

POLITYKA SPOŁECZNA

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

- JAKOŚĆ BEZROBOTNYCH
- WIZJE STOSUNKÓW PRACY
- CO MOŻEMY MIEĆ ZE ZWIĄZKÓW
ZAWODOWYCH?
- CENTRA DOSKONALENIA ZAWODOWEGO
- PROBLEMY REPATRIANTÓW
- JAK ZWYKLE...
 - ✓ RECENZJE
 - ✓ CIEKAWY KONFERENCJE
 - ✓ DIARIUSZ POLITYKI SPOŁECZNEJ

ROCZNIK XXXIX
(455)

NR **2**

WARSZAWA

LUTY 2012

SPIS TREŚCI

REGIONALNY INDEKS JAKOŚCI ZASOBU BEZROBOTNYCH W POLSCE W LATACH 1990–2010 – Małgorzata Podogrodzka	1
„KWARTET LAVAL” I STOSUNKI PRZEMYSŁOWE W UNII EUROPEJSKIEJ – Sławomir Adamczyk	10
ZWIĄZKI ZAWODOWE A KSZTAŁTOWANIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY W ZAKŁADZIE PRACY. RAMY PRAWNE – Barbara Krzyśków	15
Z PRAC NAUKOWO-BADAWCZYCH	
O REPATRIANTACH OSIEDLONYCH W POLSCE W LATACH 2008–2010 – Paweł Hut	19
CENTRA AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ – STAN AKTUALNY I KIERUNKI DOSKONALENIA – Krzysztof Sadowski	24
RECENZJE	
Wiesława Walkowska, Aleksander Lipski (red.), EMIGRACJA JAKO PROBLEM LOKALNY I GLOBALNY – rec. Justyna Łukaszewska-Bezulska	28
WSPÓŁCZESNA POLITYKA SPOŁECZNA. DANE O PRZEMIANACH W KRAJU I ZA GRANICĄ	
ŚWIAT WSPÓŁCZESNY – MISCELLANEA – oprac. Antoni Rajkiewicz	30
INFORMACJE	
WSPÓŁCZESNA POLITYKA SPOŁECZNA. MIĘDZYNARODOWA KONFERENCJA W WARSZAWIE – Mirosław Grewiński REGIONALNE UWARUNKOWANIA RYNKU PRACY. KONFERENCJA NAUKOWO-DYDAKTYCZNA W OLSZTYNIE – Krzysztof Nyklewicz	32
UNDEREMPLOYMENT – EKONOMICZNE I SPOŁECZNE KONSEKWENCJE ZJAWISKA. KONFERENCJA IPiSS – Marta Derlacz-Wawrowska	37
WYKLUCZENIE CYFROWE NA MAZOWSZU. KONFERENCJA IPiSS – Zofia Szweda-Lewandowska	41
43	
DIARIUSZ POLITYKI SPOŁECZNEJ	
Spisy treści oraz streszczenia artykułów są zamieszczane na stronie internetowej: http://politykaspoleczna.ipiss.com.pl	

CONTENTS

A REGIONAL INDEX OF QUALITY RESOURCE FOR UNEMPLOYED PEOPLE IN POLAND IN THE YEARS 1990–2010 – Małgorzata Podogrodzka	1
THE LAVAL QUARTET AND THE EU INDUSTRIAL RELATIONS' SYSTEMS – Sławomir Adamczyk	10
TRADE UNIONS AND THEIR ROLE IN CREATING SAFETY CONDITIONS IN ENTERPRISES. LEGAL FRAMEWORK – Barbara Krzyśków	15
FROM RESEARCH AND STUDIES	
IMMIGRANTS SETTLED BACK IN THE YEARS 2008–2010 – Paweł Hut	19
PROFESSIONAL ACTIVATION CENTERS – CURRENT CONDITIONS AND DIRECTIONS OF IMPROVEMENT – Krzysztof Sadowski	24
BOOK REVIEWS	
Wiesława Walkowska, Aleksander Lipski (eds.), IMMIGRATION AS A LOCAL AND GLOBAL PROBLEM – Reviewed by Justyna Łukaszewska-Bezulska	28
DYNAMICS OF CONTEMPORARY SOCIAL POLICY: POLAND AND ABROAD	
CONTEMPORARY WORLD – MISCELLANEA – Compiled by A.R.	30
INFORMATION	
CONTEMPORARY SOCIAL POLICY. INTERNATIONAL CONFERENCE IN WARSAW – Mirosław Grewiński	32
REGIONAL CONDITIONS OF THE LABOUR MARKET. EDUCATIONAL DIDACTIC CONFERENCE IN OLSZTYN – Krzysztof Nyklewicz	37
UNDEREMPLOYMENT – EKONOMICZNE I SPOŁECZNE KONSEKWENCJE ZJAWISKA. CONFERENCE ILSS – Marta Derlacz-Wawrowska	41
DIGITAL DIVIDE IN MAZOWSZE. CONFERENCE ILSS – Zofia Szweda-Lewandowska	43
DIARY OF SOCIAL POLICY	
Content List and Abstracts are easy to find at the following web page: http://politykaspoleczna.ipiss.com.pl	

Czytelnicy „Polityki Społecznej” dostrzegali zapewne zmienność proporcji tekstów, zamieszczanych w piśmie. W bieżącym numerze teksty podstawowe – w ten czy inny sposób dotyczące pracy – ustępują informacjom dotyczącym tego, co na co dzień dzieje się w polityce społecznej, zatem o pracach badawczych, konferencjach, na których prezentowane są wyniki tych prac etc. Cokolwiek by w sprawach polityki społecznej powiedzieć, dzieje się w niej dużo, zaś ci, którzy szukają jakichś trwałych tendencji, mogliby powiedzieć, że dzieje się za dużo. Ale, jak w modnej niegdyś piosence: ... coś nareszcie dzieje się... To ważne!

Redakcja

REGIONALNY INDEKS JAKOŚCI ZASOBU BEZROBOTNYCH W POLSCE W LATACH 1990–2010

Małgorzata Podogrodzka

Szkoła Główna Handlowa

UWAGI WSTĘPNE

Od początku lat 90., z chwilą pojawienia się jawnego bezrobocia, populacja osób pozostających bez pracy, ale chcących ją wykonywać, nieustannie się zmienia. Najczęściej zbiorowość ta opisywana jest przez jej natężenie, strumienie napływu/odpływu oraz struktury demograficzno-społeczne. Analizy takie przeprowadzane są na różnych poziomach (makro, mezo, mikro) w zależności od celu badania. W rozważaniach na temat przestrzennego zróżnicowania bezrobocia badacze wykorzystywali zwykle niewielką liczbę zmiennych, często powtarzających się, a analizy te prowadzone były w ujęciu statycznym lub dla niewielkiego przedziału czasu (por. np. Frodyna 2008; Gałęcka 2007; Kostrzewska, Pawełek 2007; Tokarski, Kwiatkowski 2007; Tokarski 2005; Socha 2000).

Celem artykułu jest ukazanie poziomu i zmian w czasie przestrzennego zróżnicowania populacji bezrobotnych według wybranych charakterystyk społeczno-demograficznych w Polsce w latach 1990–2010. Rozważania prowadzone będą dla każdej ze zmiennych osobno. Wyznaczona zostanie zmienna syntetyczna, tj. indeks jakości zasobu bezrobotnych, która będzie łączyć informacje o wszystkich tych charakterystykach. Podejście to pozwoli na wyodrębnienie grup województw jednorodnych z punktu widzenia przyjętego kryterium (jednowymiarowego lub wielowymiarowego) oraz zbadanie stabilności tego podziału w czasie.

Opis ten umożliwi weryfikację następujących hipotez badawczych:

- 1) regionalna ocena jakości populacji bezrobotnych zależy od zmiennych je opisujących;
- 2) przestrzenna ocena jakości populacji bezrobotnych ukształtowana na początku lat 90. nie uległa zmianie w czasie oraz
- 3) województwa charakteryzujące się podobną oceną jakości populacji bezrobotnych tworzą zwarte przestrzennie obszary.

Do opisu przestrzennych różnic w ocenie jakości populacji bezrobotnych wykorzystane zostaną takie zmienne, jak:

- odsetek bezrobotnych kobiet;
- odsetek bezrobotnych biernych zawodowo;

– odsetek bezrobotnych nieposiadających prawa do zasiłku dla bezrobotnych¹;

– osoby bezrobotne według grup wieku: 18–24, 25–34, 35–44, 45–54 i powyżej 55 lat;

– osoby bezrobotne według poziomu wykształcenia, tj. wyższe, policealne i średnie zawodowe, średnie ogólnokształcące, zasadnicze zawodowe i podstawowe.

Wybór tych zmiennych nie jest przypadkowy, ale w dużym stopniu ograniczony dostępnością danych. Każda z nich określa różny poziom aktywności jednostki i umiejętność radzenia sobie w trudnych sytuacjach (Atkinson i in. 2006; Bathmaker, Appleby 2006; Becker i in. 2007; Einstein 2007; Heilman 2005).

Przyjmujemy, iż każda z tych charakterystyk w takim samym stopniu wpływa na jakość zasobu bezrobotnych oraz że wraz ze wzrostem jej wartości jakości tego zasobu się pogarsza, poza zmienną opisującą wykształcenie. W tym przypadku sytuacja kształtuje się odwrotnie. W toku dalszych analiz cecha ta zostanie przekształcona na destymulantę dla tej oceny. Jednocześnie przyjmujemy, że miary wyznaczone w ujęciu ogólnopolskim (wartość przeciętna) stanowią punkt odniesienia do oceny jakości zasobu bezrobotnych na regionalnych rynkach pracy. Wartości niższe od średniej oznaczają relatywnie lepszą sytuację, zaś wyższe – gorszą

W rozważaniach na temat przestrzennego zróżnicowania jakości zasobu bezrobotnych za porównywalny obiekt przyjęliśmy województwo. Jest to region administracyjny, który zdaniem wielu badaczy charakteryzuje się wysokim stopniem instytucjonalizacji, stanowi podstawową jednostkę strukturyzacji i organizacji przestrzennej kraju (por. np. Chojnicki 1996; Czyż 2002).

W przyjętym do analizy okresie podział administracyjny Polski uległ istotnej zmianie. Przeprowadzona w 1999 r. reorganizacja spowodowała powstanie nowych, dużych województw, których granice administracyjne nie pokrywają się z poprzednio istniejącymi regionami. Sytuacja ta uniemożliwia agregację informacji według jednostek administracyjnych do poziomu porównywalnego w czasie. Dlatego też dla lat 1990–1998 wykorzystaliśmy informacje o 49 województwach, a dla lat 1999–2009 o 16 regionach. Analiza prowadzona będzie oddzielnie dla tych podokresów.

Mimo iż dla badanych podokresów zakres i charakter prowadzonych analiz jest bezpośrednio niekompatybilny, to ich wspólne ukazanie może przyczynić się do lepszego określenia determinant przestrzennego zróżnicowania sytuacji na rynku pracy. Podejście to pozwala również określić, na ile zmiana ta wpłynęła na przestrzenny obraz jakości zasobu bezrobotnych².

Do syntetycznego opisu przestrzennego zróżnicowania jakości zasobu bezrobotnych wykorzystamy podstawowe miary statystyczne, dotyczące przeciętnego poziomu (średnia arytmetyczna) oraz rozproszenia (obszar zmienności, współczynnik zmienności). Dla porównania uporządkowania województw według wartości zmiennych opisujących bezrobocie w różnych punktach czasowych skorzystamy ze współczynnika korelacji liniowej, który wyznaczony został między kolejnymi latami badanego okresu. Weryfikację hipotezy mówiącej o istotnej zależności między tymi rozkładami przeprowadzimy przy poziomie istotności 0,05. Miarę tę wykorzystamy również przy ocenie powtarzalności informacji w opisie populacji bezrobotnych według różnych charakterystyk.

Przy wyodrębnianiu regionów podobnych wykorzystamy metodę taksonomiczną opartą na syntetycznym mierniku rozwoju. Posłuży ona do liniowego uporządkowania województw ze względu na rozwój omawianego zjawiska³.

Klasyfikacja zbioru jednostek podobnych określona została przez relację między średnią arytmetyczną a odchyleniem standardowym, tj. $x \pm k \cdot S(x)$, gdzie $k = 1$. Uzyskano w ten sposób cztery grupy województw podobnych. Jednowymiarowa analiza przestrzennego zróżnicowania dotyczyć będzie opisu każdej z wyróżnionych charakterystyk bezrobocia osobno, a wielowymiarowa – zmiennej syntetycznej (indeks jakości zasobów bezrobotnych). Konstrukcja tej miary oparta jest na indeksie kreatywności T. Florida (por. Florida, Tinagli 2004).

Dla każdej ze zmiennych opisujących różne aspekty bezrobocia tworzymy oddzielną listę rankingową według malejących wartości odnotowanych w poszczególnych województwach. Zakładamy bowiem, że im wyższe wartości zmiennych, tym gorsza ocena jakości zasobu bezrobotnych. Następnie każdemu województwu na tej liście przyporządkujemy zajmowaną pozycję (numer na tej liście), a następnie sumujemy uzyskane w ten sposób punkty ze wszystkich utworzonych list rankingowych (zmienna syntetyczna). Ponownie tworzymy listę rankingową dla tej nowej zmiennej. Im wyższa pozycja zajmowana na liście przez województwo, tym gorsza w nim jakość zasobu bezrobotnych.

W pracy korzystamy z danych dotyczących bezrobocia rejestrowanego na dzień 31 XII z lat 1990–2010, zaczerpniętych z publikacji GUS i MPiPS.

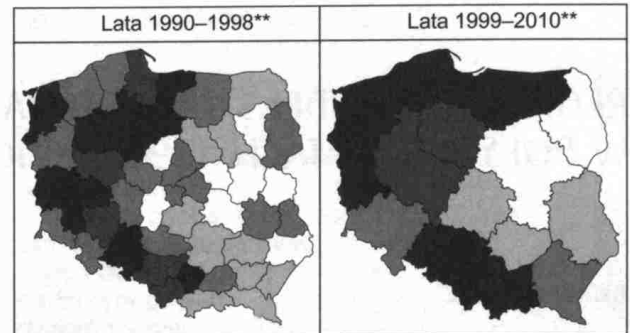
ODSETEK BEZROBOTNYCH KOBIEC

W latach 1990–2010 w ujęciu ogólnopolskim odsetek kobiet w zbiorowości bezrobotnych zawsze przewyższał 50%, a w latach 1996–1998 i 2007–2008 oscylował nawet wokół 60%. W ujęciu przestrzennym wskaźnik ten był wyraźnie zróżnicowany, ale stale w czasie w ponad połowie województw był wyższy niż wyznaczony dla kraju. Ponadto w latach 1990–1998 miary rozproszenia wskazują na systematyczny wzrost przestrzennych różnic dla jego wartości,

przy jednoczesnej względnie stałej liczbie województw przyjmujących wartości bliskie przeciętnej.

Ostatnia dekada przynosi odwrócenie tej tendencji, tj. ujednoczenie wartości tej miary według regionów. Mimo tych zmian w czasie uporządkowanie województw według wartości zasadniczo nie zmieniło się, ale regiony charakteryzujące się podobnym poziomem nie tworzyły zwartych przestrzennie obszarów.

Kartogram 1. Rozkład województw według udziału bezrobotnych kobiet w latach 1990–2010*



* Im kolor ciemniejszy, tym wyższy udział.

** Z roku na rok uporządkowanie województw nie ulegało istotnej zmianie w czasie w badanych podokresach.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MPiPS oraz GUS.

W latach 1990–1998 pas Polski zachodniej odznaczał się najwyższymi wartościami odsetka bezrobotnych kobiet. Województwa o wartości niewiele różniące się od ogólnopolskiej skupiały się głównie w części centralnej oraz południowo-wschodniej kraju. Obszar środkowo-wschodni Polski to rejony o najniższej wartości tej cechy.

Nowy podział administracyjny kraju nieco zmienił ten obraz. Najniższe wartości tej miary dotyczyły Polski środkowej, a nieco wyższe, ale nadal niższe jak dla kraju – części środkowo-południowej oraz środkowo-wschodniej. Województwa odznaczające się wartościami zbliżonym do przeciętnej położone były w pasie przygranicznym Polski zachodniej, północnej i południowej, natomiast obszar środkowo-północny odznaczał się najwyższym udziałem bezrobotnych kobiet.

BEZROBOTNI BIERNI ZAWODOWO

Zmiany w poziomie bezrobocia mogą wynikać z różnego natężenia napływu osób pracujących oraz biernych zawodowo, którzy rejestrują się jako osoby bezrobotne. Czynnikiem ten ma istotne znaczenie z punktu widzenia dopasowania systemów kształcenia do wymagań rynku pracy oraz prowadzonej polityki rodzinnej.

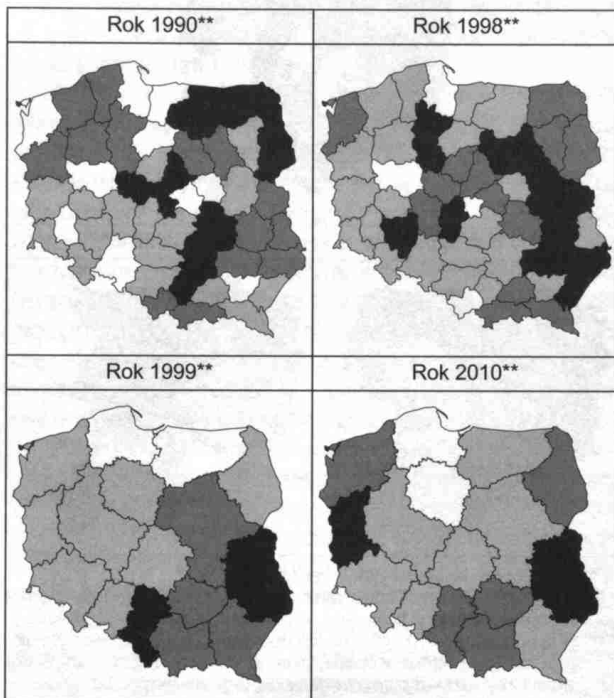
W styczniu 1990 r. osoby uprzednio bierne zawodowo stanowiły ponad 40% ogólnej liczby bezrobotnych, ale z czasem systematycznie rosła liczba osób bez pracy spowodowała spadek ich udziału do 26,3% w grudniu tego samego roku. Kolejne pięć lat charakteryzują się podobnym poziomem wartości, ale w 1996 r. nastąpił gwałtowny spadek udziału biernych zawodowo w ogóle bezrobotnych. Dalsze trzy lata przynoszą znowu wzrost tego udziału, a następnie stabilizację na poziomie około 34%. Od 2006 r. obserwujemy natomiast znowu nieznaczny spadek.

Zaobserwowane ogólnopolskie zmiany objęły wszystkie województwa, ale w całym badanym okresie liczba obszarów przyjmująca wartości niższe i wyższe od średniej była podobna. Jednocześnie w latach

1990–1992 miary rozproszenia wskazują na wzrost przestrzennych różnic w wartości tego wskaźnika, ale po tym okresie – aż do 1998 r. – ich spadek. Ostatnia dekada przynosi ponowny ich wzrost.

Ta różnokierunkowa przestrzenna zmiana w wartościach udziału osób biernych zawodowo wśród bezrobotnych spowodowała, że również rozkład województw według jej wartości nie był stabilny w czasie. Niezależnie jednakże od okresu badania, większość województw przynależnych do określonej klasy wartości tej miary nie miała wspólnych granic.

Kartogram 2. Rozkład województw według udziału bezrobotnych biernych zawodowo w latach 1990–2010*



* Im kolor ciemniejszy, tym wyższy udział.

** W latach 1990–1998 oraz 1999–2010 z roku na rok uporządkowanie województw ulegało istotnej zmianie w czasie, dlatego też na kartogramach przedstawiliśmy rozkłady województw dla ich skrajnych lat.

Źródło: jak w kartogramie 1.

W 1990 r. województwa charakteryzujące się najniższym udziałem bezrobotnych uprzednio biernych zawodowo były rozproszone po całym terenie Polski. Nieco wyższym odznaczały się te, które były położone głównie w części południowej. Regiony przyjmujące wartości nieco wyższe od ogólnopolskiej obejmowały pas północno-zachodni oraz środkowo-południowy. Najwyższe zaś wartości odnotowujemy w części środkowo-południowej oraz północno-wschodniej.

W 1998 r. nadal regiony przyjmujące wartości niższe od średniej charakteryzowały się dużym rozproszeniem, a jednostki odznaczające się nieco wyższymi wartościami skupiały się przede wszystkim w części środkowo-południowej oraz w pasie przygranicznym Polski zachodniej. Województwa o najwyższym odsetku koncentrowały się głównie w części centralnej i środkowo-wschodniej.

Podział administracyjny kraju nieco zmienił ten obraz i w 1999 r. najniższym udziałem bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych charakteryzowały się województwa położone przede wszystkim w części północnej kraju. Nieco wyższymi, ale wciąż niższymi

od ogólnopolskich, odznaczała się część Polski zachodniej, natomiast nieco wyższymi od średniej województwa ulokowane głównie w części środkowo-południowej, a najwyższymi w części środkowo-wschodniej.

W 2010 r. najniższy odsetek dotyczył województw w części północno-środkowej kraju. Niewiele wyższy, ale nadal niższy od przeciętnej charakteryzował województwa rozlokowane w szerokim pasie biegnącym od północnego-wschodu, przez część środkową, aż do granic Polski południowo-zachodniej. Wartości nieco wyższe od ogólnopolskich obejmowały regiony w różnych częściach kraju, zaś najwyższe w części środkowo-zachodniej i środkowo-wschodniej.

BEZROBOTNI WEDŁUG WIEKU

Kolejną analizowaną zmienną jest struktura bezrobotnych według wieku, gdzie wyróżniono grupy: 15–24, 25–34, 35–44, 45–54 i 55 lat i więcej. W badanym okresie rozkład ten wyraźnie zmieniał się w czasie, a natężenie oraz kierunek tych zmian nie był taki sam w poszczególnych grupach wieku. O ile w jednej grupie obserwujemy spadek wartości udziału bezrobotnych, to w innej jego wzrost. Z czasem trend ujemny odnotowujemy dla odsetka bezrobotnych w wieku poniżej 44 lat, natomiast jego wzrost – dla osób mających 45 lat i więcej, a zwłaszcza w grupie wieku powyżej 55 lat. Również w tej grupie wieku zmiany w czasie były bardziej nieregularne aniżeli w pozostałych. Oznacza to, że z czasem szanse zostania osobą bezrobotną coraz to mniej zależały od wieku osoby aktywnej zawodowo.

W latach 90. najwięcej bezrobotnych było w wieku 15–24 lat i była to co trzecia osoba w tej zbiorowości. Niewiele mniej było również osób mających 25–34 lata. Natomiast co czwarty bezrobotny był w wieku 35–44 lat, a co ósmy w wieku 45–55 lat. Najmniej osób było w wieku przedemerytalnym.

W okresie późniejszym rozkład ten uległ wyraźnej zmianie i podlegał niewielkim przekształceniom w czasie. Stale najwięcej bezrobotnych było w wieku 25–34 lata i była to nieco częściej niż co czwarta osoba w tej populacji. Nieco rzadziej niż co czwarta miała 15–24 lub 20–25 lat, a co piąta była w wieku 35–44 lata. Natomiast co dwunasta była w wieku powyżej 55 lat.

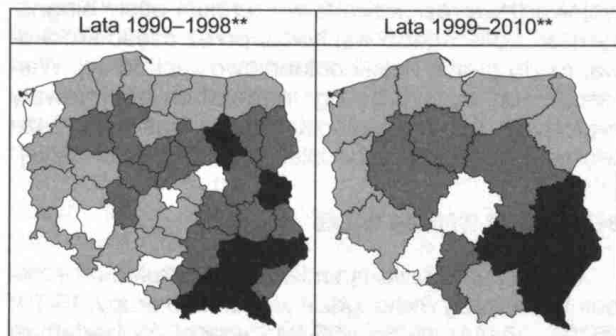
W analizowanym okresie wartości udziału osób bezrobotnych według wyróżnionych grup wieku i województw były wyraźnie zróżnicowane, ale w całym okresie istotną dodatnią zależność między rozkładami według regionów odnotowujemy dla grupy wieku 15–24 i 25–34 lata oraz 45–54 i 55 lat i więcej. W pozostałych przypadkach nie była ona stabilna w czasie.

W latach 1990–2010 około połowa województw charakteryzowała się wyższym odsetkiem bezrobotnych w grupie wieku 15–24 lata od wyznaczonego dla kraju. Na początku lat 90. obserwujemy spadek przestrzennych różnic dla wartości tego wskaźnika, ale pod koniec tych lat ich wzrost. W ostatniej dekadzie zmiany te były nieznaczne. Jednocześnie z czasem rosła liczba województw odznaczających się wartościami tej miary znacznie odbiegającymi od przeciętnej, co wskazuje na rosnącą przestrzenną polaryzację.

W grupie wieku 25–34 lata sytuacja wygląda odmiennie. Również w ponad połowie województw udział tej grupy był wyższy od średniej, ale z czasem następowało przesunięcie województw w kierunku wartości przeciętnej, przy stałym małym przestrzennym

rozproszeniu tej miary. Mimo różnych przestrzennych kierunków zmian w czasie odsetka bezrobotnych w wieku 15–24 i 25–34 lata, ich wojewódzkie rozkłady były podobne oraz względnie stabilne w czasie.

Kartogram 3. Rozkład województw według udziału bezrobotnych w wieku 15–24 lata i 25–34 lata w latach 1990–2010*



* Im kolor ciemniejszy, tym wyższy udział.
 ** Z roku na rok uporządkowanie województw nie uległo istotnej zmianie w czasie w badanych podokresach.

Źródło: jak w kartogramie 1.

W latach 1990–1998 województwa odznaczające się najniższymi udziałami osób bezrobotnych w tych grupach wieku nie stanowiły zwartej przestrzeni, tzn. były rozproszone na całym terenie Polski, a ich lokalizacja zmieniała się z czasem. Jednostki przyjmujące wartości nieznacznie niższe od ogólnopolskiej znajdowały się głównie na obszarze Polski północnej i południowo-zachodniej, natomiast wyższe od średniej – w części środkowej oraz północnej. W Polsce południowo-wschodniej odnotowujemy zaś najwyższe wartości tego odsetka.

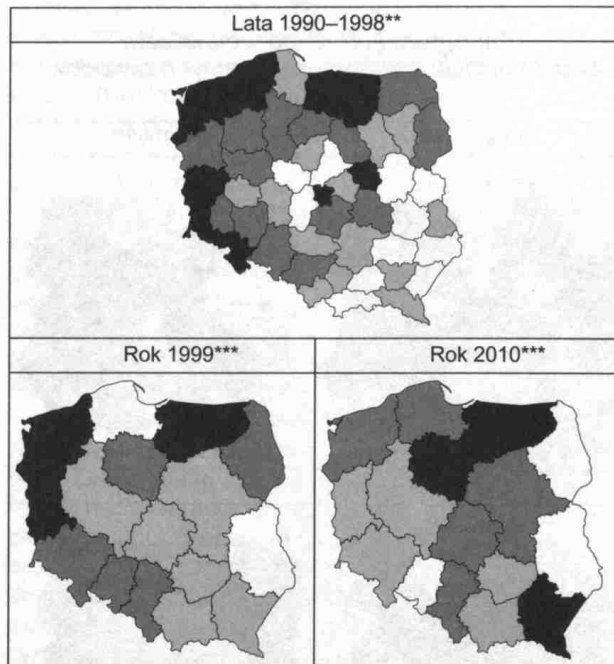
W okresie późniejszym ten przestrzenny obraz wyglądał już nieco inaczej. Najniższy udział bezrobotnych w wieku 15–24 oraz 25–34 lata odnotowujemy w części środkowo-południowej kraju. Województwa charakteryzujące się nieco wyższymi wartościami, ale nadal niższymi od ogólnopolskich, rozlokowane były w pasach przygranicznych Polski zachodniej oraz wschodniej. Nieco wyższy udział niż średni dotyczył województw położonych głównie w części środkowej oraz środkowo-południowej. Relatywnie zaś najwięcej bezrobotnych w tym wieku było na obszarach Polski południowo-wschodniej. Wśród bezrobotnych w wieku 35–44 lata na początku lat 90. znacznie ponad połowa województw przyjmowała wartości niższe od krajowej, natomiast w kolejnych już tyle samo regionów charakteryzowało się wartościami zarówno wyższymi, jak i niższymi od średniej. Jednocześnie z czasem następowało przestrzenne ujednoczenie się wartości tej miary według województw, przy stałym ich przestrzennym uporządkowaniu jedynie w latach 90.

W latach 1990–1998 obszar Polski centralnej oraz środkowo-wschodniej cechował się najniższym udziałem bezrobotnych w wieku 35–44 lata. Nieco wyższy, ale nadal niższy od średniej dotyczył województw położonych w różnych częściach kraju. Natomiast województwa przyjmujące wartości nieco wyższe od przeciętnej zlokalizowane były głównie w części centralnej Polski; najwyższe dotyczyły jednostek w północnej oraz zachodniej części kraju.

W latach 1999–2010 sytuacja ta nie była już tak stabilna. Na początku okresu najniższym udziałem bezrobotnych w wieku 35–44 lata odznaczały się obszary Polski północno-środkowej oraz środkowo-

wo-wschodniej. Regiony położone w części środkowej oraz południowo-wschodniej kraju charakteryzowały się wartościami nieco niższymi od przeciętnej, natomiast nieco wyższe dotyczyły województw w różnych częściach kraju. Najwyższy odsetek odnotowujemy na terenach Polski północno-zachodniej i północno-wschodniej.

Kartogram 4. Rozkład województw według udziału bezrobotnych w wieku 35–44 lata w latach 1990–2010*



* Im kolor ciemniejszy, tym wyższy udział.
 ** Z roku na rok uporządkowanie województw nie uległo istotnej zmianie w czasie w badanym podokresie.
 *** W latach 1999–2010 z roku na rok uporządkowanie województw uległo istotnej zmianie w czasie, dlatego też na kartogramach przedstawiliśmy rozkłady województw dla jego skrajnych lat.

Źródło: jak w kartogramie 1.

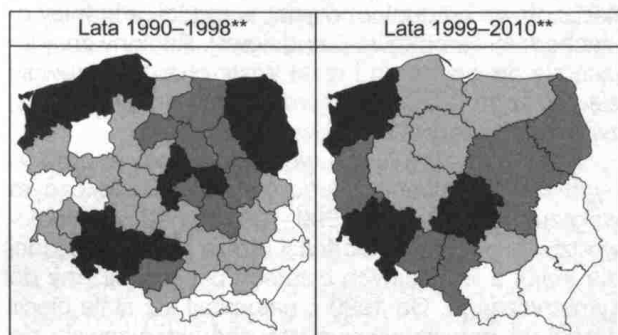
W 2010 r. najniższe wartości tej miary dotyczyły województw położonych w pasie przygranicznym Polski wschodniej oraz w części środkowo-południowej. Nieco wyższe, ale nadal niższe od przeciętnej, dotyczyły regionów w części środkowo-południowej i południowo-środkowej. Polska północno-zachodnia oraz pas województw biegnący z części środkowo-wschodniej na południe charakteryzował się wyższym ich udziałem niż wyznaczony dla kraju, natomiast najwyższe wartości dotyczyły jednostek w różnych częściach Polski.

W kolejnej grupie bezrobotnych, tj. osób będących w wieku 45–54 lata, w całym badanym okresie ponad połowa województw odznaczała się wartościami niższymi od krajowej. Miary rozproszenia wskazują, że w latach 90. następował wzrost przestrzennych dysproporcji, natomiast w kolejnych ich spadek. Ponadto z czasem rosła też liczba województw przyjmująca wartości zbliżone do ogólnopolskiej.

Odmienne kształtowały się zmiany w czasie dla grupy wieku 55 lat i więcej. W latach 90. stale ponad połowa województw przyjmowała wartości niższe od przeciętnej, natomiast w okresie późniejszym prawie ta sama liczba poniżej, co i powyżej ogólnopolskiej. Miary rozproszenia wskazują na nieznaczne z czasem zmniejszanie się przestrzennych różnic w latach 90. oraz na ich wzrost w kolejnych.

Mimo tych zmian uporządkowanie województw według wartości tej miary było względnie stabilne w czasie i podobne jak dla odsetka osób w wieku 45–54 lata. Jednakże województwa przyjmujące podobny poziom wartości tych udziałów tworzyły wiele skupień rozproszonych na całym obszarze kraju.

Kartogram 5. Rozkład województw według udziału bezrobotnych w wieku 45–54 i 55 lat i więcej w latach 1990–2010*



* Im kolor ciemniejszy, tym wyższy udział.

** Z roku na rok uporządkowanie województw nie ulegało istotnej zmianie w czasie w badanych podokresach.

Źródło: jak w kartogramie 1.

W latach 1990–1998 najniższy odsetek bezrobotnych w wieku 45 lat i więcej występował głównie na obszarach Polski południowo-wschodniej, a województwa charakteryzujące się nieco wyższymi wartościami znajdowały się w różnych częściach kraju. Wyższe wartości od przeciętnej dotyczyły województw rozmieszczonych przede wszystkim w części południowo-zachodniej oraz środkowo-wschodniej. Polska centralna odznacza się najwyższymi wartościami tej zmiennej.

W ostatniej dekadzie obraz ten wyglądał nieco inaczej. Nadal obszary Polski południowo-wschodniej charakteryzowały się najniższymi wartościami tych udziałów, a nieco wyższe dotyczyły Polski północno-środkowo-zachodniej. Natomiast te, dla których udział ten był nieco wyższy niż dla kraju, rozlokowane były w różnych częściach Polski, natomiast względnie najwięcej bezrobotnych z tych grup wieku było w części północno-zachodniej i środkowo-południowej kraju.

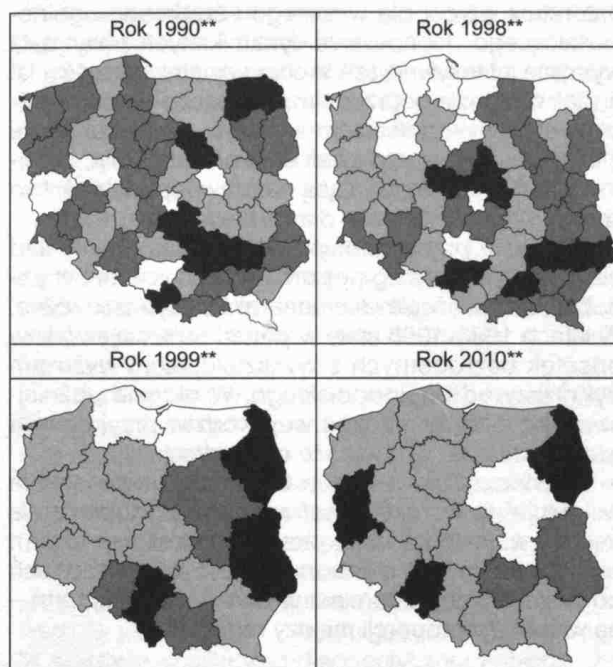
BEZROBOTNI BEZ PRAWA DO ZASIŁKU

W omawianym okresie odsetek bezrobotnych pozbawionych prawa do zasiłku w ujęciu ogólnopolskim podlegał nielicznym wahaniom w czasie. Sytuacja ta nieco inaczej wygląda według województw. W latach 90. następowało zmniejszanie się dysproporcji między województwami ze względu na ten wskaźnik, natomiast w okresie późniejszym na jego wzrost, przy jednoczesnym występowaniu niewielkiej liczby województw znacznie odbiegających wartościami od pozostałych. Równocześnie w pierwszym z omawianych okresów ponad połowa województw przyjmowała wartości wyższe od ogólnopolskiej, a w okresie późniejszym było już ich znacznie mniej. Z czasem zmieniło się również uporządkowanie województw według wartości tej miary, a te przyjmujące podobne wartości nie tworzyły zwartych przestrzennie obszarów.

W 1990 r. województwa charakteryzujące się najniższym udziałem bezrobotnych pozbawionych prawa do zasiłku rozproszone były po całym obszarze kraju. Nieco wyższe odznaczały się te, które

położone były głównie w części środkowo-północnej i środkowo-wschodniej kraju. Regiony przyjmujące wartości nieco wyższe od średniej tworzyły pas obszaru na zachodzie kraju i pas biegnący środkiem z północy na południe. W części środkowo-wschodniej i południowo-wschodniej znajdowały się obiekty o najwyższych wartościach tej zmiennej.

