.pdf [dostęp 18.07.2014].
- PIP (2014), *Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2013 roku*, Warszawa.
- PIP (2013), *Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2012 roku*, Warszawa.
- Riso S. (2010), *Very atypical work. Explanatory analysis of fourth European Working Conditions Survey – Background Paper*, Dublin: Eurofound, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/10/en/2/EF1010EN.pdf> [dostęp 19.07.2014].
- Strzelecki P., Wyszyński R., Saczuk K. (2009), *Zjawisko chomikowania pracy w polskich przedsiębiorstwach po okresie transformacji*, „Bank i Kredyt” Nr 40 (6), s. 77–104.
- Wojciechowski W. (2011), *Jak ograniczyć w Polsce liczbę umów na czas określony i wzmocnić tempo rozwoju gospodarki?*, Analiza FOR 7/2011.

SUMMARY

Fixed-term employment contacts play important role in the debate on the Polish labour market flexibility and the use of atypical forms of work. The widespread use of this type of contracts caused that European Commission formulated recommendations and the Polish trade unions took actions aimed at reducing the degree of use of such contracts. The article presents the mainstream debate on the excessive use of fixed-term contracts in Poland. It discusses the changes in legislation related to counteracting effects of the economic crisis, the extent of the use of fixed-term contracts in Poland and of employers' and trade unions' attitudes toward utilisation of these contracts. In summary, the proposal of the single contact is elaborated.

Keywords: atypical forms of work, temporary employment contracts, civil-law contracts, labour market segmentation.

NOWE KSIĄZKI

Bartosz Pieliński, MIĘDZY JAPONIĄ A SINGAPUREM. ROZWÓJ POLITYKI SPOŁECZNEJ W AZJI WSCHODNIEJ, IPS UW, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa 2013, stron 220.

Stanisław Bieler, NEGOCJACJE W STOSUNKACH MIĘDZYNARODOWYCH, Instytut Stosunków Międzynarodowych UW, Wyd. ASPRA-JR, Warszawa 2013, stron 418.

PROBLEMY POLITYKI SPOŁECZNEJ. STUDIA I DISKUSJE nr 20/2013. Numer poświęcony spółdzielczości i gospodarce społecznej, Komitet Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN, Instytut Polityki Społecznej UW, Warszawa 2013, stron 148.

METODOLOGIA IDENTYFIKACJI ZAWODÓW KLUCZOWYCH Z PUNKTU WIDZENIA LOKALNEGO RYNKU PRACY*

Gabriela Grotkowska
Tomasz Gajderowicz
Uniwersytet Warszawski

WSTĘP

Metodologia ustalania zawodów nadwyżkowych i deficytowych stosowana przez urzędy pracy od lat spotyka się z krytyką. Wycinkowe źródło danych, jakimi są publiczne rejestry bezrobotnych i ofert pracy, nie odzwierciedla w dostateczny sposób rzeczywistej równowagi na rynku pracy.

Celem niniejszego artykułu jest zaproponowanie alternatywnej metody wyłaniania zawodów kluczowych dla lokalnego rynku pracy. Po przeanalizowaniu charakterystyk dostępnych źródeł danych, zaproponowano metodę rankingowania zawodów ze względu na dwa kluczowe kryteria: wielkość zapotrzebowania i deficytowość. Opracowana metoda prezentowana jest na przykładzie pomorskiego rynku pracy, z wykorzystaniem danych dla 2012 r.

W artykule zaprezentowano uzasadnienie potrzeby stworzenia nowej metody, opisano algorytm uzyskiwania rankingów zapotrzebowania i deficytowości oraz użyte do analiz źródła danych. Dalej przedstawiono przykładowe wyniki dotyczące zawodów kluczowych dla pomorskiego rynku pracy. Artykuł zamyka podsumowanie, w którym przeprowadzono dyskusję przydatności prezentowanej metody i możliwe jej aplikacje.

POTRZEBY I MOŻLIWOŚCI DIAGNOSTYCZNE W ZAKRESIE MONITOROWANIA POPYTU NA PRACĘ W PRZEKROJU ZAWODÓW

Wśród celów działania publicznych służb zatrudnienia (PSZ) ważne miejsce zajmuje zmniejszanie skali niedopasowania obserwowanego na rynku pracy. Wśród przyczyn trudności tego zadania wymienia się bariery w uzyskaniu informacji o szczegółowej charakterystyce ofert pracy i osób poszukujących zatrudnienia. Bariery te wiążą się m.in. ze znaczną asymetrią informacji i heterogenicznością zarówno podażowej, jak i popytowej strony rynku pracy.

Jednym z podstawowych zadań instytucji monitorujących sytuację na rynku pracy jest identyfikacja zawodów kluczowych dla rynku pracy, w szczególności takich, na które obserwuje się (lub spodziewać się można) znaczące zapotrzebowanie oraz takich, w przypadku których obserwujemy znaczące niedopasowanie popytu i podaży. Ustalenie listy takich zawodów pozwala na sformułowanie rekomendacji i podjęcie działań zmierzających do ograniczenia niedopasowania (przede wszystkim poprzez system edukacji szkolnej i pozaszkolnej).

Niezbędnym elementem oceny stopnia strukturalnego niedopasowania popytu i podaży jest informacja na temat zapotrzebowania pracodawców i cech osób poszukujących pracy. Źródła tych informacji można podzielić na dwie kategorie. Jedne pretendują do pełnego opisu

sytuacji na rynku pracy (np. badania popytu na pracę czy BAEL wykonywane przez GUS), inne zaś skupiają się wycinkach rynku i opierają się na przepływie informacji w poszczególnych kanałach pośrednictwa pracy.

Nawet pierwszy typ źródeł nie oferuje pełnej informacji, gdyż bazuje jedynie na reprezentatywnej próbie (firm czy ludności). Właśnie ograniczenie wielkością próby (związane z kosztami badania) powoduje, iż zwykle wyniki tego typu badań, choć reprezentatywne na poziomie kraju, nie mają interpretacji na poziomie lokalnego rynku pracy, czyli tam, gdzie faktycznie obserwowane jest niedopasowanie i gdzie konieczne jest podjęcie działań zmierzających do jego ograniczenia. Co więcej, dane te są udostępniane ze znacznym opóźnieniem.

Źródła danych pochodzących z obserwacji poszczególnych kanałów pośrednictwa pracy także obciążone są wieloma niedoskonałościami. Pozwalają one zwykle na obserwację lokalnego rynku pracy, lecz w ich przypadku istnieje silna selekcja ze względu na branże i zawody (np. w danych z PUP nadreprezentowane są oferty pracy w zawodach wymagających niskich kwalifikacji).

Istnieją także kanały pośrednictwa, które w zasadzie nie są monitorowane (np. poszukiwanie pracownika/pracodawcy poprzez sieć prywatnych kontaktów). Oznacza to, iż, chcąc uzyskać możliwie pełen obraz faktycznej sytuacji na rynku pracy, należy korzystać z obu typów źródeł, pamiętając, iż często niosą informację o tym samym zjawisku.

Jednocześnie warto zauważyć wyraźną różnicę w trudnościach związanych z uzyskaniem informacji dotyczących popytu i podaży pracy. Dane dotyczące osób aktywnych zawodowo są zwykle łatwiej dostępne (poprzez badania ankietowe, dane ze szkół i uczelni, dane PSZ). Wyraźnie większe problemy informacyjne dotyczą strony popytowej rynku pracy, gdzie konieczne jest uzyskanie informacji od przedsiębiorstw, które zwykle, zwłaszcza w Polsce, nie są chętne do dzielenia się informacjami o bieżącym zatrudnieniu czy planach zatrudnieniowych na przyszłość.

DOŚWIADCZENIA PSZ W POLSCE I W INNYCH KRAJACH

Do tej pory w Polsce w celu wyłonienia zawodów kluczowych dla lokalnego rynku pracy powszechnie stosowano obowiązkowy dla powiatowych urzędów pracy Monitoring Zawodów Nadwyżkowych i Deficytowych. Pomijając sygnalizowany wyżej problem niereprezentatywności danych pochodzących z rejestrów PUP, metodologia tworzenia wskaźników zawodów jest powszechnie krytykowana. Negatywna ocena wiąże się z trudnościami w interpretacji wskaźników, zwłaszcza przy zerowej liczbie ofert lub bezrobotnych w danym zawodzie (grupie zawodów).

Niedostatki obowiązującej metodologii znalazły odzwierciedlenie w działaniach urzędów pracy (wojewódzkich i powiatowych), które na własną rękę, stosując inne metody, starają się identyfikować zawody najistotniejsze z punktu widzenia lokalnego rynku pracy.

* Artykuł powstał z wykorzystaniem wyników projektu badawczego *Pomorski barometr zawodowy – diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy województwa pomorskiego*, prowadzonego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku i współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej.

Na uwagę zasługuje *Barometr Zawodów*, prowadzony w ramach projektu Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji. Badanie polega na agregacji wyników paneli ekspertów odbywających się w każdym powiecie. Na tej podstawie określa się grupy zawodów deficytowych, nadwyżkowych i zrównoważonych. Wprawdzie metodzie można zarzucić uznaniowość i oparcie wniosków na zbiorowych przekonaniach, to jednak wydaje się, że rezultaty są bardziej celowe, niż mechaniczne zestawianie liczby ofert pracy z liczbą osób bezrobotnych. Podobna metodologia nie jest używana w żadnym innym regionie Polski; jest natomiast z powodzeniem stosowana na Litwie (*Barometr... 2012*).

Innym przykładem alternatywnej metody identyfikacji zawodów kluczowych dla danego rynku pracy jest *Pomorski Barometr Zawodowy* – projekt służący zdiagnozowaniu zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy województwa pomorskiego, prowadzony przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku. Metodologia przyjęta w tym badaniu polega na agregacji dostępnych danych ilościowych o różnym charakterze, pochodzących z różnych źródeł, w celu odpowiedzi na pytanie o zawody najbardziej deficytowe oraz takie, na które jest największe zapotrzebowanie w województwie pomorskim.

W artykule przedstawiono stworzoną na potrzeby Barometru metodologię. W świetle porównań z innymi metodami wyłaniania zawodów kluczowych dla rynku pracy jej wyraźną zaletą jest to, że uwzględnia szeroki zakres informacji zarówno pochodzących bezpośrednio od pracodawców, jak i poszczególnych kanałów pośrednictwa.

Potrzeba zmian w zakresie monitorowania dostrzeżona została także przez MPIPS, które zainicjowało projekt mający na celu stworzenie nowych zaleceń metodycznych prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy. Zgodnie z wypracowaną metodologią postuluje się zastąpienie analiz opartych na wykazach ofert pracy oraz bezrobotnych zgromadzonych w powiatowych urzędach pracy szeregiem badań, wykonywanych w pojedynczych powiatach bądź w grupach powiatów.

Proponowana metodologia opiera się w większości na danych zastanych i ma wykorzystywać dane gromadzone w systemie Syriusz oraz dane dotyczące ofert pracy podmiotów publicznych oraz ofert publikowanych w Internecie. Konstrukcja rankingu zawodów nadwyżkowych i deficytowych opiera się na zestawieniu popytowej i podażowej strony rynku pracy. Jeśli chodzi o stronę podażową założono, że dane gromadzone przez PUP stanowią wyczerpujące źródło informacji o liczbie i strukturze zawodowej bezrobotnych. Ponieważ oferty pracy zgłaszane przez pracodawców do PUP stanowią jedynie część informacji o popytowej stronie rynku pracy, do mierników będących podstawą rankingu włączono oferty pracy podmiotów publicznych (zamieszczanych w BIP) oraz oferty pracy publikowane w internetowych serwisach rekrutacyjnych.

Procedura ustalenia ostatecznego rankingu składa się z kilku kroków, które w skrócie można przedstawić następująco.

1. Zebranie i agregacja danych. Przyjęto przy tym, że dane dotyczące ofert pracy w poszczególnych elementarnych grupach zawodów pochodzące z trzech źródeł (PUP, oferty internetowe oraz dane BIP) zostaną zsumowane.

2. Usunięcie z analizy zawodów mających marginalne znaczenie dla danego rynku pracy (z opisem odpowiedniej procedury statystycznej).

3. Wyliczenie trzech mierników (wskaźnik dostępności oferty pracy, wskaźnik długotrwałego bezrobocia oraz wskaźnik płynności bezrobotnych) na podstawie 6 zmiennych obserwowanych dla danego rynku pracy.

4. Wskazanie grup zawodów nadwyżkowych, zrównoważonych i deficytowych na podstawie arbitralnie przyjętych kryteriów, odnoszących się do mierników wcześniej wyliczonych.

Zaproponowana metodologia ma z pewnością wiele zalet w stosunku do metodologii wcześniej stosowanej przez urzędy pracy, z których najważniejsze to te, iż bierze pod uwagę dane z innych źródeł niż tylko rejestry PUP, uwzględnia kilka kryteriów oceny pozycji danego zawodu na rynku pracy, a także odnosi się do wielu aspektów analizy sytuacji na rynku pracy (poza stworzeniem rankingu zawodów deficytowych i nadwyżkowych). Kwestią dyskusyjną jest jednak dodawanie do siebie liczby ofert zidentyfikowanych w poszczególnych źródłach (które nie są rozłączne) oraz kardynalne (w przeciwieństwie do porządkowego) podejście do oceny danej grupy zawodów (jej nadwyżkowości/deficytowości). Wady te – jak sądzimy – przewycięża opisana poniżej metodologia zastosowana w badaniu pomorskiego rynku pracy.

Kwestia określania zawodów kluczowych i przewidywania zapotrzebowania na kwalifikacje jest problemem, przed którym stają PSZ także innych krajów. W Unii Europejskiej działania PSZ w tym zakresie zostały zintensyfikowane po 2009 r., w ramach europejskiej inicjatywy *New Skills for New Jobs*. Zgodnie z nią PSZ mają być jednym z głównych podmiotów zaangażowanych w proces wykrywania i przeciwdziałania niedopasowaniu popytu i podaży oraz zapobiegania ryzyku bezrobocia strukturalnego i długookresowego¹.

W tym samym czasie Komisja Europejska podjęła niezależny projekt badawczy *Anticipating skill needs of the labour force and equipping people for new jobs – Which role for Public Employment Services in early identification of skill needs and labour up-skilling?*², który także podejmował kwestię metod badania struktury popytu na pracę w ujęciu kwalifikacyjnym oraz przeciwdziałania niedopasowaniu podaży i popytu na pracę.

Przegląd stosowanych metod pozwala stwierdzić, iż zakres i sposób prowadzenia takich badań znacząco różni się między krajami. Różnice dotyczą zarówno samej organizacji tego procesu, współpracy z innymi podmiotami funkcjonującymi na rynku pracy, jak i przede wszystkim zakresu wykorzystywanych informacji, sposobu ich agregacji i interpretacji. Częściej wykorzystywane są informacje dotyczące strony popytowej rynku pracy. Stosunkowo rzadko wykorzystuje się źródła dotyczące podaży (np. badania uczniów, studentów czy absolwentów).

Głównym źródłem danych w tego typu analizach są dostępne dane PSZ (o zgłaszających się bezrobotnych i ofertach pracy) oraz inne statystyki publiczne. Te pierwsze nie zawsze przyjmują postać informacji ilościowych, często wykorzystywana jest bowiem nie w pełni sformalizowana wiedza pośredników pracy (od bezpośredniego zbierania danych czy formułowanie ocen sytuacji na rynku pracy w poszczególnych zawodach – jak w Szwecji i Finlandii, do konsultowania i weryfikowania wyników uzyskanych innymi metodami – jak w Danii).

Najważniejszym dodatkowym źródłem informacji stosowanych przez PSZ w krajach UE są badania ankietowe pracodawców. Według Komisji Europejskiej połowa PSZ w krajach członkowskich korzysta z tego źródła jako dodatkowego źródła danych na temat popytu na kwalifikacje. Większość PSZ stosuje takie badania cyklicznie (najczęściej dwa razy do roku). PSZ wyraźnie przy tym podkreślają niezwykle dużą wagę stałego kontaktu z pracodawcami i ich organizacjami. W szczególności dotyczy on wakatów i planowanego zatrudnienia. Często przyjmuje przy tym postać niesformalizowanych kontaktów i obejmuje relatywnie niewielką część firm (*Workshop... 2011*).

Innym źródłem danych stosowanym dla przewidywania popytu na kwalifikacje są sformalizowane prognozy ilościowe zarówno popytu, jak i podaży kwalifikacji. Różnią się ono znacząco między krajami zakresem stosowanych danych, poziomem zaawansowania modelowania ekonometrycznego oraz zakresem terytorialnym. W niektórych krajach prognozy te obejmują dłuższą perspektywę i przyjmują formę *foresightu* dotyczącego rozwoju ogólnoeconomicznego i jego konsekwencji dla popytu na kwalifikacje.

PROPOZYCJA METODOLOGII SYNTETYZ ŹRÓDEŁ DANYCH O ZAPOTRZEBOWANIU NA PRACĘ W PRZEKROJU ZAWODÓW

Celem stworzenia nowej metodologii była identyfikacja zawodów najbardziej istotnych z punktu widzenia sytuacji na pomorskim rynku pracy. Posłużono się przy tym Klasyfikacją Zawodów i Specjalności na potrzeby rynku pracy (KZiS)³, która jest standardowym językiem opisu struktury popytu i podaży pracy stosowanym przez PSZ. Za kryterium wagi grupy zawodów dla regionalnego rynku pracy przyjęto wielkość zapotrzebowania, rozumianą jako strumień bieżąco generowanego popytu na pracę (pierwszy ranking elementarnych grup zawodów) oraz jej deficytowość, rozumianą jako trudności pracodawców w znalezieniu pracowników (drugi ranking). Metoda uzyskania list grup zawodów była analogiczna dla obu rankingów, choć w procesie ich tworzenia wykorzystano różne dane wsadowe.

Podstawową zaletą prezentowanej metodologii jest szeroki zakres danych wejściowych, pochodzących z kilku źródeł. W badaniu wykorzystano wyniki badania ankietowego pracodawców oraz agencji zatrudnienia, a także dane zastane (pochodzące ze sprawozdań agencji zatrudnienia działających w województwie pomorskim, z monitoringu internetowych ofert pracy za rok 2012 prowadzonego przez WUP w Gdańsku oraz z monitoringu zawodów nadwyżkowych i deficytowych sporządzanego przez pomorskie PSZ).

W celu stworzenia rankingu grup zawodów, na które jest największe zapotrzebowanie (pierwszy ranking) na pomorskim rynku pracy, zastosowano następującą procedurę. Spośród informacji dostępnych w czterech źródłach danych ilościowych (które szczegółowo omówiono poniżej) wybrano te dotyczące zapotrzebowania na grupy zawodów (zgłaszane oferty pracy, planowane nowe miejsca pracy). Dla każdej informacji stworzono zmienną, której wartość dla każdego zawodu odzwierciedlała wielkość pomiaru zapotrzebowania na pomorskim rynku pracy. W celu zyskania możliwości porównywania (a także agregowania) poszczególnych zmiennych zostały one podane standaryzacji. Otrzymał w opisany sposób przekształcone zmienne posiadają identyczną średnią (wynoszącą zero) i identyczne odchylenie standardowe (wynoszące jeden). Zastosowana metoda standaryzacji to tzw. standaryzacja Z, w której wartości zmiennych są przekształcane według następującej formuły:

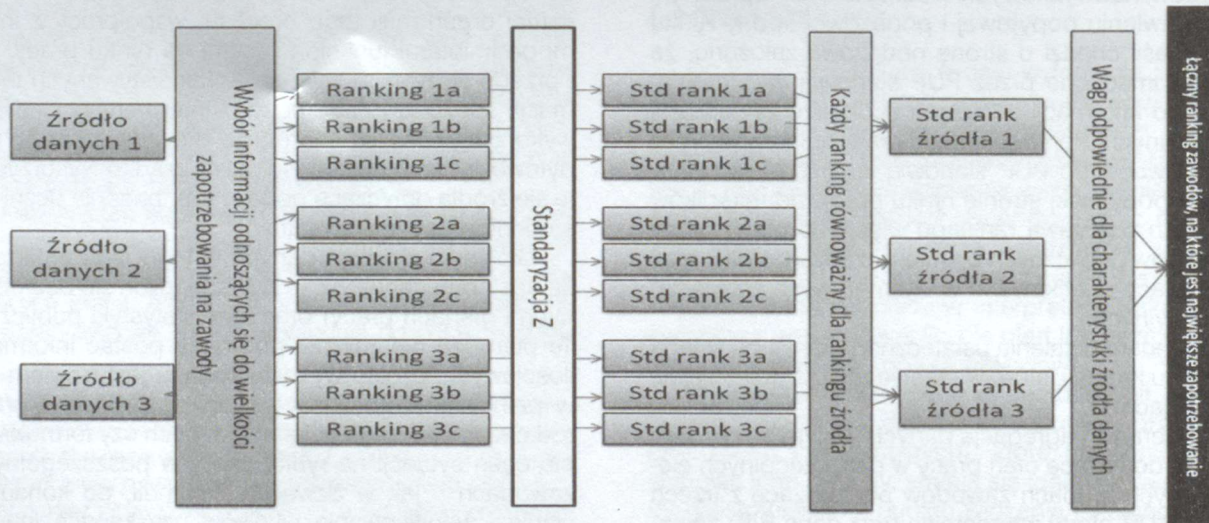
$$z = \frac{x - \mu}{\sigma}$$

gdzie x to zmienna przed standaryzacją, μ to średnia z populacji, a σ to odchylenie standardowe zmiennej.

W celu uzyskania jednej syntetycznej informacji z każdego źródła danych, zestandaryzowane wartości zmiennych dla każdej z grup zawodów (w obrębie danego źródła) dodano do siebie. W ten sposób powstały cztery syntetyczne zmienne ujmujące zapotrzebowanie na poszczególne elementarne grupy zawodów (w świetle każdego z czterech źródeł danych). Następnie uzyskane wartości zmiennych dla każdego źródła danych zostały raz jeszcze zestandaryzowane metodą standaryzacji Z.