Kartogram 6. Rozkład województw według udziału bezrobotnych bez prawa do zasiłku w latach 1990–2010*



* Im kolor ciemniejszy, tym wyższy udział.

** W latach 1990–1998 oraz 1999–2010 z roku na rok uporządkowanie województw ulegało istotnej zmianie w czasie, dlatego też na kartogramach przedstawiliśmy rozkłady województw dla ich skrajnych lat.

Źródło: jak w kartogramie 1.

W 1998 r. województwa odznaczające się najniższym odsetkiem znajdowały się na północy kraju. Nieco wyższymi wartościami, ale nadal niższymi od ogólnopolskiej, charakteryzowały się rejony Polski zachodniej, a obiekty o wartościach nieco wyższych od średniej rozproszone były na całym obszarze kraju. Najwyższe wartości odnotowaliśmy w obiektach położonych w części centralnej i południowo-wschodniej kraju.

W 1999 r. najniższym odsetkiem bezrobotnych odznaczały się obszary Polski północno-zachodniej, a większość województw przyjmowała wartości zbliżone do ogólnopolskiej, choć rozlokowane były one na terenie całego kraju. Najwyższymi wartościami charakteryzowały się regiony w pasie przygranicznym Polski wschodniej oraz środkowo-południowej.

W 2010 r. najniższy udział dotyczył województw w części środkowej kraju. Podobnie jak dla okresu poprzedniego, większość województw przyjmowała wartości zbliżone do przeciętnej i były one również rozrzucone po całym jego obszarze. Najwyższe wartości dotyczyły części centralnej Polski.

BEZROBOTNI WEDŁUG WYKSZTAŁCENIA

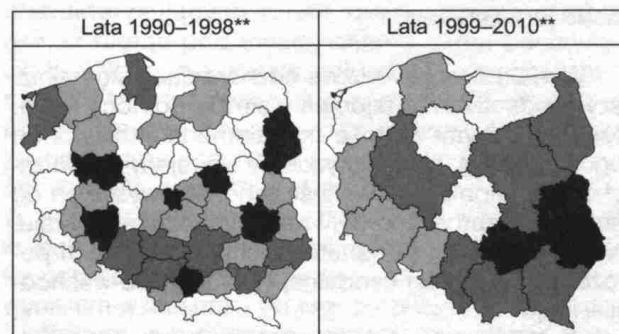
W latach 1990–2010 w ujęciu ogólnopolskim relacje większościowe między odsetkiem bezrobotnych według poziomu wykształcenia nie zmieniły się,

tn. najczęściej bezrobotnych charakteryzowało się wykształceniem zasadniczym zawodowym, ale niewiele mniej posiadało podstawowe. Bezrobotni z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym stanowili trzecią co do wielkości grupę, a kolejne podzbiorowości wyznaczali bezrobotni z wykształceniem średnim ogólnokształcącym oraz wyższym. Jednocześnie różnice między poszczególnymi kategoriami wykształcenia znacznie zmniejszyły się z czasem. Obserwujemy bowiem istotny spadek odsetka osób z wykształceniem podstawowym oraz zasadniczym zawodowym, natomiast wzrost dla wyższego i średniego ogólnokształcącego. Jednocześnie dynamika tych zmian była wyraźnie intensywniejsza w ciągu ostatnich sześciu lat aniżeli w okresie poprzednim, zwłaszcza wśród bezrobotnych z wykształceniem wyższym. Oznacza to, że z czasem poziom wykształcenia przestaje być determinantą istotnie wpływającą na prawdopodobieństwo zostania przez jednostkę osobą bezrobotną.

W ujęciu przestrzennym większościowy rozkład bezrobotnych według poziomu wykształcenia był podobny, ale natężenie i kierunek zmian wyraźnie różne. W latach 1990–1998 stale w ponad 50% województw odsetek bezrobotnych z wykształceniem wyższym był niższy od ogólnopolskiego. W okresie późniejszym już podobna liczba województw przyjmowała wartości niższe, jak i wyższe od średniej.

Jednocześnie w latach 90. miary rozproszenia wskazują na wzrost przestrzennego podobieństwa między województwami, przy jednoczesnym stałym występowaniu tych o znacznie wyższych wartościach od pozostałych, natomiast w okresie późniejszym – na wzrost dysproporcji między regionami.

Kartogram 7. Rozkład województw według udziału bezrobotnych z wykształceniem wyższym oraz policealnym i średnim zawodowym w latach 1990–2010*



* Im kolor ciemniejszy, tym wyższy udział.

** Z roku na rok uporządkowanie województw nie ulegało istotnej zmianie w czasie w badanych podokresach.

Źródło: jak w kartogramie 1.

Wojewódzkie zmiany dla odsetka bezrobotnych z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym przebiegały nieco odmiennie. Stale w czasie niewiele ponad połowa województw przyjmowała wartości niższe od średniej, a dodatkowo obserwujemy systematyczne zmniejszanie się różnic w jej wartości między województwami. Mimo różnego przestrzennego przebiegu zmian w czasie dla odsetka bezrobotnych z wykształceniem wyższym oraz z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym rozkłady wartości tych zmiennych według regionów zasadniczo nie zmieniły się i były podobne do siebie.

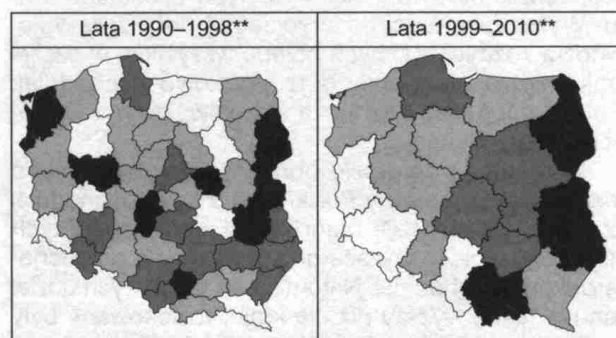
W latach 1990–1998 województwa charakteryzujące się najniższymi ich wartościami rozlokowane

były głównie w części południowo-wschodniej oraz środkowej-wschodniej Polski. Obszary odznaczające się nieznacznie niższymi wartościami od średniej ulokowane były w części południowej i centralnej kraju. Jednostki przyjmujące wartości wyższe od przeciętnej dotyczyły obszaru Polski środkowej, natomiast najwyższe rozrzucone były na całym jej obszarze.

W latach 1999–2010 obraz ten wyglądał nieco inaczej. Najniższe wartości dotyczyły województw położonych w północnej części kraju, nieco wyższe, ale nadal niższe od ogólnopolskiej, w części południowo-zachodniej i środkowo-południowej. Regiony znajdujące się na wschód od rzeki Wisły charakteryzowały się wyższym udziałem bezrobotnych niż przeciętna, zwłaszcza w części środkowo-wschodniej.

Rozkład województw według udziału bezrobotnych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym wskazuje, że w latach 1990–1994 ponad 50% województw przyjmowało wartości niższe od wyznaczonej dla kraju, a w kolejnych czterech był on zbliżony do symetrycznego. Od 1999 r. natomiast już stale nieco więcej niż połowa województw charakteryzowała się wartościami niższymi od ogólnopolskiej. Miary rozproszenia wskazują zaś, iż z czasem następował spadek przestrzennych różnic w wartościach tej zmiennej, a miary zależności na względnie stałe relacje między tymi obszarami.

Kartogram 8. Rozkład województw według udziału bezrobotnych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym w latach 1990–2010*



* Im kolor ciemniejszy, tym wyższy udział.

** Z roku na rok uporządkowanie województw nie ulegało istotnej zmianie w czasie w badanych podokresach.

Źródło: jak w kartogramie 1.

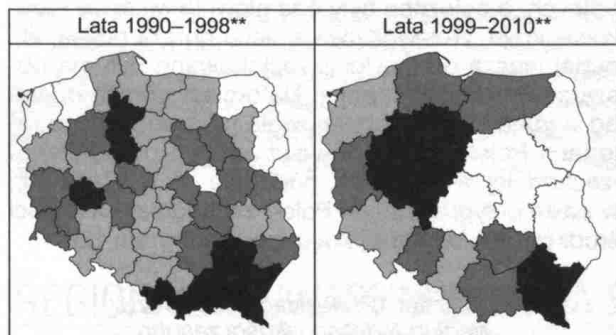
W latach 1990–1998 najniższym udziałem bezrobotnych posiadających ten poziom wykształcenia charakteryzowały województwa rozproszone po całym obszarze kraju. Nieco wyższy udział takich osób dotyczył głównie Polski centralnej i północno-wschodniej. Województwa odznaczające się odsetkiem bezrobotnych wyższym od średniej znajdowały się przede wszystkim w części południowo-wschodniej kraju, zaś najwyższym były rozrzucone po całym jego terenie.

W 1999–2010 najniższy udział odnotowujemy w części południowo-zachodniej i środkowo-południowej kraju. Województwa charakteryzujące się nieco wyższymi wartościami, ale nadal niższymi niż ogólnopolska, rozlokowane były głównie w części północno-zachodniej, północno-wschodniej oraz południowo-wschodniej kraju. Na obszarach Polski środkowo-wschodniej i środkowo-północnej udział ten był już wyższy od przeciętnej, a w części centralnej i wschodniej najwyższy.

W latach 90. w ponad połowie województw udział bezrobotnych z wykształceniem zawodowym był niż-

szy od ogólnokrajowego, ale w kolejnych już tyle samo województw przyjmowało wartości niższe, jak i wyższe aniżeli średnia. Z czasem nieznacznie zmniejszyło się przestrzenne zróżnicowanie wartości tej miary, ale stale występowały województwa o wartościach znacznie niższych od przeciętnej. Zmiany te zasadniczo nie wpłynęły na uporządkowanie województw według wartości odsetka bezrobotnych z wykształceniem zawodowym. Było ono relatywnie stabilne w czasie.

Kartogram 9. Rozkład województw według udziału bezrobotnych z wykształceniem zawodowym w latach 1990–2010*



* Im kolor ciemniejszy, tym wyższy udział.

** Z roku na rok uporządkowanie województw nie uległo istotnej zmianie w czasie w badanych podokresach.

Źródło: jak w kartogramie 1.

W latach 90. najniższym udziałem bezrobotnych z wykształceniem zawodowym charakteryzowały się głównie obszary Polski centralnej oraz północno-zachodniej. Nieznacznie wyższe wartości tej miary obejmowały rejony północno-zachodnie i północno-wschodnie kraju. Wyższe od średniej występowały na obszarze Polski południowo-zachodniej i środkowo-wschodniej, a najwyższe w części południowo-wschodniej.

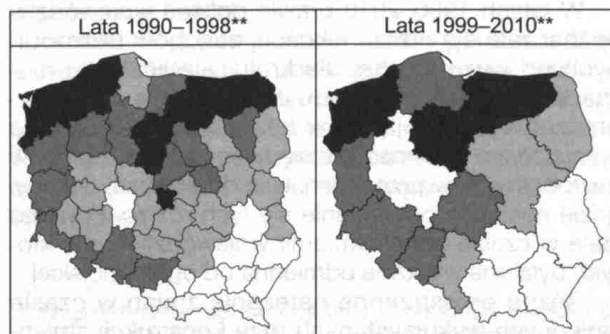
Od 1999 r. wschodnia część kraju charakteryzuje się najniższym udziałem bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Regiony przyjmujące nieco wyższe wartości, ale nadal niższe od średniej, położone były przede wszystkim w części południowo-zachodniej i północno-zachodniej kraju. Województwa odznaczające się nieco wyższym udziałem niż ogólnopolski rozlokowane były głównie w części centralnej Polski. Natomiast najwyższy udział bezrobotnych z tym poziomem wykształcenia odnajdujemy w województwach Polski południowo-wschodniej i środkowo-zachodniej.

Ostatnim z omawianych poziomów wykształcenia jest wykształcenie podstawowe i w całym badanym okresie w nieco ponad połowie województw wartości te były zawsze niższe od przeciętnej. Jednocześnie miary rozproszenia wskazują, że z czasem nastąpił nieznaczny spadek przestrzennych różnic w wartości tej miary, przy jednoczesnym występowaniu województw charakteryzujących się wartościami wyraźnie odbiegającymi od przeciętnej. Nie zmieniło się jednakże wyraźnie uporządkowanie województw według wartości tej zmiennej.

W latach 1990–1998 najniższy odsetek bezrobotnych z wykształceniem podstawowym odnotowujemy w części południowo-wschodniej, zaś nieco niższy od ogólnopolskiego tworzy pas biegnący środkiem Polski – ze wschodu na zachód. Wartości nieco wyższe od średniej dotyczyły głównie części południowej i za-

chodniej kraju, zaś najwyższe obejmowały obszary Polski północno-zachodniej oraz północno-wschodniej.

Kartogram 10. Rozkład województw według udziału bezrobotnych z wykształceniem podstawowym w latach 1990–2010*



* Im kolor ciemniejszy, tym wyższy udział.

** Z roku na rok uporządkowanie województw nie uległo istotnej zmianie w czasie w badanych podokresach.

Źródło: jak w kartogramie 1.

W latach 1999–2010 sytuacja ta wyglądała inaczej. Województwa rozlokowane na obszarach Polski południowo-wschodniej przyjmowały nadal najniższe wartości, ale w części środkowej już nieco wyższe, ale wciąż niższe od ogólnopolskiej. W województwach położonych głównie w części środkowo-północnej oraz południowo-zachodniej udział ten był wyższy niż przeciętny, a najwyższe wartości występowały w prawie we wszystkich województwach Polski północnej.

INDEKS JAKOŚCI ZASOBU BEZROBOTNYCH

Z przeprowadzonych analiz na temat przestrzennego zróżnicowania bezrobocia opisanego przez jedną zmienną wynika, że w zależności od przyjętej do opisu charakterystyki uzyskujemy różną ocenę tych samych województw ze względu na jakość zasobu bezrobotnych. Proponujemy zatem jego opis przy wykorzystaniu tych wszystkich zmiennych łącznie, niezależnie od ich wzajemnego skorelowania. Każda z tych cech opisuje inne możliwości pozyskania pracy przez bezrobotnego oraz w przypadku ich wzajemnego współwystępowania.

Przy budowie zmiennej syntetycznej (indeksu jakości zasobu bezrobotnych) wykorzystano takie zmienne, jak:

- odsetek bezrobotnych kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych;
- odsetek osób biernych zawodowo przed zarejestrowaniem się jako osoby bezrobotne;
- odsetek bezrobotnych nieposiadających prawa do zasiłku dla bezrobotnych;
- średni wiek populacji bezrobotnych;
- przeciętny poziom wykształcenia zbiorowości bezrobotnych.

Ponieważ poziomy wykształcenia określone są przez zmienną jakościową, nadajemy im liczby naturalne w taki sposób, że im są one wyższe, tym kategoria wykształcenia niższa. Następnie wyznaczamy średnią arytmetyczną ważoną, liczoną jako iloraz tych liczb i odsetka bezrobotnych charakteryzujących się danym poziomem wykształcenia.

Każdą z wymienionych cech uznajemy jako tak samo istotną dla oceny jakości zasobów bezrobot-

nych, przypisujemy im wagę 1 oraz traktujemy je jako destymulanty dla jej oceny. Im ich wartość jest wyższa, tym niższa jakość zasobu bezrobotnych, a tym samym gorsza sytuacja na rynku pracy. Podziału województw na jednorodne grupy dokonujemy przy wykorzystaniu relacji między średnią arytmetyczną a odchyleniem standardowym.

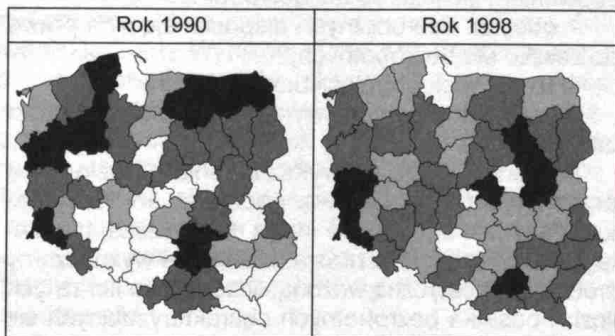
W latach 1990–2010 prawie połowa województw odznaczała się niższą jakością zasobów bezrobotnych od wyznaczonej dla kraju, ale liczba ta nieznacznie zmalała z czasem. Jednocześnie miary rozproszenia wskazują, że w latach 90. następowało przestrzenne ujednoczenie się oceny jakości zasobów bezrobotnych, w przeciwieństwie do ostatniej dekady, gdzie nastąpiło pogłębienie się tych różnic. Ponadto stale w czasie odnotowujemy województwa, dla których była ona wyraźnie odmienna od ogólnopolskiej.

Różne przestrzenne natężenie zmian w czasie zmiennych wykorzystanych przy konstrukcji zmiennej syntetycznej sprawiło, że również uporządkowanie województw według jej wartości zmieniło się w czasie. Niezależnie jednak od roku prowadzonych rozważań, województwa przynależne do tej samej klasy wartości zmiennej syntetycznej nie tworzyły zwartej przestrzennej obszarów i rozlokowane były w różnych częściach kraju.

W 1990 r. województwa odznaczające się relatywnie najlepszą oceną jakości zasobów bezrobotnych położone były w różnych częściach Polski, zwłaszcza w centralnej i południowo-wschodniej. Nieco gorszą, ale nadal lepszą od wyznaczonej dla kraju, charakteryzowały się obszary usytuowane w bardzo różnych częściach kraju. Oceną jakości zasobów bezrobotnych nieco gorsza niż ogólnopolska dotyczyła głównie rejonów Polski środkowo-południowej oraz województw w dość szerokim pasie biegnącym środkiem kraju ze wschodu na zachód. Natomiast regiony o najgorszej ich ocenie również rozrzucone były po całym terenie Polski.

W 1998 r. obraz ten uległ istotnej zmianie. Województwa o relatywnie najlepszej ocenie zasobów bezrobotnych były wciąż rozlokowane w różnych częściach kraju. Natomiast te, które odznaczyły się już nieco gorszą sytuacją od poprzedniej, ale wciąż lepszą od ogólnopolskiej, położone były głównie w części Polski południowo-wschodniej i środkowej. Części kraju południowo-wschodnia, północno-wschodnia i północno-zachodnia charakteryzowały się już nieco gorszą oceną, a najgorszą obszar Polski południowo-zachodniej i środkowo-wschodniej (por. kartogram 11).

Kartogram 11. Rozkład województw według indeksu jakości zasobu bezrobotnych w roku 1990 i 1998*



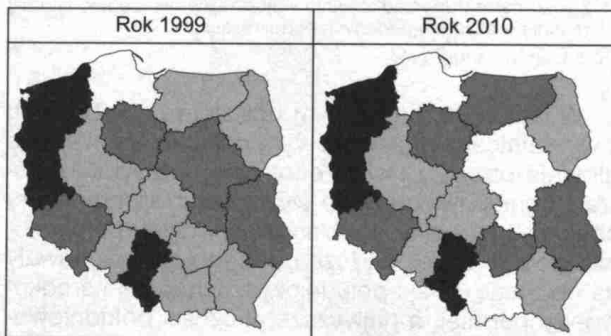
* Im kolor ciemniejszy, tym gorsza ocena jakości zasobu bezrobotnych.

Źródło: jak w kartogramie 1.

W ostatniej dekadzie rozkład województw według zmiennej syntetycznej opisującej jakość zasobu bezrobotnych również nie był stabilny w czasie. W 1999 r. relatywnie najlepszą oceną odznaczała się część środkowo-północna kraju. Nieco gorszą, ale nadal lepszą od przeciętnej, głównie obszary w pasie przygranicznym Polski wschodniej i południowo-wschodniej. Województwa położone w części południowo-zachodniej i środkowej miały już nieco gorszą oceną niż ogólnopolska, natomiast pas przygraniczny Polski zachodniej i środkowo-południowej najgorszą.

W 2010 r. już większa liczba województw należała do klasy z najlepszą oceną jakości zasobów bezrobotnych, a położone były one głównie w części środkowej kraju. Województwa z nieco gorszą oceną, ale nadal lepszą od średniej, rozlokowane były na obszarze Polski wschodniej. Natomiast gorsza ocena od ogólnokrajowej obejmowała województwa w rejonach Polski północno-wschodniej i południowo-zachodniej, a najgorsza, podobnie jak w latach 90., w pasie przygranicznym Polski zachodniej i w części środkowo-południowej kraju (por. kartogram 12).

Kartogram 12. Rozkład województw według indeksu jakości zasobu bezrobotnych w roku 1999 i 2010*



* Im kolor ciemniejszy, tym gorsza ocena jakości zasobu bezrobotnych.

Źródło: jak w kartogramie 1.

Reasumując, z czasem regionalna ocena jakości zasobów bezrobotnych istotnie się zmieniała, ale obszary Polski zachodniej stale odznaczały się najgorszą oceną. Jednocześnie województwa należące do tych samych klas nie tworzyły zwartej przestrzennej obszarów, ale obserwujemy ich nieznaczną koncentrację w czasie.

UWAGI KOŃCOWE

Obserwowane od dwudziestu lat zmiany na polskim rynku pracy charakteryzują się dużą zmiennością oraz w zależności od cech je opisujących nieco odmiennym ich przebiegiem co do natężenia i kierunku w czasie. Nie były one również jednorodne w ujęciu przestrzennym, ale dla większości zmiennych je opisujących relacje między województwami zasadniczo nie zmieniły się. Jednocześnie regiony odznaczające się podobnymi wartościami tych charakterystyk nie tworzyły zwartej przestrzennej obszarów.

W badanym okresie w ujęciu ogólnopolskim stale ponad połowę bezrobotnych stanowiły kobiety, ale sytuacja ta dotyczyła jedynie nieco więcej niż 50% województw. Ponadto, w latach 90. obserwujemy stały wzrost przestrzennych różnic w wartości tej miary,

które w kolejnej dekadzie wyraźnie zmalały. Nie wpłynęło to jednak na relacje między województwami, które były dość stabilne w czasie.

Dla odsetka bezrobotnych biernych zawodowo odnotowujemy również liczne wahania w czasie, ale były one nieco mniej wyraźne aniżeli dla kobiet. Na początku lat 90. obserwujemy przestrzenne ujednoczenie się wartości tego wskaźnika, ale w kolejnych latach na wzrost różnic między województwami. Mimo tych zmian, stale w czasie połowa regionów charakteryzowała się udziałem niższym od ogólnopolskiego, a uporządkowanie województw według wartości tej miary było relatywnie stabilne w czasie.

Natomiast w czasie rozkład bezrobotnych według wieku nieco się zmienił. W latach 90. w ujęciu ogólnopolskim najwięcej osób miało 15–24 lata, a dekadę później już 25–34 lata. Średni wiek bezrobotnych zatem istotnie wzrósł. W ujęciu przestrzennym zmiany te przebiegały podobnie, ale nie zmieniły one istotnie relacji między województwami w poszczególnych grupach wieku, poza grupą 35–44 lata.

Na początku lat 90. odnotowujemy istotny spadek przestrzennych różnic dla odsetka bezrobotnych w wieku 15–24 lata oraz powyżej 55 lat, ale w kolejnych latach już ich wzrost. Wśród osób mających 25–34 i 35–44 lata stale one malały, a będących w wieku 45–54 lata w początkowym okresie rosły, a następnie wyraźnie zmalały.

Odsetek bezrobotnych pozbawionych prawa do zasiłku w ujęciu ogólnopolskim nieznacznie wahał się w czasie, ale w latach 90. w ponad połowie województw był on wyraźnie wyższy od ogólnopolskiego, a w okresie późniejszym już mniej niż w połowie regionów. Jednocześnie w pierwszej dekadzie omawianego okresu następowało przestrzenne ujednoczenie się wartości tej miary, a w kolejnych latach jej wzrost. W okresie tym również uporządkowanie województw nie było stabilne w czasie.

Wpływ poziomu wykształcenia na prawdopodobieństwo zostania osobą bezrobotną istotnie zmieniało się w badanym okresie. Z czasem obserwujemy wzrost udziału osób z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym, a spadek z zasadniczym i podstawowym. Dla wykształcenia policealnego i średniego zawodowego wartości te nie uległy zasadniczej zmianie. Jednocześnie w latach 90. obserwujemy spadek przestrzennych różnic dla odsetka bezrobotnych z wykształceniem wyższym, ale w kolejnej dekadzie na ich wzrost. W przypadku pozostałych kategorii wykształcenia różnice te stale malały, tzn. regiony stawały się coraz to bardziej podobne.

Reasumując, przestrzenna ocena jakości zasobu bezrobotnych opisywana przez pojedyncze charakterystyki prowadzi do nieco odmiennych wniosków. Ukazuje też różne natężenie oraz dynamikę ich zmian w czasie. Wyznaczając zmienną syntetyczną, tj. taką, która uwzględni informacje o wszystkich tych charakterystykach łącznie, obraz ten przedstawia się też odmiennie. Prowadzi to do wniosku, iż w ocenie przestrzennego zróżnicowania jakości zasobu bezrobotnych należy uwzględnić tylko te cechy, które w sposób istotny wpływają na jego zróżnicowanie i dotyczą jedynie istotnych jego zagadnień.

Wskazane jest również, aby analizy takie prowadzone były z wykorzystaniem wielu charakterystyk łącznie. Każda z nich ukazuje bowiem nieco inne szanse wejścia/wyjścia do/z bezrobocia. Jeżeli zaś

rozważania te prowadzone są przy wykorzystaniu niewielkiej liczby zmiennych, bardzo ostrożnie należy podchodzić do interpretacji uzyskanych wyników i na ich podstawie formułować ogólne wnioski dotyczące polityki regionalnej. Nie wskazane jest również konstruowanie jednej strategii dla wszystkich województw. Każdy region odznacza się nieco inną specyfiką i powinna być ona uwzględniona w ich przygotowywaniu

Przeprowadzone rozważania tylko częściowo potwierdziły nasze hipotezy badawcze. Stuszne jest twierdzenie, że przestrzenna ocena jakości zasobu bezrobotnych zależy od zmiennych je opisujących. W zależności od charakterystyk bezrobocia ocena ta ukształtowana na początku lat 90. nie uległa zmianie w czasie. Nie potwierdziły się natomiast tezy, że województwa odznaczające się podobną oceną jakości zasobu bezrobotnych tworzą zwarte przestrzenne obszary, niezależnie od zmiennych je opisujących i okresu badania.

¹ Zmienna ta może być zastąpiona przez charakterystykę opisującą bezrobocie długookresowe. W analizowanym okresie ich przestrzenny rozkład oraz zmiany w czasie były podobne.

² Zdajemy sobie sprawę, że w ramach przyjętych do analizy jednostek administracyjnych mogą występować duże wewnętrzne różnice w omawianym procesie, zwłaszcza po 1999 r. W celu ukazania tych różnic analizy takie powinny być prowadzone w granicach danego regionu według powiatów czy gmin. W przypadku rozważań odnoszących się do całego obszaru Polski, takie wnioskowanie byłoby zbyt szczegółowe, a interpretacja wyników znacznie utrudniona.

³ Klasyfikacja zbioru województw podobnych sprowadza się do ich podziału według jednej zmiennej. Punktem wyjścia w tej metodzie jest uporządkowanie województw według nierosnących (niemalejących) wartości syntetycznego miernika, a następnie podział analizowanego zbioru na 4 (lub więcej) grupy przy wykorzystaniu relacji między średnią arytmetyczną a odchyleniem standardowym.

LITERATURA

- Atkinson J., Casebourne J., Davis S., Dewson S., Gifford J., Tuohy, (2006), *Evaluation of the Activity Period 50 plus Pilots*, Department for Work and Pensions (DWP) Research Report No 388, Leeds, HMSO.
- Bathmaker A.M., Appleby Y. (2006), *The new skills agenda: increased lifelong learning or new sites of inequality?*, „British Educational Research Journal” No 32/5.
- Becker J.B., Berkley K.J., Geary N., Hampson E., Herman J.P., Young E. (2007), *Sex Differences in the Brain*, University of Oxford: Oxford University Press.
- GUS (z różnych lat okresu 1990–2010), *Bezrobocie rejestrowane*, Warszawa.
- Chojnicki Z. (1996), *Region w ujęciu geograficzno-systemowym*, w: Czyż T. (red.), *Podstawy regionalizacji geograficznej*, Poznań: Bogucki Wydawnictwo Naukowe, s. 7–43.
- Czyż T. (2002), *Zastosowanie modelu potencjału w analizie zróżnicowania regionalnego Polski*, „Studia Regionalne i Lokalne” nr 2–3.
- Einstein G. (2007), *Sex and the Brain*, Cambridge: MIT Press.
- Florida R., Tinagli I. (2004), *Europe in the creative age*, Carnegie Mellon USA.
- Frodyna K. (2008), *Zmiany na rynku pracy w ujęciu wojewódzkim*, „Wiadomości Statystyczne” nr 3.
- Galecka E. (2007), *Zastosowanie funkcji dopasowań do analizy efektywności rynku pracy*, „Wiadomości Statystyczne” nr 10.

Heilman K. (2005), *Creativity and the Brain*, New York and Hove: Psychology Press.
Kostrzewska I., Pawelek B. (2007), *Analiza rynku pracy w ujęciu terytorialnym*, „Wiadomości Statystyczne” nr 10.
Newell A., Pastore F., Socha M. (2000), *Niektóre czynniki kształtujące regionalną strukturę bezrobocia w Polsce*, „Ekonomista” nr 6.

Portal informacyjny Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/bezrobocie-rejestrowane-w-polsce/> z dnia 05.03.2011.
Tokarski T., Kwiatkowski E. (2007), *Bezrobocie regionalne w Polsce w latach 1995–2005*, „Ekonomista” nr 4.
Tokarski T. (2005), *Regionalne zróżnicowanie rynku pracy*, „Wiadomości Statystyczne” nr 11.

SUMMARY

Since the early 1990s, changes in the level and intensity of unemployment are at the heart of many scientific disciplines. The objective of article is to show the transition in population engaged unemployed by selected socio-demographic characteristics and the design of the measure, which takes account of all these variables together. Considerations in terms of spatial resolution, allowing you to extract the provinces similar for these variables, and noting some specific regional labour market and their sustainability over time.

„KWARTET LAVAL” I STOSUNKI PRZEMYSŁOWE W UNII EUROPEJSKIEJ

Stawomir Adamczyk
Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”

WSTĘP

Związki zawodowe w Europie Zachodniej przez wiele lat funkcjonowały w przeświadczeniu, że systemy stosunków przemysłowych w ich krajach są odpowiednio zabezpieczone niezależnie od postępów w rozwoju integracji ekonomicznej wewnątrz Unii Europejskiej. Utwierdzało je w tym orzeczenie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości¹ (dalej także: ETS lub Trybunał) ws. Albany, gdzie wyraźnie stwierdzono, że relacje zbiorowe między partnerami społecznymi nie podlegają ograniczeniom wynikającym ze wspólnotowej polityki konkurencji².

Było to jednak złudne przeświadczenie. Okazało się, że ten sam Trybunał był w stanie w krótkim czasie poprzez swoje orzeczenia doprowadzić do sytuacji daleko posuniętej niejasności prawnej, dotyczącej zdolności działania związków zawodowych i roli układów zbiorowych.

Celem niniejszego artykułu jest skrótowne przedstawienie punktu widzenia i reakcji europejskich związków zawodowych na orzeczenia ETS, nazwane w literaturze „kwartetem Laval”, wraz z odniesieniem się do możliwego wpływu tych orzeczeń na sytuację polskich pracowników.

ORZECZENIA ETS – KWARTET LAVAL

Przed 2004 r. zdawano sobie sprawę, z tego, że rozszerzenie Unii Europejskiej o państwa charakteryzujące się wyraźnie niższym poziomem rozwoju gospodarczego oraz niestabilną strukturą zbiorowych stosunków pracy niosło ze sobą poważne wyzwania dla tego, co określa się europejskim modelem społecznym (Vaughan-Whitehead 2003, s. 265). Uwaga rządów i związków zawodowych większości starych państw członkowskich skupiona była głównie na kwestii kontrolowanego wprowadzania swobody przepływu pracowników.

Jak pokazał czas, potencjalne niebezpieczeństwo czaiło się nie w indywidualnych migracjach zarobkowych ze wschodu na zachód – choć przybrały one rzeczywiste skalę masową – lecz w różnicach związanych z kosztami pracy i standardami socjalnymi. Chodzi tu oczywiście o stosowanie traktatowej swo-

body przepływu usług, wobec której nie zamierzano wprowadzać żadnych okresów przejściowych. Było to chwalebne, ale sytuacja, w której przedsiębiorcy do konkurowania na rynkach UE 15 mogli wykorzystywać niskie koszty pracy i słaby poziom zorganizowania siły roboczej w nowych państwach członkowskich nie pozostawiała złudzeń, że kwestią czasu jest konfrontacja między celami ekonomicznymi Unii a przestrzeganiem standardów socjalnych państw przyjmujących, wypracowywanych w rokowaniach zbiorowych przez związki zawodowe.

Doszło do tego w następstwie orzeczeń Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości wydanych w latach 2007–2008 w sprawach: Viking, Laval, Ruffert oraz Komisja przeciwko Luksemburgowi³. Szczegółowy opis treści oraz kontekstów, w jakich pojawiły się te orzeczenia, znaleźć można w polskiej literaturze (m.in.: Klafkowska-Waśniowska 2009; Skibińska 2008; Surdykowska 2010; Świątkowski 2008, 2010; Szponar, Zachariasiewicz 2007; Woźniak 2009; Unterschütz 2010).

Generalnie rzecz ujmując, wypada w tym miejscu zasygnalizować, że chodziło o konflikty prawne, do których doszło na styku między starymi i nowymi państwami UE w związku z próbami stosowania wobec pracowników z tych ostatnich krajów zasad wynagradzania i warunków pracy odbiegających od postanowień układów zbiorowych stosowanych w państwach wykonywania usług.

W trzech pierwszych sprawach do ETS trafiły pytania prejudycjalne sądów krajowych. W przypadku sprawy Viking fiński armator postanowił przełamać prom pasażerski pod banderę estońską, aby uniknąć stosowania się do niekorzystnych dla niego postanowień dotychczasowego układu zbiorowego. Akcja protestacyjna fińskich i międzynarodowych związków zawodowych mająca doprowadzić do zmiany tej decyzji została zaskarżona przez przedsiębiorcę jako naruszająca wspólnotową swobodę przedsiębiorczości.

W sprawie Laval lotewska spółka wykonująca prace remontowe na terenie Szwecji odmówiła przystąpienia do lokalnego układu zbiorowego mającego zagwarantować jej delegowanym pracownikom poziom wynagrodzeń odpowiadający szwedzkim stan-

dardom. Akcja zbiorowa związków zawodowych, polegająca m.in. na blokadzie dostępu do placu budowy, została zaskarżona przed sądem przez przedsiębiorcę.

W sprawie Ruffert polska spółka PKZ wykonująca prace budowlane na terenie Niemiec odmówiła stosowania wobec swoich pracowników stawek wynagrodzeń wynikających z branżowego układu zbiorowego, obowiązującego w landzie Dolna Saksonia. W rezultacie została odsunięta od wykonywania prac, a o rozstrzygnięcie zaistniałego sporu zwrócono się do sądu.

W czwartym z przypadków to sama Komisja Europejska, korzystając z przysługujących jej uprawnień, wystąpiła do ETS, zarzucając Wielkiemu Księstwu Luksemburga, że krajowe przepisy zobowiązujące przedsiębiorców do przestrzegania wobec pracowników delegowanych m.in. zapisów lokalnych układów zbiorowych pracy wykraczają poza granice określone w dyrektywie 96/71/WE z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług.

Z orzeczeń Trybunału wynikało, że zarówno zapisy układów zbiorowych niemających charakteru powszechnego na poziomie krajowym (Laval, Ruffert, Luksemburg), jak też i prawo do prowadzenia akcji zbiorowych (Viking) nie mają pierwszeństwa przed traktatowymi zakazami ograniczeń swobody przedsiębiorczości i swobody świadczenia usług. W związku z przyjęciem tak konsekwentnej linii orzeczniczej w środowisku specjalistów europejskiego prawa pracy rozwinęła się ożywiona debata na temat możliwych skutków tego podejścia (m.in.: Ales, Novitz 2010; De Vos 2009; Davies 2006, 2008; Malmberg, Sigeman 2008; Novitz, Syrpis 2009).

Największy szok Kwartet Laval wywołał jednak wśród związków zawodowych. Już po pierwszych orzeczeniach Trybunału stało się dla nich jasne, że wbrew uspokajającym zapewnieniom Komisji Europejskiej oraz unijnej konfederacji pracodawców BusinessEurope rozstrzygnięcia te mają wpływ daleko wykraczający poza bezpośrednią materię sporów, gdyż prowadzą do uznania *de facto* wyższości hierarchicznej swobód ekonomicznych wobec podstawowych praw społecznych (ETUC 2008).

GLÓWNE ZASTRZEŻENIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Po pierwsze – Trybunał uznał, że związki zawodowe mogą być objęte horyzontalnymi (bezpośrednimi) skutkami art. 43 i 49 TWE (obecnie odpowiednio art. 49 i 56 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej)⁴. Czegoś takiego nigdy wcześniej nie próbowano stosować. I nawet Komisja Europejska uważała, że byłoby to w takich okolicznościach niewskazane (Nowitz, Syrpis 2008, s. 240). Trybunał jednak bez większych skrupułów potraktował związki zawodowe tak jak wcześniej podmioty quasi-publiczne, a więc profesjonalne zrzeszenia mające wyłączne uprawnienia regulacyjne w obszarach swej działalności (np. działania UEFA ws. Bosmana)⁵. Świadczy to o kompletnym niezrozumieniu roli związków zawodowych, które przecież podejmują działania zbiorowe nie po to, by samodzielnie wprowadzać arbitralne rozstrzygnięcia i regulować przestrzeń zewnętrzną, lecz jedynie w celu wsparcia własnych negocjacji z pracodawcami.

Pojawiło się w tym kontekście prowokacyjne pytanie, jak szeroko ETS ma zamiar stosować swoją in-

gerencję w odniesieniu do podmiotów prywatnych, uznając, że spełniają one funkcje regulacyjne (Davies 2008, s. 137). Czy nie doprowadzi to do sytuacji, że „na celowniku” Trybunału znajdą się np. ruchy konsumenckie, prowadzące akcje przeciwko wprowadzaniu na rynek szkodliwych, ich zdaniem, produktów z innego państwa członkowskiego? Ten – oby hipotetyczny – przykład pokazuje, że zbliżono się do pewnej granicy absurdu.

Po drugie – kwestia kluczowa dla efektywności działania związków zawodowych, a więc prawo do prowadzenia akcji zbiorowych. Niezaprzeczalne jest, że Trybunał uznał jednoznacznie, iż prawo związków zawodowych do prowadzenia akcji zbiorowych, w tym prawo do strajku, jest prawem podstawowym. I to jest dobry sygnał, zwłaszcza dla Polski, która dość kuriozalnie – wbrew interesom polskich pracowników – przyłączyła się w 2007 r. do brytyjskiego *opt-out* dotyczącego stosowania zapisów IV rozdziału Karty Praw Podstawowych UE. Podejście Trybunału sugeruje bowiem, że w praktyce to wyłączenie będzie nieskuteczne.

Stwierdzenie ETS zostało jednak obwarowane zastrzeżeniem, że prawo do akcji zbiorowych nie powinno w nieproporcjonalny sposób zakłócać swobody przedsiębiorców i wolności świadczenia usług na obszarze Unii Europejskiej. Tu rodzi się poważny problem, gdyż po raz pierwszy uznano, że prawo pracowników do działań zbiorowych może być poddane ocenie sądowej poprzez stosowanie testu proporcjonalności. W praktyce oznacza to, że związki zawodowe musiałyby analizować, czy przypadkiem kroki, które zamierzają podjąć w walce o prawa swoich członków nie są zbyt radykalne, natomiast sądy krajowe miałyby oceniać, czy akcja związków zawodowych jest proporcjonalna do celów, które zamierzają osiągnąć. Jeżeli weźmie się pod uwagę to, że według Trybunału przedsiębiorca, który uważałby, że akcja związkowa narusza jego traktatową swobodę działania mógłby wystąpić o odszkodowanie, widać jasno, że ETS zbliżył się do „cienkiej czerwonej linii”, za którą można już postawić zarzut o poważne ograniczenie związkom możliwości ochrony swoich członków.

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na całkowicie odmienne podejście Europejskiego Trybunału Praw Człowieka (dalej ETPC), który, rozpatrując w ostatnich latach zarzuty naruszania praw związkowych pracowników sektora publicznego w Turcji, wyraźnie zaakcentował w swych orzeczeniach to, że prawo do rokowań zbiorowych jest kluczowym elementem prawa do zrzeszania się, a zdolność do obrony interesów członków związku jest nierozdzielnie związana z prawem do strajku⁶ (Reda 2010; Sanetra 2009).

Trzeba również podkreślić, że Unia Europejska finalizuje rozmowy dotyczące przystąpienia jako odrębny podmiot do Europejskiej Konwencji Praw Człowieka⁷. Wówczas podlegać będzie jurysdykcji także tego Trybunału. I w tym jest pewna nadzieja dla związków zawodowych. Wśród badaczy formułowane są przypuszczenia, że ETPC nie będzie się zastanawiał nad tym, czy prawa człowieka nie ograniczają przypadkiem podstawowych swobód ekonomicznych, lecz w swoich rozważaniach przyjmie dokładnie odwrotny tok rozumowania (Dorssemont 2011, s. 16). Może to więc doprowadzić do interesującej konfrontacji.

O tym, że orzeczenia ETS już teraz w praktyce mogą wpływać na ograniczanie praw związkowych

wskazał Komitet Ekspertów Międzynarodowej Organizacji Pracy, analizując przypadek powstrzymania w 2008 r. akcji strajkowej brytyjskiego personelu lotniczego w wyniku niepewności prawnej, związanej z zamierzeniami pracodawcy wystąpienia o sądowy nakaz zawieszający strajk z powołaniem się na spodziewane straty finansowe (ILO 2010, s. 208).

Po trzecie – orzeczenia Trybunału uświadomiły związkom zawodowym, że pracownicy delegowani niekoniecznie mogą oczekiwać, aby normy ich zatrudnienia zbliżone były do stosowanych w kraju, w którym wykonują swą pracę. Zdaniem ETS minimalna ochrona, jaką ma zapewniać dyrektywa 96/71/WE, nie oznacza warunków zatrudnienia, które znacząco wykraczają poza to, co uznano powszechnie za minimalne. Trybunał nie odniósł się ze zbyt wielką estymą do krajowych schematów rokowań zbiorowych niemających charakteru uniwersalnego, uznając wręcz, że odwoływanie się do nich przy próbach egzekwowania stawek wynagrodzenia stosownych do wykonywanej pracy ma charakter arbitralnego nacisku organizacji związkowych w kraju wykonywania usługi.

Tak więc w krótkim czasie na skutek orzeczeń ETS podważone zostały: efektywność prawa do strajku, ranga układów zbiorowych oraz idea zapewnienia pracownikom wykonującym taką samą pracę na tym samym obszarze porównywalnego wynagrodzenia. Trudno się więc dziwić, że sprowokowało to negatywną reakcję Parlamentu Europejskiego (2008), a także Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego (2011) oraz przede wszystkim europejskich związków zawodowych.

DLACZEGO TO NIE JEST ZBYT DOBRA WIADOMOŚĆ DLA POLSKICH PRACOWNIKÓW?

Mogłoby się wydawać, że dla polskich pracowników orzeczenia ETS są korzystne. Torują one drogę przedsiębiorcom z Polski do skutecznego konkurowania na rynkach wspólnotowych. W literaturze pojawił się także głos, że Kwartet Laval wpłynął na wzrost wynagrodzeń pracowników delegowanych z nowych krajów członkowskich (Świątkowski 2010, s. 43). Wydaje się jednak, że orzeczenia Trybunału raczej zapalają zielone światło dla praktyk ignorowania przez delegujących pracodawców standardów wynagrodzeń w państwach przyjmujących.

Problemem jest to, że orzeczenia ETS uderzają bezpośrednio w systemy stosunków przemysłowych, które są oparte na autonomicznych rokowaniach zbiorowych oraz w te wszystkie obszary, gdzie stosunki pracy kształtowano za pomocą negocjacji dostosowanych do uwarunkowań rynku pracy i możliwości pracodawcy (Malmberg, Sigeman 2008). Ryzykowne byłoby więc twierdzenie, że ograniczanie możliwości prowadzenia skutecznych akcji przez związki zawodowe, czy też podważanie znaczenia układów zbiorowych w krajach przyjmujących będzie mieć pozytywne skutki dla polskich pracowników delegowanych.

Wypada w tym miejscu zwrócić uwagę na rzeczywistość stosunków zbiorowych pracy w Polsce. Według ostatniego raportu na temat europejskich stosunków przemysłowych, układami zbiorowymi w naszym kraju objętych jest mniej niż 40% pracowników (European Commission 2011). System rokowań zbiorowych jest silnie zdecentralizowany i opar-

ty na negocjowaniu układów zbiorowych na poziomie zakładowym. Brak koordynacji na podobieństwo chociażby japońskiego modelu *shunto* powoduje, że można mówić wręcz o fragmentacji rokowań zbiorowych.

Niechętnie podejście prywatnych przedsiębiorców do wiązania się regulacjami ponadzakładowymi i niezdolność branżowych organizacji związków zawodowych do skutecznego nacisku sprawiają, że w praktyce nie funkcjonują w naszym kraju układy zbiorowe typu sektorowego. Tym samym niewielkie są możliwości wykreowania minimalnych standardów dostosowanych do warunków danej branży, z której wywodzi się pracownik delegowany.

Warto także zwrócić uwagę na rosnącą liczbę pracowników delegowanych za granicę przez agencje pracy tymczasowej (około 320 tys. w latach 2008–2010⁸). Poziom ich ochrony jest generalnie niski już w państwie pochodzenia.

Jeżeli weźmie się pod uwagę te czynniki, należy przewidywać, iż polscy pracownicy delegowani nie mogą liczyć na to, że krajowe układy zbiorowe zapewnią im odpowiednie standardy zatrudniania za granicą. W sukces wtedy mogą przyjąć regulacje zbiorowe obowiązujące w państwie wykonywania pracy. Są przykłady, że tak się dzieje rzeczywiście. W kwietniu 2011 r. na budowie elektrowni atomowej Olkiluoto III w Finlandii akcja zbiorowa tamtejszych związków metalowych doprowadziła to tego, że polski podwykonawca wypłacił swoim pracownikom delegowanym zaległe wynagrodzenia, odpowiadające standardom wynikającym z fińskich układów zbiorowych (ICEM 2011). Między innymi dlatego nie jest w interesie pracowników z nowych państw członkowskich podważanie rangi systemów rokowań zbiorowych w krajach przyjmujących.

Należy mieć na względzie, że polscy pracownicy stanowią część unijnej siły roboczej i wszelkie działania, które powodują *race to the bottom* w obszarze standardów socjalnych i wynagrodzenia, dotkną negatywnie także ich – prędzej czy później. Inną kwestią jest to, że dla rzeczywistego zabezpieczenia praw pracowniczych na jednolitym rynku potrzebne są także adekwatne instrumenty właśnie na tym poziomie.

EUROPEJSKIE ZWIĄZKI ZAWODOWE SZUKAJĄ PERSPEKTYWICZNEJ ODPOWIEDZI

Oczywistą reakcją Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (ETUC)⁹ wobec kolejno pojawiających się orzeczeń ETS była chęć skorzystania z instrumentów unijnego prawa wtórnego, a więc nacisk na upowszechnienie stosowania tzw. klauzuli Montiego oraz zastrzeżenia zawartego w dyrektywie usługowej¹⁰. Wskazano także na potrzebę zmian w dyrektywie o pracownikach delegowanych, czy też wydania rozporządzenia wyjaśniającego cele tej dyrektywy obiecanego przez J. Barroso w 2009 r. w ramach lobbingu przed wyborami na kolejną kadencję w Komisji Europejskiej.

Bardzo szybko stało się jednak jasne, że może to niewiele dać i nie zamknie drogi do kolejnych ingerencji Trybunału w autonomię rokowań zbiorowych. ETS, postrzegając swoją rolę jako strażnika podstawowych zasad prawa unijnego, działa bowiem ze swojego punktu widzenia w sposób racjonalny – prostując drogę do znoszenia barier ekonomicznych wewnątrz Wspólnoty.

Dlatego ETUC wystąpiła z inicjatywą modyfikacji prawa pierwotnego poprzez przyjęcie przez państwa członkowskie protokołu postępu socjalnego (ETUC 2009). Będąc załącznikiem do Traktatu, przywróciłby on równowagę między swobodami ekonomicznymi i prawami podstawowymi pracowników, jednoznacznie wskazując, że swobody ekonomiczne nie są celem samym w sobie, lecz jedynie środkiem do osiągnięcia postępu społecznego obywateli UE. W świetle proponowanego przez ETUC zapisu nie mogą one być zatem interpretowane jako dające przedsiębiorcom pretekst do obchodzenia lub naruszania krajowych systemów prawa pracy w państwach członkowskich. Wszędzie tam, gdzie może dojść do kolizji między wspólnotowymi swobodami ekonomicznymi a podstawowymi prawami społecznymi, te drugie powinny mieć pierwszeństwo.

W Manifestie Ateńskim, przyjętym na kongresie w maju 2011 r., ETUC nie tylko domaga się modyfikacji Traktatu. Wskazuje również na potrzebę stworzenia izby prawa pracy przy ETS oraz wprowadzenia prawa do strajku w kwestiach ponadnarodowych (ETUC 2011). Powrócono także do idei wzajemnego ponadgranicznego uznawania członkostwa w związkach zawodowych.

Jest to bardzo symptomatyczne, gdyż wygląda na to, że orzeczenia Trybunału zdopingowały związki zawodowe do sformułowaniu wreszcie konkretnych postulatów mogących się przyczynić do rzeczywistej europeizacji stosunków przemysłowych. Okazało się bowiem, że żadne wyłączenia traktatowe¹¹ nie stanowią przeszkody do ingerencji ETS w sytuacji, gdy zaczął on traktować swobody ekonomiczne jak konstytucyjnie chronione prawa (Scharpf 2009). Należy nawet podejrzewać, że dla ich zabezpieczenia Trybunał byłby gotów posunąć się jeszcze dalej.

R. Hyman, jakby przewidując pojawienie się Kwartetu Laval, ostrzegał, że jeżeli integracja europejska polegać ma tylko na wprowadzaniu wspólnego rynku, to jego zasady zaczną zagrażać możliwości skutecznej obrony systemów regulowania zatrudnienia, wspartych wyłącznie na podwalinach krajowych (Hyman 2005, s. 1). I tak się właśnie dzieje.

Jak pisał nieoceniony badacz europejskich stosunków przemysłowych B. Berussou (2009, s. 462), *dziewiętnastowieczne doktrynalne upiory dominacji swobód rynkowych powróciły, by prześladować prawo pracy UE w XXI w.*

Potrzebne jest więc wypracowanie podejścia związków zawodowych do kwestii Europy społecznej, zdystansowanego od oficjalnych unijnych koncepcji modernizacji rynku pracy i wymagającego wizji oraz wyobraźni dostosowanych do aspiracji współczesnej siły roboczej (Hyman 2005, s. 29). Tak jak 20 lat temu, gdy w wyniku gruntownej reformy wewnętrznej ETUC wyłoniła się jako odpowiedzialny partner rodzącego się europejskiego dialogu społecznego.

PODSUMOWANIE

Kwartet Laval wywołał bardzo negatywne reakcje ze strony związków zawodowych, zwłaszcza w starszych państwach członkowskich UE. Spowodowane to jest obawami o stabilność utrwalonych przez lata krajowych systemów stosunków przemysłowych. Wydaje się jednak paradoksalnie, że orzeczenia ETS były przydatne. Wyraźne wskazanie na preferowaną hierarchię wartości w konflikcie między swobodami eko-

nomicznymi i prawami podstawowymi może spowodować ożywienie dyskusji nad kierunkiem integracji europejskiej, a w szczególności nad tym, co określa się mianem asymetrii w jej rozwoju, będącej odzwierciedleniem strukturalnie uwarunkowanej presji liberalizacyjnej na prawodawstwo europejskie (Scharpf 2009).

W szczególności taki „zimny prysznic” potrzebny był związkom zawodowym. Manifest Ateński pokazuje, iż zaczynają one powoli sobie uświadamiać, że aby zachować w przewidywalnej przyszłości zdolność do skutecznych negocjacji i prowadzenia akcji zbiorowych, nie mają innej alternatywy niż konsekwentne budowanie unijnej przestrzeni zbiorowych stosunków pracy, wykraczającej poza zwykłą koordynację własnych krajowych działań.

Ale powinny się z tym pospieszyć, gdyż Europejski Trybunał Sprawiedliwości (i zapewne nie tylko on¹²), działając z pobudek jak najbardziej szlachetnych, dla dobra integracji gospodarczej będzie prawdopodobnie dalej deprecjonował krajowe systemy stosunków przemysłowych w państwach UE 15. A jak wiadomo, nie zastąpią ich wzorce środkowoeuropejskie.

¹ Od wejścia w życie Traktatu Lizbońskiego, oficjalna nazwa Trybunału brzmi: Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej. W niniejszym artykule będę się posługiwał nazwą przyjętą zwyczajowo w literaturze.

² Orzeczenie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z dnia 21 września 1999 r. w sprawie Albany (C-67/96).

³ Orzeczenia: (1) Viking (wyrok Wielkiej Izby z 11 grudnia 2007 r. w sprawie International Transport Workers' Federation, Fininisch Seamens's Union v. Viking Line ABP, OU Line Easti, C-438/05); (2) Laval (wyrok Wielkiej Izby z 18 grudnia 2007 r., Laval Und Partneri Ltd v. Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundet advelning 1, Byggettan, Svenska Elektrikerförbundet, C-341/05); (3) Rüffert (wyrok Drugiej Izby z 3 kwietnia 2008 r. w sprawie Land Niedersachsen, C-346/06); (4) Komisja Europejska v. Luksemburg (wyrok Pierwszej Izby z 19 czerwca 2008 r., C-319/06). W literaturze orzeczenia te bardzo często przywołuje się łącznie jako tzw. Kwartet Laval.

⁴ Zakazy ograniczania swobody przedsiębiorczości oraz swobody świadczenia usług wewnątrz UE.

⁵ Orzeczenie w sprawie Union Royale Belge des Sociétés de Football Association ASBL v Jean-Marc Bosman (C-415/93).

⁶ Sprawa Demir i Baykara przeciwko Turcji (nr 34503/97) oraz sprawa Enerji Yapi-Yol Sen przeciwko Turcji (nr 68959/01).

⁷ Jest to realizacją zapisu art. 6 Traktatu o Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana).

⁸ Dane za raportami Departamentu Rynku Pracy MPiPS pt. *Agencje zatrudnienia 2008, 2009, 2010*.

⁹ Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (angielski skrót ETUC) z siedzibą w Brukseli jest jedyną, uznawaną za reprezentatywną na poziomie unijnym, organizacją międzysektorową reprezentującą pracowników z państw członkowskich. Jej członkami są m.in. NSZZ „Solidarność” i OPZZ.

¹⁰ Dyrektywa 2006/123/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 12 grudnia 2006 r. dotycząca usług na rynku wewnętrznym (DzUzr UE L 376/36 z 27.12.2006 r.).

¹¹ Art. 153 (5) Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej wyłącza z kompetencji unijnych m.in. prawo do strajku.

¹² Na przykład stosowanie najnowszych unijnych instrumentów antykrzysowych, takich jak zarządzanie gospodarcze w strefie euro i pakt fiskalny, niewątpliwie będzie miało skutki uboczne w postaci naruszania autonomii rękawań placowych na poziomie krajowym.

LITERATURA

- Ales E., Novitz T., red. (2010), *Collective Action and Fundamental Freedoms in Europe. Striking the Balance*, Antwerp-Oxford-Portland: Intersentia.
- Bercusson B. (2009), *Labour Law and Social Europe. Selected writing of Brian Bercusson*, Red. Brussels: ETUI.
- Davies A.C.L. (2006) *The Right to Strike versus Freedom of Establishment in EU Law: The Battle commences*, „Industrial Law Journal” 35, s. 75–86.
- Davies A.C.L. (2008), *One Step Forward, Two Steps Back? The Viking and Laval Cases in ECJ*, „Industrial Law Journal” 37, s. 126–148.
- De Vos M., red. (2009) *European Union Internal Market and Labour Law: Friends or Foes?*, Antwerp-Oxford-Portland: Intersentia.
- Dorssemont P. (2011), *A Judicial Pathway to Overcome Laval and Viking*, „OSE Research Papers” nr 5/September.
- ETUC (2008), *ETUC response to ECJ judgements Viking and Laval*, [dostęp 30.08.2011], na stronie http://www.etuc.org/IMG/pdf_ETUC_Viking_Laval_-_resolution_070308.pdf
- ETUC (2009), *Proposal for Social Progress Protocol*, [dostęp 25.08.2011], na stronie <http://www.etuc.org/a/5175>.
- ETUC (2011), *Manifest Ateński*, [dostęp 25.08.2011], na stronie http://www.etuc.org/IMG/pdf/Final_Manifesto-PO.pdf
- European Commission (2011), *Industrial Relations In Europe 2010*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (2011), *Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie społecznego wymiaru rynku wewnętrznego*, 2011/C 44/15.
- Hyman R. (2005), *Trade unions and the politics of the European social model* (online), London: LSE Research, [dostęp 30.09.2011], na stronie http://eprints.lse.ac.uk/753/1/trade_unions.pdf
- ICEM (2011), *Finnish Metalworkers, Polish Firm Agree on Backpay at Nuclear Plant*, [dostęp 28.09.2011], na stronie <http://www.icem.org/en/23-Nordic-Countries/4395-Finnish-Metalworkers-Polish-Firm-Agree-on-Backpay-at-Nuclear-Plant>
- ILO (2010), *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Geneva: International Labour Office.
- Klaflkowska-Waśniowska K. (2009), *Zasada solidarności a swoboda świadczenia usług*, w: *Solidarność jako zasada działania Unii Europejskiej*, Red. C. Mik, Toruń: Dom organizatora.
- Malmberg J., Sigeman T. (2008), *Industrial Actions and EU economic freedoms: The autonomous collective bargaining model curtailed by the European Court of Justice*, „Common Market Law Review” 45, s. 1115–1146.
- Novitz T., Syrpis P. (2010), *Giving with One Hand and Taking with the Other: Protection of Workers' Human Rights in the European Union*, w: *Human Rights at Work. Perspectives on Law and Regulation*, Red. C. Fenwick, T. Novitz, Oxford: Hart Publishing.
- Novitz T., Syrpis P. (2008), *Economic and social rights in conflict: Political and Judicial Approaches to their Reconciliation*, „European Law Review” no. 3, s. 411–426.
- Parlament Europejski (2008), *Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 22 października 2008 r. w sprawie wyzwań związanych z układami zbiorowymi w UE (2008/2085(INI))*.
- Reda A. (2010), *Wolności związkowe pracowników sektora publicznego. Najnowsze orzeczenia Europejskiego Trybunału Praw Człowieka*, „Dialog. Pismo dialogu społecznego” 3, s. 57–62.
- Sanetra W. (2009), *Wyrok przeciwko Turcji a sprawa polska*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 5, s. 2–10.
- Scharpf F.W. (2009), *The Asymmetry of European Integration or why the EU cannot be a „Social Market Economy”*, „KFG Working Paper” no 6.
- Skibińska E. (2008), *Działania podjęte przez związek zawodowy przeciwko przedsiębiorcy prywatnemu*, „Monitor Prawa Pracy” 2, s. 107.
- Surdykowska B. (2010), *Między prawami socjalnymi a wolnością. Kontrowersje wokół orzeczeń Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości*, „Dialog. Pismo dialogu społecznego” 2, s. 105–111.
- Świątkowski A.M. (2008), *Wolność prowadzenia akcji zbiorowych przez związki zawodowe a swoboda prowadzenia działalności gospodarczej i swoboda przepływu usług w obrębie Unii Europejskiej*, „Monitor Prawa Pracy” nr 10, s. 552.
- Szponar M., Zachariasiewicz M. (2008), *Swoboda przedsiębiorczości i swoboda świadczenia usług a działania związków zawodowych – glosa do wyroku ETS z 18.12.2007 w sprawie C-438/05*, „Europejski Przegląd Sądowy” 7, s. 37–48.
- Świątkowski A.M. (2010), *Kwartet Laval w prawie pracy*, „Państwo i Prawo” nr 12, s. 33.
- Świątkowski A.M., red. (2010), *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, Kraków: Uniwersytet Jagielloński, s. 225–293.
- Unterschütz J. (2010), *Viking, Laval and Rüffert from a Polish perspective*, w: *Viking-Laval-Rüffert: Consequences and Policy perspectives*, Red. A. Bücker, W. Warneck, Brussels: European Trade Union Institute.
- Woźniak A. (2009), *Akcje strajkowe jako ograniczenie swobody działalności gospodarczej, wyrok ETS w sprawie Viking, C-438/05*, „Edukacja Prawnicza”, komentarz z 30.04.2009 r.
- Vaughan-Whitehead D. (2003), *EU Enlargement versus Social Europe? Uncertain Future of European Social Model*, Cheltenham: Edward Elgar Publishing Ltd.

SUMMARY

The rulings of European Court of Justice in the Laval, Viking, Rüffert and Luxemburg cases have caused stormy discussion concerning the balance between fundamental human rights and economic freedoms within the EU. European trade unions are of the opinion that autonomy of collective bargaining and right to industrial actions have been undermined. Additionally ECJ approach to the applying of posting workers directive is criticized as a the race to the bottom on the field of social standards. Therefore the trade unions demand that the legal rules safeguarding the proper position of fundamental rights be introduced in EU law. One of the solutions is to improve European dimension of industrial relations.

NOWE KSIĄZKI

PRZECIWDZIAŁANIE WYKLUCZENIU CYFROWEMU NA MAZOWSZU. PRIORYTETY STRATEGICZNE. Łukasz Arendt (redakcja naukowa), Elżbieta Kryńska, Iwona Kukulak-Dolata, IPiSS-CBOS, Warszawa 2011, stron 122. Publikacja dostępna bezpłatnie.

Sławomir Gurdała, Z KOMPUTEREM ZA PAN BRAT. IPiSS-CBOS, Warszawa 2011, stron 186 (wraz z płytą CD). Publikacja dostępna bezpłatnie.

Marek Krawiec, JAK PRZEŁAMAĆ STRACH PRZED KOMPUTEREM, IPiSS-CBOS, Warszawa 2011, stron 96. Publikacja dostępna bezpłatnie.

ZWIĄZKI ZAWODOWE A KSZTAŁTOWANIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY W ZAKŁADZIE PRACY. RAMY PRAWNE

Barbara Krzyśków
Centralny Instytut Ochrony Pracy
– Państwowy Instytut Badawczy

WSTĘP

W artykule przedstawiona zostanie rola związków zawodowych w zakresie kształtowania bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy według aktualnego stanu prawnego oraz problemy w tym zakresie związane ze zmniejszającą się liczbą członków związków zawodowych.

Prawodawstwo Unii Europejskiej kładzie bardzo duży nacisk na różne formy dialogu społecznego, na różnych poziomach (krajowym, regionalnym i zakładowym) między innymi w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Te tendencje wyrażane są w polskich przepisach transponujących przepisy Unii do prawa krajowego.

Podstawowym partnerem w dialogu społecznym w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy są związki zawodowe. Artykuł 26 pkt. 3 ustawy o związkach zawodowych¹ nakłada na związki zawodowe obowiązek sprawowania kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

O ile działalność związków zawodowych na rzecz kształtowania warunków pracy na szczeblu krajowym w prawie polskim obejmuje przede wszystkim różne formy wpływania na treść prawodawstwa kształtującego te warunki, o tyle na poziomie zakładu pracy rola partnerów społecznych jest realizowana poprzez ochronę praw i reprezentowanie interesów pracowniczych przed pracodawcą. Interesy te mogą być reprezentowane albo w obligatoryjnej procedurze informacyjno-konsultacyjnej, albo w prowadzeniu rokowań zbiorowych zakładowych lub ponadzakładowych, w tworzeniu regulaminów pracy czy systemów wynagradzania², a także w procedurze rozstrzygnięcia sporów zbiorowych.

Podstawową strukturą organizacyjną związku zawodowego na poziomie zakładu pracy jest zakładowa organizacja związkowa. Ustawa o związkach zawodowych nie definiuje pojęcia zakładowej organizacji związkowej. Organizacje te mogą być tworzone w różny sposób: bądź jako samodzielne podmioty prawne działające u danego pracodawcy jako reprezentacja pracownicza, bądź jako wydzielona struktura ogólnokrajowego lub regionalnego związku zawodowego.

Charakter czy też sposób tworzenia zakładowej organizacji związkowej nie mają znaczenia w zakresie jej uprawnień i kompetencji. Istotną natomiast jest jej liczebność. Przepis art. 25 ustawy o związkach zawodowych przyznaje bowiem uprawnienia zakładowej organizacji związkowej jedynie takiej organizacji, która zrzesza co najmniej 10 członków będących pracownikami lub osobami wykonującymi prace na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji lub funkcjonariuszami pełniącymi służbę w jednostce ob-

jętej działaniem organizacji (chodzi tu o funkcjonariuszy policji, straży granicznej i służby więziennej oraz strażaków Państwowej Straży Pożarnej).

Może zatem się zdarzyć, że utworzona jako reprezentacja pracowników zakładowa organizacja związkowa nie będzie miała mandatu do realizacji uprawnień przewidzianych w ustawie o związkach zawodowych, Kodeksie pracy lub innych przepisach (Dubowik 2003, s. 24). Dotyczy to również spraw związanych z bhp.

W ustawodawstwie polskim w zakresie kształtowania bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy reprezentacja pracownicza ma charakter dwukanałowy. Przepisy nie precyzują, że przedstawicielem pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy musi być członek związku zawodowego. Jednak ustawodawca zakłada swoiste pierwszeństwo związków zawodowych poprzez powierzenie mu wyboru przedstawiciela³. Dopiero gdy w zakładzie pracy nie działają związki zawodowe, wyboru dokonuje się w trybie przyjętym w zakładzie pracy⁴.

DZIAŁANIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W ZAKRESIE KONSULTACJI

Charakter uprawnień przedstawicieli pracowników przewidzianych w Kodeksie pracy w zakresie kształtowania bezpieczeństwa i higieny pracy obejmuje przede wszystkim: obowiązek pracodawcy przeprowadzenia konsultacji; możliwość przedstawienia przez przedstawicieli pracowników pracodawcy wniosków w sprawie eliminacji lub ograniczenia zagrożeń zawodowych, składania wniosków o przeprowadzenie kontroli do Państwowej Inspekcji Pracy.

Rola przedstawicieli pracowników, a szczególnie charakter uprawnień zmienia się w większych zakładach pracy zatrudniających więcej niż 250 pracowników. W tym przypadku bowiem pracodawca ma obowiązek powołania komisji bezpieczeństwa i higieny pracy, w której uczestniczą w równiej liczbie przedstawiciele pracodawcy i pracowników. Na forum komisji bhp, dodatkowo poza konsultacjami i możliwością przedstawiania wniosków co do stanu bhp w zakładzie pracy, przeprowadzane są przeglądy warunków pracy, okresowe oceny bezpieczeństwa i higieny oraz opiniowane są środki zapobiegające wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym podejmowane przez pracodawcę.

Celem konsultacji jest osiągnięcie kompromisu, który zapewni bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Jednakże, w odróżnieniu od negocjacji, strony nie muszą dojść do porozumienia, co *de facto* prowadzi do tego, że ostateczną decyzję w sprawach będących przedmiotem konsultacji, po wysłuchaniu argumentów stron, podejmuje pracodawca. Do takich spraw w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, które pracodawca ma obowiązek skonsultować z przedstawicielami pracowników, należą przykładowo:

1) zmiany w organizacji pracy i wyposażeniu stanowisk pracy, wprowadzenie nowych procesów technologicznych oraz substancji chemicznych i mieszanin, jeżeli mogą one stwarzać zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników;

2) ocena ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac oraz informowania pracowników o tym ryzyku;

3) tworzenia służby bhp lub powierzania wykonywania zadań tej służby innym osobom oraz wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy, a także wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników;

4) przydzielanie pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego.

Odmowa podjęcia przez pracodawcę konsultacji lub niewystąpienie przez niego z taką inicjatywą stanowi znamiona wykroczenia przeciwko prawom pracownika, określonego w art. 283 § 1 Kodeksu pracy (nie przestrzeganie przepisów oraz zasad bhp) i podlega karze grzywny w wysokości od 1 do 30 tys. zł.

W literaturze prawa pracy autorzy zwracają jednak uwagę, że zmiany zachodzące w przepisach Kodeksu pracy po 1996 r. wskazują na ograniczanie udziału czynnika społecznego w procesie podejmowania działań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Zmiana zakresu działania komisji ds. bhp, która pierwotnie spełniała rolę komisji przeprowadzającej społeczne przeglądy warunków pracy, i wzmocnienie roli pracodawcy, a jednocześnie odpowiedzialności pracodawcy, łączy się z pomniejszeniem roli czynnika społecznego. Obecnie bowiem komisja bhp jest organem pracodawcy, powołowanym przez pracodawcę, który określa jej liczebność i jej przewodniczy⁵.

Problemem przy wyłanianiu reprezentantów pracowników dla konsultacji spraw z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy lub do reprezentowania pracowników w komisji bezpieczeństwa i higieny pracy może być bardzo ogólna treść przepisów dotyczących wyłaniania tych reprezentantów. Zgodnie bowiem z Kodeksem pracy przedstawiciele są wybierani przez zakładowe organizacje związkowe w przypadku, gdy takie działają na terenie zakładu pracy. Brak określonego trybu wyboru tych przedstawicieli (zgodnie z przepisami jest to tryb przyjęty w danym zakładzie pracy) oraz propozycji procedur, jakie należy stosować w przypadku, gdy w danym zakładzie działają dwie lub więcej zakładowe organizacje związkowe i nie uzgodniły one między sobą sposobu wyboru tych przedstawicieli, może powodować realne trudności z wyłonieniem takich przedstawicieli (Sanetra 1994, s. 231).

W literaturze można spotkać pogląd, że utrzymywanie kształtu przedstawicielstwa wybieranego w trybie przyjętym u danego pracodawcy jest wolą ustawodawcy utrzymania prymatu zakładowych organizacji związkowych (Latos-Miłkowska 2010, s. 21).

Ustawa o związkach zawodowych gwarantuje im praw do żądania informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania (art. 28 ustawy). Pracodawca zaś ma obowiązek udzielić takiej informacji. Mimo wątpliwości co do zakresu danych, jakich może żądać związek zawodowy, wynikających z nieprecyzyjnego przepisu ustawy, nie budzi wątpliwości, że obejmuje on informację z za-

kresu bezpieczeństwa i higieny pracy (Florek 2010, s. 3). Nieudzielenie informacji przez pracodawcę może stanowić zarzut utrudniania wykonywania działalności związkowej, który zgodnie z art. 35 ustawy podlega karze grzywny lub karze ograniczenia wolności.

Obok prawa do informowania przyznanego związkowi zawodowemu w ustawie o związkach zawodowych, obowiązek informowania nałożony został na pracodawcę w przepisach szczegółowych, wydanych na podstawie art. 237¹⁵ Kodeksu pracy⁶.

UDZIAŁ ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W USTALANIU REGULAMINU PRACY

Zakładowe organizacje związkowe mają również istotny wpływ na kształtowanie warunków pracy przy ustalaniu regulaminu pracy. Wprawdzie regulamin określa prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem pracy, ale w wielu punktach jego treść odnosi się bezpośrednio do bezpieczeństwa i higieny pracy. Dotyczy to przede wszystkim wyposażenia pracowników w narzędzia pracy i materiały, w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej, wykazu prac wzbudzonej młodocianym oraz kobietom w zakładzie pracy, obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, w tym sposobu informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą.

Zgodnie z art. 104² Kodeksu pracy regulamin pracy ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową, działającą na terenie zakładu pracy. Gdy u pracodawcy nie działa taka organizacja lub nie uzgodniono treści regulaminu w ustalonym przez strony terminie, regulamin ustala pracodawca.

KONTROLA I NADZÓR NAD PRZESTRZEGANIEM PRZEPISÓW ORAZ ZASAD BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

Szczególne uprawnienia związków zawodowych w zakresie kształtowania bezpieczeństwa i higieny pracy wynikają z powierzenia im kontroli i nadzoru na przestrzeganiem prawa pracy, a w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Ustawodawca w ustawie o związkach zawodowych używa zarówno pojęcia „nadzoru” i „kontroli”, jednakże w literaturze zwraca się uwagę, że w tym przypadku mają one tę samą treść, są bowiem używane zamiennie na określenie tych samych sfer działania⁷. Uprawnienia te wynikają przede wszystkim z art. 23 ust. 1 i art. 26 pkt 3 ustawy o związkach zawodowych.