Ostateczny ranking grup zawodów, na które jest największe zapotrzebowanie, uzyskano poprzez oblicze-

Rysunek 1. Metodologia tworzenia rankingu grup zawodów o największym zapotrzebowaniu na pomorskim rynku pracy: synteza danych ilościowych pochodzących z różnych źródeł



Źródło: opracowanie własne.

nie średniej ważonej z czterech zestandaryzowanych zmiennych (odpowiadających różnym źródłom danych) i następnie uporządkowanie zawodów względem zmiennej finalnej od jej największej do najmniejszej wartości.

Model syntezy źródeł danych został przedstawiony na rys. 1. Ranking grup zawodów deficytowych, czyli takich, w których pracodawcy napotykali trudności w rekrutacji, został stworzony przy użyciu identycznej metody, z tym że wykorzystano przy nim dane dotyczące deficytowości zawodu podaży pracy w poszczególnych zawodach.

ŹRÓDŁA DANYCH UŻYTE DO ANALIZY

Przy konstrukcji rankingu grup zawodów, na które jest największe zapotrzebowanie na pomorskim rynku pracy, wykorzystano szereg informacji pochodzących z czterech głównych źródeł.

Pierwsze źródło to informacje uzyskane w badaniu pomorskich pracodawców metodą CATI. Badanie zrealizowano w okresie od 3 kwietnia do 14 maja 2012 r., a łącznie wzięło w nim udział 1221 respondentów. Przyjęta do realizacji próba podstawowa obejmowała przedsiębiorców zatrudniających co najmniej 10 osób⁴. Z badania wykorzystano następujące informacje: saldo przyjęć i zwolnień w poszczególnych zawodach w 6 miesiącach poprzedzających badanie, różnicę w udziałach w łącznej liczbie przyjęć i zwolnień w 6 miesiącach poprzedzających badanie oraz plany rekrutacyjne w poszczególnych grupach zawodów.

Drugim wykorzystanym źródłem były wyniki badania ilościowego agencji zatrudnienia działających na pomorskim rynku pracy. W badaniu przeprowadzonym metodą CAWI wzięło udział 101 respondentów⁵, co oznacza, iż objęło ono swoim zasięgiem około 30% wszystkich agencji zatrudnienia działających w województwie. Z tego źródła wykorzystano następujące informacje: najczęściej poszukiwane przez pracodawców grupy zawodów oraz informacje o zawodach, w których odnotowano największy spadek i największy wzrost liczby zgłaszanych ofert. Dodatkowym źródłem informacji były sprawozdania agencji zatrudnienia, z których wykorzystano informację o liczbie osób zatrudnionych przez agencje zatrudnienia w każdej z elementarnych grup zawodów.

Trzecim źródłem danych ilościowych był monitoring ofert internetowych⁶ prowadzony przez WUP w Gdańsku, z którego uzyskano informację o liczbie ofert pracy zamieszczanych w Internecie według elementarnych grup zawodów w okresie od 1 stycznia do 30 czerwca 2012 r.

Ostatnim źródłem danych wziętych pod uwagę przy konstrukcji rankingu grup zawodów, na które jest największe zapotrzebowanie, był monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych prowadzony przez PSZ (wskaźnik szansy uzyskania oferty według elementarnych grup zawodów). Wartość występująca w rankingu odpowiada wskaźnikowi obliczonemu dla poszczególnych grup elementarnych według obowiązującej metodologii⁷.

Z kolei przy konstrukcji rankingu grup zawodów deficytowych, czyli takich, przy których pracodawcy napotykały trudności w rekrutacji, wykorzystano jedynie trzy źródła danych. Z badania ilościowego pracodawców wykorzystano informację o trudnościach w rekrutacji, tj. liczbę wskazań danej grupy

zawodów w pytaniu dotyczącym grup, w których pracodawcy doświadczyli problemów w rekrutacji w 6 miesiącach poprzedzających badanie. Z badania ilościowego agencji zatrudnienia uzyskano następujące zmienne: wskazania grup zawodów, w których występują największe trudności w znalezieniu pracowników oraz wskazania grup zawodów, w których pracownikom relatywnie łatwo i trudno jest znaleźć zatrudnienie. Z danych monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych⁸, prowadzonego przez publiczne służby zatrudnienia wykorzystano ranking zawodów nadwyżkowych i deficytowych według wskaźnika intensywności nadwyżki (deficytu) zawodu.

AGREGACJA DANYCH – DOBÓR WAG

Jak zaznaczono wcześniej, ostateczne rankingi zapotrzebowania i deficytowości są średnimi ważonymi z rankingów szczegółowych. Istotnym problemem metodologicznym był dobór odpowiednich wag. Parametry te ustalono metodą ekspercką. Do stworzenia zmiennych syntetycznych dla poszczególnych źródeł danych przyjęto założenie, że wszystkie rankingi elementarne mają tę samą wagę. Oznacza to, że wartości zmiennych po standaryzacji zostały zsumowane w obrębie źródeł danych⁹. Znacznie mniej oczywisty był dobór wag do syntezy źródeł danych w ostateczny ranking. W tym wypadku uznano, iż dysponujemy dwoma typami informacji o popycie na pracę: bezpośrednio z firm (badanie CATI przedsiębiorstw) oraz z kanałów pośrednictwa (agencje zatrudnienia, PSZ, Internet).

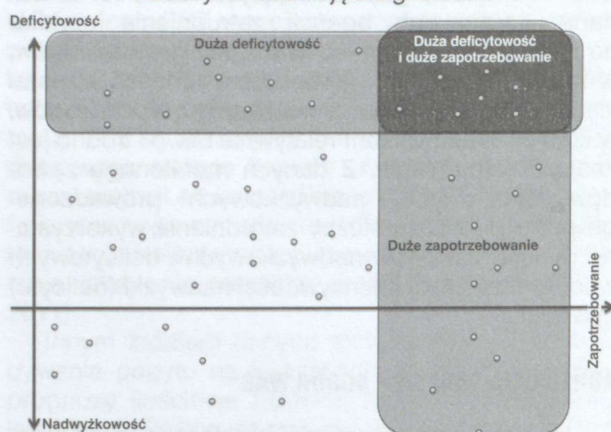
Oba typy informacji dokumentują to samo zjawisko, tylko obserwują je z różnych stron (np. wakat pojawia się w firmie, a następnie jest zgłaszany do PUP czy do internetowego portalu pośrednictwa pracy). Stąd każdemu z tych klas źródeł przyznano równą wagę. Zmiana syntetyczna stworzona na podstawie badania firm metodą CATI, jako najpełniejszego źródła informacji, w ostatecznych rankingach otrzymała wagę 50%. Pozostałe źródła danych ze względu na ich komplementarny charakter (kanały pośrednictwa są w dużym stopniu charakterystyczne dla danego typu zatrudnienia¹⁰) uznano za jednakowo ważące, otrzymały zatem równe wagi – po 16,67%.

Należy zaznaczyć, że nie ma bezspornego uzasadnienia dla przyjętych wag. Aby zatem zapewnić maksymalną jakość uzyskiwanych na podstawie końcowego rankingu wniosków, przeprowadzono szereg eksperymentów, modyfikując przyjęte wagi. Uzyskane rankingi nie różniły się istotnie od tego, który ostatecznie wybrano.

PRZYKŁADOWE WYNIKI I MOŻLIWOŚCI INTERPRETACJI

Przystępując do interpretacji wyników, należy jeszcze raz podkreślić komplementarność informacji płynącej z obu rankingów. Rysunek 2 ilustruje, w jaki sposób można analizować wyniki badania przeprowadzonego przy użyciu opisanej powyżej metody. Dla każdej grupy elementarnej zawodów określa ona jej miejsce w rankingu zapotrzebowania i miejsce w rankingu deficytowości. Te dwa niezależne rankingi można analizować osobno, lecz najcenniejsze wnioski można otrzymać poprzez jednoczesną analizę obu wyników.

Rysunek 2. Interpretacja pozycji rankingowych zawodów w uzyskanych rankingach zapotrzebowania i deficytowości: ujęcie graficzne



Źródło: opracowanie własne.

Z punktu widzenia polityki rynku pracy najciekawsze wydają się wnioski co do zawodów najbardziej deficytowych. Może się jednak zdarzyć, że daną elementarną grupę zawodów cechować będzie wysoka pozycja w rankingu deficytowości (trudności ze znalezieniem pracowników) i jednocześnie bardzo daleka pozycja w rankingu zapotrzebowania (grupa zawodów ma niewielki udział w bieżącym strumieniu ofert pracy, czyli nowo powstających wakatach). W takim przypadku intensyfikacja działań (szczególnie przy zaangażowaniu znaczących środków) na zmniejszenie deficytowości w tych zawodach może być nieefektywna.

Możliwe jest także wystąpienie sytuacji odwrotnej, gdy dana grupa elementarna zawodów o dużym udziale w bieżącym zapotrzebowaniu byłaby jednocześnie na dalekim miejscu rankingu deficytowości. Wówczas, mimo że grupa zawodów nie jest deficytowa, wymaga szczególnej uwagi ze względu na jej duży udział w liczbie ofert. Za najbardziej interesujące przypadki można uznać te grupy zawodów, które są jednocześnie relatywnie deficytowe, a ich znaczenie dla bieżącego popytu jest duże (część wspólna zaznaczonych obszarów na rys. 2). Ich pewnie powinna dotyczyć przede wszystkim interwencja publicznych służb zatrudnienia.

Wprawdzie merytoryczne wnioski co do poszczególnych grup zawodów na listach rankingowych nie są przedmiotem tego artykułu, to jednak poniżej zaprezentowano przykładowe wyniki w celu ukazania możliwości interpretacji rezultatów zastosowanej metodologii. Mimo że nie wszystkie grupy zawodów występowały w każdym cząstkowym źródle danych, każdy z rankingów zawiera wszystkie grupy elementarne (444 pozycje).

Dzieje się tak, gdyż w przypadku niewystępowania danej grupy zawodów w danym źródle, wartość zmiennej rankingującej dla danej grupy wynosiła 0 i nie obciążała finalnego rankingu w żadną stronę. Brak danej grupy zawodów w danym źródle danych świadczy jedynie o jej względnie niewielkim znaczeniu w zatrudnieniu lub w danym kanale pośrednictwa.

Analizując oba rankingi, trzeba mieć świadomość, że największą wartość interpretacyjną ma ich górna część (oraz – w pewnym stopniu – ich koniec), zaś środek rankingu powinien być raczej pomijany w interpretacjach z uwagi na niskie (lub wręcz zerowe) liczebności tych grup zawodów obserwowane na pomorskim rynku pracy.

Co więcej, należy wyraźnie podkreślić, iż zawsze interpretacja wyników rankingowania wymaga osadzenia ich w kontekście realiów danego rynku pracy oraz komentarza opartego na innych źródłach danych (w szczególności jakościowych). Potwierdzają to także wyniki przeglądu metodologii stosowanych przez PSZ w innych krajach (*Anticipating...* 2010).

Uzyskanie wniosków co do grup zawodów kluczowych dla regionalnego rynku pracy wymaga jednoczesnego spojrzenia na oba rankingi. Deficytowość grupy zawodów powinna być oceniana w kontekście wielkości zatrudnienia w danej grupie oraz ogólnych perspektyw rozwoju makroekonomicznego i zmian struktury branżowej gospodarki. Z drugiej strony grupy zawodów, na które jest największe zapotrzebowanie, są interesujące z punktu widzenia polityki rynku pracy, gdy występuje w ich przypadku nierównowaga popytowo-podażowa (ilościowa lub strukturalna).

Najbardziej interesującą grupą są zawody, które mają charakter deficytowy, a jednocześnie cieszą się dużym zainteresowaniem pracodawców. W województwie pomorskim do tych grup zawodów zaliczyć można: spawaczy i pokrewnych (1. miejsce w obu rankingach), programistów aplikacji (2. miejsce w rankingu zapotrzebowania i 3. w deficytowości), przedstawicieli handlowych (odpowiednio 3. i 13. miejsce), a także pracowników obsługi biurowej (16. miejsce w obu rankingach) czy pracowników ochrony osób i mienia (odpowiednio 20. i 24. miejsce). Informacje te, oczywiście po osadzeniu w kontekście analiz jakościowych, dają podstawy do formułowania wniosków, np. co do polityki edukacyjnej czy szkoleniowej. W tym wypadku mogą one dotyczyć spawaczy czy programistów.

Należy jednak pamiętać, iż problemy z obsadzeniem wakatów mogą wynikać także ze zbyt niskich wynagrodzeń, czy też z zawartości programów kształcenia. Uzyskane wyniki wymagają zawsze ostrożnej interpretacji.

Analiza rankingów w ujęciu łącznym pozwala także określić grupy zawodów cieszące się dużym bieżącym zapotrzebowaniem, które jest zaspokajane przez podaż. W województwie pomorskim do tych grup zawodów zaliczyć można w szczególności kilka grup wymagających relatywnie niskich kwalifikacji, jak np.: pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i pokrewne (5. miejsce w rankingu zapotrzebowania i 207. w deficytowości), pracowników przy pracach prostych gdzie indziej nie sklasyfikowanych (odpowiednio 12. i 255. miejsce), pracowników sprzedaży i pokrewnych gdzie indziej nie sklasyfikowanych (odpowiednio 30. i 429. miejsce) czy sprzedawców (konsultantów) w centrach sprzedaży telefonicznej i internetowej (odpowiednio 39. i 430. miejsce). Są na tej liście także ekonomiści, którzy znaleźli się na 13. pozycji w rankingu zapotrzebowania i aż 332. miejscu na liście zawodów deficytowych, a także żołnierze szeregowi.

Inną charakterystyczną grupą zawodów są te, na które bieżący popyt jest relatywnie niewielki, a przy tym pracodawcy mają istotne problemy w rekrutacji pracowników. Fakt ten wymaga szczególnie precyzyjnych i ostrożnie stosowanych narzędzi niwelowania różnic w strukturze popytu i podaży. W województwie pomorskim do tych grup zawodów zaliczyć można m.in.: ustawiaczy i operatorów obrabiarek metali i pokrewnych (2. miejsce w rankingu deficytowości i aż 401. w rankingu zapotrzebowania), marynarzy i pokrewnych (odpowiednio 4. i 68. miejsce), kierowców samochodów ciężarowych (odpowiednio 9. i 423. miejsce), kucharzy

(odpowiednio 5. i 55. miejsce), a także pielęgniarki (odpowiednio 6. i 432. miejsce)

Zidentyfikowanie charakterystycznych grup zawodów dla danego lokalnego rynku pracy powinno łączyć się z określeniem ich profili kompetencyjnych i przyczyn doświadczonej trudności w rekrutacji. Wskazanie konkretnych kompetencji, kwalifikacji i cech osobowych wymaganych przez pracodawców może pozwolić na zwiększenie efektywności prowadzonych przez PSZ działań (np. w zakresie doboru tematyki szkoleń), a także być cenną wskazówką w polityce edukacyjnej prowadzonej w regionie.

PODSUMOWANIE

W artykule podjęto próbę dokonania metodologicznie nowej syntezy informacji o strukturze równowagi na lokalnym rynku pracy w przekroju grup zawodów. Informacje te pochodziły z kilku komplementarnych względem siebie źródeł i dotyczyły pomorskiego rynku pracy w 2012 r. Zastosowana metoda, choć daje przejrzyste i łatwo interpretowalne wyniki, jest dość złożona. Ze względu na nowatorskie rozwiązania zastosowane w analizie, wyniki badania były wielokrotnie poddawane ocenie eksperckiej w toku badań jakościowych.

Dodatkowo metodologia dyskutowana była podczas panelu ekspertów z zakresu regionalnego rynku pracy. Ocenie poddane zostały nie tylko wątki metodologiczne, ale także pozycje poszczególnych zawodów na obu listach rankingowych. W rezultacie tej wstępnej ewaluacji można stwierdzić, że wyniki są zdaniem ekspertów zgodne z ich wiedzą o sytuacji panującej na rynku pracy. Wiele wniosków płynących z analizy uzyskanych rankingów, które eksperci potwierdzili, nie było do tej pory potwierdzanych w toku analiz ilościowych. Tym samym proponowana metodologia wydaje się być obiecującym narzędziem diagnostycznym sytuacji na lokalnych rynkach pracy.

Podstawowym zarzutem, który mógłby zostać przedstawiony prezentowanej metodologii, jest to, że dostęp do wykorzystanych danych był możliwy jedynie dzięki szeregowi przeprowadzonych w ramach realizacji projektu badań. Jednak to właśnie plastyczność proponowanej metody jest jej główną zaletą.

Opisany model wylaniania elementarnych grup zawodów deficytowych i o największym zapotrzebowaniu może być z powodzeniem zastosowany dla zestawu zupełnie innych danych wejściowych, dostępnych dla danego lokalnego rynku pracy. Wówczas dobór wag do poszczególnych rankingów szczegółowych powinien być odpowiednio skorygowany.

¹ Szerzej patrz: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=105&langId=en>. [dostęp 1.04.2013].

² Ibidem.

³ W analizie stosowano klasyfikację obowiązującą od 1 lipca 2010 r. do 1 września 2012 r., tj. w okresie, kiedy zbierano dane empiryczne do badania. W badaniu podstawową jednostką obserwacji była elementarna grupa zawodów (oznaczana kodem czterocyfrowym). Szczegółowe objaśnienia dotyczące definicji tej kategorii znajdują się w rozporządzeniu z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy i zakresu jej stosowania (DzU nr 82, poz. 537).

⁴ Szczegółowy opis badania wraz z formularzem ankiety dostępny jest w raporcie: *Pomorski...* 2013.

⁵ Szerzej patrz ibidem.

⁶ Szczegółowy opis metodologii tego rankingu znaleźć można w: *Monitoring...* 2012.

⁷ Danepobranozh<http://mz.praca.gov.pl> [dostęp 14.07.2012].

⁸ Ibidem.

⁹ Przy czym problem ten wymagał rozwiązania jedynie przy dwóch źródłach: badaniu firm metodą CATI oraz badaniu agencji zatrudnienia. W pozostałych dwóch źródłach uwzględniano jedynie jedną zmienną, a zatem problem wewnętrznej agregacji nie występował.

¹⁰ Wywiady w PUP wskazują, iż po 2009 r., kiedy zniesiono obowiązek rejestracji oferty pracy w PUP, pracodawcy wyraźnie mniej systematycznie zgłaszają do PUP fakt wakatu w firmach.

LITERATURA

Andersen T., Hansen M., Moltesen J. (2009), *The Role of Public Employment Services Related to Flexicurity in the European Labour Markets, A study for DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities* by Danish Technological Institute, ÖSB Consulting and Tilburg University, European Commission, Brussels.

Anticipating skill needs of the labour force and equipping people for new jobs. Which role for Public Employment Services in early identification of skill needs and labour up-skilling? Final report (2010), Danish Technological Institute, ÖSB Consulting, Warwick Institute for Employment Research.

Barometr zawodów 2012. Raport podsumowujący drugą edycję badania (2012), Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków.

Developing and piloting an employer survey on skill needs in Europe (2010), Cedefop expert workshop on "Specification of required survey outcomes and related measurement aspects" 29–30 April 2010, Prague, Czech Republic. Summary of the workshop, http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/Workshop_summary.pdf [dostęp: 30.07.2012].

Dockery A.M., Stromback Th. (2001), *Devolving public employment services: preliminary assessment of the Australian experiment*. International Labour Review, December.

Employers' surveys as a tool for identification of skill needs. Draft conceptual outline (2008), Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

Holt R., Sawicki S. (2010), *A Theoretical Review of Skill Shortages and Skill Needs*. UK Commission for Employment and Skills. Evidence Report 20, http://www.ukces.org.uk/upload/pdf/Theoretical%20review_2.pdf [dostęp: 17.06.2012].

Kabaj M. (1997), *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu*. Studium porównawcze, Wyd. Scholar, Warszawa.

Kukulak-Dolata I. (2004), *Niedopasowania strukturalne na regionalnym rynku pracy – studium przypadku województwa śląskiego*, w: E. Kryńska (red.), *Polski rynek pracy – niedopasowania strukturalne*, Warszawa.

New Skills for New Jobs – anticipating and matching labour market and skill needs (2009), Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

Ostateczna wersja metodologii prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy, Opracowanie nowych zaleceń metodycznych prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy (2013), Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych, Łódź.

Pomorski barometr zawodowy – diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy województwa pomorskiego. Raport końcowy – 2012 (2013), Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, Gdańsk.

Schmidt L., Tessaring M., Schömann K. (2003), *Early identification of skill needs in Europe*, Cedefop reference series 40,

SUMMARY

In this paper we present a new approach to identifying key occupations in two dimensions: scarcity and demand. The proposed methodology is based on statistical synthesis of data collected from employers, employment agencies, internet job offers and official statistics of Public Employment Services (PES). The analyses were conducted on the example of Pomerania labour market. This approach allows to avoid the typical shortcomings of currently used methods. It appears that the proposed methodology can be successfully used as a tool for diagnosing situation in the local labour market and it allows for obtaining information which is essential for reducing structural mismatch on the labour market.

Keywords: Key occupations, labour market, occupations ranking, deficit occupations, labour demand.

KSZTAŁCENIE ZAWODOWE – DIAGNOZA I POSTULOWANE KIERUNKI ZMIAN

Urszula Jeruszka

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

WPROWADZENIE

Wysoki poziom bezrobocia strukturalnego w Polsce, szczególnie bezrobocia ludzi młodych do 25. roku życia, wskazuje na konieczność modyfikacji rozwiązań organizacyjno-programowych kształcenia zawodowego, szczególnie w odniesieniu do szkoły, modernizacji koncepcji szkoły zawodowej projektującej niezbędne zmiany, a wraz z nimi poprawiającej zatrudnieniową efektywność kształcenia szkolnego. Uważa się – pisze K. Denek (2005: 67) – że *szkoła w społeczeństwie wiedzy musi być ustawicznie doskonalsza w zależności od potrzeb i warunków współczesności*. Chodzi o kształtowanie u ucznia takich kompetencji, by jako absolwent szkoły był zdolny do znalezienia i utrzymania zatrudnienia, był przygotowany do efektywnego i sprawnego działania, do odgrywania różnych ról zawodowych, do poszukiwania nowych pomysłów i realizowania nowych zadań, jakie przyniosą dziś nieznanne warunki przyszłości.

Celem niniejszych rozważań jest rozpoznanie podstawowych determinant modyfikowania metod nauczania i form organizacyjnych kształcenia oraz zewnętrznej oceny efektów kształcenia zawodowego w Polsce z punktu widzenia zwiększenia zatrudnialności absolwentów szkół zawodowych. Ważnym źródłem wiedzy o możliwościach modyfikacji szkolnego kształcenia zawodowego stały się badania podjęte w ramach projektu nt.: *Unowocześnianie metod i form kształcenia zawodowego z punktu widzenia zwiększenia zatrudnialności i zmniejszenia bezrobocia absolwentów szkół zawodowych**. Empirycznej weryfikacji poddane zostały następujące hipotezy:

– stosowane obecnie metody i formy kształcenia zawodowego są nieadekwatne do potrzeb i oczekiwań pracodawców w zakresie kompetencji pracowników;

– ograniczony zakres praktycznej nauki zawodu u pracodawcy zmniejsza szanse na kształtowanie układu umiejętności i cech osobowościowych wymaganych na stanowiskach pracy w wyuczonym zawodzie.

METODOLOGIA

W artykule przedstawione będą tylko wybrane wyniki badań i płynące z nich wnioski, które – jak się wydaje – w sposób wyrazisty i wiarygodny ukazują kierunki koniecznych zmian kształcenia zawodowego.

Badania przeprowadzone zostały dla czterech zawodów: technik informatyk, technik mechatronik, technik hotelarstwa i kucharz, nauczanych na terenie trzech województw: mazowieckiego, dolnośląskiego i warmińsko-mazurskiego w publicznych technikumach i szkołach policealnych.

Typując zawody do badania, kierowano się następującymi założeniami: najbardziej popularne, wykazujące trendy rozwojowe (tzw. zawody przyszłości), najwyższy odsetek młodzieży kształcącej się w zawodach w roku, w którym przeprowadzono badanie (2011), największa liczba absolwentów z roku 2010 oraz największa dynamika wzrostu liczby uczniów przystępujących do egzaminu zawodowego.

Typując województwa do badania brano pod uwagę stopę bezrobocia ogółem i absolwentów średnich szkół zawodowych oraz strukturę zarejestrowanych bezrobotnych w wieku 24 lat i mniej według czasu pozostawania bez pracy w przekroju województw. Przyjęto, że terenem badania będą województwa o najniższej, średniej i najwyższej stopie bezrobocia według stanu na koniec 2010 r. Uwzględniono poziom bezrobocia rejestrowanego podawany przez Minister-

* Badania zrealizowane przez zespół w składzie: U. Jeruszka (kierownik), E. Drogosz-Zabłocka, M. Gruza, M. Kabaj, S.M. Kwiatkowski, J. Mirosław, J. Nowosad, A. Stępnikowski, K. Symela, w ramach projektu *Unowocześnianie metod i form kształcenia zawodowego z punktu widzenia zwiększenia zatrudnialności i zmniejszenia bezrobocia absolwentów szkół zawodowych*, zrealizowanego w IPiSS w latach 2010–2012, a finansowanego przez NCN. Efekty projektu opublikowano w publikacji pt. *Unowocześnianie metod i form kształcenia zawodowego w Polsce. Diagnoza i oczekiwane kierunki zmian*, napisanej pod redakcją naukową U. Jeruszki oraz publikacji pt. *Wpływ systemów kształcenia zawodowego na zatrudnienie i bezrobocie młodzieży. Projekt programu wdrożenia dualnego systemu kształcenia zawodowego w Polsce*, autorstwa M. Kabaja.

stwo Pracy i Polityki Społecznej oraz poziom bezrobocia według danych GUS (BAEL).

W 2010 r. absolwenci z wykształceniem średnim zawodowym stanowili dużą grupę bezrobotnych, wśród których dominowały osoby młode, w wieku do 24 lat (tab.1).

Tabela 1. *Bezrobotni absolwenci zarejestrowani w urzędach pracy według wieku*

Liczba zarejestrowanych bezrobotnych	Polska	Dolnośląskie	Mazowieckie	Warmińsko-mazurskie
Ogółem	122 594	7 545	12 621	5 393
W wieku w %				
Do 24 lat	83,66	81,27	83,14	84,37
25-34 lata	14,40	16,16	14,51	12,87
35-44 lata	1,50	1,86	1,81	2,21
45-54 lata	0,39	0,68	0,45	0,50
55-59 lat	0,04	0,03	0,09	0,06
60-64 lata	0,00	0,01	0,00	0,00

Źródło: dane GUS, stan na koniec 2010 r.

W skali kraju bezrobotni absolwenci średnich szkół zawodowych w wieku do 24 lat stanowili ponad 83% bezrobotnych w tej grupie. Największy udział osób młodych występował w woj. warmińsko-mazurskim (84,37%), a najniższy w dolnośląskim (81,27%). Pod względem czasu pozostawania bez pracy absolwenci średnich szkół zawodowych są we względnie dobrej sytuacji, jako że blisko 90% z nich znajduje zatrudnienie w ciągu 6 miesięcy od zarejestrowania się w urzędzie pracy.

Warto zauważyć, że pod tym względem w relatywnie najgorszej sytuacji są absolwenci z woj. warmińsko-mazurskiego, w przypadku których w ciągu 6 miesięcy pracę znajduje prawie 85% z nich, podczas gdy w woj. dolnośląskim współczynnik ten wynosi 90,5% (tab. 2).

Tabela 2. *Bezrobotni absolwenci zarejestrowani w urzędach pracy według czasu pozostawania bez pracy*

Województwa	Bezrobotni zarejestrowani ogółem	Wg czasu pozostawania bez pracy (w %)			
		do miesiąca	1-3 miesiące	3-6 miesięcy	6-12 miesięcy
Polska	122 594	14,75	37,03	36,90	11,32
Dolnośląskie	7 545	17,03	38,65	34,84	9,48
Mazowieckie	12 621	14,17	35,84	37,26	12,72
Warmińsko-mazurskie	5 393	12,44	34,75	37,51	15,30

Źródło: jak w tab. 1.

Bezrobotni absolwenci w zawodach technik informatyk, technik mechatronik, technik hotelarstwa oraz kucharz stanowią niewielką część ogółu bezrobotnych absolwentów. Na przykład, w przypadku woj. dolnośląskiego przedstawiciele tych 4 zawodów stanowili jedynie 2,88% ogółu bezrobotnych absolwentów. Bardziej miarodajnych informacji dostarczają dane na temat bezrobotnych absolwentów w stosunku do ogólnej liczby absolwentów w tym samym roku (tab. 3).

Próbę osób badanych dobrano, posługując się następującymi kryteriami: zawód, typ szkoły oraz dyfe-

rencjacja przestrzenna – województwo. Badano dyrektorów (150), uczniów ostatnich klas (983) i absolwentów szkół z lat 2008-2010 (810), egzaminatorów okręgowych komisji egzaminacyjnych (15), dyrektorów centrów kształcenia praktycznego (156) oraz pracodawców, którzy prowadzą praktyczną naukę zawodu dla uczniów w badanych zawodach, a także zatrudniają absolwentów badanych szkół (260). Badaniem objęto łącznie 2374 osoby. Uwzględnienie tak szerokiej grupy respondentów zapewniło wielowymiarowe i wielopłaszczyznowe podejście do kształcenia zawodowego.

Tabela 3. *Bezrobotni absolwenci według zawodów, dane za rok 2009*

Województwa	Absolwenci w zawodzie		
	ogółem (liczba)	bezrobotni	
		liczba	%
technik mechatronik			
Polska	2 327	223	9,58
Dolnośląskie	259	26	10,04
Mazowieckie	185	24	12,97
Warmińsko-mazurskie	124	18	14,52
technik informatyk			
Polska	15 880	1 422	8,95
Dolnośląskie	1 046	76	7,27
Mazowieckie	1 331	112	8,41
Warmińsko-mazurskie	438	59	13,47
technik hotelarstwa			
Polska	9 272	1 023	11,03
Dolnośląskie	627	73	11,64
Mazowieckie	987	83	8,41
Warmińsko-mazurskie	578	87	15,05
kucharz			
Polska	3 339	800	23,96
Dolnośląskie	76	25	32,89
Mazowieckie	480	76	15,83
Warmińsko-mazurskie	134	52	38,81

Źródło: obliczenia własne M. Gruzy na podstawie danych GUS oraz SIO, dane za 2009 r.

Przeprowadzono badania ilościowe (ankiety audytoryjne – uczeń oraz ankiety pocztowe – dyrektor i absolwent szkoły, dyrektor ckp, pracodawca) oraz badania jakościowe (strukturalizowane, pogłębione wywiady indywidualne – absolwent, egzaminator, pracodawca).

Metody jakościowe nie należą do metod umożliwiających gromadzenie reprezentatywnych danych. Wielość liczebności pomiarów oraz schematy doboru próby nie wpływają na zwiększenie wartości generalizacyjnej danych jakościowych. W badaniach niekwantyfikowanych kluczową kwestią jest zakres autentyczności informacji wraz z problemem rzetelności jakościowych mierników. Dobór respondentów oparto zatem na kryterium różnicowania typologicznego.

Badaniem objęto 15 egzaminatorów (po 5 w każdym z wytypowanych województw, a w każdym województwie po 1 dla każdego zawodu). Ponadto przeprowadzono 21 wywiadów indywidualnych z absolwentami; wśród nich było: 9 techników informatyków, 5 techników mechatroników, 5 techników hotelarstwa, 2 kucharzy. W tym 7 absolwentów z woj. dolnośląskie-

go, 6 z woj. mazowieckiego i 8 z woj. warmińsko-mazurskiego.

Badaniami jakościowym objęto również pracodawców. Przeprowadzono 8 pogłębionych wywiadów z pracodawcami, u których uczniowie w badanych zawodach odbywają praktyki zawodowe.

PRZYGOTOWANIE ABSOLWENTÓW SZKÓŁ ZAWODOWYCH DO PRACY – DIAGNOZA W ŚWIETLE WYNIKÓW BADAŃ EMPIRYCZNYCH

Na proces kształcenia zawodowego można spojrzeć przez pryzmat teorii kształcenia zawodowego (Nowacki 1977, Wiatrowski 2005, Kwiatkowski 2001), która wyjaśnia sprawy przygotowania człowieka do pracy zawodowej (przygotowania do zatrudnienia) oraz funkcjonowania w tej pracy. Owo przygotowanie odbywa się w toku procesu kształcenia zawodowego, realizowanego w szkole zawodowej oraz w innych instytucjach edukacyjnych i instytucjach rynku pracy. O jakości procesu kształcenia zawodowego decyduje mnóstwo czynników. Istotnym z nich jest charakter relacji nauczycieli z uczniami. Wzajemne relacje między uczniem a nauczycielem wyznaczane są przez elementy procesu, do których zalicza się: cele kształcenia, treści kształcenia, metody kształcenia, formy organizacyjne kształcenia, środki kształcenia oraz kontrolę i ocenę efektów kształcenia. Spróbujmy spojrzeć na te elementy z perspektywy oceny potrzeb ich modyfikacji z uwzględnieniem uzyskanych wyników badań.

Nauczyciele szkół zawodowych nie są przygotowani do opracowywania programów modułowych, kierując się podstawą programową, do realizowania treści integrujących wiedzę z różnych przedmiotów i dziedzin nauki, łączących teorię z praktyką. Ponadto realizacja modułowej organizacji treści programowych jest niemożliwa w większości szkół zawodowych ze względu na zbyt dużą liczbę uczniów w klasach/grupach, co generuje wysokie koszty wynikające z konieczności utworzenia takiej liczby stanowisk kształcenia praktycznego, która odpowiadałaby liczbie uczniów w klasie/grupie.

Zdaniem badanych dyrektorów kształcenie przedmiotowe jest tradycyjną formą organizacyjno-programową, może nawet trochę archaiczną, ale szkoły są przygotowane do jej wykorzystywania w praktyce. Natomiast kształcenie modułowe, jako forma bardziej nowoczesna niż kształcenie przedmiotowe, może być wdrażane stopniowo i to w tych zawodach, w których warunki organizacyjne i finansowe na to pozwalają. Dodatkowo w odpowiednich aktach prawnych brakuje procedur i zasad uczestnictwa ucznia w realizacji zajęć w ramach kolejnego modułu w sytuacji, kiedy nie uzyskał on zaliczenia z poprzedniego.

Z zebranych materiałów empirycznych wynika, że kadra pedagogiczna nie zna zasad organizacji i prowadzenia kształcenia modułowego. Wielu nauczycieli obawia się upowszechnienia tej formy nauczania ze względu na interdyscyplinarny obszar wiedzy, jaka będzie wymagana od nauczyciela realizującego moduły. Charakterystyczna dla dyrektorów szkół jest wypowiedź tego typu: [...] *przy kształceniu modułowym nauczyciel musi być alfą i omegą. Musi od A do Z wszystko wiedzieć i umieć. To nie jest takie proste.*

Od nauczycieli szkół zawodowych wymaga się wysokich kwalifikacji, aktualnej wiedzy, profesjonalnych umiejętności oraz doświadczenia zawodowego

związanego z nauczaniem zawodem. Dowodem na to są opinie absolwentów. Sądzić można, iż wypowiedzi absolwentów szkół są obiektywne i rzetelne. Absolwenci nie są już powiązani i zależni od nauczycieli i od szkoły, a część z nich zdobyła doświadczenie w poszukiwaniu pracy zgodnej z zawodem wyuczonym.

[...] *techników informatyków powinni uczyć prawdziwi informatycy, którzy wiedzą, co mają uczyć uczniów, a nie pseudoinformatycy prosto po szkole, którzy uczą dlatego, że nie wypaliło im w zawodzie.*

[...] *przedmioty związane z hotelarstwem powinny być nauczane przez osoby, które miały jakikolwiek związek z hotelem.*

Treści kształcenia prezentowane są najczęściej w postaci programów kształcenia, obowiązujących w ściśle określonych jednostkach organizacyjno-programowych. Programy kształcenia dla zawodów występujących w szkolnictwie zawodowym budowane są z uwzględnieniem podstaw programowych, ramowych planów nauczania oraz ogólnych wymagań formalno-prawnych. Warunkiem dopuszczenia programu do użytku szkolnego jest uwzględnienie w nim całości podstawy programowej. Dyrektor szkoły, po zasięgnięciu opinii zatrudnionych w szkole nauczycieli, decyduje o tym, jaki program nauczania ma być realizowany w kierowanej przez niego szkole.

Blisko 78% badanych dyrektorów stwierdziło, że kształcenie w jego szkole odbywało się w formie tradycyjnej, tzn. według programu o układzie przedmiotowym, w którym wyodrębnione są programy nauczania poszczególnych przedmiotów. Tylko 4,4% odpowiedziało, że były to programy o układzie modułowym i tyle samo, że w ich szkołach stosowane były obie formy.

Treści programowe wyznaczają w dużym stopniu metody nauczania. Metody pracy dydaktycznej stosowane w szkole podczas nauczania teoretycznych przedmiotów zawodowych wskazał m.in. uczniowie. Były to najczęściej metody podające, czyli metody z dominującą aktywnością nauczyciela – wykłady informacyjne (57,7% wskazań) oraz wykłady wspierane prezentacją multimedialną komentowaną przez nauczyciela (51,2% wskazań). Pozytywnym zjawiskiem są często stosowane metody charakteryzujące się współpracą nauczyciela z uczniem – wykonywane samodzielnie przez uczniów ćwiczenia lub zadania wskazane przez nauczyciela i dyskusja na ich temat (53,0% wskazań). Jest to być może sygnał obrazujący pozytywne zmiany w kształceniu zawodowym.

Zapytaliśmy uczniów nie tylko o to, jakie metody były stosowane na lekcjach, ale także jak często były one zastosowane. Blisko 3/4 badanych (72,5%) uczniów wskazywało, że często i bardzo często uczestniczyli w lekcjach, podczas których nauczyciel mówił, a uczniowie tylko słuchali. Podobny wynik zanotowano dla czterech badanych zawodów: technik informatyk, technik mechatronik, technik hotelarstwa oraz kucharz odpowiednio: 75,5%, 70,9%, 74,1%, 67,9%. Interesujące jest, że w opinii uczniów nawet wówczas, gdy nauczyciel wykorzystuje do prowadzenia lekcji techniki multimedialne (prezentacja multimedialna z zastosowaniem komputera i Internetu), to nadal jego aktywność jest dominująca (sam przedstawia i sam komentuje). Na wykorzystywanie tej metody często i bardzo często wskazało 52,9% uczących się zawodu informatyka, 43,1% – technika mechatronika, 50,2% – technika hotelarstwa i tylko 21,4% kucharzy. Ważne jest, że

niezależnie od zawodu wśród trzech pierwszych wskazanych metod nauczania jest wykład, któremu nie towarzyszy ani zadawanie pytań, ani dyskusja z uczniami.

Opinie badanych potwierdzają fakt biernej postawy uczniów podczas lekcji teoretycznych przedmiotów zawodowych, a ponadto podkreślają, że stosowane sposoby nauczania nie wspierają rozwoju atrakcyjności zatrudnieniowej absolwenta. Stosowane metody nauczania nie wiodą do osiągnięcia jednego z głównych celów kształcenia, jakim jest wielostronny rozwój osobowości ucznia. Absolwenci dysponują pokaznym zasobem wiedzy encyklopedycznej, której nie potrafią selekcjonować, weryfikować, osądzać i zastosować w pracy zawodowej.

Ważną rolę w przygotowaniu absolwentów szkół do pracy odgrywają metody i miejsca realizacji praktycznej nauki zawodu. Praktyczna nauka zawodu jest integralną częścią kształcenia zawodowego i zgodnie z prawem oświatowym może być organizowana w formie zajęć praktycznych i praktyk zawodowych.

W założeniach zajęcia praktyczne służą kształtowaniu umiejętności praktycznych niezbędnych do podjęcia pracy w zawodzie. Z uzyskanych opinii uczniów wynika, że w kształtowaniu umiejętności na zajęciach praktycznych najczęściej stosowano metody samodzielnej pracy uczniów, polegające na wykonywaniu prób pracy (42,3%) oraz zadań zawodowych na wyposażonych stanowiskach pracy (42,3%). Tak więc mniej niż połowa uczniów miała możliwość samodzielnego uczenia się umiejętności zawodowych, wykonując ćwiczenia praktyczne. Znaczna część uczniów (ponad połowa – 54,3%) uczestniczyła często i bardzo często w zajęciach, w których aktywność wykazywał nauczyciel. To nauczyciel instruował uczniów i na przykładach pokazywał im działanie maszyn i urządzeń oraz wykonywał ćwiczenia przy użyciu specjalistycznego sprzętu.

Z zebranych danych wynika, że na plan pierwszy, jako miejsce realizacji zajęć praktycznych niezależnie od zawodu, wysuwają się pracownie i laboratoria szkolne oraz warsztaty w rodzimej szkole (odpowiedzi około 70% badanych uczniów). W dalszej kolejności są to zakłady pracy (ponad 40%), centra kształcenia praktycznego i ustawicznego (około 10%). Jeśli zajęcia praktyczne odbywały się w zakładach pracy, to co trzeci badany uczeń często i bardzo często obserwował czynności wykonywane przez pracowników na stanowiskach pracy, a blisko 40% asystowało pracownikowi przy ich wykonywaniu. Uczniowie pytani o to, jak często podczas takich zajęć (niezależnie od miejsca ich realizacji) rozwiązywali samodzielnie problemy/zadania zawodowe, wykonując indywidualne ćwiczenia, blisko 1/3 wskazała, że robili to rzadko i bardzo

rzadko. Podobne wyniki uzyskano w pytaniu dotyczącym rozwiązywania problemów praktycznych, pracując w małych grupach – 31,5%.

Częściej niż uczniowie negatywne opinie wyrażają absolwenci. Co siódmy, będąc uczniem średniej szkoły zawodowej, nigdy nie rozwiązywał problemów zawodowych, wykonując samodzielnie ćwiczenia. Niepokój wzbudza duża liczebnie grupa absolwentów twierdzących, że nigdy nie obserwowali prac wykonywanych na stanowiskach pracy w zakładzie pracy (29,5%), nigdy nie wykonywali typowych zadań zawodowych na stanowiskach w zakładzie pracy (26,8%) i nigdy nie wykonywali zadań zawodowych z zastosowaniem programów komputerowych (25,7%).

Celem praktyk zawodowych jest poznanie przez uczniów rzeczywistych warunków pracy w danym zawodzie oraz pogłębienie wiedzy i umiejętności zawodowych zdobytych w szkole i ich zastosowanie w działalności poza szkołą. Praktyki zawodowe „konfrontują” nabytą wiedzę i umiejętności z tym, czego wymaga się od pracownika w rzeczywistych warunkach pracy (na danym stanowisku pracy). W opinii uczniów na praktykach zawodowych uczniowie przeważnie albo słuchają instrukcji, w jaki sposób należy wykonać daną czynność w zakładzie pracy – blisko 3/5 uczniów wskazało, że metoda ta stosowana była często i bardzo często, albo obserwują jej wykonanie, gdy używany jest do tego specjalistyczny sprzęt – blisko co drugi badany uczeń wskazał stosowanie tej metody z taką częstością.

Opinie dyrektorów i absolwentów szkół co do częstotliwości stosowania na praktykach zawodowych określonych metod nauczania prezentuje tab. 4.

Niepokój wzbudza duża liczebnie grupa absolwentów (43,2%) twierdzących, że podczas praktyk często wykonywali różne bieżące prace niezwiązane z zawodem. Wypowiedzi absolwentów potwierdzają fakt wykorzystywania ich podczas praktyk jako siły roboczej: [...] konieczna jest weryfikacja zadań zleczanych praktykantom przez pracodawcę – dobry hotelarz to nie tylko osoba, która sprząta i zmiata liście.