Generalnie ustawa nie określa trybu sprawowania tej kontroli. Jednak ustawodawca zrobił wyjątek w przypadku, gdy w zakładzie pracy występują zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników (art. 29 ustawy). W tej sytuacji zakładowa organizacja związkowa może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o przeprowadzenie odpowiednich badań, zawiadamiając o tym właściwego okręgowego inspektora pracy. Pracodawca ma obowiązek w ciągu 14 dni ustosunkować się do wniosku związków zawodowych i poinformować zakładową organizację związkową o swoim stanowisku. Jeżeli badania zostały przeprowadzone we wnioskowanym przez organizację związkową zakresie, pracodawca ma obowiązek

udostępnić je wraz z informacją o sposobie i terminie usunięcia zagrożenia.

Jeżeli jednak pracodawca odrzuci wniosek o przeprowadzenie badań lub nie przedstawi w terminie 14 dni swojego stanowiska, zakładowa organizacja związkowa ma, zgodnie z ustawą, prawo ich przeprowadzenia na koszt pracodawcy. O zamiarze podjęcia takich działań oraz przewidywanych kosztach zakładowa organizacja związkowa zawiadamia pracodawcę na piśmie z co najmniej 14-dniowym wyprzedzeniem. Od otrzymanego zawiadomienia pracodawca może odwołać się w terminie 7 dni do właściwego okręgowego inspektora pracy. Przeprowadzenie badań wbrew stanowisku inspektora pracy zwalnia pracodawcę z pokrycia kosztów tych badań.

Regulacja ta, mimo że w literaturze oceniana jest pozytywnie, to jednak nie do końca spełnia swoją rolę z uwagi na długie okresy przewidziane w procedurze na zajęcie stanowiska i ewentualne odwołanie, co może spowodować, że stan zagrożenia, w jakim dane procedury są uruchamiane, zrealizuje się w postaci wypadku przy pracy lub choroby zawodowej (Piątkowski 2008, s. 258). Samo bowiem podjęcie działań przewidzianych w art. 29 ustawy o związkach zawodowych nie powoduje zmniejszenia zagrożenia, a jedynie dąży do ustalenia stanu faktycznego.

KIEROWANIE DZIAŁANIEM SPOŁECZNEGO INSPEKTORA PRACY

Szczególne funkcje kontrolne związków zawodowych w zakresie kształtowania warunków pracy ma społeczny inspektor pracy. Społeczna inspekcja pracy powołana została w 1950 r. Obecnie działa na podstawie ustawy z 1983 r.⁸ w celu zapewnienia związkom zawodowym warunków do sprawowania skutecznej kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy.

Społeczna inspekcja pracy, mimo że kierowana jest przez zakładowe organizacje związkowe, reprezentuje interesy wszystkich pracowników w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochrony uprawnień pracowniczych. Społecznym inspektorem pracy może być każdy pracownik danego zakładu pracy, o ile jest członkiem związku zawodowego.

Zakładowa organizacja związkowa może odstąpić od wymogu członkostwa w związku społecznego inspektora pracy. Jednakże w każdym przypadku musi to być pracownik zakładu pracy posiadający wiedzę i znajomość zagadnień wchodzących w zakres działania społecznej inspekcji pracy, co najmniej pięcioletni staż pracy w branży (obecnie gałęzi gospodarki), do której należy zakład, i dwuletni staż pracy w zakładzie.

Struktura społecznej inspekcji pracy w zakładzie pracy uzależniona jest od wielkości i struktury organizacyjnej zakładu i może składać się z zakładowych społecznych inspektorów pracy, oddziałowych (wydziałowych) społecznych inspektorów pracy, grupowych społecznych inspektorów pracy. Społeczni inspektorzy pracy w zakładzie pracy są wybierani na podstawie regulaminów wyborów, uchwalonych przez zakładowe organizacje związkowe. Dowolność ustanawiania trybu wyborów społecznego inspektora pracy, a przede wszystkim brak określenia sposobu wylaniania kandydatów na inspektorów, relacji

liczby kandydatów do miejsc, frekwencji powoduje, że coraz liczniejsze są zarzuty możliwości organizacji wyborów w taki sposób, aby zachować pełną kontrolę nad wyborem na inspektora konkretnej osoby (Patke 2009, s. 10)⁹.

Ustawa nadaje społecznemu inspektorowi pracy uprawnienia do kontrolowania przede wszystkim stanu budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych, procesów technologicznych z punktu widzenia bhp oraz przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym postanowień układów zbiorowych pracy i regulaminów pracy, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, młodocianych i osób niepełnosprawnych, urlopów i czasu pracy, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Istotnym uprawnieniem społecznego inspektora pracy jest członkostwo w zespole ustalającym okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy. Zespół ten w protokole powypadkowym przedstawia wnioski i zalecenia profilaktyczne, wskazując w ten sposób, jakie działania powinien podjąć pracodawca w celu eliminacji zagrożeń będących przyczyną wypadku.

Społeczny inspektor pracy ma również prawo podejmowania działań na rzecz aktywnego udziału pracowników w kształtowaniu właściwych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz oddziaływać na przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

W celu skutecznego realizowania swoich uprawnień ustawa nadaje społecznemu inspektorowi pracy narzędzia oddziaływania na pracodawcę i pracowników, takie jak: informowanie o nieprawidłowościach w zakresie ochrony pracownika i dokonania odpowiedniego wpisu oraz wnioskowanie do pracodawcy o czasowe odsunięcia pracownika od pracy w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w wykonywaniu pracy, wynikających z nieumiejętności wykonywania pracy lub nieznanomości przepisów i zasad bhp. Najbardziej ostrą formą realizacji swoich uprawnień jest możliwość wydawania pracodawcy, w formie pisemnej, zaleceń usunięcia w określonym terminie stwierdzonych uchybień oraz wstrzymania pracy urządzenia lub określonych robót w przypadku bezpośredniego zagrożenia spowodowania wypadku. Pracodawca może wnieść sprzeciw od wydanego zalecenia do Państwowej Inspekcji Pracy.

Dla prawidłowej realizacji swoich zadań społeczny inspektor pracy ma bardzo duże gwarancje trwałości stosunku pracy w trakcie pełnienia mandatu społecznego inspektora pracy oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu. Mimo że pełni on funkcję społeczną, która powinna być wykonywana poza godzinami pracy, ustawa dopuszcza – w razie znacznego obciążenia zadaniami – wykonywanie czynności w godzinach pracy, a w przypadkach, gdy w zakładzie pracy występują szczególne zagrożenia zdrowia i życia pracowników i wymagany jest stały nadzór, społeczny inspektor pracy może być zwolniony na wniosek zakładowej organizacji związkowej z wykonywania pracy na czas pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy, przy zachowaniu prawa do wynagrodzenia. Ustawa dopuszcza również ustalenie na wniosek zakładowej organizacji związkowej miesięcznego, zryczałtowanego wynagrodzenia za pełnienie tej funkcji.

Skuteczność działania społecznego inspektora pracy wzmocniona jest zapisanymi w ustawie sankcjami za uniemożliwianie jego działalności i niewykonywanie jego zaleceń, np. grzywną w wysokości do 20 tys. zł. Orzekanie w takich przypadkach następuje na wniosek inspektora pracy.

ROLA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W KSZTAŁTOWANIU BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY PRZY ZAWIERANIU UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRACY

Bardzo istotną rolę w kształtowaniu warunków pracy w zakładzie pracy, a szczególnie we współuczestniczeniu w tworzeniu korzystnych warunków pracy odgrywają negocjacje w celu ustalenia zakładowego bądź ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. To właśnie w zbiorowych stosunkach pracy przejawiają się najwyraźniej funkcje reprezentacyjne i ochrony praw pracowników i pracodawców. Jest to o tyle istotne, że właśnie w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników występuje szczególnie kontradiktoryjność pomiędzy pracodawcami i pracownikami.

Układ zbiorowy pracy zawierany jest dla wszystkich pracowników nim objętych w drodze rokowań pomiędzy pracodawcą/organizacją pracodawców i zakładową lub ponadzakładową organizacją związków zawodowych¹⁰. Kodeks pracy w dziale jedenastym ustala tryb i zasady zawierania zakładowych i ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. W układzie zbiorowym pracy strony mogą ustalać treść stosunku pracy, w tym również prawa i obowiązki stron stosunku pracy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Należy jednak pamiętać, że zgodnie z art. 9 Kodeksu pracy postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych nie mogą być mniej korzystne niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Trzeba też pamiętać, że przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy mają charakter semiimperatywny, co również w sposób istotny ogranicza możliwość ingerowania w ich treść poprzez postanowienia układu zbiorowego pracy. Oznacza to *de facto*, że w układzie zbiorowym pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy partnerzy społeczni mogą uwzględniać jedynie określone przywileje dla pracowników związane z warunkami pracy (np. dodatki finansowe za prace w szkodliwych warunkach, dodatkowe urlopy, skrócony czas pracy ze względu na warunki pracy, dodatkowe wyżywienie itp.). Jednak w związku z przekonaniem o kryzysie układów zbiorowych pracy (Wrątny 2011, s. 2)¹¹ nie należy przeceniać ich roli w kształtowaniu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy.

Omawiając rolę związków zawodowych w kształtowaniu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy, nie można pominąć przepisów dopuszczających możliwość konfrontacyjnego dochodzenia realizacji swoich uprawnień. Polega ona na możliwości, po zastosowaniu odpowiednich procedur, wszczęcia przez organizację związkową sporu zbiorowego z pracodawcą, który w efekcie może doprowadzić do strajku. W zakresie żądań związków zawodowych wysuwanych w trakcie trwania sporów zbiorowych często występują postulaty poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy, chociaż należy stwierdzić, że zagadnienia te nie są postulatem sta-

nowiącym główną lub jedyną przyczynę wszczęcia takiego sporu.

ZAKOŃCZENIE

Mimo szerokich kompetencji nadanych przez ustawodawcę związkom zawodowym w zakresie kształtowania warunków pracy w literaturze coraz częściej zwraca się uwagę, iż ich rola faktycznie maleje. Wpływa na to wiele czynników, takich jak m.in.:

- trudności w uzgodnieniu treści projektów aktów normatywnych bądź na skutek braku takich uzgodnień, bądź poprzez wyznaczanie przez organy zobowiązane do uzgodnień zbyt krótkich terminów na ustosunkowanie się do treści projektów aktów prawnych¹²;
- postępujący spadek uzwiązkowienia i idące za tym zmniejszenie roli związków zawodowych na szczeblu zakładów pracy (Głądoch 2009, s. 50);

- duża liczba małych i średnich przedsiębiorstw, w których nie działają związki zawodowe;

- znikoma liczba zawieranych układów zbiorowych pracy i porozumień oraz niewielki procent pracowników objętych tymi porozumieniami (Głądoch 2009, s. 6; Wrątny 2011, s. 2)¹³.

Rolę związków zawodowych w zakresie reprezentacji praw i interesów pracowniczych, a przede wszystkim partycypacji na poziomie zakładu pracy przejmują przedstawicielstwa pracownicze powoływane w trybie przyjętym w danym zakładzie pracy. Taka sytuacja występuje również w przypadku przedstawicieli pracowników wyłanianych do konsultacji z pracodawcą w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy¹⁴. W tej sytuacji wskazane wydaje się tworzenie narzędzi wspomagających działania zakładowych organizacji związkowych w kształtowaniu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy (np. dobrych praktyk czy szkoleń w zakresie możliwości korzystania ze swoich kompetencji).

¹ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. DzU z 2001 r., nr 79, poz. 854 ze zm.).

² Są to również uprawnienia normodawcze, zawierające kompetencje do tworzenia norm prawa pracy o charakterze lokalnym (Sanetra 1994, s. 31).

³ Na prymat związków zawodowych w powoływaniu przedstawicielstw zwraca też uwagę M. Latos-Milkowska (2010, s. 21).

⁴ Jednak zasada taka może być zakwestionowana w związku z orzeczeniem Trybunału Konstytucyjnego, w którym uznał on za kolidujące z zasadą negatywnej wolności związkowej rozwiązanie ustawowe, w którym przyjęto, że rady pracowników są wybierane przez organizacje związkowe (Iwulski, Sanetra 2009, s. 1086).

⁵ Taki pogląd przedstawia m.in. W. Sanetra (Iwulski, Sanetra 2009, s. 1083). O braku istotnego znaczenia komisji bhp w polepszaniu warunków pracy pisze też Wyka (2003, s. 217).

⁶ Przykładem może być tutaj rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 1 grudnia 2004 r. w sprawie substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy (DzU nr 280, poz. 2771), w którym pracodawca został zobowiązany do udostępniania w zakresie anonimowych informacji zbiorowych liczbę prac i pracowników narażonych na działanie substancji o działaniu rakotwórczym lub mutagennym.

⁷ Na nieścisłości terminologiczne w tym zakresie zwraca uwagę J. Piątkowski (Piątkowski 2008, s. 254).

⁸ Ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (DzU nr 35, poz. 163 ze zm.).

⁹ Taki sam zarzut dowolności ustalania regulaminów wyborów społecznego inspektora pracy i braku jakichkolwiek kompetencji do sprawowania kontroli nad procesem do-

konywania tego wyboru przedstawił Sąd Najwyższy w cytowanym w tym artykule postanowieniu z dnia 9 listopada 1995 r., III PO 16/95.

¹⁰ Kodeks pracy w art. 24125a ustala, które zakładowe organizacje związkowe są reprezentatywne do zawierania układów zbiorowych pracy.

¹¹ Też Łąga, Szmit (2010, s. 10), gdzie jednak w toku dyskusji kwestionowano pogląd o kryzysie, uznając, że częściej przyczyną niezawarcia układu jest brak konsensusu, a nie niechęć do podejmowania negocjacji.

¹² Biuletyn z posiedzenia Rady Ochrony Pracy nr 49 z 12.07.2011 r. s. 9, 10, na stronie: <http://rop.sejm.gov.pl>

¹³ Ibidem.

¹⁴ Art. 23713a Kodeksu pracy.

LITERATURA

Dubowik A. (2003), *Zakładowa organizacja związkowa po nowelizacji ustawy o związkach zawodowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 9.

Florek L. (2010), *Prawo związku zawodowego do informacji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 5.

Gładoch M. (2009), *Przedstawicielstwo pracowników w dobie gospodarki globalnej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 8.

Iwulski J., Sanetra W. (2009), *Komentarz do Kodeksu pracy*, Warszawa: Lexis Nexis.

Latos-Milkowska (2010), *Przedstawiciele pracowników wyłaniani w trybie przyjętym u pracodawcy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 10.

Łąga J., Szmit J. (2010), *Zbiorowe prawo pracy. Sprawozdanie z konferencji*, „Praca i zabezpieczenie Społeczne” nr 12.

Pettke P. (2009), *Społeczna inspekcja pracy – instytucja mininiego czasu*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 8.

Piątkowski J. (2008), *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej*, Toruń: Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa „Dom Organizatora”.

Sanetra W. (1994), *Prawo pracy*, Białystok: Temida 2.

Wrątny J. (2011), *Porozumienia zbiorowe – czy dekompozycja prawotwórstwa zakładowego?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 7.

Wyka T. (2003), *Ochrona zdrowia i życia pracowników jako element treści stosunku pracy*, Warszawa: Difin.

SUMMARY

The present article investigates current legal framework of the Polish regulations in the area of the role of trade unions that they play in creations OSH level in enterprises. The bigger attention is paid on involvement of employees in action aimed at creation safety condition in enterprises that is a consequence of the transposition of the EU Law in the Polish legislation. This can be done, among others, via trade unions that according to the law in force, are entitled to influence safety conditions in enterprises. The article presents their competences in OSH as well as problems of decreases number of member of trade union.



z prac naukowo-badawczych

O REPATRIANTACH OSIEDLONYCH W POLSCE W LATACH 2008–2010

Paweł Hut

Instytut Polityki Społecznej UW

CEL I METODA BADAŃ

Aktualnie prowadzona przez władze polskie akcja przesiedleń ze Wschodu objęła w latach 2001–2009 ogółem 2894 osoby, przy czym od 2008 r. do Polski przyjechało jedynie 369 osób. Osoby te objęto badaniem, którego celem była ocena procesu adaptacji osób narodowości polskiej, które na mocy przepisów o repatriacji osiedliły się w Polsce. Wśród kluczowych zagadnień znalazły się sprawy związane z pokonywaniem barier formalnych, warunkami życia oraz kontaktami społecznymi w nowym środowisku.

Obiektywne trudności z osobistym dotarciem do respondentów (rozproszenie terytorialne, odmowy lub zmiana adresu zamieszkania) spowodowały decyzję o rozesłaniu do wszystkich gospodarstw domowych kwestionariusza ankiety pocztowej, co nastąpiło 3 sierpnia 2011 r.¹ Badanie objęło ogółem 147 gospodarstw domowych, które zgodnie z urzędową ewidencją tworzyło 369 osób. Należy zaznaczyć, że 184 osoby przesiedliły się w 2008 r., a 81 osób – w 2010 r.

Wkrótce zwrócono dwie przesyłki, które opatrzone adnotacją o zmianie miejsca pobytu respondentów. Po upływie dwóch tygodni napłynęła pierwsza fala odpowiedzi; ostatnie uwzględnione w niniejszym artykule kwestionariusze z odpowiedziami napłynęły 10 października 2011 r. Do tego czasu odeślano 40 wypełnionych kwestionariuszy (w tym jeden w języku rosyjskim²). W gospodarstwach domowych respondentów było 199 osób, w tym 22 w wieku poprodukcyjnym oraz 54 dzieci (do 18. roku życia).

Wypełnione przez respondentów-przesiedleńców kwestionariusze umożliwiły ocenę przebiegu procesu adaptacji w tej grupie osób. Najliczniej odpowiedzieli przesiedleńcy z Kazachstanu, a aktywny udział w badaniu wzięli również respondenci z Federacji Rosyjskiej, Uzbekistanu, także z Białorusi i Ukrainy – co może nieco zaskakiwać przy uwzględnieniu obowiązujących regulacji prawnych³. Natomiast nie zdecydowali się na udział w badaniu przesiedleńcy z następujących państw: Kirgistan, Gruzja, Mołdawia, Turcja i Tunezja⁴.

Analiza struktury wojewódzkiej uczestników badania pozwala na stwierdzenie, że najliczniej reprezentowane były gospodarstwa domowe z Zachodniego Pomorza oraz Dolnego Śląska.

Zrealizowane badanie pozwala także na określenie struktury osiedlenia respondentów przy uwzględnieniu stopnia urbanizacji. Na podstawie wyników badania można stwierdzić, że ponad połowa ankietowanych gospodarstw domowych na stałe mieszkała w dużych miastach wojewódzkich: Szczecinie, Wrocławiu, Gdańsku, Krakowie, Białymstoku i Rzeszowie⁵. Ogółem w dużych miastach osiedliło się 88 respondentów – w tej grupie najliczniejsi są byli obywatele Kazachstanu – 60 osób, ponadto 14 osób posiadało wcześniej obywatelstwo Uzbekistanu, 8 – Federacji Rosyjskiej i 6 – Ukrainy.

W miastach średniej wielkości (do 100 tys. mieszkańców) mieszkało 25 przesiedleńców z Kazachstanu, 9 z Uzbekistanu oraz 3 z Federacji Rosyjskiej. Warto zaznaczyć, że 44 osoby po przyjeździe do Polski zamieszkały na wsi (w tej grupie byli wyłącznie przybysze z Kazachstanu i jedna osoba z Białorusi).

DROGA DO POLSKI

Prowadzona przez polskie władze akcja przesiedleńcza cechuje się malejącą dynamiką, przy czym uwarunkowana jest ona gotowością podmiotów samorządowych do przyjęcia na siebie odpowiedzialności za zagwarantowanie przybyšom mieszkania oraz źródła utrzymania. Nie powinno zatem dziwić, że wśród wypowiedzi uczestników badania znalazła się także informacja o 15-letnim oczekiwaniu na przesiedlenie do Polski; inni oczekiwali po 12, 10 lub 8 lat, 6 ankietowanych gospodarstw domowych – mniej niż 3 lata, w tym jedno zaledwie 5 miesięcy.

Warto podkreślić, że w badaniu z 2000 r. respondenci oczekiwali krócej na przyjazd na stałe do Polski, ale też krócej trwała możliwość legalnego wyjazdu osiedleńczego do Polski. W jednym przypadku respondent wskazał, że na przesiedlenie oczekiwał całe życie; w badaniu z 2011 r. takich opinii już nie było.

Na odrębne potraktowanie zasługuje kwestia czynników uzasadniających podjęcie decyzji o opuszczeniu dotychczasowego miejsca (kraju) zamieszkania. Lata 90. w przestrzeni postsowieckiej charakteryzowały się znaczącym załamaniem gospodarczym, co bez wątplenia sprzyjało podejmowaniu decyzji migracyjnych. Ponadto w tamtym czasie w polskich rodzinach w Kazachstanie, Federacji Rosyjskiej lub na Kresach Wschodnich liczna była grupa osób, które pamiętały jeszcze z lat dzieciennych życie w Polsce. Była to także grupa, która nie miała większych problemów z udokumentowaniem swego polskiego pochodzenia. Współcześni przesiedleńcy to w dominującej części potomkowie represjonowanych Polaków z Kresów Wschodnich, którzy nie mieli zbyt wielu okazji dobrego opanowania języka polskiego i przyzwyczajenia polskich zwyczajów.

Co znamienne, zaledwie w jednym przypadku respondent stwierdził, że nie miał żadnych problemów związanych z procedurą przesiedleńczą, przy czym jest to o tyle zaskakujące, że oczekiwał on na przyjazd do Polski 10 lat. Pozostali uczestnicy badania podkreślali, że największą barierą było uzyskanie zaproszenia z Polski. Oznacza to, że po spełnie-

niu wszelkich wymogów formalnych związanych ze stwierdzeniem uprawnień do uczestnictwa w akcji przesiedleńczej nie było żadnego zainteresowanego podmiotu samorządowego, którego władze podjęłyby decyzję o zagwarantowaniu takim osobom lokalu mieszkalnego i źródła utrzymania. Liczna grupa (przedstawiciele 14 gospodarstw domowych) wskazała na znaczące wydatki związane z rozpoczęciem procedury stwierdzenia polskiego pochodzenia – wiązało się to z wyjazdami i wizytami w konsulacie, co przy uwzględnieniu odległości typowych dla sieci osiedleńczej w byłym ZSRS stanowi pewne naruszenie rytmu życia gospodarstwa domowego, a także związane jest z zakupem biletów kolejowych czy opłaceniem noclegu.

Należy także podkreślić, że dominującą grupę wśród ludności polskiej na Wschodzie stanowili rolnicy, dla których pokonanie ograniczeń formalnych było sporym wyzwaniem. Analiza przesłanych przez respondentów odpowiedzi pozwala także na ustalenie, że blisko połowa współczesnej grupy przesiedleńców do Polski przyjechała na studia i już podczas nauki podjęła starania o pozostanie w ojczyźnie przodków. Podobne wnioski pojawiły się po badaniu przeprowadzonym w 2000 r., jednak nowością są wytworzone przez przybyszów z lat 90. sieci migracyjne i związane z nimi przyjazdy członków rodzin: przesiedleńcy z lat 90. współcześnie aktywnie wspierają i udzielają pomocy w osiedleniu się w Polsce swoim krewnym, którzy ze względu na różne okoliczności dopiero teraz przybywają do historycznej ojczyzny.

Na potrzeby niniejszego badania podjęto próbę określenia czynników skłaniających do emigracji z dotychczasowego kraju. Analiza odpowiedzi nadesłanych przez respondentów pozwala stwierdzić, że poza nielicznymi przypadkami przesiedleńcy pozytywnie ocenili swoją sytuację zawodową, mieszkaniową oraz towarzyską. Natomiast za złą uznali sytuację materialną, co oznacza, że pomimo zatrudnienia ich dochody były na niskim poziomie i nie pozwalały na osiągnięcie satysfakcjonującego poziomu życia.

Charakterystyczny jest fakt, że niezadowoleni ze swych warunków mieszkaniowych respondenci należeli do grupy osób młodych. Odrębnego potraktowania wymaga także poruszenie przez respondentów sprawy ich stanu zdrowia – aż 7 respondentów zaznaczyło, że ich sytuacja zdrowotna w kraju pochodzenia była zła. Byli to ankietowani z Kazachstanu, w wieku poprodukcyjnym.

Szczegółowe odpowiedzi przesiedleńców dotyczące najdotkliwszych problemów w kraju pochodzenia koncentrowały się głównie na sytuacji materialnej oraz na dyskryminacji według kryterium etnicznego. Wśród badanych gospodarstw domowych w 10 z nich respondenci ocenili, że nic im nie przeszkadzało w dotychczasowym miejscu osiedlenia. Swoją sytuację komentowali często stwierdzeniami: *Wszystko było dobrze*.

Podział problemów na polityczne, materialne oraz ekologiczne pozwala dosyć jednoznacznie stwierdzić, że ogólne uwarunkowania polityczne i wypływająca z nich niechęć do ludności niekazachskiej stanowiły znaczącą przesłankę mobilizującą do podjęcia starań o uzyskanie wizy repatriacyjnej do Polski. Trudna sytuacja materialna i ograniczone perspektywy, w tym także dla dzieci, wśród osób polskiego pochodzenia również odegrały znaczącą rolę w podejmowaniu decyzji o emigracji z kraju pochodzenia.

Wreszcie trzeba zaznaczyć, że ankietowani mieli wysoką świadomość na temat degeneracji środowiska naturalnego i zmianę dotychczasowego miejsca pobytu oceniali jako szansę na „zdrowe” życie.

PIERWSZE DNI W POLSCE

Zmiana miejsca stałego pobytu, konieczność adaptacji do nowych warunków i kontakty z nieznanymi osobami są w naturalny sposób dużym wyzwaniem. Można przyjąć, że od tego, jak wyglądały pierwsze dni w nowym miejscu, w dużym stopniu zależy przebieg procesu przystosowawczego. Dla większości respondentów pierwsze dni po przyjeździe do Polski były bardzo dobrym lub przynajmniej dobrym doświadczeniem.

W świetle uzyskanych w badaniu informacji można stwierdzić, że najwyższy poziom zadowolenia po osiedleniu się w Polsce wystąpił w grupie gospodarstw domowych, które znajdowały się w najgorszej sytuacji materialnej w kraju pochodzenia. Ci, którzy mieli poczucie bezpieczeństwa socjalnego i nie stykali się drastycznymi przejawami nacjonalizmu, przeżyli pewne rozczarowanie – być może liczyli na zapewnienie im lepszych warunków do życia, bardziej satysfakcjonującą pracę i dobre kontakty w nowym otoczeniu.

Warto też wspomnieć o pozytywnej roli, jaką odegrały niektóre osoby prywatne oraz przedstawiciele różnych instytucji społecznych w osiedleniu się respondentów w Polsce.

Poddane analizie odpowiedzi pozwalają na wskazanie podmiotów najbardziej zaangażowanych w pomocyśność ułożenia sobie życia w nowym miejscu przez Polaków ze Wschodu. Poza niejako naturalną rolę, którą odgrywają w tym procesie urzędnicy i inni funkcjonariusze publiczni, warto wskazać na kluczową rolę osobistych powiązań przesiedleńców. Zaangażowanie krewnych i znajomych z Polski umożliwia stwierdzenie, że mamy do czynienia z inną specyfiką migracji repatriacyjnej niż ta w latach 90. Obecni przesiedleńcy – szczególnie widoczne jest to w grupie z Kazachstanu – mogli opuścić swój kraj pochodzenia dzięki wsparciu i pomocy bliskich członków rodziny przebywających na stałe w Polsce.

Jest to zasadnicza zmiana, ponieważ badanie z 2000 r. wykazało, że na pomoc rodzin mogą liczyć wyłącznie Polacy przemieszczający się z byłych wschodnich województw II RP – obywatele dzisiejszej Białorusi, Ukrainy i Litwy. Więzy rodzinne pomiędzy Polakami deportowanymi do Kazachstanu i na Syberię a ich krewnymi z centralnej Polski zostały zerwane. Nikły, ale jednak ustawicznie trwający strumień przyjazdów Polaków z Kazachstanu po upływie dwóch dekad stworzył podstawę do samopomocy w tej grupie. Także utrzymywanie przez wiele lat programów stypendialnych dla młodzieży polskiej pozwalało na lepsze przygotowanie sobie warunków do przesiedlenia, także dzięki pomocy poznanych w Polsce osób.

Przeprowadzone badanie pozwala też na porównanie osób i podmiotów publicznych, które udzieliły przesiedleńcom wsparcia w początkowym okresie pobytu w Polsce, a także tych, które wspierają ich aktualnie. Bez wątpliwości w kategoriach adaptacyjnych za ogromny sukces można uznać wielokrotnie wskazywaną samodzielność w radzeniu sobie z przeciwnościami losu – respondenci mają wprawdzie poczucie „porzucenia” i „osamotnienia”, niemniej jed-

nak dają sobie radę. Kolejną różnicą w porównaniu z wynikami z badania z 2000 r. jest efektywność i zdolność do nawiązania trwałych i przyjacielskich kontaktów z obywatelami RP.

Jak wynika z badań, aż co trzecie gospodarstwo domowe, które nie deklarowało wsparcia od sąsiadów i obcych ludzi, niedługo po osiedleniu w Polsce takie wsparcie już otrzymywało.

Sygnalizowane wcześniej poczucie „porzucenia” znajduje odzwierciedlenie w udzielonych odpowiedziach. Jak wynika z analizy kwestionariuszy, zaledwie w dwóch przypadkach ankietowani mogli liczyć na pomoc ze strony przedstawicieli samorządów czy pracowników pomocy społecznej⁶.

Rozkład odpowiedzi na pytanie o występowanie rozmaitych problemów (w różnym momencie) pozwala na kilka zasadniczych konkluzji. Po pierwsze, widać wyraźnie, że pomimo upływu dekady od poprzedniego badania, charakter i powszechność pewnych zjawisk nie zmieniły się. Zaliczyć do ich należy bariery związane z wejściem na rynek pracy w Polsce oraz słabą pozycję zawodową przesiedleńców. Po drugie, przesiedleńcy – o ile nie są absolwentami polskich szkół wyższych – mają duże problemy językowe zarówno związane z rozumieniem kierowanych do nich wypowiedzi, jak też wyrażaniem swoich myśli w języku polskim.

Pewne rozczarowanie związane z imigracją do naszego kraju może też wynikać z mniejszego niż oczekiwane wynagrodzenia. Jest to jedyna kategoria, w której w subiektywnej ocenie respondentów nie nastąpiła poprawa mimo upływu czasu.

Do najbardziej optymistycznych wniosków prowadzi analiza wskazań związanych z problemami dzieci uczącymi się w polskiej szkole oraz ich kontaktów z rówieśnikami. Najmłodszy przesiedleńcy najlepiej i najszybciej pokonują trudności edukacyjne, o ile one w ogóle wystąpią; natomiast nie mają żadnych problemów w swoim środowisku rówieśniczym.

Warto też wspomnieć o często bagatelizowanych różnicach klimatycznych i ich negatywnym wpływie na jakość życia w Polsce. Respondenci przybywający z Uzbekistanu, Kazachstanu lub syberyjskiej części Federacji Rosyjskiej potrzebują czasu na adaptację do nowych warunków klimatycznych.

W jednym przypadku opisano sytuację, gdy do historycznej ojczyzny przybyła osoba narodowości polskiej, która wkrótce zmarła, wyrażając przed śmiercią wolę bycia pochowaną w Polsce.

PRZEZWYCIĘŻANIE PROBLEMÓW W POLSCE

Nie istnieje uniwersalna strategia radzenia sobie przez respondentów z napotykanymi trudnościami. Obiektywne okoliczności zmuszają przesiedlonych Polaków do samodzielnego poszukiwania dróg wyjścia z niepożądanych sytuacji. Podejmują nielegalną pracę, zatrudniają się dorywczo lub są utrzymywani przez lepiej sytuowanych krewnych. Incydentalnie, gdy respondenci uświadamiali sobie, że barierą uniemożliwiającą wejście na rynek pracy jest nieznanie języka, potrafili nawet samodzielnie opłacić sobie kurs języka polskiego, zaś inni mają takie plany. Jest też grupa respondentów (6 gospodarstw domowych), którzy z trudem odnajdują się w nowej rzeczywistości i swoje wysiłki koncentrują na wysyłaniu kolejnych pism i wniosków o udzielenie im pomocy. Przede wszystkim osoby z tych właśnie gospodarstw

domowych negatywnie oceniają decyzję o osiedleniu się w Polsce⁷.

Co ciekawe, w dwóch przypadkach respondenci wskazali, że przesiedlenie się do Polski jest oceniane przez nich pozytywnie, ale ocena ta dotyczyła wyłącznie nabycia obywatelstwa państwa członkowskiego Unii Europejskiej. Paszport RP był im potrzebny do uzyskania prawa legalnego pobytu w Niemczech.

Na podstawie udzielonych przez respondentów odpowiedzi można także wskazać na najsłabsze elementy w procesie przesiedleńczym, tym razem od strony samych zainteresowanych. Przede wszystkim ankietowani (aż 16 z nich) podkreślili, że osoby przesiedlające się powinny dobrze znać język polski. Co charakterystyczne, opinię taką wyrazili ci, którzy pozytywnie oceniają osiedlenie się w Polsce. Druga, liczna grupa badanych (9 osób) stwierdziła, że warto przed przyjazdem wszystko dobrze sprawdzić – poznać warunki mieszkaniowe, zbadać możliwości uzyskania zatrudnienia. Tylko w trzech przypadkach respondenci sugerowali bliskość zamieszkania z krewnymi lub innymi przybyszami ze Wschodu.

W powyższych odpowiedziach znacząco rysuje się rozbieżność pomiędzy spełnieniem pragnień starszych pokoleń Polaków deportowanych do azjatyckiej części ZSRS a młodszymi, którzy liczą na poprawę sytuacji materialnej. Stan ten dobrze oddaje wypowiedź osoby, która oczekiwała na przesiedlenie się z Kazachstanu do Polski ponad dziesięć lat, obecnie mieszkającej we Wrocławiu: *Jeżeli szukają polepszenia stanu materialnego – trzeba jechać do bogatszych krajów. Lecz jeżeli chcą na ojczyznę historyczną – początki na pewno nie będą łatwe. Kultura tu jest wyższa niż w Kazachstanie* [DS/Kz/16].

Poczucie rozczarowania i nieumiejętność porażenia sobie w nowej rzeczywistości doprowadziły do stwierdzonych przynajmniej czterech przypadków reemigracji. W co dziesiątym ankietowanym gospodarstwie domowym jedna lub więcej osób opuściło terytorium RP, nie widząc tu dla siebie szans na ułożenie życia.

Trudności w adaptacji do warunków życia w Polsce mogą skutkować także dalszą migracją na Zachód. Na podstawie uzyskanych od respondentów odpowiedzi można jednoznacznie stwierdzić, że jest to rozwiązanie bardzo często brane pod uwagę. W czternastu przypadkach ankietowani wskazali, że przynajmniej jedna osoba z ich gospodarstwa domowego (lub wszyscy) zamierza wyjechać do Niemiec, Irlandii lub innego państwa członkowskiego UE⁸.

Oceniając przesłanki skłaniające do poważnego rozważania dalszej emigracji na Zachód, należy pamiętać o silnych związkach rodzinnych, które występowały pomiędzy osiedlonymi w Kazachstanie Polakami i Niemcami i wielotysięczną akcją przesiedleńczą zorganizowaną przez władze RFN po upadku ZSRS. Wśród ankietowanych aż 15 zadeklarowało posiadanie krewnych w Niemczech, którzy wyjechali tam w ramach akcji organizowanej przez rząd RFN.

Za wyjątkiem jednego respondenta, który swoje kontakty z krewnymi i znajomymi z kraju pochodzenia określił jako sporadyczne, wszyscy pozostali w bardziej lub mniej intensywny sposób podtrzymywali związki rodzinne i towarzyskie z osobami z byłego ZSRS. Kilku zaznaczyło, że w „starym kraju” pozostali najbliżsi – syn, córka lub matka z rodzeństwem i aktualnie oczekują na możliwość osiedlenia się w Polsce.

Kontakty z krajem pochodzenia, a może raczej znanym kręgiem kulturowym, są pielęgnowane także poprzez orientowanie się w sytuacji społeczno-politycznej za pomocą przekazu telewizyjnego. Ponad połowa ankietowanych zadeklarowała, że ogląda rosyjskojęzyczną telewizję (23 respondentów), w tym tylko jedna osoba stwierdziła, że jest to wyłączny język wybieranych przez nią programów.

OPINIE RESPONDENTÓW O PRZESIEDLENIU SIĘ DO POLSKI

Ankietowani uzyskali także możliwość opisanie swoich największych rozczarowań związanych z osiedleniem w Polsce. Aż 24 respondentów zaznaczyło, że nie są zadowoleni ze względu na brak pracy lub niskopłatne zatrudnienie. Grupa 7 respondentów podkreśliła, że doskwiera im brak odpowiednich warunków mieszkaniowych. Jedna z uczestniczących w badaniu osób stwierdziła wprost, że czuje się rozczarowana, że są *tak niskie zarobki* [MP/Kz/10]. Natomiast trzej ankietowanych podkreśliło swoje zaskoczenie wynikające z tego, że *mając polskie pochodzenie i przyjechawszy tu na ojczyznę historyczną jesteśmy określani jako „ruscy”* [DS/Kz/16].

Należy zaznaczyć, że na tym polu widoczna jest znacząca poprawa, bowiem grupa osób stygmatyzowanych jako „ruscy” w porównaniu z badaniem z 2000 r. zmniejszyła się pięciokrotnie.

Respondenci w większości dzielnie radzili sobie z opisanymi przeciwnościami losu, a poświęcenie to przychodziło im tym łatwiej, że czynili to w interesie swoich dzieci – odpowiedzi takiej udzieliło 6 respondentów. W ogóle można stwierdzić, że dla ankietowanych jedną z największych zalet imigracji do Polski jest możliwość swobodnego podróżowania, choć często ograniczona jest ona względami finansowymi. Należy pamiętać, że posiadanie paszportu w domu nabiera szczególnego znaczenia dla byłych przymusowych zesłańców, którzy dopiero w latach 60. przestali być dyskryminowani ze względu na pochodzenie etniczne, zaś dekadę później uzyskali prawo do opuszczania miejsca stałego pobytu⁹.

Ograniczenia finansowe powodują też, że badani z co trzeciego gospodarstwa domowego zadeklarowali spędzanie czasu wolnego w domu przed telewizorem.

Trzech na czterech ankietowanych zdecydowało się na dodatkowe opisanie zdarzeń i sytuacji, które w jego ocenie są ważnym doświadczeniem związanym z przesiedleniem się do Polski. W przeważającej części były to sprawy o charakterze interwencyjnym – zimne mieszkanie, usytuowanie mieszkania w budynku szkolnym czy nieadekwatna praca. Respondent udzielający odpowiedzi w języku rosyjskim stwierdził, że 90% Polaków w Kazachstanie cieszy się dobrą sytuacją materialną i przyjazd do Polski oznacza dla większości posiadaczy wizej repatriacyjnej pogorszenie warunków bytowych i zawodowych.

Generalnie wypowiedzi ankietowanych koncentrowały się wokół spraw emerytalnych (najniższe możliwe świadczenie dla przesiedleńców i brak świadczeń dla niepolskich małżonków¹⁰), ewentualnie możliwości sprowadzenia pozostających w kraju pochodzenia członków rodziny. Poruszono też sprawę nostryfikacji uprawnień medycznych (Uzbekistan) oraz brak programów szkoleniowych dla bezrobotnych repatriantów.

Jednoznaczna ocena przebiegu procesu adaptacji wydaje się niemożliwa. Bez wątplenia w różnych grupach przebiega on odmiennie. Różnicują go: miejsce osiedlenia (miasto-wieś), czas pobytu, kwalifikacje zawodowe, sieć kontaktów rodzinnych i towarzyskich w Polsce, a przede wszystkim uzyskiwanie regularnych dochodów przez jak największą grupę członków gospodarstwa domowego i posiadanie odległego mieszkania.

PODSUMOWANIE

Zebrany materiał empiryczny pozwala na stwierdzenie, że zakres i dotkliwość występowania w tej grupie mieszkańców Polski przejawów różnych kwestii społecznych – w porównaniu z badaniem zrealizowanym dekadę wcześniej – zmalały. Ścisłe egzekwowanie wymogu posiadania gwarancji mieszkaniowych oraz źródeł dochodu w Polsce powoduje, że tylko w dwóch przypadkach respondenci ocenili, że samorządy nie wywiązały się ze swoich obietnic.

Z drugiej strony w azjatyckiej części byłego ZSRS nadal pozostają osoby, które od wielu lat oczekują na możliwość osiedlenia się w Polsce. Przy uwzględnieniu obecnego tempa przesiedleń oznacza to, że pewnej części z nich nigdy nie uda się na stałe przyjechać do ojczyzny przodków. Nabiera to szczególnie bolesnego wymiaru w przypadku osób najstarszych, pamiętających jeszcze koszmar deportacji z Kresów Wschodnich do Azji Centralnej.

Jednym z najistotniejszych ustaleń niniejszego badania jest natomiast wysoka skłonność migracyjna w grupie najmłodszych przesiedleńców. Warto rozważyć, szczególnie w kontekście nabrzmiewających problemów demograficznych Polski, czy nie powinno się zastosować pewnych mechanizmów ograniczających dalszą migrację po wykorzystaniu znacznych środków z funduszu zapomogowego dla repatriantów.

¹ Respondenci otrzymywali przesyłkę zawierającą list informujący o placówce prowadzącej badanie oraz jego celu, a także zaadresowaną kopertę zwrotną opatrzoną znacz-

kiem pocztowym. Podobne badanie zostało przeprowadzone 11 lat wcześniej, bo w 2000 r. Zarówno obecne, jak i poprzednie badanie miało charakter ogólnopolski i było realizowane w Instytucie Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego.

- ² Respondenci zostali poinformowani, że mogą wypełniać kwestionariusze także w języku rosyjskim.
- ³ Obowiązujące przepisy wykluczają możliwość ubiegania się o wizę repatriacyjną przez obywateli Białorusi i Ukrainy – o ile do 1991 r. nie mieszkali oni na stałe w azjatyckiej części byłego ZSRS. Respondenci prawdopodobnie wywodzili się z deportowanych do azjatyckiej części ZSRS rodzin i dopiero korzystając z liberalizacji systemu politycznego powrócili do rodzinnych miejscowości na Kresach Wschodnich, a następnie podjęli decyzję o dalszej migracji do Polski.
- ⁴ Prawdopodobnie przesiedleńcy z Turcji i Tunezji do 1991 r. mieszkali w azjatyckiej części b. ZSRS, a następnie wyemigrowali poza granice Wspólnoty Niepodległych Państw, Gruzji oraz republik bałtyckich.
- ⁵ Z badania pocztowego zostali wyłączeni przesiedleńcy mieszkający w Warszawie.
- ⁶ Deklarowane w odpowiedziach zaangażowanie wynikało zapewne z realizacji ustawowych obowiązków lub deklarowanych gwarancji.
- ⁷ Jest to wielce znaczący przykład, bowiem w badaniu z 2000 r. często podnoszono właśnie niewywiązanie się z obietnic przez stronę wydającą zaproszenie do osiedlenia się w Polsce. Aktualnie zapisane w ustawie wymogi są ściślej egzekwowane przez konsula, a tym samym praktycznie zaniknęły zarzuty kierowane do przedstawicieli lokalnych samorządów.
- ⁸ Odpowiedzi takich udzielili respondenci z 11 gospodarstw domowych przesiedlonych z Kazachstanu, 2 z Uzbekistanu i jednego z Ukrainy.
- ⁹ Do lat 60. większość polskich rodzin objęta była ścisłym nadzorem struktur bezpieczeństwa; Polacy w Kazachstanie osiedlani byli w kolchozach i jako ludność rolnicza nie posiadali dokumentów – dokumenty tożsamości (paszporty wewnętrzne) otrzymali dopiero w epoce L. Breżniewa i wówczas zyskali prawo czasowego opuszczenia miejsca pobytu.
- ¹⁰ Wyjazd do Polski i związana z tym zmiana stałego miejsca pobytu powoduje, że osoba, zachowując obywatelstwo kraju pochodzenia, ma wstrzymywaną wypłatę świadczenia i w praktyce pozostaje na utrzymaniu małżonka obywatela RP otrzymującego najniższe możliwe świadczenie.

SUMMARY

The present article described conclusions from the second all-Polish examination conducted amongst repatriates. 40 households (199 persons) took part in the examination. Respondents described their experience associated with settling permanently in Poland. The big part of their declared problems with the placement and unsuitable housing conditions. For the first time in examining amongst migrants they asked about faith and the political preferences. A high tendency amongst the young generation of migrants to the more further emigration to the West is a problem which requires the remark of decision-makers; this situation is undermining the sense of the conducted repatriation action.

NOWE KSIĄŻKI

EFEKTYWNOŚĆ ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI pod redakcją Bogusławy Urbaniak, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011 stron 573.

EFEKTYWNOŚĆ POLITYKI RYNKU PRACY W POLSCE pod redakcją Zenona Wiśniewskiego i Kamila Zawadzkiego, Wojewódzki Urząd Pracy, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń 2011, stron 218.

Maciej Duszczyk, POLITYKA IMIGRACYJNA UNII EUROPEJSKIEJ ORAZ SWOBODNY PRZEPŁYW PRACOWNIKÓW – EWOLUCJA I TERAŹNIEJSZOŚĆ, IPS UW, Warszawa 2011, stron 250.

Jacek Męcina, WPŁYW DIALOGU SPOŁECZNEGO NA KSZTAŁTOWANIE STOSUNKÓW PRACY W III RZECZYPOSPOLITEJ, Instytut Polityki Społecznej UW, Warszawa 2010, stron 408.

GODZENIE ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO W POLSCE pod redakcją Cecylii Sadowskiej-Snarskiej, Białystok 2011, stron 279.

CENTRA AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ – STAN AKTUALNY I KIERUNKI DOSKONALENIA

Krzysztof Sadowski
Urząd Pracy m.st. Warszawy

UWAGI WSTĘPNE

Jednym ze sposobów poprawy sytuacji na rynku pracy w Polsce jest doskonalenie instytucjonalnej obsługi rynku pracy. Jej główną funkcją powinno być niesienie pomocy bezrobotnym i osobom poszukującym pracy w znalezieniu odpowiedniego zatrudnienia, natomiast pracodawcom w znalezieniu odpowiednich pracowników.

Sprawnie funkcjonująca instytucjonalna obsługa rynku pracy musi uwzględniać: zmieniające się warunki na rynku pracy, prowadzoną przez państwo politykę zatrudnienia, metody i techniki świadczenia usług dostosowane do potrzeb klientów, a także nowoczesne metody i techniki zarządzania, w tym zastosowanie metod i modeli matematycznych oraz nowoczesnych technologii informatycznych.

Uwzględniając powyższe, a także zmiany struktur organizacyjnych urzędów pracy wynikające z przeprowadzonej w 2008 r. nowelizacji ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹ wprowadzającej centra aktywizacji zawodowej (CAZ), staje się obecnie niezbędne dokonanie badań i analiz funkcjonowania tych instytucji. Dotychczas bowiem brak jest w Polsce wiarygodnych badań na ten temat.

W artykule przedstawiono wybrane wyniki badania ankietowego dotyczącego organizacji i funkcjonowania centrów aktywizacji zawodowej, jakie autor przeprowadził wśród powiatowych urzędów pracy w miesiącach czerwiec – lipiec 2011 r.

Celem badania było zebranie opinii powiatowych urzędów pracy na temat organizacji i funkcjonowania tych centrów, niezbędnej dla sformułowania wniosków i rekomendacji zmierzających do zwiększenia efektywności ich działania i dalszego rozwoju.

Badaniem objęto 57 centrów dobranych w sposób celowo-losowy, stanowiących 16,7% ogólnej liczby CAZ w Polsce. Do badania przyjęto centra usytuowane w czterech województwach: łódzkim, mazowieckim, warmińsko-mazurskim i wielkopolskim. Dobór województw wynikał z potrzeby uwzględnienia zróżnicowanej sytuacji, jaka występuje na wojewódzkich rynkach pracy w Polsce ze względu na natężenie bezrobocia. Otóż najwyższe natężenie bezrobocia mierzone stopą bezrobocia w końcu maja 2011 r. występowało w woj. warmińsko-mazurskim (19,5%), natomiast najniższe w woj. wielkopolskim (9,1%) oraz mazowieckim (9,9%). Ponadto w badanej próbie uwzględniono zainteresowane badaniem centra z woj. łódzkiego, w którym stopa bezrobocia w końcu maja 2011 r. kształtowała się na poziomie 12,6% i była zbliżona do krajowej stopy bezrobocia wynoszącej 12,4% (GUS 2011).

Zastosowane w badaniu kwestionariusze ankietowe były przekazywane do powiatowych urzędów pracy drogą elektroniczną i także w tej formie odbywało się przekazywanie ankiet wypełnionych (przesłanie pod adresem: badanie.caz.k.sadowski@tlen.pl). Zastosowana procedura pozwoliła na uzyskanie odpowiedzi od 23 centrów woj. mazowieckiego, 14 woj. wielkopolskiego, 11 woj. łódzkiego oraz 9 woj. warmińsko-mazurskiego.

Sposób doboru próbki oraz jej liczebność upoważniają do uznania uzyskanych w badaniu wyników za charakterystyczne dla ogółu centrów aktywizacji zawodowej w Polsce.

WYNIKI BADANIA

Zatrudnienie w CAZ

W badanych 57 centrach (według stanu w dniu 31 maja 2011 r.) zatrudnionych było ogółem 1035 pracowników, w tym 409 pośredników pracy, 214 doradców zawodowych, 102 specjalistów ds. rozwoju zawodowego, 87 liderów klubu pracy, 74 specjalistów ds. programów.

Tabela 1. *Struktura zatrudnienia w badanych CAZ według stanowisk (stan w dniu 31 maja 2011 r.)*

Wyszczególnienie	Wskazania	
	liczba osób	procent
Zatrudnienie ogółem	1 035	100,0
Pośrednicy pracy	409	39,5
Doradcy zawodowi	214	20,7
Specjaliści ds. rozwoju zawodowego	102	9,9
Specjaliści ds. programów	74	7,1
Liderzy klubu pracy	87	8,4
Inni pracownicy	149	14,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania.

Z podanej struktury wynika, że do najbardziej licznych grup zatrudnienia w centrach należy zaliczyć: pośredników pracy (39,5% ogółu zatrudnionych) i doradców zawodowych (20,7%), natomiast najmniej liczne grupy stanowili: specjaliści ds. programów (7,1%), liderzy klubu pracy (8,4%), specjaliści ds. rozwoju zawodowego (9,9%).

W tabeli 2 zamieszczono wybrane charakterystyki opisowe badanych cech dotyczących zatrudnienia w centrach².

Tabela 2. *Wybrane charakterystyki opisowe rozkładów liczby zatrudnionych w CAZ według stanowisk (stan w dniu 31 maja 2011 r.)*

Wyszczególnienie	Zatrudnieni w centrach ogółem	W tym				
		pośrednicy pracy	doradcy zawodowi	specjaliści ds. rozwoju	liderzy klubu pracy	specjaliści ds. programów
Średnia arytmetyczna	18	7	4	2	2	1
Mediana	16	6	3	2	1	1
Rozstęp	33	13	9	5	4	6
Minimum	6	2	2	0	0	0
Maksimum	39	15	11	5	4	6

Źródło: jak w tab. 1.

Z danych tabeli 2 wynika w szczególności, że w badanych centrach:

- średnie zatrudnienie wyniosło 18 osób;
- połowa zatrudniała ogółem nie więcej niż 16 osób;
- poziom zatrudnienia wahał się od 6 do 39 osób;
- średnie zatrudnienie pośredników pracy wynosiło 7 osób;
- dla 50% badanych centrów poziom zatrudnienia pośredników pracy był nie większy niż 6 osób;
- poziom zatrudnienia pośredników pracy wahał się od 2 do 15 osób;
- średnie zatrudnienie doradców zawodowych wynosiło 4 osoby;
- dla 50% badanych centrów poziom zatrudnienia doradców zawodowych był nie większy niż 3 osoby;
- poziom zatrudnienia doradców zawodowych wahał się od 1 do 11 osób.

Ważnym wskaźnikiem charakteryzującym potencjalną jakość obsługi bezrobotnych przez CAZ jest liczba bezrobotnych przypadających na odpowiedniego specjalistę centrum. W tabeli 3 podano wybrane charakterystyki opisowe rozkładu tego wskaźnika.

Tabela 3. Charakterystyki opisowe rozkładu liczby bezrobotnych przypadających na pracowników CAZ według wybranych stanowisk

Wyszczególnienie	Liczba bezrobotnych przypadających na:		
	pracownika	pośrednika pracy	doradcę zawodowego
Średnia dla badanych CAZ	265	670	1 284
Mediana	239	600	1 188
Dominanta	173	400	1 200
Rozstęp	1 080	2 681	5 400
Minimum	100	269	500
Maksimum	1 180	2 950	5 900

Źródło: jak w tab. 1.

Z zamieszczonych w tabeli 3 danych wynika, że średnio na pracownika CAZ przypadało 265 bezrobotnych, na pośrednika pracy – 670 bezrobotnych oraz na doradcę zawodowego – 1284 bezrobotnych. Z doświadczeń krajów o sprawnej instytucjonalnej obsłudze rynku pracy wiemy, że poziom podanych wskaźników jest zbyt wysoki. Pożądane byłoby, aby na jednego pracownika centrum przypadało około 80 bezrobotnych, zaś na pośrednika pracy – około 300 bezrobotnych (MPiPS 2007).

Warto również zwrócić uwagę na duże zróżnicowanie omawianych wskaźników, co wskazuje na występujące duże dysproporcje w obsadzie kadrowej w badanych centrach. Ponadto na podstawie przeprowadzonego badania uzyskano następujące średnie wskaźniki obciążenia dla pozostałych stanowisk: specjalisty ds. rozwoju zawodowego – 2701 bezrobotnych, lidera klubu pracy – 3152 bezrobotnych oraz specjalisty ds. programów – 3731 bezrobotnych.

Trzeba podkreślić, że wśród 57 zbadanych centrów aktywizacji zawodowej w 21 z nich nie zatrudniano w ogóle specjalistów ds. programów, zaś w 2 – liderów klubu pracy oraz specjalistów ds. rozwoju zawodowego.

Standardy usług rynku pracy

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 września 2010 r. w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy³ powiatowe urzędy pracy zostały zobowiązane do przestrzegania standardów w zakresie: pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej, pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy oraz organizacji szkoleń.

Wśród zbadanych 57 centrów poszczególne standardy uzyskały następujące oceny:

- w zakresie pośrednictwa pracy: 53 oceny pozytywne;
- w zakresie poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej: 53 oceny pozytywne;
- w zakresie pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy: 57 ocen pozytywnych;
- w zakresie organizacji szkoleń: 56 ocen pozytywnych.

Za najważniejsze powody negatywnej oceny standardu w zakresie pośrednictwa pracy uznano:

- rozporządzenie, które nie w pełni jest dostosowane do obowiązującej ustawy. Zapisy tego rozporządzenia powinny być bardziej usystematyzowane i konkretne, tak aby nie rodziły wątpliwości podczas jego stosowania;
- wykluczenie możliwości telefonicznego zgłoszenia oferty pracy;
- obejmowanie pomocą osób niezarejestrowanych.

Zwrócono również uwagę, że trudności związane z prawidłową realizacją standardu w zakresie pośrednictwa pracy wynikają także z braku ofert pracy oraz ograniczonych środków na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu.

Respondenci zgłosili kilka propozycji ukierunkowanych na doskonalenie standardu w zakresie pośrednictwa pracy, a mianowicie:

- zmniejszenie do koniecznego minimum dokumentacji w formie papierowej;
- dopuszczenie możliwości składania przez pracodawców ofert drogą telefoniczną;
- wprowadzenie możliwości dokonywania przez pośrednika pracy zmian danych zawartych w ofercie pracy na prośbę pracodawcy (bez względu na sposób powiadomienia o dokonaniu zmian).

Wśród najważniejszych powodów negatywnej oceny standardu w zakresie poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej wymieniono:

- zbyt dużo procedur formalnych i wymagań dotyczących wypełniania formularzy oraz druków (skierowań, analiz, wniosków itp.) nie do końca dostosowanych do realiów pracy z klientem;
- zbyt sformalizowane przepisami porady doradcy, a brak zindywidualizowanego podejścia do klienta;

- zbyt nadmierne rozbudowanie biurokracji przez zapisy rozporządzenia (konieczność wprowadzania tych samych danych do systemu komputerowego oraz odnotowywania ich w dokumentacji papierowej u doradców i w kartach rejestracyjnych osób bezrobotnych), co kłóci się z ideą poradnictwa zawodowego, gdzie doradca zawodowy jest „dla klienta”.

Do ważniejszych utrudnień związanych z realizacją standardu w zakresie poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej zaliczono:

– ograniczone środki finansowe, co wiąże się z brakiem możliwości zwrotu kosztów dojazdu uczestnikom porad grupowych;

– trudną sytuację na rynku pracy, tzn. brak ofert pracy, co skutkuje brakiem motywacji i zaangażowania osób bezrobotnych w proces doradczy.

Ponadto zgłoszono wnioski, aby umożliwić prowadzenie zajęć aktywizacyjnych w klubie pracy w PUP również doradcom zawodowym, a nie tylko liderom klubu pracy, jak określają to aktualne przepisy.

Za powód negatywnej oceny standardu w zakresie organizacji szkoleń uznano wskazane w rozporządzeniu kryteria wyboru instytucji szkoleniowej, ponieważ kwestię zamówień na usługi szkoleniowe reguluje odrębny akt prawny, tj. ustawa z dnia 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych. Ponadto rozporządzenie nałożyło obowiązek dołączania do umowy szkoleniowej załączników, tj. wzoru zaświadczenia i programu szkolenia, zawierających ściśle określone elementy, co jest niezrozumiałe w sytuacji, gdy program szkolenia dla niektórych zakresów szkoleń czy wzór zaświadczenia o ukończeniu kursu określają odrębne przepisy prawa.

Na utrudnienia w realizacji standardu w zakresie organizacji szkoleń mają wpływ:

– ograniczone środki finansowe na realizację usługi szkoleniowej;

– trudna sytuacja na lokalnym rynku pracy, co wiąże się z brakiem zainteresowania ze strony pracodawców zatrudnianiem osób po szkoleniach;

– nadmierna biurokracja związana z organizacją szkoleń.

Celowość utworzenia CAZ

Wśród badanych powiatowych urzędów pracy 51 pozytywnie, a 6 negatywnie oceniło celowość utworzenia centrów aktywizacji zawodowej. Zdaniem PUP za pozytywną oceną decyzji o utworzeniu centrum przemawiają następujące argumenty:

a) utworzenie centrum zapewnia wyższą jakość świadczonych usług rynku pracy z korzyścią dla klientów, zmieniając przy tym zarówno sposób pracy, jak i wizerunek powiatowego urzędu pracy w oczach osób bezrobotnych i pracodawców. Pracownicy CAZ koncentrują się na faktycznych potrzebach klientów poprzez współpracę wszystkich kluczowych stanowisk, rozwiązując ich problemy i potrzeby indywidualne w szerokim zakresie usług;

b) utworzenie centrum pozwala prowadzić kompleksową aktywizację osób bezrobotnych, szczególnie z grup ryzyka; nastąpiło wzmocnienie prymatu działań aktywizujących nad pasywnymi;

c) wszystkie zadania w zakresie świadczenia usług rynku pracy zostały skupione w jednym dziale, co skutkuje lepszą wymianą informacji pomiędzy poszczególnymi specjalistami oraz ułatwia dostęp do wszystkich usług i instrumentów rynku pracy.

Opinie negatywne argumentowano tak:

a) utworzenie centrum nie wprowadziło żadnych istotnych zmian w zakresie obsługi klienta powiatowego urzędu pracy, stworzyło natomiast dla tych urzędów problemy lokalowe i organizacyjne;

b) wyodrębnienie centrum nie zmieniło nic w pracy powiatowego urzędu pracy, nadal bowiem realizowane są zadania określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Ocena świadczonych usług

Spośród 57 zbadanych powiatowych urzędów pracy w 39 z nich (około 2/3) dokonywane były okresowe oceny efektywności, skuteczności i jakości świadczonych usług. Do powszechnie stosowanych kryteriów oceny świadczonych usług i instrumentów rynku pracy są wykorzystywane:

a) jakość informacji o świadczonych usługach;

b) czas realizacji usługi (instrumentu rynku pracy);

c) jakość wykonywanej usługi;

d) efektywność zatrudnieniowa usługi (instrumentu rynku pracy) mierzona stopą ponownego zatrudnienia i kosztem ponownego zatrudnienia;

e) dostępność usługi oraz zadowolenie klienta ze świadczonej przez centrum usługi (na podstawie przeprowadzanych badań ankietowych).

Częstotliwość prowadzonej przez PUP oceny świadczonych usług (instrumentów) rynku pracy była zróżnicowana i uzależniona od rodzaju usługi i zastosowanego kryterium oceny. Z reguły wprowadzono miesięczne rozliczanie efektywności realizacji ofert pracy, 3-miesięczne rozliczanie efektywności aktywnych form oraz dwukrotną w ciągu roku ankietację klientów urzędów pracy.

Segmentacja bezrobotnych i poszukujących pracy

Z ogółu badanych 57 centrów 27 (prawie połowa) prowadziło segmentację bezrobotnych i poszukujących pracy. Najczęściej stosowano następujące zestawy kryteriów segmentacji bezrobotnych i poszukujących pracy:

– kryteria według art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, które pozwalają na przyznanie osobie bezrobotnej statusu osoby będącej w szczególnej sytuacji na rynku pracy;

– bezrobotni do 25. roku życia, bezrobotni powyżej 50. roku życia, poszukujący pracy, dłużnicy alimentacyjni, niepełnosprawni;

– bezrobotni w zależności od miejsca zamieszkania (gmina, miasto) obsługiwani są przez odpowiednich pośredników pracy. Wytypowani są też odrębni pośrednicy pracy zajmujący się aktywizacją zawodową zarejestrowanych osób niepełnosprawnych, dłużników alimentacyjnych i osób po zwolnieniach z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Segmentacja pracodawców

Segmentację pracodawców prowadziło 20 centrów (około 1/3 badanych urzędów). Do najczęściej stosowanych kryteriów segmentacji można w szczególności zaliczyć:

– segmentację według sektorów i branż oraz miejsca prowadzenia działalności;

– według poziomu zatrudnienia w przedsiębiorstwie oraz chęci współpracy z centrum w zakresie realizacji usług i instrumentów rynku pracy;

– ze względu na możliwości zatrudnienia oraz segmentację terytorialną polegającą na przypisaniu określonych pracodawców konkretnym pośrednikom odpowiedzialnym za nawiązanie i utrzymywanie kontaktów.

Partnerzy współpracujący z CAZ

Do najważniejszych partnerów współpracujących z centrum należy zaliczyć: pracodawców, instytucje szkoleniowe, instytucje pomocy społecznej, inne in-

stytucje rynku pracy (agencje zatrudnienia, OHP, instytucje dialogu społecznego, instytucje partnerstwa lokalnego) oraz inne instytucje. W tabeli 4 podano liczbę badanych CAZ według rodzaju współpracujących partnerów oraz sposobu i częstotliwości kontaktów. Wynika z niej, że wszystkie badane centra współpracowały z pracodawcami, instytucjami szkoleniowymi oraz instytucjami pomocy społecznej.

Tabela 4. Liczba badanych CAZ według rodzaju współpracujących partnerów oraz sposobu i częstotliwości kontaktów

Rodzaj partnerów	Liczba partnerów (średnio w miesiącu)			Częstotliwości kontaktów			Sposób kontaktu			
	1-20	21-40	41 i więcej	do 20 razy w miesiącu	21-40 razy w miesiącu	powyżej 40 razy w miesiącu	telefon, faks	poczta	e-mail	kontakt osobisty
Pracodawcy	14	16	27	23	13	21	57	37	44	40
Instytucje szkoleniowe	53	4	0	52	5	0	51	45	46	34
Instytucje pomocy społecznej	56	1	0	45	6	6	54	49	31	23
Inne instytucje rynku pracy	30	0	2	28	2	2	24	18	18	12
Inne instytucje	12	0	0	12	0	0	10	8	7	5

Źródło: jak w tab. 1.

Centra najczęściej kontaktowały się z partnerami przez telefon lub za pomocą faksu, a najrzadziej wykorzystywały kontakt osobisty. Częstotliwość kontaktów zależała od rodzaju partnera współpracującego z CAZ, głównie byli to pracodawcy. Kontakt powyżej 40 razy w miesiącu zadeklarowało 21 badanych centrów.

System zarządzania w CAZ

Struktura organizacyjna i system zarządzania w badanych CAZ charakteryzowały się dużą różnorodnością i ograniczoną efektywnością działania. Tylko 15 centrów (około 1/4) posiadało opracowaną i realizowaną strategię działania, a w 37 (około 2/3) dokonywane były okresowe oceny stanu realizacji planów. Natomiast podział środków na poszczególne usługi i instrumenty rynku pracy odbywał się najczęściej w sposób intuicyjny. Pożądane byłoby powszechne wdrożenie w tych instytucjach znanej w teorii organizacji i zarządzania techniki zarządzania przez cele programami rynku pracy (Antoszkiewicz, Pawlak 2000, s. 235–258).

Ocena systemu SYRIUSZ i Internetu w pracach CAZ

Badanie wykazało, że 34 badanych PUP (około 3/5) ocenia pozytywnie wpływ systemu informatycznego SYRIUSZ⁴ na poprawę jakości obsługi klientów centrów, 2 – negatywnie, zaś 21 respondentów uznało, że nie wywiera on żadnego wpływu w tym zakresie. Z analiz dotychczasowych zalet i niedostatków syste-

mu SYRIUSZ wynika, że powinien być nadal rozwijany i doskonalony w celu zapewnienia w szerszym niż dotychczas zakresie automatycznego kojarzenia bezrobotnych i poszukujących pracy z ofertami pracy. Wskazane byłoby również uruchomienie platformy komunikacyjnej w ramach systemu SYRIUSZ, włączającej do współpracy ośrodki pomocy społecznej, co usprawniłoby wymianę informacji o wspólnych klientach.

Coraz powszechniej w pracach CAZ stosowany jest Internet (około 9/10 badanych PUP). Do najczęściej załatwianych spraw przez Internet należało:

- zgłaszanie ofert pracy;
- uzyskiwanie informacji o aktualnych ofertach pracy i realizowanych programach aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych;
- uzyskiwanie odpowiedzi na indywidualne zapytania dotyczące sytuacji prawnej osoby bezrobotnej i możliwości skorzystania z usług i instrumentów rynku pracy;
- pobieranie w formie elektronicznej aktualnych formularzy;
- składanie wniosku na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu;
- ustalanie i sprawdzanie terminu wizyty w PUP.

Bariery utrudniające sprawne funkcjonowanie CAZ

Wśród badanych PUP 28 (prawie połowa) wskazało na występowanie istotnych barier utrudniających sprawne funkcjonowanie centrów aktywizacji zawodowej. Do barier tych zaliczono:

- brak jednolitych, spójnych przepisów określających funkcjonowanie CAZ;
- zbyt sztywne przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (np. Indywidualny Plan Działania dla wszystkich bezrobotnych zarejestrowanych powyżej 6 miesięcy);
- zbyt często zmieniające się przepisy dotyczące instrumentów rynku pracy;
- niewystarczającą bazę lokalową oraz bariery architektoniczne;
- zbyt małą liczbę pośredników pracy, doradców zawodowych i specjalistów ds. rozwoju zawodowego zatrudnionych w centrach, aby profesjonalnie i kompleksowo zająć się klientem, w tym sprawną realizacją Indywidualnych Planów Działania;
- niskie płace zatrudnionych w CAZ pracowników;
- brak środków finansowych na różne formy aktywizacji zawodowej;
- wiele instytucji uzależnia udzielenie wsparcia osobom potrzebującym pomocy od posiadania statusu osoby bezrobotnej, np. OPS;
- część zarejestrowanych bezrobotnych chce utrzymać status bezrobotnego tylko ze względu na przysługujące ubezpieczenie zdrowotne i nie jest zainteresowana żadną propozycją aktywizacji zawodowej proponowanej przez centrum;
- konieczność prowadzenia dokumentacji w formie papierowej i elektronicznej.

WNIOSKI I REKOMENDACJE

Z przeprowadzonego badania powiatowych urzędów pracy dotyczącego organizacji i funkcjonowania centrów aktywizacji zawodowej wynikają następujące wnioski i rekomendacje.

1. Decyzję o utworzeniu centrów aktywizacji zawodowej w powiatowych urzędach pracy należy ocenić pozytywnie, bowiem pozwala na kompleksową aktywizację osób bezrobotnych oraz wzmocnienie działań aktywizujących nad pasywnymi.

2. Wprowadzone rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej standardy, chociaż oceniane pozytywnie, wymagają dalszego doskonalenia. Pożądanym byłoby w szczególności opracowanie jednolitych standaryzowanych wzorów dokumentów, jako załączników do standardów, oraz dalsze ich doskonalenie według propozycji urzędów pracy.

3. Obsada kadrowa centrów jest nie wystarczająca i wymaga wzmocnienia. Świadczą o tym nadmierne wysokie średnie współczynniki obciążenia pracowników tych instytucji według stanowisk oraz ich silne zróżnicowanie.

4. Dla poprawy efektywności i jakości usług świadczonych przez centra niezbędne jest marketingowe podejście do funkcjonowania tych instytucji⁵, obejmujące:

a) orientację na klienta, co oznacza, że punktem wyjścia dla rozwijania usług centrów jest zaspokajanie potrzeb zarówno bezrobotnych i poszukujących pracy, jak również pracodawców. Niezbędne jest rozwijanie ścisłej współpracy z pracodawcami, a także wzmocnienie metod wspomagających usługi rynku pracy takich w szczególności, jak analizy rynku pracy oraz prognozowanie zmian;

b) wczesną identyfikację i interwencję na rynku pracy. Oznacza to, że potrzeby klientów powinny być rozpoznawane tak szybko, jak jest to tylko możliwe. Pozwala to na skrócenie okresów bezrobocia oraz szybkie zapelnienie miejsc pracy;

c) systematyczną poprawę jakości świadczonych usług. Usługi oferowane przez centra powinny uwzględniać specyfikę i potrzeby klientów, w tym także osób wymagających specyficznej i poszerzonej

pomocy. Nowe procedury CAZ powinny być rozwijane i integrowane z istniejącymi tak, by zapewnić ciągłość i efektywność realizowanych usług.

5. Badanie wykazało, że występują istotne bariery utrudniające sprawne funkcjonowanie centrów aktywizacji zawodowej. Z analizy tych barier wynika, że ich przełamanie nie będzie łatwe i będzie wymagało podjęcia wielu różnorodnych działań o charakterze prawnym, organizacyjnym, finansowym i technicznym. Działania te muszą zostać podjęte nie tylko na szczeblu powiatu, ale również na szczeblu krajowym.

¹ Tekst jednolity DzU z 2008 r., nr 69, poz. 415, z późn. zm.

² Interpretację charakterystyk opisowych rozkładów zawiera w szczególności praca (Bielecka 2005).

³ DzU z 2010 r., nr 177, poz. 1193.

⁴ Oprogramowanie aplikacyjne SYRIUSZ to dedykowany system teleinformatyczny wspomagający w sposób kompleksowy realizację statutowych zadań powiatowych urzędów pracy.

⁵ Marketingowe podejście do funkcjonowania CAZ polega na zastosowaniu idei marketingu znanego z działalności produkcyjno-handlowej przedsiębiorstw do efektywnej realizacji usług świadczonych przez CAZ. Ideę marketingu zawiera w szczególności praca (Michalski 2003).

LITERATURA

Antoszkiewicz J., Pawlak Z. (2000), *Techniki menedżerskie*, Warszawa: POLTEXT.

Bielecka A. (2005), *Statystyka w biznesie i ekonomii*, Warszawa: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmińskiego.

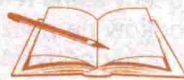
GUS (2011), *Bezrobotni oraz stopa bezrobocia według województw, podregionów i powiatów: styczeń-wrzesień 2011 rok*, na stronie: www.stat.gov.pl/gus/5840_1487_PLK_HTML.htm

Michalski E. (2003), *Marketing*, Warszawa: PWN.

MPIPS (2007), *Informacja w zakresie instytucjonalnej obsługi rynku pracy w 2006 r.*, Departament Rynku Pracy, Warszawa.