Niedoskonałości nauki u pracodawcy to przypadki niezrealizowania całości programu nauczania lub wykorzystywanie uczniów do wykonywania prac prostych i rutynowych bądź porządkowych. Do zalet kształcenia u pracodawców należy kontakt ucznia z rzeczywistym środowiskiem pracy, z zaawansowanymi technologiami, różnorodnymi zadaniami, procesami produkcyjnymi bądź usługowymi, których złożoności nie można w pełni odtworzyć w szkole czy w centrum kształcenia praktycznego, a także poznanie oddziaływania wzajemnego rozmaitych osób/grup ludzkich, mających różne kierunki i poziom wykształ-

Tabela 4. Metody nauczania stosowane na praktykach zawodowych – w opinii dyrektorów i absolwentów szkół (w %)

Metody nauczania	Dyrektor szkoły (N = 67)			Absolwent (N = 183)		
	często	rzadko	nigdy	często	rzadko	nigdy
Wykład lub pogadanka	26,9	56,7	6,0	31,7	49,7	17,5
Analiza dokumentów związanych z działalnością zakładu pracy	50,7	40,3	3,0	37,7	43,7	17,5
Pokaz działania maszyny/urządzenia/programu komputerowego w laboratorium	53,7	28,4	11,9	44,8	32,8	21,3
Pokaz działania maszyny/urządzenia/programu komputerowego na stanowisku pracy	70,1	17,9	4,5	52,5	32,8	13,1
Ćwiczenia na stanowisku pracy w danym zawodzie	67,2	19,4	3,0	65,6	25,1	8,7
Samodzielne wykonywanie typowych prac w zdobywanym zawodzie	64,2	29,9	0,0	62,3	29,5	8,2
Obserwacja prac wykonywanych przez pracowników	76,1	16,4	1,5	65,6	25,7	7,7
Uczestniczenie w różnych bieżących pracach niezwiązanych z zawodem	37,3	47,8	7,5	43,2	39,9	15,3

Źródło: Jeruszka red. 2012: 182.

Tabela 5. Odpowiedzi pracodawców na pytanie: „Proszę ocenić kompetencje zawodowe absolwentów posiadane bezpośrednio po zatrudnieniu, podejmujących swoją pierwszą pracę w Pani/Pana firmie” (N = 43, w %)

Umiejętności zawodowe	Są takie, jak doświadczonych pracowników	Umożliwiające samodzielne wykonywanie prostszych zadań	Umożliwiające wykonywanie prostszych zadań pod nadzorem przełożonego	Trudno powiedzieć
Umiejętności praktyczne, niezbędne do wykonywania zadań na stanowisku pracy	4,7	20,9	69,8	2,3
Kompetencje	Wszyscy absolwenci	Znaczna część absolwentów	Nieliczni absolwenci	Trudno powiedzieć
Kompetencje personalne	7,0	46,5	34,9	11,6
Kompetencje społeczne	2,3	48,9	34,9	14,0

Uwaga: jeżeli suma opinii dotyczących danej cechy nie wynosi 100%, oznacza to, że nie wszyscy respondenci udzielili odpowiedzi.
Źródło: Jeruszka red. 2012: 270.

cenia. Wydłużenie czasu trwania praktyki w zawodzie to najczęstszy postulat.

[...] Obecna liczba tygodni praktyk zawodowych w zawodzie technik informatyk jest zbyt mała. Są to 3 tygodnie na trzecim roku szkoły. Moim zdaniem jest to stanowczo za mało. Wydłużyć czas trwania praktyki do 6 tygodni.

[...] Konieczne jest wydłużenie czasu trwania praktyki w zawodzie kucharz z 4 do co najmniej 8 tygodni w rozłożeniu na 2 lata.

Generalnie egzaminatorzy i absolwenci widzą potrzebę wydłużenia czasu trwania praktyki, z tym że różnicowanie czasu praktyk w zależy od zawodu.

Podczas badań pracodawcy ocenili kompetencje zawodowe absolwentów szkół w rzeczywistych warunkach pracy, bezpośrednio po zatrudnieniu, podejmujących swoją pierwszą pracę w ich firmie (tab. 5).

W opinii badanych pracodawców tylko dwóch zatrudnionych u nich absolwentów ma opanowane umiejętności wykonywania złożonych i trudnych zadań zawodowych, rozwiązywania nietypowych problemów odpowiednich dla wyuczonego zawodu. Nieliczni absolwenci opanowali umiejętności samodzielnego wykonywania prostszych zadań zawodowych i pokonywania typowych przeszkód. Zdecydowana większość zatrudnionych absolwentów wymaga nadzoru i instruktażu przełożonego. Zdecydowana większość pracodawców postuluje, aby w kształceniu szkolnym zwracano większą uwagę na praktyczne przygotowanie przyszłego pracownika do pracy.

Wyraźnie rośnie znaczenie kompetencji „miękkich” (behawioralnych), ale osadzonych w kompetencjach „twardych”, funkcjonalnych, *stricte* związanych z daną profesją. Kompetencje „miękkie” mogą być wykorzystywane do wykonywania różnego rodzaju zadań. Ich przydatność w pracy uzależniona jest jednak od zawodu (grupy zawodów pokrewnych).

Zebrane dane świadczą o niepełnym uformowaniu u absolwentów cech osobowościowych przyszłego pracownika ważnych dla wyuczonego zawodu. W opinii pracodawców największe deficyty dotyczą umiejętności pracy w zespole, odpowiedzialności, punktualności, rzetelności, otwartości na wdrażanie nowych technologii do procesów pracy. Pracodawcy krytycznie wypowiadali się też o umiejętnościach dobrej komunikacji, współpracy, o umiejętnościach menedżerskich zatrudnionych u siebie absolwentów, o ich zaangażowaniu, inicjatywie i gotowości działania.

Z opinii pracodawców wynika, że absolwenci nie są przygotowani do pracy zarówno w zakresie konkretnych, „twardych” kompetencji (wiedza, umiejętności praktyczne, doświadczenie zawodowe), jak i kompetencji „miękkich”. Pracodawcy nisko ocenili kompe-

tencje zawodowe absolwentów szkół. Przytoczę charakterystyczną wypowiedź jednego z nich: *Nie oszukujmy się, absolwent jak przyjdzie, to od razu nie będzie robił potraw, bo się okazuje, że nie umie tych najprostszych rzeczy, tak jak na przykład umyć szklanki, że nie umie umyć garów, że nie umie skrobać ziemniaków. Nie umieją! W to trudno uwierzyć, ale nie umieją. Nie potrafią wyjąć szmaty [...]* (mały zakład gastronomiczny, woj. mazowieckie).

Ukończenie szkoły zawodowej i zdanie egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe nie daje uprawnień do wykonywania części prac. Jest to kolejny argument za stwierdzeniem o odrębności systemu oświaty od rynku pracy.

W opinii wielu absolwentów kilkuletnia nauka w szkole jest mało przydatna w pozyskaniu pracy, ponieważ nie uzyskali oni uprawnień zawodowych wymaganych do wykonywania niektórych prac. Dotyczą one umiejętności nieujętych w programie kształcenia lub takich, dla których egzamin zawodowy nie stanowi wystarczającego poświadczenia kwalifikacji. Uzpełnienie uprawnień jest możliwe tylko po ukończeniu kursu i zdaniu egzaminu na własny koszt lub na koszt pracodawcy – o ile ten będzie chciał zatrudnić osobę bez uprawnień i ponieść koszty ich uzyskania albo na koszt powiatowego urzędu pracy. Ostatnie rozwiązanie wymusza rejestrację absolwenta w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotnego.

W momencie przeprowadzania badań spośród 183 badanych absolwentów zatrudnionych było 49,7%. Okres poszukiwania pierwszej pracy przez nich był bardzo zróżnicowany. Względnie najkrócej poszukiwali pracy absolwenci w zawodzie technik hotelarstwa, a najdłużej technicy mechatroniki (tab. 6).

Tabela 6. Okres poszukiwania pierwszej pracy przez absolwentów szkół zawodowych (w %)

Okres poszukiwania pierwszej pracy	Zawód			
	technik informatyk N = 66	technik mechatronik N = 24	technik hotelarstwa N = 65	kucharz N = 28
Krócej niż miesiąc	21,05	28,57	37,93	38,46
Od 1 do 3 miesięcy	35,09	9,52	31,03	23,08
Od 3 do 6 miesięcy	29,82	19,05	22,41	23,08
Od 6 miesięcy do roku	10,53	28,57	6,90	11,54
Od roku do 2 lat	1,75	4,76	1,72	3,85
Powyżej 2 lat	1,75	9,52	0,00	0,00

Źródło: Jeruszka red. 2012: 278.

Bezrobotni absolwenci rejestrują się w urzędach pracy. Urzędy pracy kierują ich na kursy i szkolenia

zawodowe. Fakt kierowania absolwentów szkół zawodowych bezpośrednio po ukończeniu nauki na szkolenia zawodowe jest wymowną ilustracją niedostosowania systemu szkolnictwa zawodowego do potrzeb, ale też możliwości absorpcyjnych polskiego rynku pracy.

Niewystarczające praktyczne przygotowanie było istotnym czynnikiem kierowania absolwenta na szkolenie w przypadku przedstawicieli wszystkich zawodów. Zaznaczyć jednak trzeba, że w tym wypadku odpowiedzi były udzielane przez grupy o niskiej liczebności i wnioskowanie tylko na tej podstawie należy uznać za nieuprawnione.

Z badań kilkuset uczniów i absolwentów czterech zawodów trudno o daleko idące wnioski. Zachowując ostrożność w tym względzie, można jednak stwierdzić, że szkoły zawodowe nie kształcą wielu takich cech/atrybutów u absolwentów, jakich oczekują od nich pracodawcy. Eksploracja badawcza wykazała, że kompetencje zdobyte w szkole nie budują relatywnej atrakcyjności zatrudnieniowej absolwenta. Choćby wyniki badania nie upoważniają do uogólnień na całą populację uczniów i absolwentów, wskazują pewne istotne dla funkcjonowania praktyki szkolnej problemy związane z przygotowaniem do wykonywania zawodu.

POSTULOWANE KIERUNKI ZMIAN KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

Dokonane analizy pozwoliły sformułować postulaty dotyczące modyfikacji rozwiązań organizacyjno-programowych, które mają zbliżyć system kształcenia zawodowego do potrzeb gospodarki, zwiększając dostosowanie efektów uzyskanych przez uczniów w procesie kształcenia zawodowego do potrzeb i oczekiwań pracodawców. Zawrzeć je można w siedmiu podstawowych obszarach.

1. Podniesienie kompetencji nauczycieli kształcenia zawodowego

- Wprowadzić obowiązek weryfikacji wiedzy i umiejętności zawodowych nauczycieli, na ile są aktualne i przydatne do nauczania zawodu. Powinny zostać ustalone zasady weryfikacji kompetencji nauczycieli. Weryfikacji powinien dokonywać nadzór pedagogiczny, czyli odpowiednie kuratorium oświaty oraz pracodawcy/przedstawiciele przedsiębiorstw współpracujących ze szkołą.

- Jakość efektów kształcenia pod kątem potrzeb pracodawców mogą poprawić nauczyciele-praktycy, mający doświadczenie w zawodzie i związku z zakładem pracy.

- Nauczyciele kształcenia zawodowego powinni systematycznie aktualizować, rozszerzać i pogłębiać wiedzę i umiejętności, odbywając praktyki, staże, szkolenia, co najmniej raz w roku, w odpowiednich ze względu na kierunek kształcenia przedsiębiorstwach. Aktywność w tym zakresie powinna być brana pod uwagę przy okresowej ocenie pracownika, awansie zawodowym i wynagradzaniu.

2. Modernizacja programów kształcenia zawodowego

- W treściach programów należy odzwierciedlać realne zadania i czynności zawodowe oraz metody i warunki wykonywania pracy, kładąc nacisk na złożoność pracy i na nowoczesne technologie. W doborze treści kształcenia trzeba bazować na praktyce, na tym, co jest bliskie życiu zawodowemu. Charakter pracy oraz metody i warunki jej wykonywania zmieniają się

dynamicznie. Bazowanie na teoriach sprzed 10 czy 15 lat jest zwodnicze, natomiast doświadczenie przez pracę reaguje na zmiany natychmiast. W związku z tym autorzy programów kształcenia zawodowego powinni egzekwować nadrzędność rzeczywistych wymagań stanowisk pracy określonych (zidentyfikowanych) przez pracodawców (które są konieczne w obecnej pracy i/lub wynikną wskutek przyszłych zmian organizacyjnych, technicznych i in.) nad wymaganiami określonymi w podstawach programowych kształcenia w zawodzie.

- Projektując programy kształcenia, należy mieć na uwadze potrzeby lokalnych pracodawców (jednostkami administracyjnymi zbliżonymi najbardziej do koncepcji lokalnych rynków pracy są w Polsce powiaty i gminy) oraz perspektywiczne potrzeby ogólnokrajowego i lokalnego rynku pracy.

- Należy tworzyć takie programy, żeby absolwent miał predyspozycje do wykonywania 2–3 zawodów pokrewnych. Na niektórych stanowiskach pracy nakładają się na siebie schematy struktur czynności różnych zawodów i rodzajów działania. Pracodawcy oczekują poliwalentnych kompetencji, typu *multiskilling*, w ślad za tym wielozadaniowości, wszechstronności i wielofunkcyjności pracowników.

- Wielostronny rozwój osobowości uczniów – istotny cel kształcenia – umożliwi integracją treści kształcenia ogólnego i zawodowego oraz nadanie większego priorytetu treściom związanym z nauczaniem zawodem. Trzeba położyć większy nacisk na nauki ścisłe, gdyż niski poziom wiedzy i umiejętności z matematyki, informatyki i fizyki nie pozwala zrozumieć większości zagadnień z obszaru nauk technicznych, a dynamiczny rozwój technologii (zwłaszcza wysokich) wymaga umiejętności ICT, umiejętności posługiwania się i wykorzystywania uniwersalnych urządzeń elektronicznych.

- Ważne miejsce w procesie kształcenia zawodowego powinno zajmować uczenie się języków obcych. Należy zwiększyć liczbę godzin na nauczanie języków obcych wspomagających kształcenie zawodowe, obejmujących specyficzną terminologię danego zawodu. Nauczać co najmniej dwa języki obce zawodowe.

- Zwiększyć wymiar godzin zajęć praktycznych i praktyk zawodowych, tak aby trwały one dłużej i odbywały się częściej. Powiązanie teorii z praktyką to podstawowy wymóg nowoczesnej dydaktyki, która w łączeniu teorii z praktyką i praktyki z teorią upatruje wybitny czynnik sprzyjający jakości poznania rzeczy i zjawisk oraz doskonałości praktyki ludzkiej.

- W treściach programów i w metodach pracy dydaktycznej należy uwzględniać kształtowanie cech osobowościowych, jakich poszukują pracodawcy u pracowników, cech, które znajdują przełożenie w pozytywnej motywacji i pozytywnych postawach do pracy, wobec innych ludzi i wobec świata wartości.

3. Stosowanie na szerszą skalę metod aktywizujących i działań zespołowych

- Chodzi o codzienną działalność w toku kształcenia zawodowego, polegającą na aktywizowaniu, ożywianiu działalności umysłowo-teoretycznej i umysłowo-praktycznej ucznia, wyzwaniu jego możliwości twórczych w trakcie kształcenia.

- Stosować częściej metody praktycznego uczenia się, tj. ćwiczenia z wykorzystaniem technik multimedialnych, pokazy z instruktażem/objaśnieniem, próby pracy, wykonywanie zadań wytwórczych i projektów, uczyć przez działanie ze sprzętem, z odpowied-

nimi urządzeniami (np. obrabiarki CNC), a nie z ich opisem – zgodnie z zasadą: więcej działania, a mniej słuchania.

- Uwzględnić pracę grupową i dążyć do tego, by grupa uczniów stała się zwartym zespołem. Stwarzanie warunków dla kształcenia uspołeczniającego polega na stosowaniu takich metod, aby uczniowie współpracowali ze sobą, dyskutowali i wspólnie omawiali pomysły rozwiązywania problemów. Do takich metod należą: metoda projektów (wspólny projekt uczy współpracy i zespołowego działania), metody dialogowe (zwane też metodami sokratejskim), metody sytuacyjne i inscenizacje, gry dydaktyczne (większość gier dydaktycznych ma społeczny charakter: „gra z ludźmi”).

4. Organizacja praktycznej nauki zawodu u pracodawcy

- Wdrażać dualny system kształcenia. Rzeczywisty układ potrzebnych umiejętności powstaje tylko w procesie pracy. Należy uczyć przez działanie na różnorodnych stanowiskach wchodzących w zakres nauczanego zawodu i poszukiwać nowych rozwiązań w tym obszarze.

- Wprowadzić obowiązek odbywania praktycznej nauki zawodu u pracodawcy. Miejscem odbywania zajęć praktycznych i praktyk zawodowych – w pełnym wymiarze lub w części – powinien być zakład pracy.

Zgodnie z obowiązującymi uwarunkowaniami prawnymi praktyki zawodowe mogą być organizowane u pracodawców lub w indywidualnych gospodarstwach rolnych albo w innych podmiotach, np.: warsztatach szkolnych, pracowniach szkolnych, szkolnych gospodarstwach pomocniczych, placówkach kształcenia ustawicznego, placówkach kształcenia praktycznego. Warunki stwarzane przez te inne podmioty są „rzeczywistymi warunkami pracy” wyłącznie z nazwy. Możliwość realizacji praktyk zawodowych nie tylko u pracodawców, ale też w „innych podmiotach” oznacza, że uczeń może zdobyć wykształcenie zawodowe, nie spędzając ani jednego dnia u pracodawcy. Tym samym szkoła zawodowa może teoretycznie funkcjonować, niewspółpracując z pracodawcami.

- Współpraca między szkołami zawodowymi a przedsiębiorstwami powinna mieć charakter systemowy, oparty na dwustronnej umowie, która określi obowiązki i uprawnienia zarówno szkół, jak i przedsiębiorstw, a nade wszystko wspólne korzyści.

- Zajęcia praktyczne i praktyki zawodowe powinni prowadzić praktycy. Należy zatem zachęcać organy prowadzące do korzystania z usług praktyków w nauczaniu zawodu. Rozwiązaniem braku praktyków chętnych do nauczania zawodu może być zrzeczenie w powiatach (przy organach prowadzących lub powiatowych radach zatrudnienia) byłych przedsiębiorców, tj. osób, które osiągnęły sukces zawodowy, przekazują firmę dzieciom itp. w celu korzystania z ich doświadczeń przy kształceniu uczniów (mentoring dla uczniów).

- Kontrola postępów, jakie czynią uczniowie w nauce, jest ważnym elementem kształcenia. Warunkuje ona skuteczność i efektywność kształcenia. Należy wzmacniać kontrolę praktyk zawodowych u pracodawców, nadzór pedagogiczny nad realizacją obowiązującego programu praktyki według ustalonych zasad kontroli i oceny efektywności kształcenia praktycznego.

5. Modyfikacja organizacji egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe

- Egzamin zawodowy powinien być obowiązkowy dla wszystkich uczniów.

- Bardzo często sprawdzane w toku egzaminu umiejętności niewiele mają wspólnego z rzeczywistymi potrzebami pracodawców. Należy zmienić sposób prowadzenia części praktycznej egzaminów zawodowych oraz zakres wiedzy i umiejętności, które one sprawdzają.

- Dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe jest dokumentem zbyt słabo identyfikowanym przez pracodawców i poprzez to nie uzyskuje oczekiwanego znaczenia przy zatrudnianiu absolwentów szkoły zawodowej. Pracodawcy mogą nie zauważyć, że świadectwo szkoły zawodowej określa poziom wykształcenia absolwenta, co nie jest równoznaczne z potwierdzeniem kwalifikacji zawodowych. Należy uczulać pracodawców, by zwracali uwagę na to, czy absolwent posiada dyplom zawodowy, czy tylko świadectwo ukończenia szkoły.

6. Umożliwienie uczniom uzyskiwania uprawnień zawodowych

- Należy zbudować system szkoleń/kursów prowadzących do uzyskania uprawnień zawodowych, powiązany z systemem szkolnictwa zawodowego. Nabywanie konkretnych uprawnień powinno być włączone do procesu kształcenia szkolnego.

7. Badanie i monitoring losów absolwentów szkół zawodowych

- Badanie i monitoring losów absolwentów szkół zawodowych należy uznawać za priorytet w dostosowywaniu oferty edukacyjnej do wymogów lokalnego rynku pracy.

- Badanie losów absolwentów szkół zawodowych powinno być obowiązkowe. Zasadne byłoby włączenie organów prowadzących w realizację tego wymogu.

- Dla potrzeb samorządu województwa informacje pochodzące z badań losów absolwentów są istotne, jednak nie ma konieczności, by były one zbierane corocznie. Natomiast w przypadku organów prowadzących i szkół analizowanie tego, co dzieje się z absolwentami, powinno być wykonywane co roku i obejmować trzy kategorie absolwentów: 1) kończących szkołę w tym samym roku, w którym odbywa się badanie, 2) tych, którzy skończyli szkołę w roku poprzednim, 3) tych, którzy skończyli szkołę dwa lata wcześniej. Organy prowadzące powinny partycypować w jego organizacji i finansowaniu badania.

- Wyniki badań powinny być przekazywane w formie baz danych oraz krótkich raportów do osoby wyznaczonej na poziomie lokalnym (pracownik urzędu powiatowego wyznaczony przez starostę lub delegatury wojewódzkiego kuratorium oświaty), a następnie w formie zbiorczych zestawień dotyczących całego powiatu wraz z opracowanym na tej podstawie raportem do osoby wyznaczonej na poziomie regionu (pracownik wojewódzkiego kuratorium oświaty lub urzędu marszałkowskiego), która odpowiadałaby za zestawienie danych otrzymanych ze wszystkich powiatów i ich analizę dla całego województwa.

- W przyszłości udział w badaniu losów absolwentów powinien warunkować uzyskiwanie wsparcia finansowego dla szkół ze środków pozostających w dyspozycji samorządu województwa.

Pojawia się fundamentalne pytanie, czy przedstawione propozycje zmian w kształceniu zawodowym będą mogły być zrealizowane, czy ich wdrożenie umożliwią przygotowane przez resort edukacji i resort pracy rozwiązania merytoryczne i prawne, mechanizmy wspierania i finansowania kształcenia zawodowego, zwłaszcza w zakresie realizacji praktycznej nauki zawodu.