SUMMARY

The article presents selected results of a representative survey on the organization and functioning of PAC, what the author conducted among the labor offices, in the months of June–July 2011. The aim of this study was to gather views of district labor offices on the organization and functioning of PAC necessary to reach conclusions and recommendations aimed of increasing the efficiency of their operations and further development. The study confirmed the feasibility of establishing PAC. This allowed for the identification of barriers and promoters of its effective operation, including marketing approach to the functioning of PAC.



Recenzje

Wiesława Wałkowska, Aleksander Lipski (red.), *EMIGRACJA JAKO PROBLEM LOKALNY I GLOBALNY, Górnośląska Wyższa Szkoła Pedagogiczna im. Kardynała Augusta Hłonda, Mysłowice 2010, stron 225.*

Biblioteka badacza procesów migracyjnych poszerzyła się o kolejną niezwykle interesującą pozycję. Jest nią książka pod redakcją Aleksandra Lipskiego i Wiesławy Wałkowskiej pt. *Emigracja jako problem lokalny i globalny*. Już sam tytuł wskazu-

je na sposób przedstawienia w publikacji mobilności przestrzennej. Migracje ludności zaprezentowane są przede wszystkim jako zjawisko wielowymiarowe, niepodlegające jednoznacznym klasyfikacjom, a także ulegające nieustannym zmianom.

Publikacja składa się z czternastu artykułów, dotyczących zarówno współczesności, jak i omawiających procesy migracyjne z perspektywy historycznej. Przedstawiono w niej zróżnicowanie problemów, z jakimi spotykają się poszczególne grupy emigrantów, m.in. kobiety czy profesjonaliści medyczni. Po-

szczególnie artykuły omawiają procesy mobilności przestrzennej zarówno z perspektywy globalnej, jak i z punktu widzenia regionów oraz małych społeczności lokalnych. Wyraźny jest interdyscyplinarny charakter książki: zamieszczone teksty prezentują migracje w ujęciu socjologicznym, ekonomicznym, historycznym oraz demograficznym.

Publikację otwiera artykuł Roberta Rauzińskiego, dotyczący migracji zagranicznych Polaków w XX oraz XXI wieku. Autor dokonuje w nim ciekawego wyróżnienia faz migracji z Polski ze względu na ich wpływ na sytuację demograficzną kraju oraz na rozmiary emigracji zagranicznej w stosunku do przyrostu naturalnego.

Istotną częścią książki są artykuły prezentujące zjawisko migracji w ujęciu historycznym. Zygmunt Woźniczka analizuje emigrację polityczną, biorąc za przykład polskie państwo na wychodźstwie po 1945 r. Warto zauważyć jest porównanie wychodźstwa okołowojeńskiego oraz dziewiętnastowiecznej Wielkiej Emigracji, a także ukazanie ścierania się poglądów pomiędzy trzema głównymi migracyjnymi orientacjami politycznymi po 1945 r.

Z kolei Helena Witecka przedstawia górnośląskie aspekty polskiej emigracji do Brazylii na przełomie XIX oraz XX wieku. Wyjazdy Polaków ukazane są jako element szerszego procesu pozyskiwania siły roboczej przez Brazylię. Autorka opisuje wybrane elementy ówczesnej polityki migracyjnej tego kraju, takie jak wprowadzenie wiz oraz badań lekarskich dla wybranych grup imigrantów. Dodatkowo istotnym walorem artykułu jest przedstawienie warunków życia polskich emigrantów i zjawiska tworzenia się pierwszych w Brazylii enklaw o charakterze narodowościowym.

Kolejna grupa artykułów poświęcona została działalności kościoła katolickiego na rzecz emigrantów. Temat ten jest stosunkowo rzadko obecny w publikacjach dotyczących mobilności przestrzennej. O zaangażowaniu duchowieństwa wspomina Helena Witecka, która barwnie opisuje początki pracy księży i zakonnic w Brazylii. Z kolei Bernard Kołodziej przedstawia działalność Episkopatu Polski od początku XX wieku aż po dzień dzisiejszy. W szczególności omawia on prace podejmowane przez Towarzystwo Chrystusowe – zgromadzenie zakonne powołane przez prymasa Augusta Hlonda w celu *apostolstwa na rzecz rodaków poza granicami państwa, (...) działalności duszpasterskiej i religijnej oraz społecznej i kulturalnej opieki nad nimi*. Duszpasterstwu polonijnemu poświęcony jest również artykuł Wiesława Wójcika. Przedstawiono w nim cechy specyficzne tej formy pracy z wiernymi oraz zasady organizacji wspólnot religijnych poza granicami kraju. Autor zwraca także uwagę na potrzebę zróżnicowania działań podejmowanych przez kościół za względu na powody emigracji wiernych.

W części historycznej bardzo ważnym aspektem książki jest omówienie funkcjonowania instytucji, zajmujących się szeroko rozumianą problematyką migracji. Przykładowo Helena Witecka opisuje działalność Stacji Rejestracyjnej w Mysłowicach, Bernard Kołodziej – Misji Dworcowej, a Wiesław Wójcik – Instytutu Duszpasterstwa Emigracyjnego. Temat ten jest stosunkowo rzadko poruszany w literaturze przedmiotu, choć wydawać by się mogło, iż, projektując polską politykę migracyjną, warto byłoby odnieść się również do jej instytucjonalnych korzeni.

Jest to o tyle istotne, że obecnie w artykułach o charakterze publicystycznym wskazuje się na szereg problemów, z jakimi zmagają się polscy emigranci przy jednoczesnym braku zorganizowanego wsparcia instytucji publicznych.

Kolejną część książki stanowią artykuły dotyczące migracji z obszaru Śląska Opolskiego, autorstwa Marty Rostropowicz-Miśko, Romualda Jończego oraz Iwony Świąch-Olender. Pierwszy z tekstów poświęcony jest historycznym uwarunkowaniom mobilności mieszkańców Opolszczyzny. Autorka przedstawia m.in. zmienność w czasie znaczenia poszczególnych czynników, które determinowały wyjazdy z Polski. Z kolei w tekście Romualda Jończego niezwykle interesujące jest porównanie migracji Ślązaków posiadających obywatelstwo niemieckie oraz ludności polskiej i to zarówno migracji przed-, jak i poakcesyjnych, a także wskazanie konsekwencji społecznych, ekonomicznych i demograficznych wynikających z tych różnic. Zdaniem autora w przypadku osób, które opuściły kraj po wejściu Polski do Unii Europejskiej, istnieje duże ryzyko, że dotychczasowe migracje wahadłowe zmienią się w wyjazdy definitywne.

Publikację zamyka ciekawy artykuł Aleksandra Lipskiego, poświęcony malejącej użyteczności pojęcia emigracji. Autor podkreśla, że współcześnie obserwuje się swoiste kurczenie się czasu oraz przestrzeni, wynikające m.in. z pojawienia się nowych form transportu oraz komunikacji międzyludzkiej. Zmiany te powodują, że samo pojęcie emigracji, jak i powiązane z nimi kategorie teoretyczne tracą swoje pierwotne znaczenie oraz walory wyjaśniające. Stają się one bowiem nieadekwatne do obecnej sytuacji społeczno-gospodarczo-politycznej. Współcześnie procesy mobilności przestrzennej mają charakter płynny, niedający się jednoznacznie przewidzieć, zaplanować ich przebiegu. Dlatego zamiast o emigrantach, zdaniem autora, bardziej trafne wydaje się mówienie o „bezdolnych ludziach drogi”, których cechuje otwartość na świat, poczucie „wiecznego teraz”, brak rozterek i wątpliwości, dla których fetyszem staje się podróż, bycie w nieustannym ruchu.

Istotnym walorem publikacji jest również poruszenie w niej wielu zagadnień związanych z metodologią badań nad migracjami. Warto podkreślić są m.in. uwagi Roberta Rauzińskiego wskazujące na braki wiedzy na temat wysiedleń z lat 1944–1950 oraz Romualda Jończego dotyczące trudności w definiowaniu i wyodrębnieniu właściwej grupy migrantów, będących przedmiotem badania.

Książka *Emigracja jako problem lokalny i globalny* stanowi kompilację ciekawych i bardzo wartościowych merytorycznie tekstów. Ujmują one zjawisko migracji z różnych perspektyw, przedstawiając je jako zjawisko wielowymiarowe i interdyscyplinarne. Ważną zaletą książki jest również poruszenie zagadnień, które stosunkowo rzadko pojawiają się w dyskursie na temat mobilności przestrzennej, takich jak np. handel kobietami czy działalność Kościoła Katolickiego. Wiele tematów zaprezentowanych w książce wartych jest dalszego rozwinięcia, a pytania postawione przez autorów mogą stanowić inspirację dla wielu, zwłaszcza młodych, badaczy procesów migracji.

JUSTYNA ŁUKASZEWSKA-BEZULSKA
Doktorantka Wydziału Dziennikarstwa
i Nauk Politycznych UW

ŚWIAT WSPÓŁCZESNY – MISCELLANEA

Wynagrodzenia w Polsce w 2010 r.

Z obliczeń Głównego Urzędu Statystycznego wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej wynosiło 3225 zł brutto, w sferze budżetowej przekraczało ono 3503 zł, w tym w edukacji dochodziło do 3205 zł, a w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej – zaledwie 2813 zł. Dużo wyższe wynagrodzenia otrzymywali pracownicy zatrudnieni w działalności finansowej ubezpieczeniowej – przeciętnie 5672 zł, zaś w funduszach emerytalnych prawie 6568 zł. W województwie mazowieckim zarabiali w tym sektorze ponad 7137 zł.

Źródło: *Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2010 r.*, GUS, Warszawa 2011, s. 30, 52, 64 i 65.

Migracyjne transfery pieniężne do Polski

Z obliczeń Narodowego Banku Polskiego wynika, że emigranci z Polski przekazali w 2010 r. do kraju około 4,27 mld euro. Najwięcej wpłynęło z Niemiec – 1,16 mld euro, a 815 mln euro przekazano z Wielkiej Brytanii i 669 mln euro z Irlandii. Spadają transfery z Wielkiej Brytanii (w 2007 r. – 1,3 mld euro) i Irlandii (w 2007 r. – 1,2 mld euro), a wzrastają z Niemiec (w 2007 r. – 1,1 mld euro).

Szacuje się, że część swoich oszczędności z zarobków uzyskanych za granicą przekazuje regularnie do kraju polowa z około 2 mln emigrantów zarobkowych. W ciągu ostatnich 7 lat (2004–2010) transfer przekroczył 115 mld zł.

Źródło: „Gazeta Wyborcza” z 3 VIII 2011 r. i „Przegląd” nr 35 z 4 IX 2011 r.

Roczny czas przepracowany w gospodarce narodowej za 2010 r.

W podmiotach gospodarczych o liczbie pracujących 10 osób i więcej średnio pracowano w 2010 r. 1679 godzin. Najdłużej w administrowaniu i działalności wspierającej – 1843 godziny, w budownictwie – 1803 godziny, najkrócej zaś w edukacji – 1199 godzin; w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej przepracowano 1667 godzin.

Źródło: *Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2010 r.*, GUS, Warszawa 2011, s. 27.

Pracujący w szarej strefie w Polsce

Po raz czwarty Główny Urząd Statystyczny przeprowadził w 2010 r. badania nad zatrudnieniem w tzw. gospodarce zaciemnionej, czyli w tzw. szarej strefie. Z opublikowanych danych wynika, że liczba

osób przyznających się do pracy nierejestrowanej zmniejszyła się. W 1995 r. było ich 2199 tys., w 1998 – 1431 tys., w 2004 – 1317 tys., w 2009 – 785 tys. i w 2010 r. – 732 tys., co stanowiło 4,6% ogółu pracujących.

Wśród pracujących „na czarno” było 65% mężczyzn. Praca nierejestrowana była głównym zatrudnieniem dla 54% ogółu zarobkujących w szarej strefie. Nieznaczna większość stanowili mieszkańcy miast (51%). Najwięcej osób wykonywało prace ogrodniczo-rolne (24%) oraz remonty i naprawy (22%). Średnie dzienne wydatki gospodarstw domowych na rzecz osoby wykonującej pracę nierejestrowaną wynosiły 136 zł.

Źródło: *Praca nierejestrowana w Polsce w 2010 r.*, GUS, Warszawa 2011.

Dzieci nieślubne w Polsce

Upowszechnia się zjawisko rodzenia dzieci nieślubnych. Od 1990 r. do 2010 r. liczba urodzeń pozamałżeńskich w krajach Unii Europejskiej się podwoiła, a w Polsce prawie potroiła. W Polsce w latach 30. rodziło się około 5% dzieci nieślubnych. Na podobnym poziomie utrzymywała się struktura urodzeń jeszcze w latach 80. W 1990 r. odsetek ten wzrósł do 6,2%, a w 2010 r. wyniósł 20,6%. Najwyższy jest w województwie zachodniopomorskim – 37,5% i lubuskim – 36,4%, najniższy w województwach małopolskim – 10,7% i podkarpackim – 11,0%.

W skali Unii Europejskiej przoduje Estonia, gdzie rodzi się 59% dzieci pozamałżeńskich.

Źródło: „Rzeczpospolita” z 14 X 2011 r.

Aborcja na świecie i w Polsce

Tygodnik „The Lancet” opublikował na początku 2012 r. raport dotyczący aborcji na świecie w latach 1995–2008. Wynika z niego, że roczna liczba aborcji przekracza 40 mln (2003 – 41,6 mln, 2008 – 43,8 mln). Najwięcej aborcji (86%) wykonuje się w ubogich krajach rozwijających się. Najbardziej na zabiegowe usunięcie ciąży decydują się mieszkanki Europy Zachodniej. W ogólnej skali aborcji około 20% uznaje się za „niebezpieczne”. Autorzy raportu, wypowiadając się za działaniami na rzecz zmniejszania liczby aborcji, protestują przeciwko jej kryminalizacji: „nie karać – a pomagać”.

W Polsce Ministerstwo Zdrowia odnotowało 641 zabiegów w 2010 r. Federacja na rzecz Kobiet i Planowania Rodziny szacuje, że wykonano ich około 80–200 tys., z czego około 15% za granicą.

Źródło: „Gazeta Wyborcza” z 21–22 I 2012 r.

Pomoc społeczna w 2010 r.

W końcu 2010 r. w placówkach organizacyjnych pomocy społecznej w Polsce zatrudniano ogółem 131,4 tys. osób (w tym w domach pomocy społecznej 52,1 tys. i w ośrodkach pomocy społecznej 48,2 tys.). W ciągu roku przyznano świadczenia 2,1 mln osobom należącym do ponad 1,3 mln rodzin, obejmujących około 3,5 mln osób. Najwięcej osób otrzymywało bezpłatne posiłki – 865 tys. (w tym 759 tys. dzieci). Z usług opiekuńczych korzystało 89 tys. osób. W związku z bezrobociem świadczenia pomocy społecznej przyznano 638 tys. rodzin. W 790 domach pomocy społecznej mieszkało 83 tys. osób.

Źródło: *Sprawozdanie roczne z udzielonych świadczeń pomocy społecznej w 2010 roku*, MPiPS, Warszawa kwiecień 2011.

Grupy zawodowe w Sejmie

W składzie Sejmu wybranego w dniu 9 października 2011 r. znalazło się 72 nauczycieli (w tym 31 nauczycieli akademickich, a wśród nich John Godson i Killion Munyama). 55 posłów określiło swój zawód jako „parlamentarzysta”, a 45 – to ekonomiści, 36 – ukończyło studia prawnicze, 26 – studia politologiczne i 19 – studia lekarskie. Jeden poseł określił swój zawód jako filozof i jeden jako aktor.

Źródło: „Polityka” 2011, nr 44, s. 8.

Nowa kadencja Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej

W dniu 22 listopada 2011 r. podjął działalność w kadencji 2011–2014 Komitet Nauk o Pracy i Polityce Społecznej przy Wydziale I Nauk Humanistycznych i Społecznych Polskiej Akademii Nauk. Wśród 38 członków Komitetu zasiada 15 kobiet. Przewodniczącym wybrano profesora Józefa Orczyka (UE w Poznaniu), wiceprzewodniczącymi: profesor Bożenę Balcerzak-Paradowską (IPISS) i profesora Zenona Wiśniewskiego (UMK w Toruniu), sekretarzem: dr Lucynę Machol-Zajdę (IPISS).

W skład Prezydium Komitetu weszli profesorowie: Piotr Błędowski (IGS-SGH), St. Borkowska (UŁ), Marta Juchnowicz (SGH), Zdzisław Pisz (UEwe Wrocławiu), Małgorzata Szyklo-Skoczny (IPS UW) i Jan Wojtyła (UE w Katowicach).

Ze statystyki kościelnej

Z dorocznych badań przeprowadzonych przez Instytut Statystyki Kościoła Katolickiego wynika, że spada odsetek wiernych uczestniczących w niedzielnych mszach świętych (*dominantes*). W latach 80. średnio wynosił ponad 50%, obecnie kształtuje się na poziomie około 40%. Na dziesięć kobiet, które chodzą w niedzielę do kościoła, przypada sześciu mężczyzn. Około 16% uczestniczących w niedzielnych mszach przystępuje do komunii. Jest to dwa razy więcej w porównaniu z latami 80. Wśród przyjmujących komunię (*communicantes*) przeważają zdecydowanie kobiety.

Źródło: „Rzeczpospolita” z 8 VI 2011 r.

Ogrody działkowe w Polsce

W końcu 2010 r. Polski Związek Działkowców rejestrował 965,3 tys. działek na powierzchni 33,8 tys. hektarów. Działało ponad 4,9 tys. rodzinnych ogródków działkowych (ROD) na 7,5 tys. wydzielonych terenach. Ponad 4,1 tys. ogrodów znajduje się w miastach, a 736 na obszarach podmiejskich. Tylko 67 ROD posiada status ogrodów czasowych. W Warszawie działają 162 ogrody działkowe; zajmują one 960 hektarów.

Źródło: „Działkowiec” 2011, nr 5, s. 29 i „Rzeczpospolita” z 22 IV 2011 r.

Zatrudnienie i płace w Niemczech po 1 maja 2011 r.

W związku ze zniesieniem w dniu 1 maja 2011 r. ograniczeń w zatrudnieniu pracowników z 8 krajów należących do Unii Europejskiej od 2004 r. ogłoszono w Niemczech prognozy migracyjne. Przewidują one, że w najbliższych latach imigracja do Niemiec wzrośnie o około 140 tys. osób rocznie. Przypomniano przy tym, że 6,6 mln zatrudnionych w Niemczech znajduje się w najniższej strefie wynagrodzeń, w tym 3,4 mln zarabia poniżej 7 euro za godzinę pracy; prawie milion osób otrzymuje mniej niż 5 euro brutto za godzinę. Dwie trzecie spośród pracujących za najniższe wynagrodzenie to kobiety.

Źródło: „Das Parlament” nr 16–19 z 18 IV 2011 r.

Zróźnicowanie religijne parlamentarzystów

W związku z wizytą Papieża Benedykta XVI w Niemczech (wrzesień 2011 r.) opublikowano dane o przynależności religijnej 620 członków parlamentu (Bundestagu). 183 deklaroowało się jako katolicy, 180 jako protestanci (ewangelicy) i 3 jako muzułmanie. 55% katolików zasiadało we frakcji chadeckiej; tylko jednego katolika odnotowano wśród 76 członków lewicy.

Źródło: „Das Parlament” 2011, nr 39, s. 1.

Uzależnienie od narkotyków

W świetle opublikowanych wyników badań około 200 mln mieszkańców kuli ziemskiej zażywa narkotyki. Ponad połowa z nich sięga po marihuanę, mniej po amfetaminę, kokainę czy heroinę. Z powodu zażywania narkotyków umiera co roku na całym świecie około ćwierć miliona osób. (Dla porównania: około 2,25 mln w związku z uzależnieniem alkoholowym i ponad 5 mln z powodu schorzeń związanych z nalógowym paleniem papierosów). Szacuje się, że ogólna liczba tzw. straconych lat życia u narkomana sięga 2,1 mln, zaś u alkoholików wynosi 1,5 mln.

W ubiegłym stuleciu podpisano trzy międzynarodowe porozumienia poświęcone narkotynom: w 1961, 1971 i w 1988 r. Szły one w kierunku „kryminalizacji” zjawiska narkomanii. Coraz więcej krajów wybiera podejście „redukcji szkód”, polegające na ochronie narkomana przed przedawkowaniem oraz ułatwieniu mu kontaktu z lekarzem i terapeutą.

Źródło: „Gazeta Wyborcza” z 19 I 2012 r.

Opracował: A.R.

WSPÓŁCZESNA POLITYKA SPOŁECZNA

MIĘDZYNARODOWA KONFERENCJA W WARSZAWIE

Mirostław Grewiński

Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP w Warszawie

W dniach 6–8 kwietnia 2011 r. w Warszawie odbyła się trzydniowa, międzynarodowa konferencja naukowa pt. *Współczesna polityka społeczna*, zorganizowana przez Wyższą Szkołę Pedagogiczną TWP w Warszawie. Konferencja stanowiła podsumowanie projektu naukowego *Spotecznie Odpowiedzialna Uczelnia*, który był realizowany przez WSP TWP w okresie: 1 kwietnia 2009 – 30 kwietnia 2011. Projekt był finansowany z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet. IV *Szkolnictwo Wyższe i Nauka*, Działanie 4.2. *Rozwój kwalifikacji kadr systemu B+R i wzrost świadomości roli nauki w rozwoju gospodarczym*.

Pierwszym celem projektu *Spotecznie Odpowiedzialna Uczelnia* było wypracowanie nowatorskiego podejścia do usług społecznych w ramach prac zespołowych interdyscyplinarnych grup eksperckich, skupionych wokół obszarów związanych z: nową wielosektorową polityką społeczną, pedagogiką społeczną, gospodarką społeczną oraz społecznie odpowiedzialnym biznesem, a także upowszechnianie zagadnień związanych z wpływem polityki społecznej na rozwój gospodarczy.

Grupy eksperckie pracujące nad czterema różnymi książkami dotyczącymi usług społecznych w wymienionych wyżej obszarach składały się z ludzi nauki, przedstawicieli sektora publicznego i pozarządowego oraz biznesowego, a także studentów. W ramach każdej z grup eksperckich toczyła się dyskusja naukowa oraz wymiana poglądów dotycząca perspektyw rozwoju poszczególnych subdyscyplin.

Umożliwiło to realizację kolejnego celu, jakim była integracja środowisk zajmujących się szeroko rozumianą polityką społeczną w Polsce. Efektem prac ponad 50 ekspertów z całego kraju było opublikowanie czterech książek w ramach serii „Nowa polityka społeczna”, które zostały bezpłatnie rozdyskrebowane do wielu instytucji naukowych, gospodarczych i publicznych w łącznym nakładzie 8 tys. Książki te to:

1) Mirosław Grewiński, Barbara Więckowska (red.), *Przeobrażenia sfery usług w systemie zabezpieczenia społecznego w Polsce*, Warszawa 2011.

2) Mirosław Grewiński, Bohdan Skrzypczak (red.), *Środowiskowe usługi społeczne - nowa perspektywa polityki i pedagogiki społecznej*, Warszawa 2011.

3) Mirosław Grewiński, Marek Rymsza (red.), *Polityka aktywizacji w Polsce. Usługi reintegracji w sektorze gospodarki społecznej*, Warszawa 2011.

4) Małgorzata Bonikowska, Mirosław Grewiński (red.), *Usługi społeczne odpowiedzialnego biznesu*, Warszawa 2011.

Drugim ważnym celem projektu było upowszechnienie myśli zachodnich naukowców z zakresu nauk społecznych poprzez przetłumaczenie z czterech języków obcych (angielskiego, niemieckiego, francuskiego i hebrajskiego) jedenastu publikacji książkowych. Były to książki do tej pory nieobecne na rynku w wersjach polskojęzycznych, a dzięki projektowi zostały upowszechnione wśród środowisk naukowych, gospodarczych i decyzyjnych w Polsce. W ramach serii „Współczesna polityka społeczna” przetłumaczono i bezpłatnie dystrybuowano następujące tytuły (w sumie 11 tys. sztuk):

1) G. Esping-Andersen, *Spoteczne podstawy gospodarki postindustrialnej*, Warszawa 2010, [Social Foundations of Postindustrial Economies, Oxford University Press 1999];

2) J.G. Daley, *Postępy w pracy socjalnej*, Warszawa 2010, [Advances in Social Work: Special Issue on The Futures of Social Work, Indiana University School of Social Work 2005];

3) T. Inglot, *Welfare States w Europie Środkowo-Wschodniej w latach 1919–2004*, Warszawa 2010, [Welfare States in East Central Europe, 1919–2004, Cambridge University Press 2008];

4) N. Barr, *Państwo dobrobytu jako skarbonka. Informacja, ryzyko, niepewność a rola państwa*, Warszawa 2010, [The Welfare State as Piggy Bank: Information, Risk, Uncertainty, and the Role of the State, Oxford University Press 2001];

5) A. Henriques, J. Richardson, *TBL czy wszystko się zgadza?*, Warszawa 2010, [The Triple Bottom Line: Does It All Add Up?: Assessing the Sustainability of Business and CSR, Earthscan 2004];

6) A. Brandstaetter, P. Herrmann, C. O'Connell, *Definiowanie usług socjalnych w kontekście europejskim – od ogółu do szczegółu*, Warszawa 2010, [Defining Social Services in Europe: Between Particular and the General, Nomos 2007];

7) J. Mair, J. Robinson, K. Hockerts (red.), *Przedsiębiorczość społeczna*, Warszawa 2010, [Social Entrepreneurship, Palgrave Macmillan 2006];

8) M. Powell (red.), *Zrozumieć wielosektorową gospodarkę dobrobytu*, Warszawa 2010 [Understanding the Mixed Economy of Welfare, Policy Press 2009];

9) M. Chauvière, M. Sassier, B. Bouquet, R. Allard, B. Ribes, *Uwarunkowania polityki rodzinnej we Francji w ujęciu historycznym, prawnym i politycznym*, Warszawa 2011, [Les implicites de la politique familiale Approches historiques, juridiques et politique, Dunod 2000];

10) A. Evers, R.G. Heinze (red.), *Niemiecka polityka społeczna. Ekonomizacja i przekraczanie barier*, Warszawa 2011, [Sozialpolitik: Ökonomisierung und Entgrenzung, Springer SBM 2008];

11) O. Almog, *Wielokulturowy Izrael*, Warszawa 2011.

Trzecim celem projektu była popularyzacja i upowszechnianie nowego podejścia do polityki spo-

tecznej poprzez uruchomienie profesjonalnego, interaktywnego portalu edukacyjnego www.spolecznieodpowiedzialni.pl. Portal był głównym narzędziem promującym działania projektu *Spolecznie Odpowiedzialna Uczelnia*.

Konferencja naukowa, będąca podsumowaniem powyższych działań, z udziałem ośmiu referentów z zagranicy, była dużym wydarzeniem środowiskowym, na które przybyło ponad 200 osób z kraju i z zagranicy. Konferencję otworzył wraz z prezentacją dotyczącą osiągnięć projektu prof. Julian Auleytner, który powitał wszystkich gości i uczestników. Na wstępie podkreślił, że do tej pory w Polsce nie było tak dużego projektu (i konferencji) upowszechniającego dorobek naukowy polityków społecznych z zagranicy.

Przedstawił również cele konferencji, a mianowicie: refleksja nad tym, jak zarządzać współczesną polityką społeczną, redefinicja priorytetów polskiej polityki społecznej w kontekście jej reform, refleksja nad rozwojem porównawczej polityki społecznej na potrzeby dydaktyczne, prowokacja intelektualna w celu wzbogacenia nauki i dydaktyki.

Prof. Auleytner podkreślił konieczność rozpoczęcia naukowej dyskusji po lekturze wszystkich książek w kontekście dokonania istotnych zmian w systemie myślenia i kształcenia z zakresu polityki społecznej. Zaznaczył także, że projekt przyczynił się do integracji młodszego pokolenia naukowców wokół głównych wyzwań polityki społecznej w Polsce. Prezentując główne myśli przetłumaczonych książek, referent podziękował autorom za udział w spotkaniu.

Konferencję podzielono na trzy panele naukowe. Pierwszy panel dotyczył ekonomizacji polityki społecznej na tle współczesnych zmian demograficznych i rodziny. W panelu tym swoje wystąpienia miało ośmiu ekspertów, w tym czterech z zagranicy. Panel moderowali ze strony polskiej prof. Krzysztof Piątek oraz prof. Jerzy Krzyszkowski.

Prof. Irena Kotowska ze Szkoły Głównej Handlowej zaprezentowała współczesne tendencje i wyzwania demograficzne jako jeden z najważniejszych problemów Polski i Europy w najbliższych dekadach. Zwróciła uwagę na powstające nowe zjawisko, jakim jest „nowa demografia Europy”. Oznacza ono, że ludność Europy utraciła zdolność równoważenia urodzeń i zgonów, a to implikuje nową sytuację demograficzną w przyszłości. Utrzymywanie się tak niskiej płodności przy jednoczesnym stałym postępie w wydłużaniu życia ludzkiego prowadzi nie tylko do spadku lub stabilizacji liczby ludności kontynentu, intensyfikacji procesu starzenia się ludności, ale przede wszystkim do głębokiego zachwiania relacji między liczebnością roczników najmłodszych, populacji w wieku produkcyjnym i populacji osób najstarszych. Jednocześnie wzrastają napływy migracyjne i rola migracji w kształtowaniu zmian ludnościowych na kontynencie, który stał się w drugiej połowie XX w. „regionem napływu”.

Według prof. Kotowskiej w Europie i w Polsce istnieje pilna konieczność promowania odnowy demograficznej (*demographic renewal*), czyli działań na rzecz wzrostu dzietności w warunkach pozostawania jej na poziomie znacznie odbiegającym od poziomu gwarantującego reprodukcję prostą, ale włączającą także politykę imigracyjną, zmierzającą do przyjmowania i integracji imigrantów.

W referacie pt. *Polityka rodzinna w Polsce – problemy do rozwiązania* prof. Grażyna Firlit-Fesnak z Uniwersytetu Warszawskiego przedstawiła polityczne i ekonomiczne przesłanki kreowania polityki rodzinnej w Polsce. Zwróciła uwagę na kilka kluczowych kwestii odnoszących się do roli rodziny we współczesnym polskim społeczeństwie oraz podkreśliła jej atrybuty (bezcenna użyteczność w kreowaniu ładu społecznego) i słabości. Autorka wskazała na konieczność wyodrębnienia priorytetowych dziedzin i instrumentów działania na rzecz rodziny, rozumianych mniej w kategoriach socjalnych, a bardziej w kategoriach opłacalnych inwestycji.

Prof. Martin Powell z Uniwersytetu w Birmingham zaprezentował problematykę wielosektorowej gospodarki dobrobytu i brytyjskiego *Big Society*, która jest od 2010 r. ważnym pomysłem politycznym konserwatywno-liberalnego rządu utworzonego w Wielkiej Brytanii po ostatnich wyborach parlamentarnych. Jak podkreślano w referacie, jednym z jej podstawowych założeń jest odejście od tzw. *big government* (dużego rządu) w kierunku przekazania większej liczby uprawnień społeczeństwu obywatelskiemu (*welfare society*). W kontekście wielosektorowej gospodarki dobrobytu oznacza to przejście od sektora państwowego do sektora dobrowolnego i nieformalnego.

Prof. Powell zaproponował przyjęcie „analizy trójstopniowej” dla lepszego zrozumienia wielosektorowej gospodarki dobrobytu, która koncentruje się zarówno na świadczeniach/usługach, jak i finansowaniu oraz regulacji. W prezentacji referent zestawiał założenia koncepcji *Big Society* z *Trzecią Drogą* – ideą polityczną poprzedniego rządu – Partii Pracy. Okazuje się, że pomiędzy *Big Society* i *Trzecią Drogą* istnieją zarówno punkty styczne, jak i rozbieżności. Jednak w tej wielkiej idei pojawiają się także duże luki analityczne, jak również pewne niespójności między dyskursem politycznym a implementacją wyłaniającej się z tego dyskursu polityki.

W dyskusji prof. Jerzy Hausner, były wicepremier oraz minister gospodarki i polityki społecznej, zaznaczył, że aby skutecznie rozwiązywać problemy społeczne, takie jak demografia czy rodzina, należy w inny sposób aniżeli w przeszłości widzieć zarządzanie publiczne, w tym sferą społeczną. Po pierwsze, istnieje potrzeba widzenia dzisiejszego państwa w szerszym układzie globalizacyjnym. Po drugie, *welfare state* ma dzisiaj zupełnie inny charakter aniżeli dwie dekady temu. Po trzecie, mamy do czynienia z coraz większą różnorodnością instytucjonalną, która powoduje poważniejszą złożoność rozwiązań i koordynacji. Wielość interakcji na różnych poziomach wymaga nowych kompetencji i wiedzy. Potrzeba większej równowagi między polityką gospodarczą i społeczną.

Według prof. Hausnera właściwie państwo ma bardzo ograniczone instrumenty sterowania procesami demograficznymi czy rodzinnymi. Są to zmiany właściwie niekontrolowane i tylko częściowo można na nie reagować. Aby wprowadzać długofalowe zmiany w polityce społecznej, potrzeba wyobraźni strategicznej, a w Polsce brakuje ośrodków myślenia strategicznego.

Prof. Irena Lipowicz, Rzecznik Praw Obywatelskich, przedstawiła interpretację ustrojowego zapisu artykułu 20 Konstytucji RP, który dotyczy zasady społecznej gospodarki rynkowej. Przy interpretacji tego zapisu referentka odnosiła się do Konstytucji

Niemiec, w której także istnieje taki zapis. Konkluzją wystąpienia było stwierdzenie, że społeczna gospodarka rynkowa to taka gospodarka, która równoważy cele społeczne i gospodarcze.

Prof. Nicholas Barr z London School of Economics wygłosił referat pt. *Finansowanie polityki społecznej na przykładzie szkolnictwa wyższego*. W pierwszej części prezentacji przedstawił zmieniające się środowisko funkcjonowania szkolnictwa wyższego. Kwestia ta staje się coraz istotniejsza w czasach rosnących ograniczeń finansowych. Prof. Barr wskazał tu trzy główne cele, które powinny być realizowane przez szkolnictwo wyższe: jakość, dostępność oraz wielkość. W drugiej części autor omówił zakres finansowania szkolnictwa wyższego, rozpoczynając od lekcji teorii ekonomii: konkurencja pomiędzy uniwersytetami jest korzystna dla studentów; absolwenci (nie studenci) powinni współfinansować koszty uzyskania swoich stopni naukowych. W trzeciej części wystąpienia prof. Barr przedstawił dowody na istnienie rzeczywistych barier w dostępie do szkolnictwa wyższego, których większość powstaje na długo przed ukończeniem przez daną osobę 18. roku życia.

Referat pt. *Inwestycje i działania społeczne – szanse i zagrożenia nowego modelu socjalnego na Zachodzie i Wschodzie Europy* wygłosił prof. Adalbert Evers z Uniwersytetu w Giessen. Tezą wyjściową, jaką przyjął autor, było to, że w wyniku debaty nad polityką społeczną, toczącej się na arenie międzynarodowej, również w ramach takich organizacji, jak Unia Europejska i OECD, wypracowano modele nowego paradygmatu socjalnego, który ma obowiązywać zarówno na Zachodzie, jak i na Wschodzie. Wypracowany został swoisty nowy „język socjalny”. Według prof. Eversa pięć głównych założeń nowego paradygmatu socjalnego to:

1) kierunkowanie na inwestycyjne pojmowanie polityk społecznych;

2) koncepcje aktywizacji jako te, które zdominowały współczesny dyskurs w obrębie polityki społecznej;

3) komplementarność praw i obowiązków – obywatele są współcześnie przywiązani do wielu praw, ale mają zbyt mało obowiązków;

4) strategie włączenia zamiast równości – dzisiejsze społeczeństwa nie są równe i nie będą, dlatego potrzebne są nowe strategie inkluzyjne;

5) nowe rodzaje łączonych programów społecznych i zarządzanie siecią powiązań międzyinstytucjonalnych – potrzeba pluralistycznej i wielosektorowej polityki społecznej z różnymi interesariuszami.