Wdrożenie proponowanych zmian wymaga pokonania wielu barier, głównie finansowych, prawno-administracyjnych, świadomościowych (mentalnościowych) oraz motywacyjnych. Ich pokonanie pociąga wzrost wydatków na edukację – dodatkowe wydatki ponoszone przez budżet państwa, fundusze przedsiębiorstw oraz władz oświatowych. Wymaga dużego zaangażowania przedsiębiorców w kształcenie i szkolenie pracowników, także potencjalnych pracowników (realizacja funkcji dydaktycznej zakładów pracy), a zatem zwiększenia inwestycji przedsiębiorstw w rozwój kadr oraz usunięcia skomplikowanych procedur administracyjnych utrudniających działalność gospodarczą. Przeszkodą jest także brak świadomości nauczycieli o konieczności stałego uzupełniania i aktualizowania swoich kompetencji. Wdrożenie nowych rozwiązań wymaga też nowelizacji przepisów wykonawczych do ustawy o systemie oświaty.

Konieczna jest zmiana systemu oświaty z systemu, w którym nauczyciel jest główną osobą, od której bierni słuchacze czerpią wiedzę, a następnie są z niej odpytywani, do systemu, w którym pełni on rolę przewodnika po świecie nauki. Absolwenci nowoczesnego systemu oświaty mają wynieść z niego nie tylko wiedzę na jakies ściśle określone tematy, ale przede wszystkim umiejętność samodzielnego zdobywania i przyswajania wiedzy, elastycznego przystosowywania się do zmian oraz odnajdywania się w ogromnym natłoku informacji. Chodzi o kształtowanie u ucznia takich kompetencji, by jako absol-

went szkoły był zdolny do znalezienia i utrzymania zatrudnienia, był przygotowany do efektywnego i sprawnego działania, do odgrywania różnych ról zawodowych, do poszukiwania nowych pomysłów i realizowania nowych zadań, jakie przyniosą dziś nieznanne warunki przyszłości.

LITERATURA

- Borkowska S., red. (2004), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, IPISS, Warszawa.
- Gutek G.L. (2003), *Filozoficzne i ideologiczne podstawy edukacji*, 1997, wydanie polskie: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
- Denek K. (2005), *Ku dobrej edukacji*, Wydawnictwo Edukacyjne „AKAPIT, s.c., Toruń.
- Jeruszka U., red. (2002), *Efektowność kształcenia zawodowego. Kształcenie zawodowe a rynek pracy*, IPISS, Warszawa.
- Jeruszka U., red. (2012), *Unowocześnianie metod i form kształcenia zawodowego w Polsce. Diagnoza i oczekiwane kierunki zmian*, IPISS, Warszawa.
- Kabaj M. (1998), *Projekt systemu integracji edukacji zawodowej i rynku pracy. W kierunku kształcenia dualnego*, „Polityka Społeczna” nr 9.
- Kwiatkowski S.M. (2001), *Kształcenie zawodowe. Dylematy teorii i praktyki*, IBE, Warszawa.
- Nowacki T. (1997), *Podstawy dydaktyki zawodowej*, PWN, Warszawa.
- Wiatrowski Z. (2005), *Podstawy pedagogiki pracy*, Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego, wydanie czwarte – zmienione, Bydgoszcz.

SUMMARY

This article presents methods and organizational forms of education used in vocational education and evaluation. Moreover, given the period of seeking employment and reasons for referral graduate training immediately after completing school. Article points out the necessary modifications to the organizational and program that can improve training and to improve the employability of graduates of vocational schools.

Keywords: vocational training, skills, vocational schools to prepare graduates for employment.



Recenzje

Joseph E. Stiglitz, THE PRICE OF INEQUALITY. HOW TODAY'S DIVIDED SOCIETY ENDANGERS OUR FUTURE, W.W. Norton & Company, Nowy Jork 2013, stron 560.

The Price of Inequality to najnowsza książka Josepha Stiglitz'a będącego jednym z najlepiej rozpoznawanych i najczęściej cytowanych ekonomistów na świecie¹. Jego kariera akademicka została uhonorowana nagrodą Nobla w dziedzinie ekonomii w 2001 r. Ponadto autor ma doświadczenie w pracy w międzynarodowych instytucjach – w Banku Światowym piastował stanowisko głównego ekonomisty w latach 1997–2000. Doradzał również prezydentowi Billowi Clintonowi, przewodnicząc Radzie Doradców Ekonomicznych (w okresie od 28 czerwca 1995 r. do 13 lutego 1997 r.).

Obecnie jest zaangażowanym publicznym intelektualistą. Szerszej widowni stał się znany pod koniec lat 90., kiedy to w swoich felietonach i książkach przeprowadził frontalny atak na międzynarodowe instytucje, takie jak Bank Światowy i Międzynarodowy Fundusz Walutowy, podważając ich ideologiczne założenia. Po

2008 r. pojawił się osobiście w wielu miejscach, gdzie trwały protesty: w Tunezji, w Egipcie na placu Tahrir, w madryckim Buen Retiro Park czy w nowojorskim Zuccotti Park, udzielając eksperckiego wsparcia protestującym.

Owo aktywistyczne zacięcie znalazło swoje odbicie w *The Price of Inequality*, którą należy określić jako najbardziej publicystyczną książkę w dorobku autora. Noblista stara się dotrzeć do jak najszerszego grona odbiorców i dyskursywnie wesprzeć ruch społeczny „99%”, rozsadzając przy tym wszelkie neoliberalne dogmaty. W konsekwencji Stiglitz musiał podjąć trud, by pisać językiem prostym i perswazyjnym, nie zgubić najważniejszych niuansów wiedzy naukowej.

Tytułowa cena nierówności to zbiór konsekwencji zwiększającego się rozwarstwienia między najzamożniejszymi a resztą obywateli Stanów Zjednoczonych (Stiglitz podejmuje problematykę jedynie swojej ojczyzny). Warto zaznaczyć, że Stiglitz pisze wyraźnie, iż nie wszystkie nierówności są z gruntu niepożądane; bez części z nich funkcjonowanie rynków byłoby wręcz niemożliwe.

Jednakże rozwarstwienie obserwowane obecnie w USA nie jest, zdaniem autora, wynikiem funkcjonowania rynkowej konkurencji, ale trwałej systemowej nierówności i niesprawiedliwej redystrybucji zasobów (s. 6). Stiglitz deklaruje pisanie w imieniu efektywności i sprawiedliwości, a nie żadnej konkretnej grupy. I tak, w książce możemy odnaleźć szereg argumentów, głównie ekonomicznych, tłumaczących dlaczego taki stan rzeczy jest szkodliwy zarówno dla społeczeństwa, jak i samej gospodarki.

Po pierwsze, nadmierne rozwarstwienie prowadzi do pogoni za rentą (*rent seeking*). Najbogatsi mają możliwości, by zarabiać tylko i wyłącznie z tytułu posiadania – jako właściciele nieruchomości, praw autorskich bądź też pewnych przywilejów. I tak, czytając opis działania najbogatszych dowiemy się, że niektórzy zdobyli majątek, sprawując władzę monopolistyczną, inni usytuowani najwyżej w korporacyjnej hierarchii wykorzystywali niedoskonałości nadzoru korporacyjnego, by przywłaszczyć sobie ogromną część zysków firm, a jeszcze inni, wykorzystując powiązania polityczne, czerpali korzyści ze współpracy z sektorem publicznym – zawyżali ceny sprzedawanych państwu towarów (leki) lub uzyskiwali po zaniżonej cenie to, co państwo oferuje (prywatyzacja, prawo do kopaliń).

Zdaniem Stiglitz'a wśród dzisiejszych bogaczy w USA znajdziemy niewielu zasługujących na bogactwo ze względów merytokratycznych i wykazujących się innowacyjnością czy przedsiębiorczością. Co więcej, ich bogactwo nie jest też uzasadnione wysokim wkładem na rzecz społeczeństwa. Jest to oznaką niekorzystnej redystrybucji przychodów (s. 39–51, 107).

Ponadto posiadanie przez 1% Amerykanów blisko 1/4 bogactwa USA prowadzi do zbyt dużego wpływu najlepiej usytuowanych na sprawy polityczne. Lobbyści zyskali wysokie znaczenie i forsują wdrażanie rozwiązań legislacyjnych faworyzujących najzamożniejszych. To właśnie dla nich najbardziej korzystna jest neoliberalna, zderegulowana gospodarka. Zwłaszcza przy uwzględnieniu zjawiska „obrotowych drzwi” między polityką a biznesem. W konsekwencji deregulacji wpływy budżetowe są ograniczane, co prowadzi do zaległości w modernizowaniu infrastruktury oraz zmniejszenia nakładów na edukację czy ochronę zdrowia.

Niskie wydatki budżetowe prowadzą też do osłabienia popytu wewnętrznego, co również wpływa negatywnie na potencjał wzrostu gospodarczego. Stiglitz stara się pokazać, że „przyływ nie podnosi wszystkich łódek” i biedni wcale nie korzystają na bogaceniu się elit biznesowych, tak jak obiecywali entuzjaści koncepcji *trickle-down*. Biedni wcale nie zyskują, choćby ze względu na wyraźne problemy z inwestycjami w edukację, czy realizowaniem swoich pomysłów na biznes, będące efektem niskich i niepewnych dochodów. Prowadzi to do spadku innowacyjności i niższej jakości kapitału ludzkiego, pogłębiając problemy gospodarki USA². Zdaniem Stiglitz'a najbogatsi w dużo większym stopniu związani są z rynkami globalnymi, co prowadzi do zwiększania przewagi importu nad eksportem w USA, a to eksport tworzy miejsca pracy.

Wśród elementów powodujących wzrost rozwarstwienia dochodowego, szczególnie istotnym dla Stiglitz'a jest obszar przenikania się władzy ekonomicznej i politycznej, będący bezpośrednim tematem m.in. *Szalonych lat dziewięćdziesiątych*³. Deregulacja systemu finansowego od końca lat 70. wytworzyła środowi-

sko braku finansowej stabilności, ale z drugiej strony dała też możliwość powstawania ogromnych fortun⁴. Autor odpowiedzialność za ten stan rzeczy przypisuje także rynkowi i instytucjom finansowym, które wymykają się coraz bardziej spod kontroli, a pracujący w nich ludzie są zepsuci moralnie.

Jednakże Stiglitz silniej od konsekwencji dla gospodarki akcentuje wątek społeczny. Podłożem jego rozważań jest figura *american dream*, opartego na równości szans. Dzięki wierze w awans społeczny, który można wywalczyć ciężką pracą, przez wiele dekad udawało się społeczeństwu amerykańskiemu unikać niepokojów społecznych. Wierzone, że nawet jeśli sytuacja jest trudna, to przynajmniej szansę na lepsze życie można zapewnić przyszłemu pokoleniu. Wiara ta była rozładującym napięciem wentylem bezpieczeństwa. W momencie gdy Stany Zjednoczone przestały być państwem równości szans, utraciły część swojej tożsamości. Stały się państwem dwóch prędkości i o ile zaproszenia do stołu obfitości dla gorzej usytuowanych może nie wyczerpały się zupełnie, ale ich liczba jest niezadowolająca. Ponadto w państwie o tak ogromnych dysproporcjach pieniędzy stał się najważniejszym wyznacznikiem statusu.

Cały ostatni rozdział książki *The Price of Inequality* to zbiór postulatów mających pełnić funkcję ramowego planu ratowania amerykańskich finansów. Pomysłów jest wiele, lecz pojawiają się jedynie ze zdawkowym komentarzem. Mogą posłużyć więc jako przyczynek do otwarcia dyskusji. Wśród najważniejszych postulatów warto wymienić wprowadzenie silnie progresywnego opodatkowania (nawet 70% dla najzamożniejszych), kontroli rynków finansowych oraz zmiany zasad bankructwa przedsiębiorstw czy legislacji dążącej do ograniczenia rentierstwa.

J. Stiglitz ma nadzieję, że przeforsowanie niezbędnych rozwiązań będzie możliwe dzięki presji ruchu „99%”⁵, czyli wyrosłego z „Occupy Wall Street” – ruchu społecznego stawiającego sobie za cel wyrwanie spraw USA z zachtannych rąk 1% Amerykanów będących częścią biznesowo-politycznego establishmentu. Stiglitz wydaje się pisać w imieniu tego ruchu, zaznaczając, że w wyniku porażki systemów rynkowego i politycznego produkujących wyraźnie niesprawiedliwy porządek społeczny, podobne protesty pojawiły się w wielu częściach świata.

Lektura *The Price of Inequality* rodzi też pewne zdziwienie. Choćby dlatego, że zakres zjawisk, jakie ekonomista analizuje w kontekście nierówności ekonomicznych, jest zawężony. W książce wpływ na gospodarkę USA procesów takich jak globalizacja czy postęp technologiczny nie jest potraktowany z należytą uwagą. Co prawda autor w rozdziale trzecim zauważa, że procesy globalizacyjne faworyzują jednych, a sprawiają głównie ból innym, ale już w kontekście proponowanych reform gospodarczych zmiana ta się nie pojawia.

Wydaje się, że winę za kondycję amerykańskiej gospodarki ponoszą nie tylko rekiny świata finansjery, ale też zwiększona globalna podaż pracy, powstałej w efekcie otwarcia się na światowe rynki gospodarki m.in. chińskiej, czego skutki odczuwają szczególnie pracownicy nisko wykwalifikowani⁶. Najbogatsi wykorzystują możliwość operowania przede wszystkim na rynkach transnarodowych, co nie zawsze przyczynia się do rozwoju USA. Podobnie nie bez znaczenia jest również postęp technologiczny, premiujący inwestycje kapitało-

chlonne nad pracochłonnymi, co wpływa przede wszystkim na ograniczenie liczby miejsc pracy dla warstw niższych⁷.

Innymi słowy, Stiglitz z racji podjęcia tematu nierówności nadaje im priorytetowe znaczenie przy tłumaczeniu zjawisk i procesów ekonomicznych. Jest tak na przykład w przypadku analizy bańki na rynku nieruchomości. Według Stigliza powstała ona w efekcie chciwości (tzw. *predatory lending*). Bankierzy, mając wiele wolnych aktywów, oferowali kredyty osobom niewykształconym, niebędącym w stanie przewidywać zagrożeń – zgodnie z tezą, że w wyniku rozwarstwienia ubogich nie stać na edukację. Należy jednak pamiętać, że rynek nieruchomości załamał się również w Hiszpanii i Irlandii, czyli państwach o znacznie niższym poziomie nierówności.

W *The Price of Inequality* znajdziemy wiele uzasadnień na to, że założenia klasycznej ekonomii powinny zostać co najmniej przemyślane raz jeszcze. Jednocześnie wiele założeń, które możemy uznać za rdzeń ekonomii keynsofskiej, zostaje pozostawiona bez większego komentarza. Na przykład Stiglitz argumentuje, że wyższe zarobki oznaczają wzrost konsumpcji, która z kolei przekłada się na liczbę miejsc pracy i obniża ryzyko recesji. W zglobalizowanej gospodarce jednak zależność ta nie zawsze zachodzi i wyższe zarobki w USA mogą wpłynąć na poziom zatrudnienia w państwach, z których kraj ten importuje dobra i usługi⁸.

Ponadto czy rzeczywiście wyższe wynagrodzenia przełożą się na inwestycje w edukację, a te z kolei na wzrost innowacyjności napędzający gospodarkę? Brakuje gwarancji, że na rynku znajdzie się zapotrzebowanie na wyższą podaż dobrze wykształconych pracowników. Jedynie niewielki odsetek młodych ludzi pracował będzie w sektorach gospodarki, w których przydatne będzie solidne wykształcenie⁹.

Nietrudno zauważyć, że J. Stiglitz z ideologicznych pobudek traktuje interesy 1% najbogatszych Amerykanów oraz ideologię republikanów (*The Right*) niemal jak synonimy. Oczywiście w pewnych aspektach poglądy obu grup są zbieżne, lecz traktowanie ich jako w pełni tożsamy jest nieuprawnione – chociażby ze względu na brak zgodności między różnymi frakcjami partii republikańskiej. Inny przykład niesprawiedliwego traktowania przeciwników ideologicznych autora jest widoczny w rozdziale „1984 is upon us”, w którym zarzuca prawicowym politykom manipulowanie społeczeństwem (*brainwashing society*) w celu przekonania Amerykanów, że wolnorynkowe rozwiązania służą ich interesom. Na przykład forsowana jest teza mówiąca, że podwyższenie podatków uderzy przede wszystkim w małe rodzinne firmy. Stiglitz zapomina jednak, że działacze żadnej z opcji politycznych nie posługują się zniuansowanym językiem nauki, więc każdemu politykowi, także demokracie, można przypisać manipulację.

Zdaniem Stiglitz w warunkach demokracji istnieją dwie drogi prowadzące do reform zmniejszających głębokie nierówności ekonomiczne. Pierwsza polega na wymuszeniu ich przez ruch „99 procent”, świadomy zwodzenia społeczeństwa przez „1%” najbogatszych. Drugą zaś jest uświadomienie sobie przez stanowiących „1%”, że to, co się dzieje w USA, jest nie tylko niezgodne z wartościami amerykańskiego społeczeństwa, lecz również nie leży w ich dobrze rozumianym własnym interesie. Pogląd ten jest intrygujący i kontrowersyjny, lecz Stiglitz nie rozważa bliżej tego wątku, więc czytelnik nie może dowiedzieć się, cze-

mu warstwy uprzywilejowane powinny posłuchać rad Tocquevilla.

Równie dyskusyjna wydaje się wiara Stiglitz w to, że ruch „99%” jest w stanie zmienić oblicze USA, przekonując resztę społeczeństwa, w jaki sposób powinni definiować swoje partykularne interesy. Noblista zakłada, że dzięki aktywności ruchu możliwa będzie między innymi społeczna kontrola (*democratic accountability*) systemu finansowego (s. 248–256), która stanie się antybiotykiem dla zepsutego świata finansjery. Niestety, wiele przykładów pokazuje, że społeczeństwo jest bezbronne w zderzeniu z wiedzą ekspercką niezbędną do oceny polityk publicznych, regulujących tak złożone kwestie jak polityka monetarna. Gdy obywatele mają możliwość uczestniczenia w debatach dotyczących eksperckich zagadnień niechętnie się w nie angażują, uznając, że ostateczne decyzje powinny być podejmowane przez ekspertów, więc odpowiedzialność za te decyzje powinny ponosić władze publiczne, zaś same debaty są uznawane za próby jej uniknięcia¹⁰.

Trudno więc sądzić, że instytucje społeczeństwa obywatelskiego będą mogły sprawnie regulować niezwykle wyrafinowany mechanizm finansowy. Mimo że należy przyznać rację Stiglitzowi, gdy pisze, że obecny system nie jest satysfakcjonujący, trudno jednak przyjąć jego założenie, że demokracja partycypacyjna mogłaby sprawnie zarządzać tak skomplikowanym mechanizmem. Jest to co najmniej niepewne.

Ponadto ruch „99%”, w którym Stiglitz pokłada nadzieję, nie jest ruchem jednorodnym i zorganizowanym. Określenie go jako potężnej siły społecznej może okazać się nadinterpretacją. Wśród członków ruchu brakuje zgodności zarówno co do identyfikacji przyczyn niekorzystnej sytuacji, jak i wizji przyszłości. Te 99% Amerykanów, które aktywiści ruchu pragną reprezentować, to grupa polimorficzna o odrębnych wizjach świata, aspiracjach itp. Co więcej, jeżeli za Clausem Offe określić by ruch „99%” mianem jednego z „nowych ruchów społecznych”, należałoby zakładać, że ludzie angażują się w ten ruch tylko na krótki okres, w sprawach doraźnych, nie identyfikując się z nim całą swoją tożsamością¹¹. W tym kontekście zdefiniowanie aktywistów ruchu „99%” jako grupy mającej zakręcić kołem zamachowym współczesnej rewolucji może wydawać się dyskusyjne.

Według Stiglitz już od czasów Tocquevilla Amerykanów zawsze cechowała zdolność do prawidłowego odczytania swojego partykularnego interesu i dopiero w ostatnich dekadach umiejętność ta została zatracana w wyniku manipulowania społeczeństwem przez prawicę. W świecie wolnej myśli trudno jest o jednomyślność i nie należy zakładać, że którakolwiek z partii politycznych ma monopol na kształtowanie dyskursu. Problem może leżeć we wzrastającej złożoności świata, jak też liczbie zagadnień, na temat których członkowie społeczeństwa, definiowanego od czasów Riesmana czy Millsa jako masowego, muszą posiadać opinię.

We współczesnym świecie, wyposażonym w Internet będący świetnym środowiskiem do rozwoju „wirusa teorii spiskowych”, możliwe jest odczytywanie historii społeczno-ekonomicznej i bieżących zdarzeń na nieskończenie wiele sposobów. Daje to często komfort postrzegania świata jako wyjaśnialnego. Konkurencyjnych ze sobą światopoglądów jest jednak coraz więcej, co samo w sobie rodzi nowe problemy oraz

nowe linie konfliktów. Za przykład tego zjawiska mogą posłużyć opisywane przez Castellsa¹² amerykańskie Milicje Patriotyczne, których ideologia skrajnie odbiega od wartości reprezentowanych przez nieformalnych liderów ruchu „99%”, jak również od wartości którejkolwiek z partii politycznych. Stiglitz wyraźnie przecenia rolę partii republikańskiej w kształtowaniu postaw społecznych.

Interpretując tekst Stiglitz, jeszcze bardziej nieuzasadniony wydaje się brak zainteresowania wpływowym, a jednocześnie silnie zdecentralizowanym, w dużej mierze antyestablishmentowym i antykorporacyjnym ruchem o dość silnym zabarwieniu obywatelskim i republikańskim (przy czym nie chodzi tu tylko o określoną sympatię partyjną), jakim jest – o kilkanaście miesięcy starszy od „Occupy Wall Street” – ruch „Tea Party”. Jego istnienie jest dowodem na wyraźne zubożenie zaprezentowanej przez Stiglitz diagnozy o jednorodnym odczytaniu interesów większości społeczeństwa. I choć być może nie jest tak, jak uważa demokratyczny wiceprezydent Joe Biden, który stwierdził, że te dwa ruchy społeczne to lustrzane odbicia, to jednak pominięcie przez Stiglitz oddolnej aktywności zakorzenionej w konserwatywnej części społeczeństwa amerykańskiego sprawia, że jego książka nie opisuje problemu w pełnej swojej złożoności.