Na zakończenie pierwszego dnia konferencji wystąpił prof. Peter Herrmann z University College Cork (referat pt. *Polityka społeczna – więzi i kapitał społeczny zamiast świadczeń*). Stwierdził on m.in., że mechanizm kapitalistyczny zorientowany jest na ustalenie równowagi między popytem i podażą. Jednak równowaga w relacji popyt – podaż tak naprawdę odnosi się jedynie do wartości wymiany. W przeciwieństwie do tego pierwsze pojęcie odnosi się do rozwoju wymiaru społecznego, będącego wynikiem interakcji pomiędzy ludźmi (ustanowionymi jako podmioty czy też aktorzy) oraz ich środowiska. Przyjmując taki punkt widzenia, treść wymiaru społecznego odnosi się do ogólnych relacji produkcyjnych i reprodukcyjnych pomiędzy ludźmi. Innymi słowy chodzi o to, że konstytutywna współzależność

między procesami samorealizacji oraz procesami formowania się tożsamości kolektywnych stanowi warunek „wymiaru społecznego”, realizowanego poprzez interakcję pomiędzy podmiotami (aktorami), będącymi w stanie działać, przy uwzględnieniu ich zdolności samoodniesienia oraz ich strukturą ramową, która przekłada się bezpośrednio na kontekst relacji międzyludzkich.

W pierwszym dniu konferencji odbyła się także konferencja prasowa z udziałem wielu dziennikarzy i mediów.

W drugim dniu konferencji przeprowadzono panel dotyczący polityki społecznej Izraela i ukazaniu nieznanego w Polsce wielokulturowego kontekstu problemów społecznych, jakie występują w tym kraju. Zaprezentowano trzy referaty, w tym dwa gości zagranicznych. Moderatorem panelu była prof. Aldona Frączkiewicz-Wronka. Przedstawiła ona nieznaną w Polsce dane statystyczne na temat sytuacji społeczno-gospodarczej Izraela i roli polityki społecznej w tym kraju. Konkluzją jej wystąpienia było stwierdzenie, że Izrael ma bardzo wiele różnorodnych instrumentów i rozwiązań w ramach realizowanej własnej polityki społecznej, z których doświadczeń mogą korzystać takie kraje, jak Polska i inne państwa europejskie.

Prof. Szewach Weiss, były ambasador Izraela w Polsce, mówił o problemach polityczno-społecznych w Izraelu. Poruszył kwestie dotyczące syjonizmu, postsyjonizmu, syjonizmu terytorialnego, armii i społeczeństwa. Przedstawił problematykę zderzenia grup religijnych, etnicznych i narodowych w Izraelu, takich jak: Żydzi, Arabowie, religijni i świeccy, weterani, nowi emigranci. Ukazał styczości, ale także różnice między europeizmem i kulturą śródziemnomorską, pomiędzy podejściem programatycznym i pragmatycznym w codziennej polityce Izraela. Zwrócił uwagę także na kwestię struktury społecznej Izraela i diaspory żydowskiej, żyjącej także w Polsce. Zauważył, że 1/5 obywateli Izraela ma polskie korzenie.

Kolejnym referentem był prof. Oz Almog z Uniwersytetu w Hajfie, który przedstawił temat wielokulturowości w Izraelu. Referent poruszył kwestie stereotypowego postrzegania społeczeństwa izraelskiego przez osoby z zewnątrz jako społeczeństwa jednolitego, podczas gdy Izraelici tworzą bardzo niejednorodną grupę społeczną. Według prof. Almoga Izraelici są społeczeństwem wielokulturowym, z wyraźnymi różnicami subkulturowymi, posiadający zróżnicowane style życia. Wbrew powszechnym wyobrażeniom, nawet same subkultury nie mają stałego, sztywnego charakteru. W sposób naturalny niektóre z nich są konserwatywne i odrzucają zmiany, podczas gdy inne są bardziej elastyczne i otwarte. Jednak wszystkie, bez wyjątku podlegają zmianom.

Prof. Almog pokrótce omówił podstawowe cechy największych subkultur współczesnego Izraela oraz przedstawił proces ich transformacji.

Trzeci panel poświęcony był usługom społecznym realizowanym w ramach wielosektorowej polityki społecznej. Podzielony był na cztery części:

1) przeobrażenia sfery usług w systemie zabezpieczenia społecznego – moderator prof. Józef Orczyk z Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu;

2) środowiskowe usługi społeczne a lokalna polityka społeczna – moderator prof. Andrzej Rejzner z WSP TWP;

3) usługi reintegracji w ramach gospodarki społecznej – moderator dr hab. Mirosław Grewiński z WSP TWP;

4) społecznie odpowiedzialny biznes jako element wspierania polityki społecznej – moderator dr Małgorzata Bonikowska z magazynu *Think Tank*.

Dr hab. Mirosław Grewiński z WSP TWP przedstawił temat *Wielosektorowa polityka społeczna w Polsce*, który wprowadził uczestników konferencji w założenia grup roboczych projektu i wydanych książek. Na tle przeobrażeń państwa opiekuńczego ukazał konieczność nowego spojrzenia na politykę społeczną, która ma coraz bardziej pluralistyczny i aktywizujący charakter. Ekonomizacja polityki społecznej z jej funkcją inwestującą będzie, jego zdaniem, wpływać w przyszłości na konieczność rozwoju usług społecznych, które staną się głównym elementem nowej polityki społecznej.

Następnie dr hab. Ryszard Szarfenberg z Instytutu Polityki Społecznej UW zaprezentował temat *Usługi w polityce społecznej*, w którym przedstawił główne koncepcje teoretyczne i definicyjne usług społecznych i ich znaczenie dla rozwoju polityki społecznej.

O usługach społecznych w systemie opieki długoterminowej mówiła dr Barbara Więckowska z SGH i dr Elżbieta Szwałkiewicz ze Stowarzyszenia „Niebieski Parasol”, podkreślając konieczność wyodrębnienia tych usług z systemów zdrowia i pomocy społecznej. Obecnie usługi długoterminowe podlegają pod dwa różne, niezintegrowane ze sobą systemy, stąd też istnieje konieczność stworzenia niezależnego, jednorodnego systemu w tym obszarze.

Kolejny referat dotyczył ubezpieczeń społecznych jako *quasi* usługi społecznej. Jak przekonywały autorki referatu – dr Joanna Plak z WSP TWP i dr Joanna Owczarek z SGH – ubezpieczenia społeczne są specyficzną usługą, polegającą na świadczeniu ochrony ubezpieczeniowej, która jest finansowana ze środków publicznych przybierających formę obowiązkowych składek. Prywatyzacja w sferze ubezpieczeń społecznych napotyka istotne ograniczenia, głównie z uwagi na fakt, iż ostatecznym gwarantem wypłacalności obowiązkowych systemów zabezpieczenia społecznego pozostaje zawsze budżet państwa. Umożliwienie podmiotom prywatnym świadczenia usług społecznych finansowanych ze środków publicznych powoduje konieczność odgórnej regulacji rynku, powołania urzędu nadzoru i wprowadzenia mechanizmów chroniących usługobiorców i gwarantujących bezpieczeństwo finansowe systemu.

Dr Magdalena Osak w referacie pt. *Przeobrażenia w opiece zdrowotnej – w kierunku prywatnego uczestnictwa* pokazała, kto dostarcza usług w ochronie zdrowia. Z konkluzji wystąpienia wynika, że system jest już bardzo mocno sprywatyzowany i urynkowiony. Z kolei dr Izabela Rybka z Akademii Pedagogiki Specjalnej i dr Ewelina Wiszczun z Uniwersytetu Śląskiego dokonały diagnozy, jak wygląda system dostawców usług w pomocy społecznej z uwzględnieniem nowych podmiotów, takich jak centra i kluby integracji społecznej czy spółdzielnie socjalne.

W drugiej części trzeciego panelu dr Bohdan Skrzypczak z Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL przedstawił referat o znaczeniu i roli pracy socjalnej i środowiskowej w lokalnej polityce społecznej, ukazując jej związki z pedagogiką społeczną oraz z nauką o polityce społecznej. Ważnym przekazem wystąpienia było zwrócenie uwagi na koniecz-

ność traktowania pracy środowiskowej jako usługi społecznej na rzecz szerszej zbiorowości oraz ukazanie barier i perspektyw jej rozwoju.

Następnie Zbigniew Wejcman ze Stowarzyszenia BORIS przedstawił na bazie własnych wieloletnich doświadczeń temat *Partnerstwa lokalne a rozwój społeczności lokalnej*, podkreślając, że współpraca międzysektorowa i międzyinstytucjonalna może być niezwykle przydatna dla rozwoju społeczności lokalnych i wspólnego rozwiązywania problemów społecznych.

Idea partnerstw lokalnych opiera się na koncepcji rozwoju społeczności lokalnych na podstawie posiadania przez nie różnorodnych, a nie zawsze zauważalnych zasobów. Wzorcowym modelem rozwoju takich społeczności jest współpraca różnych podmiotów – władz i instytucji publicznych, przedsiębiorców, organizacji pozarządowych i grup mieszkańców – na rzecz swojej miejscowości. Partnerstwa są miejscem, w którym odtwarza się w Polsce kapitał społeczny, czyli takie wartości, jak zaufanie, więzi czy solidarność. Umożliwiają one współpracę i współdziałanie różnorodnych aktorów społecznych.

Kolejne trzy referaty były ukazaniem dobrych przykładów z zakresu pracy środowiskowej. Anna Witkowska-Tomaszewska i Katarzyna Stanek z WSP TWP zaprezentowały ciekawe rozwiązania dotyczące edukacji środowiskowej i wskazały na jej rosnące znaczenie w rozwoju lokalnym. Adam Nyckowski ze Stowarzyszenia „Serduszko dla Dzieci” omówił doświadczenia własnej organizacji w prowadzeniu świetlic socjoterapeutycznych dla dzieci i młodzieży zagrożonych wykluczeniem społecznym w Warszawie. Wskazał liczne bariery i problemy w prowadzeniu programów integracji i inkluzji społecznej oraz na brak systemowych rozwiązań, które utrudniają działalność różnorodnych organizacji pozarządowych w tym zakresie. Na zakończenie tej części Łukasz Tomczyk z Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach przedstawił temat *Animacja czasu wolnego osób starszych na przykładzie uniwersytetów trzeciego wieku*. Ukazał fenomen aktywizacji ludzi starszych w Polsce w kontekście kształcenia ustawicznego.

Trzeci dzień konferencji rozpoczął wystąpienie w części dotyczącej gospodarki społecznej. Dr Marek Rymśza z Instytutu Stosowanych Nauk Społecznych UW zaprezentował referat poświęcony usługom reintegracji społeczno-zawodowej w gospodarce społecznej. Referent podkreślił, że usługi reintegracji społecznej i zawodowej to w Europie jeden z najbardziej dynamicznie rozwijających się rodzajów usług społecznych. W literaturze z zakresu porównawczej polityki społecznej określane są one zwyczajowo terminem *activation services* i traktowane jako obszar aktywności usługodawczej lokujący się na przecięciu działalności służb społecznych, służb zatrudnienia oraz organizacji tzw. trzeciego systemu (organizacje *non-profit* i podmioty gospodarki społecznej). Z wystąpienia wynika, że Polska nie zbudowała – jak do tej pory – zwartego korpusu *activation services*.

Wystąpienie dr Arkadiusza Karwackiego z Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu poświęcone było związkom polityki aktywizacji i gospodarki społecznej. W referacie przedstawiono podstawowe filary, na których opiera się koncepcja aktywizacji. Wśród nich wyeksponowano: zatrudnienie, integrację i obywatelskość. Jak zauważył referent, polityka aktywizacji jest dążeniem do upowszechnionej aktywności, w której państwo dystrybuuje odpowiedzialność za ład socjal-

ny do obywatelsko zorientowanego społeczeństwa. Aktywność obywatelska powinna uwzględniać troskę o tych, którzy nie są w stanie spełniać wymagań nowoczesnego, opartego na regulacjach rynkowych życia społeczno-gospodarczego. Oferta ma uwzględniać działania ukierunkowane na perspektywiczne otwieranie szans, a nie doraźną opiekę.

Wszelka aktywność pomocowa powinna opierać się na międzysektorowej i międzyinstytucjonalnej współpracy, na produkowaniu dóbr i usług na podstawie innowacyjnych instrumentów i metod adekwatnych do zasobów i deficytów jednostek i grup. Gospodarka społeczna jest zatem kwintesencją polityki aktywizacji – zarówno poprzez wyrażane w tych inicjatywach cele i środki polityki aktywizacji, ale także dlatego, że nie sposób jest wyobrazić sobie sukcesów polityki aktywizacji bez skutecznej działalności podmiotów gospodarki społecznej.

Następnie dr Maria Gagacka z Politechniki Radomskiej i dr Stanisław Kamiński z Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu omówili znaczenie organizacji pozarządowych w polityce społecznej. Podkreślali rolę, jaką odgrywa trzeci sektor w realizacji usług społecznych. Jak zauważyli autorzy, ład instytucjonalny współczesnej polityki społecznej opiera się coraz częściej na zaangażowaniu szerokiego spektrum podmiotów zarówno publicznych, jak i niepublicznych, co odzwierciedla zastępowanie pojęcia *welfare state* przez *welfare mix*.

W referacie wskazano liczne argumenty przemawiające za zaangażowaniem organizacji pozarządowych w realizację zadań społecznych. Podmioty trzeciego sektora najczęściej występują w roli dostarczczyeli usług społecznych, uczestniczą również w tworzeniu regulacji wyznaczających ramy prawne polityki społecznej. O ich znaczeniu dla polityki społecznej decydują nie tylko argumenty o charakterze społecznym, ale również ekonomicznym.

Na koniec tej części Joanna Lizut z WSP TWP przedstawiła katalog usług społecznych realizowanych przez podmioty sektora gospodarki społecznej z próbą oceny ich skuteczności i efektywności. Z referatu wynika, że trudno jest oceniać jakość usług aktywizacyjnych bez poddania ich ocenie na podstawie zobiektywizowanych wskaźników i standardów.

Sesja zakończyła się ciekawą dyskusją i wymianą opinii.

Ostatnia część konferencji poświęcona była społecznej odpowiedzialności biznesu jako elementowi wspierania polityki społecznej. Prof. Adrian Henriques z Middlesex University omówił relacje między społecznie odpowiedzialnym biznesem i zrównoważonym rozwojem oraz przedstawił warunki, które sektor prywatny musi spełnić, aby wnieść wkład w koncepcję zrównoważonego rozwoju. Jednym z najistotniejszych aspektów jest pomiar wpływu wywieranego przez firmy. Zgodnie z tezą zawartą w książce pod swoją współredakcją pt. *The Triple Bottom Line – does it all add up?*, techniki i różne podejścia do pomiaru stanowią podstawę wszelkiego sukcesu w wykorzystaniu sektora prywatnego na rzecz zrównoważonego rozwoju. Jednak, aby zrównoważony rozwój mógł znaleźć swoje odzwierciedlenie w praktyce, należy również poddać pod debatę szeroko rozumiane kwestie realizowanych polityk.

Jacek Dymowski z Abadon Consulting w referacie pt. *Odpowiedzialne przedsiębiorstwo jako intere-*

sariusz rozwoju społecznego zauważył, że wprowadzenie do społecznej odpowiedzialności koncepcji „korporacyjnej obywatelskości” (*corporate citizenship*) uczyniło z osób prawnych obywateli społeczności, którzy nie tylko powinni przestrzegać prawa, ale od których oczekuje się działań wykraczających poza jego proste przestrzeganie. Według Dymowskiego w świetle badań przeprowadzonych w Polsce, filantropia przedsiębiorstw nie jest postrzegana jako wyrygodna. Nie przynosi ona istotnych korzyści ani przedsiębiorstwom, ani ich otoczeniu. Niestety zarówno biznes, jak i społeczeństwo wydają się równocześnie tracić to, co najcenniejsze. Dlatego warto wrócić do myślenia o CSR w kategoriach, w których myślał o tej koncepcji P. Drucker czy M. Porter i M. Kramer, którzy przeddefiniowali spojrzenie na zaangażowanie społeczne w sposób, który podnosi jego biznesową efektywność. Na zmianie tej korzystać może zarówno biznes, jak i jego otoczenie.

Marta Karwacka z Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu przedstawiła uczestnikom informację o partnerstwach publicznych-prywatnych i prywatno-społecznych. Zwróciła m.in. uwagę, że dynamiczny rozwój społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw bardzo sprzyja nawiązywaniu współpracy zarówno pomiędzy przedsiębiorstwami i podmiotami administracji publicznej, jak również między przedsiębiorstwami i podmiotami sektora pozarządowego. Każda z tych stron posiada zasoby i kompetencje, które przy odpowiednim zarządzaniu i partnerskiej współpracy doskonale się uzupełniają. Partnerstwa to szansa nie tylko dla przedsiębiorstw wpisujących się w filozofię społecznej odpowiedzialności biznesu, ale także dla podmiotów administracji publicznej oraz organizacji pozarządowych.

Kolejne wystąpienie dotyczyło problematyki CSR a *gender*. Ewa Rutkowska podkreśliła, że kwestia kobieca jest coraz bardziej widoczna w działalności przedsiębiorstw, które uwzględniają tę problematykę w swojej polityce rekrutacyjnej i rozwoju, a także organizowania elastycznych form pracy i zatrudniania, które sprzyjają łączeniu pracy zarobkowej z życiem rodzinnym (*life-work balance*). Jednak w dalszym ciągu w Polsce jest wiele do zrobienia w tym obszarze, gdyż sytuacja kobiet na rynku pracy i w wielu firmach jest nadal bardzo trudna z punktu widzenia ich równych szans z mężczyznami.

Personalistyczny punkt widzenia w koncepcji społecznie odpowiedzialnego biznesu zaprezentowała Sylwia Lewandowska-Akhvlediani w referacie pt. *Społecznie odpowiedzialny biznes z punktu widzenia jednostki*. Autorka opowiedziała się za koniecznością prowadzenia społecznej odpowiedzialności wewnątrz biznesu, a nie tylko na zewnątrz, tak aby wzmocniana była rzeczywista wartość przedsiębiorstwa, w tym przede wszystkim kapitał ludzki firmy. Według niej dzięki dobrowolnym zobowiązaniom firm i intuicji, które prowadzą swoją działalność tak, aby możliwie w pełni zaspokajały potrzeby człowieka, mogą zmniejszać się nakłady na publiczną służbę zdrowia, wykorzystanie pomocy społecznej, minimalizowanie problemów społecznych czy zabezpieczenia emerytalnego na przyszłość. Miejsce pracy, relacje i panujące tam zachowania mają znaczący wpływ na człowieka, jego dobrostan psychiczny i otoczenie społeczne. Zadowolony pracownik, przebywający na codzień w przyjaznym i rozwojowym środowisku pracy, to szczęśliwy członek społeczeństwa.

Anna Daria Nowicka w referacie pt. *Spolecznie odpowiedzialny biznes a zdrowie* zaprezentowała przykłady projektów zewnętrznych realizowanych zarówno przez koncerny farmaceutyczne, jak i firmy spoza tego sektora. Autorka ukazała zarówno dobre praktyki, jak i przykłady działań kontrowersyjnych. Szczególną uwagę poświęciła kwestiom etycznym. Pokrótkie zasygnalizowała również działania prozdrowotne pracodawców skierowane wobec pracowników (zarówno te nakazane przez prawo, jak i dobrowolne – będące elementami społecznej odpowiedzialności biznesu).

Ostatni referat konferencji poświęcony był innowacjom w społecznie odpowiedzialnym biznesie. Jego autorka, Natalia Ćwik, zwróciła uwagę, że w obliczu narastających barier ekologicznych oraz na tle społecznych i gospodarczych przemian, przedsiębiorstwa funkcjonują w coraz trudniejszym środowisku, w którym utrzymanie konkurencyjności wymaga sięgania po nowe paradygmaty. Jednym z istotnych źró-

deł innowacyjnych rozwiązań jest koncepcja zrównoważonego rozwoju, realizowana na poziomie mikroekonomicznym za pomocą narzędzi z obszaru społecznej odpowiedzialności biznesu. W wystąpieniu w sposób syntetyczny przedstawiono sposoby oddziaływania wspomnianej koncepcji na kierunki rozwoju innowacyjności na przykładzie wybranych przedsiębiorstw w Polsce.

Konferencję podsumował i zamknął dr hab. Mirosław Grewiński, który poprosił środowisko naukowe o twórczą krytykę i informację zwrotną w najbliższej przyszłości na temat rezultatów i produktów projektu. Podziękował także wszystkim osobom, które uczestniczyły w projekcie w zakresie organizacyjnym i merytorycznym*.

* Anglojęzyczne sprawozdanie z konferencji ukazało się w drugiej połowie 2011 r. w czasopiśmie „Kultura i Edukacja”.

REGIONALNE UWARUNKOWANIA RYNKU PRACY

KONFERENCJA NAUKOWO-DYDAKTYCZNA W OLSZTYNIE

W dniach 22–23 września 2011 r. w Hotelu Warmińskim w Olsztynie odbyła się II Ogólnopolska Konferencja Naukowo-Dydaktyczna zatytułowana *Regionalne uwarunkowania rynku pracy*. Jej organizatorem była Katedra Polityki Społecznej Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego oraz Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie. W imieniu komitetu organizacyjnego uczestników konferencji powitała prof. A. Organiściak-Krzykowska.

W części oficjalnej zaplanowano wystąpienia zaproszonych gości. J. Maścianica, wicewojewoda warmińsko-mazurski, podkreślił znaczenie konferencji dla dynamicznych zmian w regionie, który dotknięty wysokim bezrobociem strukturalnym potrzebuje nowej strategii społeczno-ekonomicznej. Konferencja może zatem stanowić ważny głos w kształtowaniu nowych kierunków działań.

Prof. B. Balcerzak-Paradowska, dyrektor IPiSS, stwierdziła, że ubiegłoroczna konferencja na temat społeczno-ekonomicznych problemów regionów stanowiła swego rodzaju wprowadzenie do tegorocznego spotkania. Wnioski, jakie wyciągnięto z ubiegłorocznych referatów, pozwoliły na szerszą refleksję nad przyczynami zróżnicowanego rozwoju społecznego i gospodarczego poszczególnych regionów. Śledząc ich tytuły, dało się zauważyć dość wyraźny wątek będący kwestią społeczną samą w sobie, a mianowicie dotyczącą problemów rynku pracy. Obecna konferencja pozwoli zbadać w sposób bardziej pogłębiony nie tylko to, co wspólne uwarunkowaniom regionalnym, ale też skoncentrować się na istotnych różnicach między nimi.

Prof. M. Gornowicz, dziekan Wydziału Nauk Ekonomicznych UWM (współgospodarz konferencji), dokonał krótkiej prezentacji Wydziału, podkreślając, że powstał on jeszcze w strukturach byłej Akademii Rolniczo-Technicznej. Od tego czasu nastąpi-

ło kilka przekształceń strukturalnych, za którymi też szły zmiany jego nazwy. Dotychczas kształcono na dwóch kierunkach (ekonomia, zarządzanie), a od tego roku uruchomiono nowy – zarządzanie i inżynieria produkcji. Ponadto prowadzone są liczne studia podyplomowe. Wydział ma uprawnienia do nadawania stopnia doktora, zatrudnia 20 samodzielnych pracowników naukowych i nadal się rozwija.

O aktualnym stanie i perspektywach rozwoju Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie opowiedział prof. W. Kordan, prorektor ds. nauki i współpracy z gospodarką. Podkreślił, że w ciągu ostatnich 3 lat zainwestowano prawie 800 mln zł pochodzących ze środków unijnych i z innych źródeł. Uczelnia jest największym zakładem pracy w województwie, zatrudnia bowiem ponad 520 profesorów i doktorów habilitowanych, prawie 2 tys. nauczycieli akademickich, a wraz z fundacjami w sumie 4 tys. pracowników. Na zakończenie wypowiedzi życzył wszystkim uczestnikom konferencji owocnych obrad i wartościowych publikacji.

T. Szarek, wicedyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie, stwierdził, że wnioski sformułowane podczas konferencji mogą być szczególnie cenne z punktu widzenia koordynacji polityki rynku pracy oraz wdrażania programów w ramach EFS. Łącząc na co dzień perspektywę regionalną z ogólnokrajową, nie sposób nie zauważyć wpływu, jaki będzie miało zmniejszenie środków Funduszu Pracy na działania aktywne, a bez nich województwo warmińsko-mazurskie nie jest w stanie realizować ambitnych celów wyznaczonych przez strategię *Europa 2020*. Dylematem do rozwiązania jest szczególnie trudna sytuacja na rynku pracy, odmienna od innych regionów.

Wszelkie inicjatywy zmierzające do rozwiązania problemów rynku pracy, jak ta konferencja, sta-

nowią swoisty klucz do rozwoju – skonstatowała H. Mikulska-Bojarska, sekretarz Miasta. Dyskutowane zapewne szeroko i szczegółowo kwestie różnić się będą od tych, z którymi mają do czynienia władze samorządowe Olsztyna. Jednak ten szerszy kontekst regionalny i nieco węższy lokalny, dotyczący rozwiązania trudnych zagadnień rynku pracy, w pewnym punkcie łączą się z sobą w jeden wspólny wątek – jest nim relatywnie wysoki odsetek osób bezrobotnych w wieku 25–34 lata. Dlatego wszelkie konkluzje zmierzające do poprawy tej sytuacji powinny jak najszybciej znaleźć praktyczne zastosowanie.

Rynek pracy nie jest jednolity ani w perspektywie regionalnej, ani lokalnej. Należy niwelować powstające różnice, w przeciwnym razie mogą prowadzić one do napięć społecznych i pogłębiać trudności gospodarcze. O ile stopa bezrobocia w Olsztynie ma jednocyfrowy wymiar, o tyle w takich miastach, jak Bartoszyce, Gołdap i Pisz jest już na poziomie 30% ludności aktywnej zawodowo. To powód, dla którego zorganizowano tę konferencję. Chodzi wszak o pokazanie regionalnych uwarunkowań, ale także zróżnicowań rynku pracy. Żywiąc nadzieję, że konferencja przyczyni się do wypracowania rozwiązań mających zastosowanie w nowej strategii rozwoju woj. warmińsko-mazurskiego, prof. A. Organiściak-Krzykowska zakończyła część oficjalną konferencji.

Sesję plenarną rozpoczęła prof. B. Skrętowicz (UMCS) wystąpieniem zatytułowanym *Gospodarka innowacyjna w Polsce. Rzeczywistość czy jej zakłamanie?* Referentka starała się pokazać za pomocą wskaźników ujętych w grupy, na ile można nazwać polską gospodarkę innowacyjną.

Pierwsza grupa to wskaźniki zastępcze, służące do badania nakładów i efektów działalności badawczo-rozwojowej. Ważnym miernikiem w tym zakresie jest wyrażona w procentach relacja GERD do PKB, która w 2009 r. wynosiła zaledwie 0,67%, plasując Polskę poniżej średniej krajów objętych badaniem. Założony w Strategii Lizbońskiej próg 3% przekroczyły zaledwie dwa państwa, tj. Finlandia i Szwecja.

Druga grupa wskaźników to wskaźniki bezpośrednie, które oparte są na porównawczych badaniach sondażowych i opublikowane w raporcie CIS (*Community Innovation Survey*). Zgodnie z wynikami tych badań w 2005 r. w zakresie „prowadzonej przez firmy działalności innowacyjnej” oceniliśmy się na 25%, natomiast Niemcy na 65%. W obrębie „produktów” zaledwie na 4% w stosunku do 20% w Niemczech. Przedsiębiorstw „nieinnowacyjnych” jest w Polsce około 3/4, a w Niemczech 35%.

Trzecia grupa wskaźników obejmuje tzw. wskaźniki złożone, które zasadzają się na klasyfikacji Europejskiej Karty Wyników Innowacji, będącej narzędziem oceny innowacji. W ramach tej klasyfikacji wyłoniono 25 wskaźników syntetycznych tworzących sumaryczny wskaźnik innowacyjności. Na podstawie jego wartości wyodrębniono 4 grupy państw: liderów innowacji, zwolenników innowacji, umiarkowanych innowatorów (m.in. Polska) i kraje doganiające. Wprawdzie należymy do przedostatniej grupy, ale dystans, jaki nas dzieli od najsłabszych państw, jest niewielki.

Podsumowując, wszystkie mierniki wynikające z oficjalnych danych oraz wyniki badań eksperymentalnych pokazują, że Polska zajmuje pozycję blisko

końca rankingu państw unijnych pod względem poziomu innowacyjności.

Prof. J.T. Hryniewicz (UW) omówił stan obecny i perspektywę nowej gospodarki oraz stosunek Polaków do pracy. Ugruntowywaniu się nowej gospodarki towarzyszą dwa kierunki przemian. Pierwszy z nich to stopniowe zbliżanie się nauki do wytwórczości, czego przykładem jest przemysł farmaceutyczny, biotechnologie i nanotechnologie. *Novum* tej gospodarki polega na szybkim wzroście liczby zawodów i zajęć związanych z bezpośrednim wykorzystaniem wiedzy na stanowisku wykonawczym, a od strony społecznej odwołuje się do potrzeb samorealizacyjnych. Drugi kierunek przemian realizowany jest poprzez koncepcję nowej przedsiębiorczości, której istotą jest masowy udział pracowników w działaniach, tak jakby każdy był dla siebie przedsiębiorcą.

Ważne dla gospodarki opartej na wiedzy i dla nowej przedsiębiorczości są: motywacje pracownicze, psychiczny koszt pracy, aktywność intelektualna i metody kierowania.

Wystąpienie prof. E. Kwiatkowskiego (UŁ) dotyczyło bliskich związków między rynkiem pracy a migracjami. Celem głównym wypowiedzi było przede wszystkim określenie skali, natężenia i kierunku migracji międzywojewódzkich w ostatniej dekadzie, a także identyfikacja i charakterystyka województw, które można by określić jako „emigracyjne”. Do podstawowych determinantów procesów migracyjnych należy zaliczyć przestrzenne zróżnicowanie płac, odmienną sytuację na rynku pracy, uwarunkowania rodzinne oraz koszty transportu. Migracje są ważne dla elastyczności rynków pracy, ponieważ mogą przyczynić się do zmniejszenia rozpiętości stóp bezrobocia i różnic płacowych, są też istotnym elementem mobilności przestrzennej. Z tego punktu widzenia można stwierdzić, że nasilenie procesów migracyjnych może świadczyć o poprawie elastyczności rynku pracy, a to z kolei może łagodząco wpływać na negatywne szoki zewnętrzne. Bardzo ważne jest znaczenie migracji dla rozwoju gospodarczego regionu, zwłaszcza z punktu widzenia posiadanego kapitału ludzkiego. Dzięki migracjom możliwa jest poprawa warunków życia.

Dalsze obrady odbywały się w czterech sekcjach.

Obrady w pierwszej sekcji rozpoczęła prof. A. Czerp (Zaporoże, Ukraina), prezentując współczesną koncepcję zarządzania personelem. Pracownicy, aby mogli przyczynić się skutecznie do sukcesu przedsiębiorstwa, muszą być motywowani na wielu płaszczyznach. Przeprowadzone badania wykazały, że istnieje wiele czynników, które pozwalają pracownikowi urzeczywistnić swoje aspiracje zawodowe i mają one charakter zewnętrzny i wewnętrzny. Istnienie równowagi między nimi gwarantuje zadowolenie z pracy i to nie tylko wtedy, gdy towarzyszy jej wysoka płaca. Najlepsze rezultaty daje powiązanie jej wysokości z wydajnością pracy.

Opracowany przez zespół badawczy sposób ustalania poziomu płac oparty jest na wieloszczeblowych regulacjach państwowych, gałęziowych i cywilnoprawnych. Jednak zasadniczy wpływ na wysokość płacy mają same rezultaty pracy. Aby zachęcić pracownika do realizacji zadań należy wyzwolić tkwiący w nim potencjał motywacyjny, na który składają się: nawyki, określenie ważności i autonomiczność zadań, ich zmienność i sprzężenia zwrotne między nimi. Niebagatelny wpływ na jakość wykonywania

pracy mają szkolenia, postawa pracownika i zaufanie kierownictwa.

Referat wygłoszony przez dr A. Sołtys (SWSPiZ w Łodzi) dotyczył wykorzystania kompetencji zawodowych i społecznych pracowników hiperaktywnych. Są to osoby w wieku 30+, zdolne w danym momencie do uzyskiwania dochodów z więcej niż jednego źródła. Ich pojawienie się należy postrzegać jako „efekt uboczny” elastycznych form zatrudnienia. Im więcej elastyczności w sferze zatrudnienia i mniejsze jego pewność, tym częściej występuje wspomniane zjawisko. Podejmowanie dodatkowej działalności ma miejsce jedynie w wybranych grupach zawodowych: lekarze, pielęgniarki, pracownicy wyższych uczelni czy nauczyciele. Zatrudnienie u wielu pracodawców wiąże się z doświadczeniem zawodowym, odpowiednimi kwalifikacjami i kapitałem społecznym. Szerokie kompetencje tych pracowników nie są w sposób racjonalny wykorzystywane. Przeszkodą w pełnym „zagospodarowaniu” kompetencji pracowników hiperaktywnych są formy prawne regulujące stosunki zatrudnienia.

O społecznych uwarunkowaniach rynku pracy studentów mówiła mgr P. Jezierska-Biel (UŁ). Ocena aktualnej sytuacji na rynku pracy zarówno studentów, jak i absolwentów musi być rozpatrywana w szerszym kontekście, mianowicie w odniesieniu do przemian współczesnego społeczeństwa – oparte go na wiedzy, informacyjnego i globalizującego się. Student dzisiaj jest osobą kierującą się w swoim postępowaniu zasadami racjonalności instrumentalnej i znaczną elastycznością wobec wymagań rynku pracy. Dyplom ukończenia studiów pełni dwie funkcje. Po pierwsze, rozdziela społeczne nagrody – prestiż i atrakcyjne miejsca pracy, a po drugie, stanowi wyraźny dowód na posiadanie kapitału ludzkiego. Wymasowanie edukacji skutkuje swoistą „inflacją dyplomów”, z którą niejednokrotnie należy łączyć spadek kompetencji ich właścicieli. Współcześnie wymaga się, aby rolę studenta umiejętnie łączyć z rolą pracownika. Jest to wynikiem presji wywieranej na studentów, ponieważ w sytuacji ich nadpodaży zaostrza się między nimi współzawodnictwo o miejsca pracy, dlatego należy zainwestować w siebie, żeby uzyskać swoistą przewagę konkurencyjną.

Wielkim wyzwaniem dla teorii ekonomii od wielu lat jest poszukiwanie możliwości pogodzenia efektywności gospodarowania ze sprawiedliwością społeczną – tak rozpoczęła swoją wypowiedź dr B. Klimas (WSAiE w Bytomiu). Jeśli uznamy, że ta sprawiedliwość jest rozumiana jako równość szans, to możemy śmiało powiedzieć, że jednym ze sposobów rozwiązania tego dylematu mogą być inwestycje w kapitał ludzki. Z jednej strony stwarzają możliwości podniesienia efektywności gospodarowania, a z drugiej przyczyniają się do realizacji właśnie owej sprawiedliwości. Państwo może na wiele sposobów wspierać pracę, ale najistotniejszym z nich jest pomoc w rozwoju tego kapitału. Inwestując w wiedzę, może wpływać na zmiany stosunków pracy, ponieważ jest ona czynnikiem sprawczym wzrostu i rozwoju gospodarczego, a to z kolei generuje nowe miejsca pracy. Ważne jest również postrzeganie kapitału ludzkiego jako czynnika łagodzącego napięcia i konflikty społeczne. Im większy jest dostęp do wiedzy, im więcej osób będzie wykształconych, tym mniej będzie nierówności społecznych.

W sekcji drugiej jako pierwsza wystąpiła dr B. Kotalczek (IPiSS), której referat dotyczył edukacji i rynku pracy osób niepełnosprawnych. W Polsce edukacja ma dualny charakter, tzn. specjalny i integracyjny; podobnie jest z rynkiem pracy – rozróżnia się rynek chroniony i otwarty. W kształceniu ponadgimnazjalnym młodzieży niepełnosprawnej dominuje kształcenie zawodowe (ponad 50%) oraz specjalne (około 25%). Nowym zjawiskiem są niepełnosprawni studenci (około 28 tys.), których jeszcze przed 2000 r. w ogóle nie ujmowano w statystykach, oraz absolwenci szkół średnich podejmujący naukę w szkołach policealnych (co 7 z nich).

W ostatnich dwóch latach nastąpił wzrost pracowników niepełnosprawnych. Choć w ich strukturze nadal dominuje zatrudnienie chronione, to jednak odsetek osób pracujących w ten sposób maleje. Przyczyną tej sytuacji jest właściwa polityka zatrudnienia i stosowane w jej ramach instrumenty zachęcające do wspierania osób niepełnosprawnych. O szansach zatrudnienia decyduje w znacznej mierze stopień niepełnosprawności – osoby o lekkim stopniu mają większe możliwości, przy znacznym te szanse wyraźnie maleją.