Istnienie potężnej siły udowadnia, że oddanie władzy w ręce ludu wiązałoby się z koniecznością rozwiązywania sporów, a nie zarządzania zgodnego z rzekomo wspólną wolą. Oburzenie amerykańskich południowców kontestujących lewicowość Obamy jest czymś jakościowo innym od oburzenia wielkomięskiej młodzieży, która – choć już bez wielkiego przekonania – to jednak ponownie zagłosowała na Obamę w 2012 r.

Możliwość demokratycznej przemiany nie podsuwa nam również historia najnowsza, a coraz częściej pojawiają się głosy o wyczerpywaniu się potencjału liberalnej demokracji, choćby w kontekście dalszych losów Arabskiej Wiosny, a także coraz bardziej uwodzącego społeczność międzynarodową modelu autorytarnego rządzenia i zarządzania (np. Chiny, Rosja). Problemy świata wydają się na tyle złożone, że proste rozwiązania, takie jak powrót do keynesowskiej idei zwiększonej kontroli nad rynkami finansowymi przez między innymi państwo demokratyczne, mogą okazać się niewystarczające.

Faktem godnym odnotowania jest to, że coraz więcej autorów o uznanej pozycji na arenie międzynarodowej kwestionuje podstawy współczesnego systemu społeczno-ekonomicznego¹³. Dane pokazują, że o ile różnice między bogatymi a biednymi państwami zaczynają się zmniejszać, to wewnątrz państw szczególnie wysoko rozwiniętych obserwujemy wzrost rozwarstwienia dochodowego. I tak, coraz popularniejszą jest interpretacja, że mimo wzrostu gospodarczego lat 80., 90., 2000, sytuacja klasy niższej i średniej nie zmieniła się, a owoce wzrostu zostały w większości przechwycone przez najlepiej usytuowane warstwy społeczeństwa. Dychotomia ta w coraz większej liczbie przypadków jest wiązana ze społecznymi i politycznymi konsekwencjami, dlatego też nie można wykluczyć, że coraz częściej dochodzić będzie do protestów społecznych o podłożu ekonomicznym. Prowadzi to wielokrotnie do wyrazistej krytyki podstaw ekonomii neoklasycznej, takiej jak na przykład inicjatywa „Kick it Over”¹⁴, nawołująca środowiska akademickie zajmujące się ekonomią do weryfikacji powszechnie nauczanego modelu.

Sygnalizuje to, że warto jest śledzić ukazujące się książki w rodzaju *The Price of Inequality*. Są one wyraźnym sygnałem, że nawoływań ku zmianom świata będzie coraz więcej i prawdziwą może okazać się intuicja Keynesa¹⁵ głosząca, że „idee ekonomistów i filozofów politycznych, bez względu na to czy są słuszne czy nie, są potężniejsze niż potocznie się sądzi”. Niewykluczone więc, że silne akcentowanie problemu – grzebanie w dyskursach – może w sposób pośredni, przewyciężyć znaczenie grup interesu i doprowadzić do przemian społecznych.

ADAM MÜLLER

Instytut Socjologii, Uniwersytet Warszawski

- 1 Research Papers in Economics, Top 10% Authors, <http://ideas.repec.org/top/top.person.all.html> [dostęp 28.06.2014].
- 2 Nawiasem mówiąc, związek między inwestycjami w kapitał ludzki a wzrostem PKB wcale nie jest jednoznaczny. Na przykład prowadzone przez OECD badanie PIACC wykazało brak korelacji między poziomem kompetencji osób dorosłych a PKB.
- 3 J. Stiglitz, *Szalone lata dziewięćdziesiąte*, PWN, Warszawa 2006.
- 4 Najjaskrawszym przykładem jest Carlos Slim Helú, zawdzięczający pozycję najbogatszego człowieka globu prywatyzacji meksykańskiego telekomu (*The Price of Inequality*, s. 89–92).
- 5 Aktywiści ruchu zaczęli nazwę z artykułu Stiglitz *Of the 1%, by the 1%, for the 1%*, opublikowanego w Vanity Fair w maju 2011 r.
- 6 F. Jaumotte, I. Tytell, *How has the globalization of labor affected the labor income share in advanced countries?*, Międzynarodowy Fundusz Walutowy 2009, s. 6.
- 7 L. Ellis, K. Smith, *The Global Upward Trend in the Profit Share*, BIS Working Papers, 2007, Nr 231, za: A. Wojtyna, *Przyczyny i implikacje zmian w udziale zysków i płac w PKB*, w: Wojtyna A. (red.), *Zależność między produktywnością, dochodami i zatrudnieniem w krajach na różnym poziomie rozwoju*, PWE, Warszawa 2010, s. 253–254.
- 8 Wskazywał na to ostatnio Paul Craig Roberts w głośnej książce *The Failure of Laissez Faire Capitalism and Economic Dissolution of the West*, Atwell Publishing 2013.
- 9 S. Søberg, PISA: *Politics, fundamental problems and intriguing results*, 2009, http://www.uhr.no/documents/6b_Sjoberg_PISA_English_La_Revue_no_20.03.pdf [dostęp 28.01.2014].
- 10 R.J. Lowry, B.B. Thompson, M.A. Lennon, *Public health policy: How much do the general public want to be involved in decisions on implementing water fluoridation?*, „British Dental Journal”, 2000, nr 188.
- 11 Maffesoli przewidywał, że współcześnie będą tworzyły się nieformalne grupy społeczne nakierowane na nowe sposoby spędzania wolnego czasu, odrzucające wszelkie deklaracje polityczne. C. Offe, *Nowe ruchy społeczne: przekraczanie granic polityki instytucjonalnej*, w: J. Szczuparczyński (red.), *Władza i społeczeństwo: Antologia tekstów z socjologii polityki*, Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, Warszawa 1995.
- 12 M. Castells, *Sila tożsamości*, PWN, Warszawa 2009, s. 89–93.
- 13 Wśród nich warto wymienić P. Krugmana, P.C. Robertsa, D. Rothkopa, J.S. Hackera, P. Piersona, L. Lessiga, T. Noaha, C. Croucha, M. Orensteina, W. Esterliego, J. Sachsa, M. Spence’a, D. Romera, O.J. Blancharda i wielu innych.
- 14 Manifest inicjatywy „Kick it over”, <http://static.squarespace.com/static/516ec89ee4b085eec3859844/t/51782b2ce4b0cb77c400b6a1/1366829868678/kick%20it%20over%20manifesto.pdf> [dostęp 28.06.2014].
- 15 Keynes, J-M (1935), *The General Theory of Employment, Interest and Money*, rozdział 24, „Concluding Notes” 1935, s. 383.

POLITYKA SPOŁECZNA W CYKLU ŻYCIA. TEORIA – BADANIA – PRAKTYKA*

Beata Kaczyńska
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

W Brzezinach pod Łodzią w dniach 16–18 czerwca 2014 r. odbyła się XXXII konferencja naukowa polityków społecznych pt. *Polityka społeczna w cyklu życia. Teoria – Badania – Praktyka*. Organizatorami tego środowiskowego spotkania byli: Katedry Uniwersytetu Łódzkiego – Pracy i Polityki Społecznej, Socjologii Stosowanej i Pracy Socjalnej oraz Polityki Ekonomicznej, Komitet Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN, a także Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej. Przewodniczącą Komitetu Organizacyjnego była prof. Bogusława Urbaniak z UŁ, która w imieniu organizatorów powitała wszystkich uczestników konferencji.

Część I sesji plenarnej otwierającej konferencję prowadził prof. Julian Auleytner (PTPS). Prof. Józef Orczyk (KNoPiPS PAN) w referacie *Polityka społeczna w cyklu życia* odniósł się do tego, dlaczego rozważania dotyczą cyklu życia, a nie jego poszczególnych faz. W cyklu życia zaznacza się powtarzalność. Chodzi o dostrzeganie nie tylko jednorazowych zmian, ale także relacji między różnymi fazami życia i relacji pomiędzy polityką społeczną a cyklem życia, w którym można dostrzec wiele obszarów ściśle związanych z polityką społeczną m.in.: edukacją, pracą, stylem życia, jakością życia.

Referat pt. *Przesłanki polityki społecznej w cyklu życia* wygłosiła prof. Stanisława Golinowska. Przedstawiła istotę prowadzenia współczesnej polityki społecznej w gospodarce rynkowej, polegającej na wskazywaniu problemów konkretnych grup ludności, które wymagają uzasadnionej interwencji państwa: specjalnych regulacji, np. antydyskryminacyjnych, edukacyjnego i świadomościowego wzmocnienia czy wręcz materialnego wsparcia. Takie adresowanie interwencji państwa do konkretnych, wyraźnie określonych grup (ewidentnie potrzebujących, słabszych itp.) uznawane jest za działanie efektywne, ponieważ nie dochodzi wówczas do marnotrawienia środków publicznych. Stosowanie w polityce społecznej instrumentów o charakterze powszechnym (tzw. uniwersalnych), adresowanych do całej populacji podyktowane jest ogólnym, równościowym imperatywem politycznym (np. równy dostęp do edukacji i do ochrony zdrowia) i jednoznacznie niekorzystnymi konsekwencjami wyodrębniania konkretnych świadczeniobiorców lub wysokimi kosztami administracyjnego działania wybiórczego.

Problem adresowania interwencji państwa jest jednak problemem znacznie szerszym i dotyczy wielu obszarów działań społecznych. Chodzi o rozszerzenie koncepcji adresowania w polityce społecznej i nie ograniczania tej zasady do kryterium dochodowego, a myślenia w kategoriach cyklu życia, jego dynamiki i specyfiki problemów pojawiających się na różnych etapach tego cyklu, działania prewencyjnego i inwestowania w ludzi.

Prof. Kazimierz W. Frieske (IPISS) zaprezentował referat *Współczesne społeczeństwo. Iluzje rozpadu wspólnoty*. Według referenta to, co mamy za obiektywność, to jedynie zobiektywizowana, zinstytucjonalizowana narracja. Ma to swoje konsekwencje dla polityki społecznej.

* W sprawozdaniu wykorzystano częściowo streszczenia referatów.

Narracja ta ma znaczenie również w krytyce konserwatywnej. Dominującym wątkiem tej krytyki jest ukazywanie atrofii więzi społecznych, rozpadu wspólnoty. Dane empiryczne dotyczące więzi społecznych, zmiany społecznej (kulturowej, pokoleniowej) (*General Social Survey*) nie potwierdzają tak pesymistycznego obrazu rozpadu wspólnoty. Badani nie tylko utrzymują bliskie więzi z rodziną, ale również z kolegami i sąsiadami. Polskie badania potwierdzają ten obraz. Zdaniem prof. Frieske mamy do czynienia nie tyle z rozpadem więzi społecznej, ile ze zmianą ich charakteru. W tym sensie indywidualizm prowadzi nie do rozpadu więzi, a do ich uprzedmiotowienia. Jest to przejaw ekspansji ekonomizacji życia społecznego. Z kolei polityka społeczna może być tworzona tak, aby wzmacniać więzi społeczne lub manipulować społeczeństwem.

Polityka społeczna wobec cyklu życia w Polsce w latach 1918–1939 była przedmiotem rozważań prof. Pawła Graty (Uniwersytet w Rzeszowie). Blisko 100 lat temu rozpoczęło się tworzenie polityki społecznej na ziemiach polskich. Polityka społeczna II Rzeczypospolitej była bardzo rozbudowana i nastawiona na konkretne problemy i grupy społeczne. Brała również pod uwagę cykl życia. Polityka społeczna w tamtym okresie stosowała koncepcję adresowania. Najważniejszym obszarem troski polityki społecznej były dzieci i młodzież (profilaktyka, rozwój, działania opiekuńcze). Wsparciem rodzin w wychowaniu i opiece oraz powoływaniem rodzin zastępczych zajmowała się pomoc społeczna (w latach 30. XX w. 1/5 dzieci potrzebujących pomocy znajdowała się w rodzinach zastępczych).

Drugiej części sesji plenarnej przewodniczył prof. Józef Orczyk. O nowej kwestii socjalnej, jaka pojawiła się w naszej rzeczywistości, mówił prof. Julian Auleytner (PTPS). Rzecz dotyczyła zagrożeń w cyberprzestrzeni, aktualnych w dobie komputeryzacji naszego życia. Referent omówił wyniki badań wykonanych w projekcie zrealizowanym na zamówienie samorządu Mazowsza. Przedstawił definicję cyberprzestrzeni, którą jest wirtualna przestrzeń połączeń mediów cyfrowych służących komunikacji społecznej. To nowe środowisko, które umożliwia współdziałanie i sprzęganie wszystkich narzędzi tworzenia informacji, rejestrowania, komunikacji i symulacji. Cyberprzestrzeń obejmuje pracę, edukację i czas wolny. Jednakże zauważono, że w cyberprzestrzeni ujawniają się zagrożenia (na razie statystycznie nierejestrowane), takie jak: cyberprzemoc, samobójstwa z inspiracji sieci, hikikomori (niewychodzenie z domu miesiącami, latami), pedofilia, pornografia, seksting (wysyłanie swoich nagich zdjęć), sekty (ostra izolacja od otoczenia), stalking (dręczenie ustawiczne), uzależnienie od gier (symulacja przemocy i pornografii), infoholizm, phishing – wyłudzenie tajnych informacji osobistych. W 2012 r. w RFN odnotowano 250 tys. młodych osób w wieku 14–24 lata uzależnionych od Internetu, szacuje się, że 1,4 mln jest zagrożonych uzależnieniem; w Polsce brak jest odnośnych statystyk uzależnień.

Skutki społeczne zagrożeń widoczne są w zdrowiu psychicznym i fizycznym (otyłość). Uwidaczniają się w po-

staci: uzależnień (np. w USA i RFN czas wykorzystywania mediów przez młodych to 7 godzin/dziennie), cyberprzestępstw (kradzieże pieniędzy), naruszeń praw autorskich (kradzież własności intelektualnej). Internet stał się także źródłem informacji o narkotykach oraz handlu nimi.

Kolejne wystąpienia konferencyjne dotyczyły wybranych obszarów polityki społecznej. Prof. Ludmiła Dziewięcka-Bokun (Dolnośląska Szkoła Wyższa) zaprezentowała referat pt. *Starość jako przedmiot polityki społecznej*.

Przegląd polityk i koncepcji polityk w sytuacji niskiej płodności przedstawiły w referacie *Polityka rodzinna w kontekście cyklu życia* prof. Ewa Frątczak i dr Aneta Ptak-Chmielewska (SGH). Referentki omówiły doświadczenia polskie w zakresie oceny „polityki przyjaznej prokreacji” na podstawie wyników badania reprezentatywnego „Diagnozy późnej dzieciństwa” (2007 i 2011 r.) w środowisku wielkomiejskim. Poddano w nim ocenę aktualną politykę państwa w sferze prokreacji i rodziny. Respondentki wypowiadały się również na temat najlepszych, ich zdaniem, form wspierania rodzin, które sprzyjałyby posiadaniu większej liczby dzieci.

Celem wystąpienia prof. Zenona Wiśniewskiego (UMK) pt. *Przejściowe rynki pracy wobec cyklu życia* było wskazanie korzyści i zagrożeń płynących z realizacji polityki rynku pracy zbieżnej z koncepcją TLM (*Transitional Labour Markets*), ustalenie konsekwencji jej stosowania na podstawie doświadczeń wysoko rozwiniętych krajów UE i zidentyfikowania grup, które skorzystałyby najwięcej na wdrożeniu podobnych rozwiązań w Polsce. Koncepcja przejściowych rynków pracy zmierza do nowej interpretacji pełnego zatrudnienia i innego rozumienia istoty systemów zatrudnieniowych. Zatrudnienie w osmiogodzinnym dniu pracy przez pięć dni w tygodniu w ciągu 45 lat życia zawodowego nie jest dzisiaj realne. Polityka rynku pracy musi być dostosowana do faz życia. Nowym wyzwaniem dla polityki i prawa jest stworzenie nowych instytucji przejściowego rynku pracy, które zapewnią płynne i bezproblemowe przejście np. między różnymi formami zatrudnienia, między bezrobociem a zatrudnieniem, między systemem edukacji i szkolenia zawodowego a zatrudnieniem etc. Koncepcja uwzględnia holistyczne ujęcie problemu przejść między stanami aktywności i bierności zawodowej w różnych fazach życia.

Dalsze obrady prowadzone były w sesjach tematycznych. Sesja I zatytułowana *Polityka społeczna wobec cyklu życia w analizach młodych polityków społecznych* podzielona była na trzy grupy.

Sesję Ia prowadziła prof. Elżbieta Kryńska (UŁ, IPISS). Mgr Marlena Cicha-Nazarczuk (UWM) zaprezentowała referat o zróżnicowaniu efektywności aktywnych form zatrudnienia w Polsce. Cechą charakterystyczną bezrobocia zarówno w Europie, jak i w Polsce jest jego regionalne zróżnicowanie. Rolą polityki rynku pracy jest aktywizacja osób bezrobotnych, promocja zatrudnienia i działań osłonowych. W jej ramach stosowane są zarówno pasywne, jak i aktywne instrumenty. Najbardziej efektywne są programy zorientowane popytowo, czyli formy zatrudnienia subsydiowanego. Należą do nich m.in. dotacje udzielane osobom bezrobotnym oraz prace interwencyjne. Najbardziej kosztowne i jednocześnie jedne z najmniej efektywnych pod względem zatrudnienia okazały się roboty publiczne. Jednak ich stosowanie usprawiedliwia fakt, iż mają one duże znaczenie w zatrudnianiu osób bezrobotnych o niskim wykształceniu. Z kolei stosunkowo najmniej kosztowne, ale niestety mało efektywne są szkolenia. Choć ich średnia efektywność brutto nie przekracza 43%, to należy podkreślić ich znaczącą rolę w rozwiązywaniu strukturalnych problemów rynku pracy oraz kreowaniu gospodarki opartej na wiedzy i krzewieniu idei kształcenia ustawicznego.

Mgr Zofia Szafrąńska (UŁ) wygłosiła referat pt. *Spór o status życia ludzkiego w prenatalnej fazie rozwoju – „istota” czy „osoba ludzka”?* Podstawą rozważań podjętych z perspektywy społeczno-prawnej była analiza tre-

ści wybranych dokumentów legislacyjnych uchwalonych przez Radę Europy. Dyskurs wokół statusu życia ludzkiego ma charakter interdyscyplinarny, dlatego też jego badanie wymaga wyjścia poza ramy nauk prawnych, w kierunku nauk społecznych, a także nauk ścisłych. Spór na poziomie prawnym dotyczy trudności w wypracowaniu spójnej definicji desygnatów pojęć „istota ludzka” i „osoba ludzka”, jakimi operuje m.in. Europejska Konwencja Bioetyczna w odniesieniu do życia ludzkiego w prenatalnym i postnatalnym etapie rozwoju. W referacie przywołano orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, przedstawiające kondycję prawa międzynarodowego w omawianym zakresie.

Referat *50-lecie wojny z biedą. Współczesny obraz wykluczenia społecznego w Stanach Zjednoczonych* przedstawił mgr Michał Przybylski (UŁ). Jego celem było zaprezentowanie zmian, jakie zaszły w strukturze osób biednych i wykluczonych społecznie w Stanach Zjednoczonych od momentu ogłoszenia „wojny z biedą” w 1964 r. przez prezydenta L. Johnsona do czasów współczesnych. Przedstawiono analizę treści dokumentów rządowych i opracowań instytucji naukowych. Zaprezentowana została struktura płciowa, wiekowa i etniczna osób znajdujących się poniżej linii ubóstwa w 2012 r. Pokróćce omówione zostały także działania podejmowane przez władze Stanów Zjednoczonych z zakresu polityki społecznej wobec dzieci i młodzieży.

Sesję Ib prowadził prof. Tadeusz Szumlicz (SGH). O zagadnieniach związanych z separacją dziecka od matki z punktu widzenia polityki rodzinnej mówiła mgr Klaudyna Szczupak (UW). W referacie przedstawiono wyniki badań ilościowych przeprowadzonych z polskimi matkami przebywającymi na urloпах wychowawczych.

Z referatem pt. *Walka z bezrobociem wśród osób młodych jako element realizowanej polityki społecznej* wystąpiła mgr Justyna Dorota Mirończuk (UŁ).

O pracownikach spółdzielni socjalnych w województwie łódzkim mówił mgr Michał Sobczak (UŁ). Spółdzielnie socjalne są podmiotami ekonomii społecznej, dla których ustawodawca przewidział dwa cele działania, tj. zawodową i społeczną reintegrację poprzez pracę w tych podmiotach osób zagrożonych wykluczeniem społecznym z różnych powodów. Jednak skuteczność realizacji tych celów przez spółdzielnie jest uzależniona od wielu czynników, wśród nich faz cyklu życia ich pracowników. Na podstawie badań ankietowych nad reintegracją zawodową w spółdzielniach socjalnych w województwie łódzkim referent omówił takie kwestie, jak wiek respondentów oraz motyw i przyczyny przystąpienia do spółdzielni socjalnej. Następnie dokonał analizy reintegracji zawodowej ankietowanych, jaka dokonywała się w związku z pracą w spółdzielniach socjalnych oraz przyszłości zawodowej poszczególnych grup wiekowych badanych pracowników.

Mgr Hanna Krocak (UMK) wygłosiła referat *Od wyuczonej bezradności do uaktywnionej zaradności. Czynniki „przełamania” syndromu kultury ubóstwa na podstawie studium przypadku wsi Kubanki*. W specyficznym środowisku PGR-ów ujawniły się i utrwaliły polskie formy podklasy społecznej oraz cechującej ją kultury ubóstwa. Cechy te, postawy i zachowania, opisywane w literaturze, stały się inspiracją dla przeprowadzenia w 2011 r. analizy studium przypadku zachodniopomorskiej wsi Kubanki. Zebrane dane nie potwierdziły hipotezy dotyczącej tworzenia się *undeclass*. Wskazały brak upowszechnionego występowania w społeczności wielu wskaźników syndromu kultury ubóstwa. Wskazują one wręcz na czynniki, które mogły i mogą hamować proces kształtowania się syndromu *culture of poverty* w praktyce życia społecznego, jak również niwelować poszczególne jego charakterystyki. Poczynione obserwacje wskazują, że „przełamywanie” syndromu kultury ubóstwa w społeczności może dokonać się dzięki szeroko zakrojonej aktywizacji jej członków. W efekcie może to prowadzić do przejścia od

kultury ubóstwa, uzależnienia i wyuczzonej bezradności, do kultury samodzielności, niezależności i zaradności.

Mgr Aleksandra Wejt i mgr Patrycja Chrzanowska (UŁ) w referacie *Polityka społeczna przeciw wykluczeniu społecznemu dorosłych* przedstawiły podmioty ekonomii społecznej w Łodzi, które wspomagają integrację i reintegrację ze społeczeństwem, a tym samym przeciwdziałają wykluczeniu społecznemu dorosłych. Ekonomia społeczna wydaje się być tym, co jest w stanie pomóc w złagodzeniu zjawiska wykluczenia społecznego. Wychodząc od analizy stopnia zagrożenia wykluczeniem, autorki referatu zaprezentowały wybrane podmioty, które wspomagają walkę z wykluczeniem: ZAZ-y, CIS-y, WTZ, spółdzielnie socjalne.

Sesję 1c prowadziła prof. Olga Kowalczyk (UE w Wrocławiu). Mgr Andrzej Kacprzak (UŁ) omówił źródła sukcesu w procesie reintegracji społecznej dorosłych opuszczających zakłady karne, przy odwołaniu do współczesnych ustaleń teoretycznych oraz badań i analiz problematyki, w tym także własnych – analizy biografii byłych więźniów (referat pt. *Role społeczne dorosłych opuszczających zakłady karne – analiza formalnych i nieformalnych czynników sukcesu w procesie reintegracji społecznej*). W ramach działań na rzecz reintegracji społecznej byłych więźniów tworzone i wdrażane są różnorodne programy ich wspierania, mające na celu poprawę sytuacji życiowej po wyjściu na wolność oraz ograniczanie skali problemu powracania do przestępstwa. Dotyczy to zwłaszcza poprawy ich sytuacji w sferze zawodowej. Współczesne badania i analizy problematyki wskazują jednak, że powrót na rynek pracy, z różnych przyczyn sam w sobie stanowiący często poważną barierę dla byłych skazanych, nie jest jedynym ważnym czynnikiem sukcesu w procesie powrotu do społeczeństwa po okresie izolacji. Specjaliści coraz częściej wskazują na rolę czynników nieformalnych, wśród których za szczególnie istotne uznaje się relacje rodzinne skazanego i jego szersze kontakty społeczne, w tym ze środowiskiem zamieszkania.

Mgr Izabela Ślęzak zaprezentowała prawno-instytucjonalny kontekst zjawiska prostytucji we współczesnej Polsce oraz scharakteryzowała działania wybranych organizacji trzeciego sektora oraz ich znaczenie dla przebiegu życia osób prostytuujących się. Ratyfikowana przez Polskę w 1952 r. konwencja w sprawie zwalczania handlu ludźmi i eksploatacji prostytucji doprowadziła do rezygnacji z penalizowania prostytucji, a jedynie przestępstw, które mogą z nią współwystępować (sutenerstwo, kuplerstwo, stręczycielstwo). Zmianom prawnym nie towarzyszyły jednak rozwiązania systemowe związane z profilaktyką społeczną, z przeciwdziałaniem owemu zjawisku i oferowaniem szeroko rozumianego wsparcia i pomocy w wyjściu z prostytucji. Zajmują się tym organizacje trzeciego sektora pracujące w większych miastach Polski z osobami świadczącymi usługi seksualne. Kierując się odmiennymi założeniami teoretycznymi, organizacje te różnią się sposobami działania i środkami wykorzystywanymi w pracy z beneficjentami.

Mgr Marcin Janusz (UWM) wygłosił referat pt. *Sytuacja mieszkaniowa młodych małżeństw w powiecie elbląskim*, będący pokłosiem pilotażowych badań sytuacji mieszkaniowej ok. 100 młodych małżeństw we wszystkich gminach powiatu elbląskiego w 2013 r. Przedmiotem badania uczyniono zasoby mieszkaniowe oraz sposób ich użytkowania. Celem badania było ukazanie, poprzez analizę wskaźnikową, warunków mieszkaniowych, w jakich żyją młode małżeństwa (stan obecny i perspektywy w ocenie respondentów, główne determinanty).

Analizę procesu zarządzania problemem społecznym zaprezentowała mgr Iwona Kudlińska (UŁ) (wystąpienie *Rozwiązywanie problemów społecznych czy zarządzanie problemami społecznymi – na przykładzie badań nad problemem bezradności opiekuńczo-wychowawczej rodzin*). Referentka dokonała operacjonalizacji pojęcia „zarządzanie problemem społecznym” oraz opisała ten proces na

przykładzie problemu bezradności opiekuńczo-wychowawczej. Wykorzystała do tego wyniki badań jakościowych prowadzonych w ramach projektu „Bezradność w sprawach opiekuńczo-wychowawczych, społeczne konstruowanie i zarządzanie problemem społecznym”, którego celem była analiza procesu konstruowania problemu bezradności opiekuńczo-wychowawczej rodzin w kontekście instytucjonalnego zarządzania problemem.

Sesji II pt. *Polityka społeczna wobec dzieciństwa i młodości* przewodniczyła prof. Jolanta Grotowska-Leder (UŁ). Prof. Wanda Musialik (Politechnika Opolska) w referacie *Dylematy polityki społecznej: promować wczesne czy późne macierzyństwo?* określiła różnice pomiędzy obszarem ról społecznych możliwych do podjęcia przez osoby decydujące się na macierzyństwo we wczesnym i późnym okresie ich życia (aktywności prokreacyjnej). Zwróciła też uwagę na odmienną obowiązków płynących z różnicy wieku matek, a także na zmianę możliwości i zakresu uzyskania pomocy ze strony innych członków rodziny. Wykorzystując analizę statystyczną, określiła skalę i obszar występowania matek rodzających dzieci w wieku do 19. roku życia i powyżej 35. roku życia.

Prof. Wielisława Warzywoda-Kruszyńska (UŁ) w wystąpieniu *Bieda i wykluczenie społeczne wśród dzieci i młodzieży w dokumentach UE i realiach Polski* informowała o działaniach UE zmierzających do ograniczenia biedy i wykluczenia społecznego wśród dzieci (w wieku 0–17 lat) w konfrontacji z realiami Polski. Jak dowodziła prelegentka, po 2008 r. w Polsce nastąpiło nasilenie się biedy wśród dzieci. Od 2005 r. w UE podejmowane są systematycznie działania zmierzające do wprowadzenia kwestii biedy wśród dzieci do świadomości rządów. W Społecznym Pakiecie na rzecz Inwestycji wyodrębniony został dokument *Investing in children: breaking the cycle of disadvantage* ze wskazaniem, że długotrwały postęp w zakresie integracji społecznej jest możliwy poprzez inwestowanie w dzieci. Polska nadal – obok Rumunii, Bułgarii, Litwy, Łotwy i Portugalii – jest krajem o największym zasięgu biedy wśród dzieci, która jest „prywatyzowana”, czyli traktowana jako sprawa rodziny, a nie państwa.

Prof. Lucjan Miś (UJ) w referacie *Fenomen dzieciństwa a polityka społeczna* przedstawił koncepcję niemieckiego socjologa Manfreda Liebela. Badacz ten kładzie nacisk na samostanowienie i prawo do podmiotowości dziecka. Koncepcja podmiotowości Liebela kontrastuje z potocznymi wyobrażeniami na temat pracy dzieci i tzw. dzieci ulicy, ponieważ większość materiału pochodziła z badań tego autora przeprowadzonych wśród dzieci ubogich rodzin mieszkających w metropoliach Ameryki Łacińskiej. W referacie przywołano własne badania prof. Misia przeprowadzone w latach 2011–2012 w Małopolsce wśród prawie tysiąca wychowanków instytucji pomocowych i uczniów szkół podstawowych, gimnazjum (w wieku od 10. do 15. roku życia).

Wsparcie rodzin z niepełnosprawnymi dziećmi zagrożonych ubóstwem to temat wystąpienia dr Krystyny Gilgi (UE Wrocław). Celem wystąpienia było pokazanie sytuacji rodzin z dziećmi niepełnosprawnymi w kontekście wsparcia udzielanego przez państwo (świadczeń rodzinnych). Poziom życia rodzin z osobami niepełnosprawnymi generalnie jest niższy niż rodzin bez osób niepełnosprawnych. Rodziny te są znacznie bardziej zagrożone ubóstwem, szczególnie jeśli osobą niepełnosprawną jest dziecko. Udzielane świadczenia nie pokrywają realnych kosztów związanych z wychowaniem i rehabilitacją dziecka niepełnosprawnego.

Z kolei referat *Uwarunkowania przemian wielkości i struktury rodzin polskich na przykładzie województwa śląskiego*. Wybrane zagadnienia wygłosił dr Andrzej Skibiński (PCz). Współczesna rodzina znajduje się pod naporem wielu czynników zewnętrznych, które wpływają na jej gwałtowne wielorakie przemiany. Jedne z nich wywierają pozytywny wpływ, przyczyniając się do polepszenia jej warunków życia, inne powodują jej dezintegrację i dezor-

ganizację. Celem wystąpienia było wskazanie uwarunkowań przemian wielkości i struktury, jakim podlega współczesna rodzina oraz zagrożeń i zaburzeń w jej funkcjonowaniu. Analiza została oparta na źródłach danych zastanych.

Celem referatu dr Ewy Cichowicz (SGH) *Edukacja finansowa młodego pokolenia jako narzędzie do ograniczenia ryzyka wystąpienia wykluczenia finansowego* było określenie znaczenia edukacji finansowej, a następnie wskazanie możliwości jej realizacji wśród dzieci i młodzieży. Główna uwaga została poświęcona sytuacji, jaka w rozpatrywanej sferze ma miejsce w Polsce. Przytoczono również wyniki badań o charakterze krajowym i międzynarodowym.

Prof. Bogustawa Urbaniak moderowała sesję III pt. *Polityka społeczna wobec dorosłości: aktywność zawodowa – edukacja – czas wolny*. Referat prof. Eugeniusza Kwiatkowskiego (UŁ) pt. *Sposoby zwiększenia zatrudnienia – uwagi na marginesie raportu OECD Economic Surveys: Poland 2014* poświęcony był krytycznej ocenie wspomnianego raportu, zawierającego diagnozę rynku pracy w Polsce oraz zestaw rekomendacji mających na celu poprawę jego stanu w Polsce. O ile identyfikacja głównych wyzwań polskiego rynku pracy została uznana za prawidłową, to poszukiwania rozwiązań tych problemów przede wszystkim w lepszym funkcjonowaniu rynku pracy i poprawie jego strony popytowej zostały ocenione jako jednostronne. Autor odniósł się ponadto do szeregu zaproponowanych w raporcie rekomendacji, dotyczących w szczególności zmian różnych instytucji rynku pracy, m.in. płac minimalnych, zasiłków dla bezrobotnych i rent rodzinnych.

Celem referatu dr Doroty Kobus-Ostrowskiej (UŁ) *Wielcy nieobecni na rynku pracy, czyli jak aktywizować osoby niepełnosprawne i urzeczywistnić ich udział w procesie gospodarowania. Przykłady dobrych praktyk w Polsce i wybranych krajach UE*. była identyfikacja dobrych praktyk realizowanych w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce oraz w wybranych krajach europejskich: Szwecji, Danii, Portugalii czy Hiszpanii. W wystąpieniu zaprezentowano przykłady wsparcia realizowanego przez organizacje i instytucje, które stworzyły szanse na podjęcie pracy przez osoby niepełnosprawne i umożliwiły im zintegrowanie się ze społeczeństwem. Do analizy wykorzystano metodę ilościową, porównawczą i jakościową oraz analizę instytucjonalno-prawną.

Dr Justyna Wiktorowicz (UŁ) w referacie *Wydluzenie aktywności zawodowej – kierunki wsparcia* przedstawiła zagadnienia związane z wydłużaniem aktywności zawodowej Polaków. Celem wystąpienia była analiza i ocena działań podejmowanych w Polsce i w innych krajach (zwłaszcza europejskich) w kierunku zwiększenia skali uczestnictwa generacji 50+ w rynku pracy. Referat stanowił przegląd badań i doświadczeń, w tym wsparcia aktywności zawodowej „starszych” pracowników, głównie z perspektywy rozwiązań instytucjonalnych, prezentował także wyniki analiz statystycznych badań zrealizowanych w ramach projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”.

Dr Mariusz Nyk (UŁ) w wystąpieniu *Czy płaca minimalna motywuje do podjęcia pracy?* wskazał na zmiany, jakie zachodzą w obszarze płacy minimalnej oraz zasiłku dla bezrobotnych. Prelegent rekomendował taki poziom najniższego wynagrodzenia, który by wyraźnie zachęcał do podejmowania pracy przez osoby o relatywnie niskich kwalifikacjach. Płaca minimalna stanowi przedmiot sporu i dyskusji wśród wielu ekonomistów, polityków, ekspertów. Wątpliwości budzi nie tylko sama istota ustawodawstwa najniższego wynagrodzenia ale również jej poziom i ujednoczenie na obszarze całego kraju, wszystkich branż i zawodów. Stąd powstaje pytanie, jaka wysokość najniższego wynagrodzenia motywuje do podjęcia pracy?

Dr Agata Agnieszka Szydlik-Leszczyńska (UJK Kielce) w referacie *Wsparcie osób młodych na świętokrzyskim rynku pracy* przedstawiła działania wspierające osoby młode na świętokrzyskim rynku pracy z uwzględnieniem ich sytuacji na tym rynku. Osoby młode należą do jednej z grup defaworyzowanych na rynku pracy. Sytuacja ta dotyczy coraz częściej osób z wyższym wykształceniem. Niewielkie lub całkowity brak doświadczenia zawodowego jest poważną barierą w wejściu na rynek pracy i podjęciu podstawowych funkcji społecznych.

Sesję IV pt. *Instytucjonalny wymiar działań oraz ewaluacja polityki społecznej wobec życia* prowadził prof. Mirosław Grewiński (WSP w Warszawie). Pierwszy referat w tej sesji pt. *System wskaźników w monitorowaniu społeczno-ekonomicznych konsekwencji starzenia się ludności dla krajów Europy Środkowo-Wschodniej*. wygłosiła dr Jolanta Perek-Białas (SGH, UJ). Syntetyczny indeks aktywnego starzenia jest narzędziem do pomiaru niewykorzystanego potencjału osób starszych oraz do oceny możliwości aktywnego i zdrowego starzenia. Indeks pokazuje poziom, w jakim starsze osoby mogą prowadzić niezależne życie poprzez samodzielne funkcjonowanie, aktywność na rynku pracy w ramach pracy zarobkowej, ale też aktywność w ramach pracy niezarobkowej oraz jakie są możliwości dla realizacji polityki aktywnego starzenia w danym kraju.

Referatka dokonała oceny różnych podejść, ich spójności oraz wymaganych zmian w konstrukcji indeksów. Przedstawiła także metodologiczne aspekty budowy syntetycznych wskaźników w ocenie i monitorowaniu w czasie konsekwencji starzenia się w krajach, takich jak Polska (i inne kraje Europy Środkowo-Wschodniej).

W wystąpieniu *Dzieci – za i przeciw*. *Przyczynki do analizy debaty o polityce pronatalistycznej* prof. Jolanta Supińska (UW) dokonała przeglądu wypowiedzi publicznych w Polsce na temat rodzicielstwa, bezdzietności, wielodzietności.

W referacie *Potrzeby, możliwości i problemy ewaluacji dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego* dr Joanna Rutecka (SGH) porównała aktualną praktykę w zakresie oceny zabezpieczenia emerytalnego w Polsce z potrzebami informacyjnymi uczestników systemu. Możliwości ewaluacji dodatkowych planów emerytalnych omówione zostały z uwzględnieniem zakresu zbieranych i publikowanych danych. Następnie wskazana została luka informacyjna, która powinna zostać wypełniona, aby rynek dostarczał odbiorcom niezbędnych i zrozumiałych informacji.

Problemy związane z ewaluacją zabezpieczenia emerytalnego w Polsce zostały także porównane z niedoskonałościami występującymi w tym zakresie na innych europejskich rynkach. W badaniu wykorzystana została analiza aktów prawnych, raportów emerytalnych i dostępnych danych statystycznych.

Prof. Arkadiusz Karwacki (UMK) i dr Marek Rymśa (UW) byli autorami referatu *Bariery i wyzwania reintegracji społecznej i zawodowej. Refleksje z prac nad standardami zarządzania usługami reintegracyjnymi w CIS, KIZ i ZAZ*. Materiał źródłowy pozwalający na zobrazowanie barier i wyzwań praktyki reintegracyjnej dokonującej się w podmiotach ekonomii społecznej (CIS, KIS, ZAZ) był gromadzony w latach 2010–2013 przez zespół ekspertów Instytutu Spraw Publicznych w ramach projektu „Zintegrowany system wsparcia ekonomii społecznej”. Na podstawie tego materiału autorzy referatu opracowali standardy zarządzania usługami reintegracyjnymi we wskazanych podmiotach, wskazując na silne i słabe strony oferty wsparcia adresowanego do osób doświadczających zagrożeń wykluczeniem społecznym. Ważnym elementem procesu ustalania zapisów standardów były konsultacje w formie wywiadów indywidualnych i grupowych oraz współpracy z ekspertami z CIS, KIS i ZAZ.

Dr Lucyna Prorok (UŁ) w referacie *Aktywna czy efektywna polityka społeczna?* skonfrontowała teoretyczne zakładane cele polityki społecznej z rzeczywistymi ocze-

kiwaniami i realizowanymi działaniami z zakresu tzw. aktywnej polityki społecznej. Celem wystąpienia było wskazanie stopnia efektywności w zakresie polityki społecznej.

Prof. Marek Leszczyński (UJK Kielce) w referacie *Przebiegłość nieletnich jako kwestia społeczna* przeanalizował czynniki warunkujące zjawisko przestępczości wśród nieletnich, a także dokonał analizy przestępstw ze względu na ich rodzaje w przekroju czasowym. Dynamika zmian społecznych powoduje, iż niektóre grupy społeczne są szczególnie podatne na negatywne bodźce zewnętrzne. Dużą wrażliwością wykazuje się młodzież, z uwagi na wewnętrzną „niestabilność”, a także czynniki środowiskowe.

Celem referatu prof. Macieja Cesarskiego (SGH) była analiza stanu i zmian liczby oraz proporcji ludności starszej wiekiem znajdującej się w obiektach zbiorowego zakwaterowania w Polsce w okresie 1988–2011 (*Stan i proporcje ludności starszej w gospodarstwach zbiorowych w Polsce jako wyznacznik urbanizacji – 1988–2011*). Badania wskazują, że problemem osób starszych, zwłaszcza w miastach, bez względu na sytuację materialną, jest niechęć do zinstytucjonalizowanych form zamieszkania. Podstawę rozważań stanowiła analiza danych NSP z lat 1988, 2002 i 2011 dotyczących ludności w wieku 65 i więcej lat i jej podgrup według płci i miejsca zamieszkania w obiektach zbiorowego zakwaterowania z uwzględnieniem ich rodzajów.

Sesję V pt. *Polityka społeczna wobec późniejszej dorosłości* moderował prof. Cezary Żołędowski (IPS UW). Referat pt. *Późna dorosłość w cyklu życia. Paradigmat aktywnego starzenia się w teorii i praktyce społecznej* wygłosiła prof. Halina Worach-Kardas (UM Łódź).

W prezentacji *Działania organizacji pozarządowej na rzecz aktywności społecznej osób starszych. Przypadek łódzki – przykładem realizacji funkcji lokalnej polityki społecznej* prof. Zdzisława Janowska (UŁ) omówiła działalność organizacji pozarządowej promującej aktywność społeczną osób starszych, reprezentujących osiedlową społeczność lokalną. Aktywność ta została rozbudowana dzięki powstającej na tym terenie spółdzielni socjalnej, zaspokajającej podstawowe potrzeby życiowe społeczności lokalnej. Analiza została oparta na studium literatury i obserwacji uczestniczącej.

Celem referatu dra Piotra Michonia (UE Poznań) *Zablokowana rewolucja? Podział pracy w rodzinie w 20 europejskich krajach – badania porównawcze* był przegląd literatury, który pozwolił na identyfikację dwóch głównych ograniczeń analizy podziału pracy w rodzinie z perspektywy polityki społecznej oraz przedstawienie w międzynarodowej perspektywie porównawczej różnic w całkowitym obciążeniu pracą (płatną i niepłatną) kobiet i mężczyzn w 20 krajach europejskich. Analiza została oparta na danych European Social Survey z 2011 r.

Referat *Zarządzanie wiekiem a warunki pracy, zdrowie i bezpieczeństwo pracowników* wygłosiła dr Lucyna Machol-Zajda (IPiSS). Zarządzanie wiekiem to przede wszystkim realizacja szerokiego wachlarza działań, które pomogą stworzyć środowisko, w którym poszczególni pracownicy będą mogli wykorzystywać w pełni swój potencjał, bez względu na wiek. Myśląc o strategii zarządzania wiekiem, zarówno z punktu widzenia polityki państwa, zakładów pracy, jak i poszczególnych jednostek zasadne jest wprowadzanie rozwiązań holistycznych skierowanych do różnych generacji. W referacie przedstawiono wagę problemów wraz z ich powiązaniem oraz podejmowane działania na szczeblu UE i w Polsce.

Dr Izabela Kołodziejczyk-Olczak (UŁ) w wystąpieniu *Zarządzanie wiekiem a polityka wspierania starszych pracowników. Doświadczenia polskie na tle innych krajów* podkreśliła, że jednym z najważniejszych, współczesnych trendów społeczno-ekonomicznych jest zjawisko starzenia się ludności. Ma ono szerokie konsekwencje, także na poziomie przedsiębiorstw. Następstwa starzenia się społeczeństwa obejmują coraz większą część polskich firm. Starzeją się bowiem ich klienci i pracownicy oraz interesariusze. Wyzwaniom związanym z tym procesem towarzyszą problemy z pozyskaniem kandydatów do pracy

o odpowiednich kompetencjach, kłopoty z utratą wiedzy organizacyjnej, przekazywaniem stanowisk w ramach sukcesji czy niedostosowaniem oferty do zmieniających się potrzeb konsumentów. Dlatego niezbędne jest wdrożenie do organizacji zarządzania wiekiem. Działania pracodawców mogą być wsparte systemowymi instrumentami o charakterze ekonomicznym, prawnym czy narzędziami mającymi zmieniać świadomość i wrażliwość na kwestie wieku.

Celem referatu dr. Łukasza Jurka (UE Wrocław) było omówienie metod i narzędzi łączenia pracy zawodowej z opieką nad osobą starszą. Zaprezentowano wstępne wyniki ogólnopolskiego badania terenowego, przeprowadzonego wśród osób w wieku produkcyjnym (pracujących i niepracujących), które opiekują się starszymi członkami rodziny.

Prof. Piotr Szukalski (UŁ) przewodniczył sesji VI pt. *Polityka społeczna wobec cyklu życia – doświadczenia międzynarodowe*. Wpływ dualnego systemu kształcenia na sytuację osób młodych na rynku pracy w Niemczech przedstawiła dr Ewa Rollnik-Sadowska (Fundacja na rzecz Rozwoju Politechniki Białostockiej). Większość krajów UE zmaga się z niestabilną sytuacją na rynku pracy osób młodych, przejawiającą się wysoką stopą bezrobocia i niskim wskaźnikiem zatrudnienia. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest głównie niedostosowanie systemów edukacji do potrzeb popytu na pracę, co pogłębia bezrobocie strukturalne. Wyjątek stanowią Niemcy. W analizie tematu wykorzystano wnioski z *desk-research* oraz indywidualnych wywiadów pogłębionych.

Dr Marta Rostropowicz-Miśko wygłosiła referat pt. *Wpływ zagranicznych migracji zarobkowych kobiet ze Śląska opolskiego na życie rodzinne*. Od początku XXI w. zaobserwowano na Śląsku Opolskim systematyczny wzrost migracji zagranicznych kobiet (obecnie liczba przebywających czasowo za granicą kobiet z woj. opolskiego jest większa niż mężczyzn). Istnieje potrzeba zbadania wpływu migracji zarobkowych kobiet na ich rodzinę. Celem przeprowadzonych przez autorkę badań ankietowych wśród emigrantek z województwa opolskiego było pokazanie m.in. wpływu wyjazdów za granicę w celach zarobkowych na funkcjonowanie rodziny w różnych jej sferach.

Dr Bartosz Pielński (IPS UW) był autorem prezentacji *Koniec konserwatywnego państwa dobrobytu? Wschodnioazjatycka polityka społeczna wobec wyzwań starzejącego się społeczeństwa*. Starzenie się społeczeństw dotyczy także społeczeństw wschodnioazjatyckich. W kontekście tych przemian demograficznych referent wskazuje na znaczące przekształcenia w obrębie wschodnioazjatyckiej polityki społecznej, do jakiej prowadzi proces starzenia się społeczeństw w tej części świata. W referacie została wykorzystana przede wszystkim instytucjonalna analiza porównawcza.

Specyfika migracji osób starszych była tematem wystąpienia dr Doroty Kałuży-Kopias (UŁ). W przypadku osób starszych zjawisko migracji jest procesem specyficznym, który nie podlega tym samym prawidłowościom, jak przemieszczenia ludzi będących we wcześniejszych fazach cyklu życia. Ludzie starzy z natury niechętnie zmieniają wieloletnie miejsce zamieszkania. Często akt migracji ma w ich przypadku charakter wymuszony i związany jest z koniecznością zapewnienia opieki osobie w podeszłym wieku.

Referat pt. *Praca niepłatna a świadczenie emerytalne w niemieckim systemie zabezpieczenia na starość* przedstawiła dr Joanna Ratajczak-Tuchołka (UE Poznań). Przedmiotem wystąpienia były różnice w biografiach zawodowych kobiet i mężczyzn wynikające z faktu posiadania i wychowywania dzieci oraz ich konsekwencje dla wysokości świadczeń emerytalnych obu płci. Analiza rozwiązań prawnych w samym systemie zabezpieczenia emerytalnego umożliwiła oszacowanie wpływu mechanizmów korygujących związanych z posiadaniem dzieci na wysokość świadczeń osób sprawujących opiekę i pozwoliła na wskazanie normatywnego wzorca aktywności zawodowej kobiet. Rozważania dotyczyły Niemiec, kraju o silnych tradycjach ubezpieczeniowych.

W referacie *Równowaga między pracą a opieką nad osobą starszą. Systemy wsparcia opiekunów nieformalnych w perspektywie międzynarodowej* dr Agnieszka Maria Furmańska-Maruszak (UMK) dokonała analizy systemów wsparcia pracujących nieformalnych opiekunów osób starszych w wybranych krajach w Europie i na świecie. Dla zrealizowania tego celu przeprowadzono analizę komparatywną systemów opieki długoterminowej i ich uwarunkowań w perspektywie międzynarodowej.

Sesję VII pt. *Instytucjonalny wymiar działań wobec faz życia* prowadził prof. Krzysztof Piątek (UMK). Pierwszy referat w tej sesji pt. *Starzenie się społeczeństwa jako wyzwanie polityki rozwoju regionalnego i lokalnego* wygłosił prof. Jerzy Krzyszkowski i dr Justyna Przywojska (UŁ).

Celem referatu dr. Romana Śmietanańskiego (PO) *Zmiany w polityce emerytalnej państwa a ich wpływ na obecnych i przyszłych emerytów* była analiza skutków (pozytywnych i negatywnych) wprowadzenia zmian w systemie emerytalnym dla obecnych i przyszłych emerytów, a przede wszystkim odpowiedzi na pytanie, czy wprowadzone zmiany w systemie emerytalnym zabezpieczą ludziom młodym spokojną starość i czy koszty tej reformy są ponoszone sprawiedliwie przez wszystkie grupy społeczne.

Według referenta skutki tych zmian dotkną wszystkich obywateli – zarówno tych, którzy są już emerytami, jak i tych, którzy staną się nimi w przyszłości. Jego zdaniem rozwiązanie prawne uchwalone przez sejm będą mniej korzystne niż dotychczasowe, szczególnie dla przyszłych emerytów. W najbliższym czasie zagwarantują one wypłatę przez państwo świadczeń emerytalnych, ale w dalszej przyszłości nie rozwiążą problemu związanego z zagwarantowaniem wypłat emerytur.

Prof. Stanisław Grycner (PO) w referacie *Polityka zdrowotna państwa i jej wpływ na zdrowie obywateli* wskazał – na podstawie badań literaturowych, aktów prawnych i danych statystycznych – podstawowe problemy polskiego systemu ochrony zdrowia.

Referat o dostosowywaniu zasobów kadry medycznej do potrzeb starzejącego się społeczeństwa wygłosił dr Tomasz Karkowski (UŁ). Obserwujemy z jednej strony przyspieszenie procesu starzenia się społeczeństwa, a z drugiej następuje wydłużanie przeciętnego trwania życia. Ponadto stan zdrowia człowieka zmienia się z każdym upływającym rokiem życia. Na podstawie analizy danych z GUS, biuletynów statystycznych Ministerstwa Zdrowia oraz aktów prawnych referent nakreślił zmiany w zasobach kadr medycznych poprzez tworzenie nowych specjalizacji, czy nowych zawodów lepiej dostosowanych do potrzeb starzejącego się społeczeństwa.

W swoim wystąpieniu prof. Violetta Korporowicz (SGH) mówiła o promocji zdrowia i profilaktyce chorób jako elemencie realizacji polityki ochrony zdrowia. Ilustracją przedstawianych informacji był przykład Europejskiej Sieci Szkół Promujących Zdrowie.

Referat dotyczący adaptacyjnej i reintegracyjnej funkcji sportu uprawianego przez osoby z nabytą niepełnosprawnością fizyczną przedstawił dr Jakub Niedbalski (UŁ). Jedną z możliwych aktywności życiowych człowieka jest sport, realizowany w różnych formach i w ramach rozmaitych organizacji. Sport swoją popularność zawdzięcza możliwości utrzymania sprawności fizycznej i zdrowia, a także integrowaniu jego uczestników i zaspokajaniu potrzeb samorealizacji oraz samoakceptacji. Te aspekty uprawiania sportu mają szczególne znaczenie w przypadku osób niepełnosprawnych. Aktywność ruchowa jest dla nich szansą na samospełnienie, ale także na reintegrację społeczną poprzez stworzenie możliwości uczestnictwa jednostki w szerszym życiu społecznym. Uprawianie sportu może wpływać na sposób postrzegania siebie i własnej sytuacji życiowej osoby niepełnosprawnej. Przekłada się to na relacje z innymi ludźmi w pozostałych pozasportowych aspektach życia jednostki.

Referent przedstawił prawne i instytucjonalne uwarunkowania uprawiania sportu przez osoby niepełnosprawne

oraz wskazał funkcje, jakie można przypisać organizacjom sportowym w procesie samoakceptacji, adaptacji i społecznej reintegracji osób z nabytą niepełnosprawnością fizyczną.

Sesję plenarną zamykającą konferencję prowadził prof. Kazimierz W. Frieske (IPiSS). Dr Marek Bednarz w referacie *Życie w niestabilnym ładzie społecznym* zaprezentował refleksję teoretyczną nad modelem polityki społecznej i nieuniknionymi jego zmianami z punktu widzenia przemian rynku pracy i struktury społecznej. W społeczeństwie industrialnym stabilizacja społeczna opierała się na zrutyinizowanych procesach pracy i związanych z nimi niezmiennych rolach społecznych. Obecnie główną cechą życia jest brak stabilizacji i bezpieczeństwa społecznego. Z takim wyzwaniem, zdaniem referenta, musi zmierzyć się polityka społeczna, a szczególnie system zabezpieczenia społecznego.

Celem referatu dr Zofii Czepulis-Rutkowskiej (IPiSS) *Paradygmat inwestycji społecznych a perspektywa cyklu życia w polityce społecznej* było przedstawienie znaczenia perspektywy cyklu życia w polityce społecznej z punktu widzenia zapobiegania realizacji nowych ryzyk społecznych przez zastosowanie paradygmatu inwestycji społecznych. Obok „starych” ryzyk wynikających z przerw w uzyskiwaniu dochodów z pracy (starość, choroba, inwalidztwo, bezrobocie) pojawiły się „nowe” ryzyka związane z niedostosowaniem kwalifikacji do nowych wyzwań rynku pracy, ubóstwem osób pracujących, ubóstwem rodzin (często niepełnych) z dziećmi, niedostatkiem opieki nad osobami starszymi itp.

Oparty na koncepcji kapitału ludzkiego nowy paradygmat inwestycji społecznych podkreśla potrzebę aktywizacji (głównie zawodowej) obecnie oraz umożliwienie jej w przyszłości. Nowy paradygmat wymaga istotnej zmiany podejścia do poszczególnych etapów w cyklu życia. Przykładem jego zastosowania są zmiany polityki społecznej wobec dzieci oraz osób starszych w Polsce na tle wybranych krajów oraz dokumentów Unii Europejskiej.

W wystąpieniu prof. Tadeusza Szumlicza (GH) *Demografia emerytalna – czy nowe spojrzenie na ryzyko starości?* omówione zostały rozmaite rozwiązania zabezpieczenia emerytalnego związane z dwoma fazami ryzyka starości. Referent przedstawił również zmiany w systemie emerytalnym od 1992 r. i jego konsekwencje w kontekście ryzyka starości.

W referacie *Migracje a polityka wobec starości* prof. Maciej Duszczyk (UW) przedstawił wstępne wyniki analiz dotyczących potencjalnych skutków emigracji dla systemu wspierania osób starych. Możliwe są trzy scenariusze działań obserwowanych migracji i problemów opieki nad osobami starymi. W pierwszym z nich emigranci zrywają lub bardzo ograniczają kontakty ze swoimi rodzicami. W drugim decydują się na opłacanie kosztów opieki nad rodzicami aż do ich śmierci. W trzecim decydują się na „ściągnięcie” rodziców do kraju pobytu i przejęcie pełnej opieki nad nimi. Zmiany w relacjach rodzinnych skłaniają do założenia, że pierwszy wariant jest najbardziej prawdopodobny. Oznaczałoby to konieczność przejęcia przez instytucje publiczne opieki nad liczną grupą osób starych, co stanowi dodatkowe wyzwanie zarówno dla finansów publicznych, jak i samorządów lokalnych. W referacie zostały zawarte rekomendacje odnoszące się do powyżej zdefiniowanych wyzwań w polityce wobec ludzi starych.

W II części plenarnej sesji zamykającej obrady przewodniczący sesji tematycznych przedstawili zagadnienia poruszane w poszczególnych referatach oraz wnioski z dyskusji.

Konferencję zamknęła prof. Bogusława Urbaniak, dziękując wszystkim referentom, dyskutantom i uczestnikom za aktywny udział w obradach. Słowa podziękowania skierowała również do wszystkich osób, które brały udział w organizacji tego spotkania. Zaprosiła przedstawicieli środowisk polityków społecznych z całego kraju na kolejne spotkanie za rok.

DIARIUSZ POLITYKI SPOŁECZNEJ

- 13 VIII – Prezydent podpisał nowelizację ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Najważniejsze zmiany to: możliwość prowadzenia studiów międzyuczelnianych, studiów dualnych prowadzonych z pracodawcami, a także trzymiesięczne praktyki zawodowe na studiach o profilu praktycznym; możliwość uznawania wiedzy i kompetencji zdobytych poza systemem szkolnictwa wyższego; możliwość tworzenia związków uczelni na nowych, korzystniejszych zasadach (uczelnie będą mogły np. wspólne sięgać po fundusze europejskie); zniesienie odpłatności za drugi i kolejne kierunki studiów w uczelniach publicznych; skuteczniejsze zasady komercjalizacji wyników prac naukowych – naukowiec i uczelnia będą mogli ustalić warunki, na jakich będzie przeprowadzona komercjalizacja.
- 14 VIII – Ponad 2,5 mln osób złożyło deklarację pozostania w OFE. Termin złożenia stosownego oświadczenia minął 30 lipca. Kolejne „okienko” zostanie otwarte w 2016 r., a każde następne co 4 lata – wtedy będzie można skorygować podjętą decyzję.
- 22 VIII – Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej Województwa Śląskiego opublikował raport z badania pn. „Osoby zagrożone wykluczeniem społecznym jako beneficjenci podmiotów ekonomii społecznej o charakterze integracyjnym”.
- 24 VIII – Odbyły się obchody dnia niepodległości Ukrainy. W wielu stolicach europejskich – także w Warszawie – okazano w tym dniu solidarność z mieszkańcami regionów objętych działaniami wojennymi.
- 27 VIII – Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego przedstawiło pakiet „Polski Erasmus dla Ukrainy”. Zawiera on ofertę 100 stypendiów w tym roku, a kolejnych 400 w 2015 r. dla ukraińskich studentów mieszkających na terenach objętych działaniami wojennymi.
- W Warszawie odbyła się konferencja „Nowe trendy w nauce przedsiębiorczości”. Celem wydarzenia była popularyzacja stosowania innowacyjnych form urozmaicenia edukacji, szczególnie w zakresie nauki przedsiębiorczości.
- 29 VIII – GUS opublikował dane z badania BAEL za II kwartał 2014 r. Aktywność zawodowa wyniosła 56,1%, a stopa bezrobocia 9,1% (stopa bezrobocia rejestrowanego w lipcu 2014 r. – 11,9%).
- 31 VIII – W Gdańsku otworzono Europejskie Centrum Solidarności. Uroczystość miała miejsce w 34 rocznicę podpisania Porozumień Sierpniowych, w następstwie których zalegalizowana została działalność NSZZ „Solidarność”.
- 3 IX – Katedra Ekonomii i Polityki Ekonomicznej Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu zorganizowała w Karpaczu konferencję pt. „Problemy ekonomii, polityki ekonomicznej i finansów publicznych”.
- 4 IX – W Krynicy-Zdroju zakończyło się XXIV Forum Ekonomiczne – największa konferencja gospodarcza w Europie Środkowej. Do górskiego uzdrowiska przyjechało w tym roku 3 tys. gości z Europy, Azji, Stanów Zjednoczonych i Rosji, w tym 500 dziennikarzy reprezentujących 150 redakcji. Mottem tegorocznego Forum było „Pokryzowy świat – czas nowych liderów”.
- Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego uruchomiło portal Wybierz Studia – wybierzstudia.nauka.gov.pl. Oferuje on możliwość przejrzania oferty dydaktycznej wszystkich 435 uczelni wyższych.
- 5 IX – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych oraz Uniwersytet w Gandawie zorganizowały międzynarodową konferencję pt. „Reemigracja obywateli polskich – problemy prawne i społeczne”. Konferencja realizowana była w ramach międzynarodowego projektu Free Movement of Workers and Social Security Coordination, nadzorowanego przez Komisję Europejską i koordynowanego oraz wykonywanego przez Uniwersytet w Gandawie.
- 17 IX – W Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości odbyła się gala finałowa II edycji „Pracodawcy Jutra”, konkursu organizowanego przez PARP we współpracy z Polskim Stowarzyszeniem Zarządzania Kadrami. Głównym tematem debaty, jaka się odbyła, była kwestia współpracy przedsiębiorców ze szkołami oraz rola resortów edukacji, szkolnictwa wyższego i pracy w przygotowaniu młodych ludzi do wyboru najlepszego zawodu.
- 19 IX – Polsko-Amerykańska Fundacja Edukacji i Rozwoju Ekonomicznego zorganizowała w Krakowie konferencję pt. „Własność prywatna a postęp gospodarczy”, w czasie której dyskutowano o wolności, własności prywatnej, granicach ingerencji państwa w gospodarkę, a także o rynku nieruchomości i o tym, czy rząd powinien być na nim aktywny.
- Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego poinformowało o starcie rządowego Programu Rozwoju Kompetencji, który ma zastąpić dotychczasowy program kierunków zamawianych. Studenci będą się uczyć m.in. przedsiębiorczości, zarządzania czasem, efektywnej komunikacji i skutecznego rozwiązywania problemów. Do 2020 r. na kształcenie takich kompetencji na studiach rząd przeznaczy ponad miliard zł. Zajęcia doskonalące umiejętności praktyczne i kompetencje interpersonalne pojawią się na początku w wyłonionych w konkursie 39 szkołach wyższych: 21 publicznych i 18 niepublicznych. Przedsięwzięcie będzie finansowane z PO Wiedza Edukacja Rozwój.
 - W Warszawie odbyła się Gala Przedsiębiorczości i Innowacji, podczas której zostały wręczone nagrody zwycięzcom konkursu „Twórcy Innowacji 2014”. Kapituła Konkursu wyłoniła 6 laureatów spośród 23 nominowanych kobiet i mężczyzn. Ponadto 100 działających z sukcesem kobiet przedsiębiorczyń otrzymało tegoroczne certyfikaty „Ambasadora Przedsiębiorczości Kobiet”. Gala Przedsiębiorczości i Innowacji jest jednym z trzech wydarzeń inauguracyjnych projektu. W jego ramach, również 19 września, odbyła się konferencja „Przedsiębiorczość i Edukacja dla Przyszłości” oraz wystawa „Wilanowskie Ogrody Innowacji”.

Opracował: Krzysztof Podwójcik

UWAGA CZYTELNICY!

WARUNKI PRENUMERATY „POLITYKI SPOŁECZNEJ” NA 2014 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 10,70 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 Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością” S.K.A. – w każdej chwili.

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

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

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

Redakcja nie odpowiada za treść ogłoszeń.

Zapraszamy na strony internetowe:

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

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

Redakcja prosi o nadsyłanie **dwóch egzemplarzy wersji papierowej artykułu** (tekst w formacie *.doc, **wykresy edytowalne w formacie *.xls tylko w kolorze czarno-białym nie jako obraz**) 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 do redakcji**, 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 (afiliacji) z dokładnym adresem i telefonem, **dokładny adres i telefon do korespondencji, adres e-mailowy** oraz krótką notkę o sobie; **oświadczenie, że praca nie była dotąd ogłoszona drukiem i nie została złożona w innej redakcji** oraz **dane osobowe dla celów podatkowych i ubezpieczeniowych wg wzoru redakcji**. **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 (autorzy i recenzenci nie znają swoich tożsamości)**. **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 (afiliację), tytuł po polsku i angielsku, streszczenie w języku polskim i angielskim (po ok. 700 zn.), zawierające główne tezy opracowania i być zrozumiałe bez czytania artykułu, oraz słowa kluczowe po polsku i angielsku. W przypadku współautorstwa należy podać procentowy wkład poszczególnych autorów w powstanie tekstu. **Tekst powinien spełniać standardy artykułu naukowego, tzn. zawierać wstęp, cel pracy, stosowane metody i rozwiązania, wyniki badań i analiz, podsumowanie/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 naukowego, pisanego Arielem 12 pkt. z półtora odstępem i wcięciami akapitowymi, łącznie z tabelami, wykresami literaturą itp. nie powinna przekraczać 15–17 stron. **Śródtytuły użyte w tekście powinny mieć zróżnicowany stopień i wyróżnienie**. Redakcja zastrzega sobie prawo dokonywania w nadesłanych materiałach niezbędnych skrótów, poprawek redakcyjnych, zmian tytułu i innych zgodnie z wymaganiami czasopisma. **Prace przygotowane niezgodnie z zamieszczonymi warunkami publikacji nie będą przyjmowane do redakcji**. Redakcja nie zwraca przesłanych tekstów. *Ghostwriting i guest authorship* są przejawem nierzetelności i wszelkie wykryte przypadki będą demaskowane, włącznie z powiadomieniem odpowiednich podmiotów. **Wersja papierowa pisma jest wersją pierwotną. Na liście czasopism Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego „Polityka Społeczna” ma 7 pkt.**

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

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

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

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

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

Łamanie: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MPiPS

Druk: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MPiPS. Zamówienie 541/2014. Nakład 750 egz.