Wpływ zmian w systemie edukacji przedszkolnej na sytuację na rynku pracy był tematem wystąpienia mgr E. Gabryelak (UŁ). Referentka przedstawiła na wstępie dwa projekty realizowane na terenach wiejskich woj. łódzkiego. W pierwszym z nich chodziło o utworzenie 11 przedszkoli, w drugim zaś o wsparcie już istniejących 5 placówek poprzez organizowanie dodatkowych zajęć z zakresu logopedii, gimnastyki korekcyjnej i nauki języka angielskiego. W warstwie analityczno-diagnostycznej projektu chodziło o pokazanie wpływu funduszy unijnych na wyrównywanie szans edukacyjnych dzieci wiejskich, połączone z tworzeniem nowych miejsc pracy zarówno dla osób, które pracują z dziećmi, jak i umożliwienie powrotu ich matkom do pracy.

Wartością dodaną tego rodzaju przedsięwzięć jest pojawienie się szansy na współpracę organizacji pozarządowych z samorządem terytorialnym. Ważnym ustaleniem jest również to, że małe przedszkola wiejskie są nie tylko miejscem edukacji i pracy, ale także miejscem kulturotwórczym, spajającym społeczność lokalną.

Na pytanie, czy telepraca jest narzędziem wspomagającym osoby zagrożone wykluczeniem z rynku pracy, starała się odpowiedzieć dr E. Stroińska (SWSPiZ w Łodzi), otwierając wystąpieniem posiedzenie sekcji trzeciej. W przeprowadzonych przez autorkę badaniach uwzględniono dwie grupy takich osób, a mianowicie niepełnosprawnych i bezrobotnych. Uzyskane wyniki pozwoliły skonstatować, że telepraca istotnie wspomaga te osoby, pozwala im faktycznie budować tożsamość pracowniczą, umożliwia w miarę normalnie funkcjonować na rynku pracy i daje szansę na kształtowanie kariery zawodowej. Ponadto okazuje się też ważnym sposobem rehabilitacji społecznej i zawodowej, ale również medycznej.

Jednak praca wykonywana w jej ramach ma charakter koncepcyjny i stąd nie może być realizowana przez wiele z tych osób z powodu braku stosownego wykształcenia. Nie gwarantuje ani stabilności zatrudnienia, ani finansowej, nie przełamuje też bariery izolacji społecznej. Podobnie ma się rzecz z osobami bezrobotnymi, które przeważnie poszukują pracy sta-

bilnej, o dużym zapleczu socjalnym i pewnych zarobkach, czego telepraca raczej nie zapewnia.

Mgr J. Kawa (UWM w Olsztynie) przedstawił rozwój przedsiębiorczości społecznej w regionie Warmii i Mazur. Spółdzielnie socjalne i przedsiębiorstwa społeczne mieszczą się w pojęciu ekonomii społecznej. Ich działalność koncentruje się na celach społecznych, choć zwykle ma charakter produkcyjny lub usługowy. Podstawowym zadaniem jest (re)integracja zawodowa osób niepełnosprawnych i długotrwale bezrobotnych. Główną przeszkodą w sprawnym funkcjonowaniu spółdzielni socjalnych jest brak stałego dopływu środków w formie funduszy pomocowych oraz niedostatek wiedzy i kwalifikacji potrzebnych do sprawnego kierowania nimi.

Z opinii praktyków wynika, że jedną z pułapek, w które wpadają spółdzielnie, jest niedostateczna płynność finansowa, ponieważ rozpoczynając swoją działalność otrzymują jedynie wyposażenie, a brakuje im środków na wynagrodzenia. Należy zatem podjąć działania naprawcze mające uzdrowić dotychczasową sytuację, a mianowicie zmienić sposób zarządzania, wprowadzić rachunek ekonomiczny i tworzyć aliance strategiczne z przedsiębiorstwami prywatnymi.

Teżę mówiącą o tym, że sytuacja na rynku pracy jest determinowana przez poziom przeciętnych, realnych wynagrodzeń, a stopień tej determinacji jest zróżnicowany przez uwarunkowania regionalne, sformułował dr M. Nyk (SWSPiZ w Łodzi) w referacie o czynnikach różnicujących poziom wynagrodzeń w woj. łódzkim i warmińsko-mazurskim. Wykorzystując wyniki badań sformułował pogląd, że współczynnik aktywności zawodowej, współczynnik przyjęć i wskaźnik zatrudnienia są w niewielkim stopniu (nieistotnym statystycznie) określone przez poziom przeciętnego wynagrodzenia. Przytaczając wartości wybranych wskaźników charakteryzujących rynek pracy mówca stwierdził, iż biorąc pod uwagę ostatni okres obserwacji, tj. 2009 r., nie można wykazać znaczących różnic pod tym względem ani w sektorze usług, ani przemysłowym czy rolniczym między oboma województwami. Jedynie w zakresie struktury ludności daje się zauważyć dysproporcja, mianowicie w woj. warmińsko-mazurskim jest więcej osób w wieku przedprodukcyjnym, natomiast mniej w wieku poprodukcyjnym, co wydaje się korzystniejszym wynikiem w stosunku do woj. łódzkiego.

Referat inaugurujący debatę w czwartej sekcji wygłosił dr A. Ziomek (UE w Katowicach), który podkreślił, że pomimo podejmowanych wszelkich przedsięwzięć bezrobocie w Polsce rośnie. Jedynie w okresach, kiedy wzrastał PKB (5–7%), dało się zauważyć spadek jego poziomu. Nawet zwiększenie nakładów na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu nie przynosi oczekiwanych wyników. Dokładniejsza analiza tych nakładów pokazuje, że efektywność ich wykorzystania jest na poziomie około 50% i nie zmienia się od lat. Autor postawił tezę, że przyczyną takiej sytuacji jest nieadekwatność środków zaradczych odniesiona zarówno do skali zjawiska, jak i jego głębokości. Dlatego należy zmienić dotychczasowy model aktywnej polityki rynku pracy na model makroekonomicznej polityki prozatrudnieniowej. Polityka ta ma zapewnić nie tylko stosowny wzrost gospodarczy, ale również zwiększyć popyt globalny, co w konsekwencji przyczyni się do bar-

dziej optymalnego wykorzystania zasobów, w tym ludzkich.

Dr K. Sipurzyńska-Rudnicka (UE we Wrocławiu) przedstawiła charakterystykę sytuacji na rynku pracy woj. dolnośląskiego i kierunki zmian, jakie nastąpiły po 1999 r. Rynek ten podlegał w badanym okresie silnemu oddziaływaniu zróżnicowanych czynników. Jeśli chodzi o uwarunkowania demograficzne, to dało się zauważyć znaczny udział emigracji zagranicznej, a w zakresie czynników edukacyjnych stwierdzono mniejszą asymetrię między liczbą młodzieży kształcącej się na kierunkach społecznych a niespołecznych. Występuje też większa wrażliwość na szoki zewnętrzne, a zatem i na fluktuacje na rynku pracy. Wskaźnik zatrudnienia na obszarach wiejskich jest niższy niż w kraju, ponieważ przed transformacją istniało tu najwięcej PGR-ów.

Najważniejszymi obszarami problemowymi rynku pracy są: niska chłonność zatrudnieniowa, duże zróżnicowanie przestrzenne miejsc pracy, niedostosowanie struktury wykształcenia do potrzeb gospodarki, a także większy dystans między zawodami deficytowymi i nadwyżkowymi.

Próbę omówienia zatrudnienia cudzoziemców w Polsce w kontekście polskiej polityki migracyjnej podjęła dr S. Kubiciel-Lodzińska (Politechnika Opolska). Polska należy do krajów o przewadze emigracji nad imigracją, dlatego napływ cudzoziemców nie był dotychczas przedmiotem szerokiej debaty społecznej. Sytuacja ta ulega stopniowym zmianom, stąd istnieje pilna potrzeba wypracowania odpowiednich mechanizmów regulujących ten napływ. Dotychczasowe zatrudnienie obcokrajowców ma charakter komplementarny względem rodzimych zasobów pracy.

W latach 2005–2010 wzrosła liczba zezwoleń na pracę, ale też zmieniała się struktura zawodów, dla których wydawano takie zezwolenia. O ile ich liczba dla kadry kierowniczej utrzymuje się na porównywalnym poziomie, to dla robotników zarówno wykwalifikowanych, jak i niewykwalifikowanych systematycznie rośnie. Jednakże główną przeszkodą dla pracodawców chcących zatrudniać zagraniczną siłę roboczą są nadal skomplikowane warunki formalno-prawne.

Zamykający konferencję referat, który przedstawiła dr B. Tomaszewska-Holub (UWM w Olsztynie), dotyczył procesu starzenia się i jego konsekwencji dla rynku pracy. Przemiany demograficzne, które są udziałem współczesnych społeczeństw powodują, że proces starzenia jest faktem i uzyskał dwa wymiary: nieodwracalności i trwałości. Ma to swoje społeczne i gospodarcze konsekwencje, bo zmieniająca się struktura wieku warunkuje zmiany na rynku pracy. W ciągu najbliższych dziesięciu lat liczba osób 25–50-letnich w krajach Unii Europejskiej zmniejszy się o 1/8 przy jednoczesnym wydłużeniu przeciętnego trwania życia i coraz lepszej kondycji zdrowotnej osób starszych. Dlatego należałoby zastanowić się na racjonalnym zagospodarowaniu zasobów pracy. Starzenie się społeczeństwa dotyka bardziej osób starych niż młodych, ponieważ kurczące się ich zasoby będą musiały wypracowywać środki dla coraz większej liczby osób będących poza rynkiem pracy.

Kończąc konferencję, prof. A. Organiściak-Krzykowska podziękowała wszystkim uczestnikom za przybycie, interesujące referaty i owocną dyskusję.

UNDEREMPLOYMENT – EKONOMICZNE I SPOŁECZNE KONSEKWENCJE ZJAWISKA

KONFERENCJA IPISS

Marta Derlacz-Wawrowska
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie

W dniu 15 listopada 2011 r. w Warszawie odbyła się konferencja pt. *Underemployment – ekonomiczne i społeczne konsekwencje zjawiska*, stanowiąca podsumowanie projektu finansowanego ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, zrealizowanego w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie pod kierownictwem prof. Marka Bednarskiego. W konferencji udział wzięli zarówno przedstawiciele nauki, jak i praktycy.

Konferencję otworzyła prof. Bożena Balcerzak-Paradowska, dyrektor IPISS. Prof. Marek Bednarski wyjaśnił, że *underemployment* to zatrudnienie substandardowe, przejawiające się w pracy na podstawie umowy na czas określony lub na niepełny etat, zatrudnienie za istotnie niskie wynagrodzenie lub zatrudnienie poniżej kwalifikacji pracownika. Projekt badawczy przeprowadzony w IPISS przez zespół złożony z socjologów i ekonomistów miał na celu określenie przyczyn tego zjawiska oraz jego konsekwencji w odniesieniu do pierwszego ze wspomnianych wymiarów – pracy na czas określony.

Pierwszy referat zatytułowany *Underemployment – dekonstrukcja „społecznego”* wygłosił prof. Kazimierz W. Frieske (IPISS), który podkreślił, że zjawisko *underemployment* neguje dotychczasowy sposób myślenia o życiu zbiorowym. Podstawową ideą, która nadaje sens społeczeństwu, jest idea porządku społecznego. Podstawową charakterystyką życia zbiorowego jest przewidywalność, dzięki której ludzie mogą współpracować i koordynować swoje działania. Współcześnie starania zmierzające do umocnienia przewidywalności koncentrują się w istocie na redukcji ryzyka, rozumianego jako sytuacja gry, w której udział wymaga dysponowania odpowiednimi zasobami. Te grupy społeczne, które nie dysponują odpowiednimi zasobami, by wziąć udział w tej grze, przyjmują różne modele zachowań, co prowadzi do konkluzji, że polski prekariat jest wewnętrznie zróżnicowany, ale generalnie życie prekariusza wyznaczane jest przez nieprzewidywalność. Przejawia się to w przekonaniu, że los ludzi jest wyznaczany przez czynniki niezależne od ich starań i umiejętności, od nieprzewidywalnych wyroków losu lub przypadku. Jest to manifestacja zalamywania się porządku społecznego.

Dr Anna Kiersztyn (IS UW) w referacie pt. *Portret pracownika tymczasowego w świetle danych EU-SILC* przedstawiła wyniki badań dotyczące tego, czy zjawisko *underemployment* jest dla pracownika szansą czy zagrożeniem. Przedstawione dane pochodziły z europejskiego badania dochodów i warunków życia (EU-SILC), prowadzonego w Polsce w latach 2005–2008 w formie wywiadów kwestionariuszowych z losowo wybranymi pracownikami najemnymi, zatrudnionymi na czas określony i na czas nieokreślony. Referentka podkreśliła, że zakwalifikowanie zatrudnienia jako zatrudnienie tymczasowe w przedstawionym badaniu opiera się nie na rodzaju umowy, jaka łączy respondenta z pracodawcą, ale na subiektywnym odczuciu respondenta odnośnie do tymcza-

sowego charakteru zatrudnienia. Badania wykazały, że podejmowanie pracy tymczasowej jest silnie skorelowane ze słabszą pozycją jednostki na rynku pracy. Pracownicy podejmujący zatrudnienie tymczasowe to często osoby defaworyzowane na rynku pracy. Zatrudnienie tymczasowe stabilizuje pracowników w tym segmencie rynku pracy w takim sensie, że naraża pracownika na częste zmiany statusu zatrudnienia bądź rotację między pracą a bezrobociem. Odsetek pracowników tymczasowych, którzy po roku uzyskali stałe zatrudnienie, jest stosunkowo niski, natomiast gdy przedmiotem analizy są zmiany formy zatrudnienia w dłuższym okresie (od roku do trzech lat), mobilność między pracą tymczasową a stałą okazuje się dość wysoka, przy czym ten rezultat badań został uzyskany na niskiej liczebności próby panelowej. Zatrudnienie tymczasowe łączy się z gorszymi warunkami pracy niż zatrudnienie stabilne i w istotnym stopniu przekłada się na zjawisko *working poor* i wykluczenie finansowe.

Z kolei dr Paweł Poławski (IPISS) rozważał, czy zjawisko *underemployment* stanowi szansę dla osób podejmujących takie zatrudnienie, czy też oznacza stabilizację w gorszym segmencie rynku pracy. Referent, opierając się na wynikach badań jakościowych polegających na przeprowadzeniu ponad stu wywiadów pogłębionych z osobami zatrudnionymi na czas określony, stwierdził, że osoby te nie są grupą jednolitą. Niektórzy pracownicy wyraźnie traktują niestandardowe formy zatrudnienia jako etap przejściowy, związany z np. z dodatkowymi obowiązkami rodzinnymi lub podejmowanymi formami doszkalaniami, lub jako wybór związany z planami życiowymi.

Dla niektórych osób praca w tej formie jest jednak koniecznością, związaną z brakiem propozycji stabilnego zatrudnienia. Korzyści wynikające z pracy na czas określony, w tym zwłaszcza możliwość szybkiej zmiany pracy, skłonne były w większej mierze podkreślać osoby, które nie mają zobowiązań rodzinnych, pracują w wolnych zawodach oraz *management*. Osoby, które wskazywały na negatywne strony zatrudnienia terminowego, zwracały zwłaszcza uwagę na brak stabilności oraz brak zdolności kredytowej.

Dr Dariusz Zalewski (IPISS), na podstawie subiektywnych odczuć i doświadczeń respondentów, rozważał, czy osoby zatrudnione na czas określony odczuwają swoją sytuację jako gorszą w porównaniu z sytuacją osób zatrudnionych na czas nieokreślony i wskazał, że większość respondentów nie odczuwała swojej sytuacji jako gorszej.

Respondenci stabilizację zatrudnienia wiązali bardziej z branżą lub firmą, w której się pracuje, niż z formą prawną zatrudnienia. W codziennych relacjach w zakładzie pracy nie dostrzegali żadnych przejawów dyskryminacji. Dominowało przekonanie, że nawiązanie stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony nie zapewnia trwałości zatrudnienia, gdyż pracodawca zawsze znajdzie odpowiednie środki, by zwolnić pracownika.

Respondenci podkreślali natomiast, że praca w niektórych branżach, np. na kolei czy w energetyce lub w sektorze publicznym, zapewnia trwałość zatrudnienia, podczas gdy praca w przedsiębiorstwach prywatnych, których sytuacja uzależniona jest w dużej mierze od wahań rynkowych, obarczona jest znaczną niepewnością. W opinii respondentów jakość zatrudnienia jest drugorzędna w porównaniu z obawą przed bezrobociem. Wydaje się, że brak stabilizacji na rynku pracy jest w pewnej mierze akceptowany przez salariat i uważany za element ładu społecznego.

O sytuacji kobiet w sferze *underemployment* mówił mgr Jan Dzierżgowski (IPiSS). Według cytowanych danych w Polsce zatrudnienie na czas określony częściej dotyczy kobiet niż mężczyzn. Kobiety otrzymują też niższe wynagrodzenie niż mężczyźni, przy czym różnice te są mniejsze niż w innych krajach UE, czego przyczyną upatruje się nie w proroźnościowej kulturze ekonomicznej, ale w ogólnie niskim poziomie płac w Polsce. Podstawowe różnice związane są z godzeniem rodziny i pracy. Urodzenie dziecka często wiąże się z koniecznością zmiany miejsca pracy. Kobiety pracujące na czas określony wyraźnie przedkładają życie rodzinne nad pracę, a pracę postrzegają przede wszystkim jako źródło utrzymania rodziny. Kobiety częściej są skłonne podejmować jakąkolwiek pracę, niezależnie od jej warunków, płacy i stabilności zatrudnienia.

Referent postawił tezę, że kobiety w sferze *underemployment* są zależne z jednej strony od rynku, który często wymaga podejmowania pracy niskowynagradzanej, co z kolei rodzi uzależnienie od rodziny, która pozwala utrzymać się osobom z takim poziomem płacy.

Kolejny referat poświęcony został wpływowi zatrudnienia na czas określony na szanse partycypacji w rynku nieruchomości. Mgr Piotr Teisseyre (IS UW) podkreślił, że praca na czas określony wywiera ograniczony wpływ na zdolność kredytową, a szanse otrzymania kredytu hipotecznego zależą głównie od poziomu dochodów w gospodarstwie domowym. Nie zmienia to faktu, że sytuacja mieszkaniowa rodzin, w których chociaż jedna osoba jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony, jest lepsza od sytuacji rodzin, w których obie osoby zatrudnione są na podstawie umów terminowych. Osoby zatrudnione na czas określony są mniej skłonne do podejmowania decyzji o powiększeniu rodziny z uwagi na niepewność źródeł dochodu.

Przyczyny zawierania umów na czas określony z perspektywy pracodawców przybliżył uczestnikom prof. Marek Bednarski (IPiSS). Zauważył on, że powszechność umów o pracę na czas określony z perspektywy ekonomicznej jest rezultatem splotu trzech czynników, tj. interesu pracodawców, gotowości pra-

cowników do przyjęcia tej formy zatrudnienia i przyzwolenia ze strony państwa, przejawiającego się w przyjęciu odpowiednich uregulowań prawnych.

W świetle przeprowadzonych badań powodem zatrudnienia pracowników na czas określony jest dążenie do wydłużenia okresu próbnego, synchronizacja terminów zatrudnienia z okresami trwania kontraktów zawartych przez pracodawcę z klientami, a także dążenie do łatwego zwolnienia pracownika w razie zaistnienia takiej potrzeby. Za zawieraniem umów na czas nieokreślony przemawiają za to wysokie koszty odejść, rekrutacji oraz szkoleń, a także korzyści w zakresie motywacji pracowników. Warto przy tym zwrócić uwagę, że badani nie sygnalizowali dyskryminacji pracowników na czas określony w odniesieniu do szkoleń i w dostępie do świadczeń socjalnych.

W dyskusji nad przedstawionymi wystąpieniami zwrócono uwagę, że na zjawisko *underemployment* oddziałują czynniki o charakterze uniwersalnym, takie jak np. sezonowość czy rozwój techniczny, oraz czynniki o charakterze nieuniwersalnym, jak np. przepisy prawa, które w dużej mierze mają wpływ na popularność zatrudnienia na czas określony, gdyż jest to uzależnione od obostrzeń związanych z zakończeniem zatrudnienia na czas nieokreślony.

Podkreślono, że zjawisko *underemployment* powinno być rozpatrywane w szerokim kontekście nie tylko zatrudnienia pracowniczego, ale także zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym zastępowania pracowników osobami prowadzącymi jednoosobowo działalność gospodarczą. Przy podejmowaniu analizy zjawiska *underemployment* nie można abstrahować od ram prawnych określających poszczególne formy wykonywania pracy. Niezależnie jednak od podstawy prawnej, zatrudnienie na czas określony lub w niepełnym wymiarze czasu pracy jest przejawem tego samego problemu, polegającego na przerzucaniu ryzyka związanego z prowadzoną działalnością gospodarczą na osoby wykonujące pracę.

Dyskutanci skrytykowali używane w mediach pojęcie „umowy śmieciowe”, jako obraźliwe dla osób zatrudnionych na podstawie umów tak określanych i nieoddające w pełni charakterystyki zjawiska. Podkreślono także, że decydującym czynnikiem kształtującym warunki zatrudnienia jest sytuacja rynkowa. W sytuacji dużego bezrobocia, które obecnie jest nadrzędnym problemem rynku pracy, pracodawcy są mniej skłonni oferować stabilne i satysfakcjonujące finansowo warunki zatrudnienia.

Pełne wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu *Underemployment – ekonomiczne i społeczne konsekwencje zjawiska* zostaną przedstawione w dwóch publikacjach książkowych, które ukażą się wkrótce nakładem IPiSS.

NOWE KSIĄZKI

EUROPA SOCJALNA. ILUZJA CZY RZECZYWISTOŚĆ? Redakcja naukowa Włodzimierz Anioł, Maciej Duszczyk, Piotr W. Zawadzki, IPS UW, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2011, stron 374.

POLITYKA SPOŁECZNA GMIN I POWIATÓW. KOMPENDIUM WIEDZY O INSTYTUCJACH I PROCEDURACH pod redakcją Barbary Rysz-Kowalczyk, IPS UW, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa 2011, stron 272.

UWARUNKOWANIA UTRZYMANIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB PRACUJĄCYCH PO 50. ROKU ŻYCIA pod redakcją Cecyli Sadowskiej-Snarskiej, Wydawnictwo WSE w Białymstoku, Białystok 2011, stron 257.

PUBLICZNA TROSKA, PRYWATNA OPIEKA. SPOŁECZNOŚCI LOKALNE WOBEC OSÓB STARSZYCH pod redakcją Marioli Raclaw, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2011, stron 336.

W dniu 21 listopada 2011 r. w Warszawie odbyła się konferencja podsumowująca projekt pt. *Wykluczenie cyfrowe na Mazowszu*, realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych (lider projektu) oraz Fundację Centrum Badania Opinii Społecznej (partner projektu). Projekt był realizowany w okresie od 1 czerwca 2010 r. do 30 listopada 2011 r.

Konferencję, której głównym celem była prezentacja wyników badania dotyczącego wykluczenia cyfrowego, otworzyła prof. Bożena Balcerzak-Paradowska, dyrektor IPISS. Prezentacji założeń i celów projektu dokonał dr Łukasz Arendt (IPISS). Głównym celem było opracowanie dokumentu strategicznego wskazującego metody przeciwdziałania wykluczeniu cyfrowemu na Mazowszu, którego adresatem byłyby instytucje mające za zadanie kształtowanie lub działające na rzecz budowy społeczeństwa informacyjnego, a w konsekwencji ograniczania wykluczenia cyfrowego na obszarze województwa mazowieckiego. Cele szczegółowe projektu to: kompleksowa diagnoza przyczyn i skutków wykluczenia cyfrowego, ze szczególnym uwzględnieniem osób długotrwale bezrobotnych i osób na przedpolu starości (50+), identyfikacja barier adaptacji ICT (*information and communication technologies*), określenie mechanizmów wykluczenia cyfrowego, identyfikacja zróżnicowania przestrzennego wykluczenia cyfrowego na Mazowszu.

Dr Arendt pokreślił, że w projekcie wykorzystano zarówno z danych pierwotnych, jak i wtórnych. Badanie oparte na danych wtórnych dotyczyło analizy wykluczenia cyfrowego na podstawie dokumentów i inicjatyw prowadzonych na terenie Unii Europejskiej, w tym w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem województwa mazowieckiego.

Oprócz raportu końcowego z badań, w ramach projektu powstały dwa podręczniki dotyczące problematyki obsługi komputerów. Pierwszy to podręcznik pt. *Z komputerem za pan brat* (wraz z płytą CD), a drugi *Jak przełamać strach przed komputerem*. Zwińczeniem projektu jest dokument pt. *Przeciwdziałanie wykluczeniu cyfrowemu na Mazowszu – priorytety strategiczne*.

Dr Arendt zwrócił uwagę na terminologię używaną w odniesieniu do umiejętności w zakresie nowych technologii. Zgodnie z Europejską Agendą Cyfrową nie mówi się już o e-umiejętnościach, czy umiejętnościach cyfrowych, ale o kompetencjach cyfrowych.

Dr Beata Samoraj-Charitonow (UW) przedstawiła referat pt. *Mazowieckie podmioty gospodarcze wobec wyzwań społeczeństwa informacyjnego*. Główne pytania badawcze w zakresie badania podmiotów gospodarczych dotyczyły wyposażenia przedsiębiorstw w nowe technologie, wykorzystania sprzętu, umiejętności posiadanych przez pracowników w zakresie IT (*information technology*), zapotrzebowania na osoby z umiejętnościami IT, inwestycji w kapitał ludzki w zakresie ICT, bariery w adaptacji nowych technologii w przedsiębiorstwach.

Referentka zaprezentowała wyniki badania przeprowadzonego w dniach 3.01-9.03.2011 r. na próbie 801 przedsiębiorstw z sektora prywatnego i publicznego. Wśród badanych firm 80% posiadało sprzęt

komputerowy, a 97% z nich dysponowało połączeniem do Internetu. Należy zwrócić uwagę na nasycenie sprzętem komputerowym w zależności od wielkości firmy, branży, w której działa, oraz jej terytorialnej lokalizacji. Wśród firm niewykorzystujących Internetu głównym podawanym powodem był brak zapotrzebowania. Badane firmy charakteryzowały się również częstym brakiem strony internetowej i jako powód tej sytuacji wskazywały brak potrzeby posiadania strony.

Wnioski z badania wskazują, że można mówić o wykluczeniu cyfrowym przedsiębiorstw w każdym z czterech wymiarów wykluczenia: materialnym, mentalnym, wykorzystania ICT, umiejętności. Najbardziej zagrożone wykluczeniem są mikroprzedsiębiorstwa (jednoosobowe i zatrudniające do 9 osób), zlokalizowane na obszarach wiejskich, działające tylko na rynku lokalnym głównie w branżach: transport i gospodarka magazynowa, handel hurtowy i detaliczny, przetwórstwo przemysłowe, budownictwo, których właściciel posiada wykształcenie średnie.

Potencjał integracji cyfrowej mazowieckich instytucji przedstawiła dr Iwona Kukulak-Dolata (IPISS). Istnieje znaczne zróżnicowanie w zakresie liczby komputerów przypadających na jednego pracownika między urzędami gmin a powiatowymi urzędami pracy. Zróżnicowanie to wpływa na możliwość elektronicznej obsługi klientów.

Powiatowe urzędy pracy najczęściej udostępniały na swojej stronie internetowej oferty pracy oraz formularze do pobrania i 33% z nich korzystało ze wspólnych elektronicznych systemów obsługi dokumentów (tylko 14% badanych gmin korzystało z tego systemu). Przy rekrutacji pracowników najczęściej uwzględniane były umiejętności obsługi edytora tekstu, arkusza kalkulacyjnego, przeglądarki internetowej oraz poczty elektronicznej. Wśród najbardziej deficytowych umiejętności wskazywano na brak umiejętności wykonania prezentacji, obsługi arkuszy kalkulacyjnych oraz tworzenia baz danych. Elektroniczna obsługa klienta najczęściej ograniczała się do podania informacji na stronie internetowej, udostępniania informacji, rzadziej dotyczyła interakcji dwustronnej oraz wydania decyzji w formie elektronicznej.

W zakresie barier ograniczających rozwój e-administracji w urzędach gminnych najczęściej podawane były zbyt małe nakłady na informatyzację oraz niski odsetek klientów mających dostęp do Internetu.

Problem wykluczenia cyfrowego mieszkańców Mazowsza omówiła mgr Agnieszka Smoder (IPISS). Skoncentrowała się na wykluczeniu cyfrowym czterech grup: osób pracujących, bezrobotnych, biernych zawodowo oraz uczących się.

Osoby prowadzące własną działalność gospodarczą zdecydowanie częściej korzystały z telefonu komórkowego do celów zawodowych (50%) niż pracownicy najemni (16,4%). Jeśli natomiast chodzi o wykorzystanie narzędzi ICT, nie było istotnych różnic między pracownikami najemnymi i osobami prowadzącymi własną działalność gospodarczą. Główne braki w umiejętnościach ICT dotyczyły natomiast analizy danych, przygotowania prezentacji, tworzenia grafiki, rozwiązywania problemów pracy komputera.

Niepokoić może fakt, że tylko 1/3 badanych odczuwających deficyt umiejętności w zakresie ICT podjęła działania mające na celu poprawę kompetencji w tym zakresie. A jako główne przyczyny braku podjęcia takich działań respondenci podawali: niedogodne godziny pracy, brak czasu ze względu na obowiązki rodzinne, brak środków finansowych, kwestie oszczędności dla budżetu firmy.

Osoby bezrobotne jako główną przyczynę niepodjęcia działań związanych z podnoszeniem kompetencji cyfrowych deklarowały brak pieniędzy na opłacenie kursów i szkoleń oraz zniechęcenie (*to i tak nie ma sensu dla osób starszych i tak nie ma pracy*). Osoby biernie zawodowo zazwyczaj w ostatnim miejscu pracy nie stykały się z nowymi technologiami i tylko 25% z nich było zatrudnionych na stanowisku wyposażonym w komputer. Wśród osób uczących się odsetek osób mających styczność z technologiami informacyjnymi był największy (81% szkół i uczelni, w których pobierali naukę badani była wyposażona w sprzęt komputerowy). Rzadko natomiast komputer jest wykorzystywany poza zajęciami z informatyki (tylko 26% uczących się uczestniczyło w zajęciach innych niż informatyka, gdzie był wykorzystywany sprzęt komputerowy).

Dr Łukasz Arendt wygłosił referat pt. *Priorytety strategiczne dla przeciwdziałania wykluczeniu cyfrowemu na Mazowszu*. Podkreślał rolę i znaczenie alfabetyzacji cyfrowej, która powinna składać się z trzech etapów. Pierwszy to propagowanie przydatności ICT poprzez akcje społecznościowe i działania społeczności lokalnych. Drugi to kształtowanie podstawowych e-umiejętności poprzez pracę własną i w grupach. A dopiero ostatni etap to profesjonalne szkolenie.

Podstawą do nabywania umiejętności ICT powinna być szkoła. Jednak szkolnictwo wymaga również wzmocnienia jego e-potencjału głównie poprzez inwestycje w infrastrukturę informatyczną, lepszy dostęp do sprzętu komputerowego (również po godzinach regularnej nauki i również dla innych osób z danej społeczności np. rodziców, dziadków uczniów), weryfikację umiejętności nauczycieli i pracowników naukowo-dydaktycznych, odpowiednie środki finansowe na odtwarzanie i powiększanie zasobu sprzętu informatycznego. Istotne z punktu widzenia integracji społecznej jest przygotowanie wsi mazowieckiej do procesu inkluzji cyfrowej. Aby proces ten był skuteczny, konieczne jest zapewnienie dostępu do szerokopasmowego Internetu oraz promocja i upowszechnianie idei społeczeństwa informacyjnego. Jedną z najważniejszych kwestii, obok infrastruktury, jest uświadomienie potrzeby posiadania komputera i korzystania z nowych technologii.

Dyskusja panelowa, której moderatorem był dr Arendt, była ostatnią częścią konferencji. Moderator postawił panelistom dwa pytania: jakie bariery w budowie społeczeństwa informacyjnego utrudniają jego tworzenie oraz jak wykorzystać istniejący potencjał, np. w postaci istniejących bibliotek, do budowy platformy na rzecz rozwoju społeczeństwa informacyjnego.

Pierwszym panelistą był Mariusz Boguszewski, przedstawiciel Fundacji Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego i jednocześnie koordynator kampanii „Tydzień z Internetem 2011”. Stwierdził on, że najważniejszym czynnikiem w zachęcaniu ludzi do korzystania z technologii informacyjnych jest uświadomienie użytkownikom różnorodności zastosowania nowych technologii w życiu codziennym, a brak motywacji i potrzeby korzystania z komputera i Interne-

tu jest największą przeszkodą w budowie społeczeństwa informacyjnego.

Kształtowanie społeczeństwa informacyjnego składa się z trzech etapów: budowanie infrastruktury, budowanie umiejętności oraz pomysł na wykorzystanie technologii. Projekt „Tydzień z Internetem 2011” miał na celu pokazanie, do czego można wykorzystać nowe technologie. Uczestnicy rekrutowali się spośród mieszkańców małych miejscowości i część z nich korzystała po raz pierwszy z komputera. Łącznie w projekcie brało udział 7 tys. osób. Jako przykłady wykorzystania zasobów Internetu pokazano, jak wyszukiwać informacje o zdrowiu, bezpłatnych badaniach lekarskich, zaprezentowano możliwości rozmowy za darmo z osobą znajdującą się na drugim krańcu świata (rozmowa babci z wnukiem, który przebywał w Argentynie), wyszukiwanie piosenek na Youtube. Podobne akcje są planowane w kolejnych latach.

Kolejną osobą, która zabrała głos, był przedstawiciel Stowarzyszenia Miasta w Internecie Artur Krawczyk. Powiedział on, że Polska jest obecnie na etapie, na którym powinno się zacząć tworzyć scenariusze działań na rzecz społeczeństwa informacyjnego, ponieważ posiadamy już wyczerpujące badania dotyczące zagadnień wykorzystania nowych technologii. Jako główne bariery w tworzeniu społeczeństwa informacyjnego panelista wskazał bariery mentalne oraz bariery na poziomie instytucjonalnym. Powinna zatem zostać stworzona strategia budowy społeczeństwa informacyjnego zarówno na poziomie ogólnokrajowym, jak i lokalnym. Już teraz należy przygotować działania, które mogłyby być finansowane w ramach nowej perspektywy budżetowej UE. W kilku słowach przedstawił również inicjatywę *Polska Cyfrowa Równych Szans*.

Ostatni z panelistów – Jacek Wojnarowski z Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności – podkreślił, że należy wykorzystać istniejące zasoby w postaci np. bibliotek, straży pożarnej, wirtualnych wiosek do tworzenia społeczeństwa informacyjnego. Główną barierę utrudniającą tworzenie społeczeństwa informacyjnego upatrywał w ludziach i w ich braku motywacji do korzystania z najnowszych technologii.

Po panelu eksperckim pojawiło się dużo komentarzy i pytań. Uczestnicy konferencji zastanawiali się, jak dokładnie zdefiniować wykluczenie cyfrowe i które sytuacje można zaliczyć do wykluczenia cyfrowego, a które nie. Jeden z uczestników konferencji zwrócił uwagę na dwa modele informatyzacji: model płomienia (zakłada się, że jeśli dostarczy się sprzęt komputerowy, to wszyscy będą mogli „ogrząć się” w jego ciepło, tzn. będą chcieli korzystać z dostarczonego sprzętu) oraz model odzieży (dopasowanie informatyzacji do indywidualnych potrzeb poszczególnych osób lub grup społecznych). W przypadku Indii drugi model sprawdza się znacznie lepiej niż pierwszy.

Polskie doświadczenia również pokazują, że samo dostarczenie sprzętu nie powoduje, że użytkownik wie, jakie możliwości stwarza jego użytkowanie. Najpierw trzeba pokazać, do czego można wykorzystać sprzęt i jakie możliwości daje np. Internet, i dopiero poprzez rozbudzanie zainteresowania w użytkownika zachęcić go do wykorzystywania nowych technologii w życiu codziennym i przełamać jego strach przed komputerem w pracy.

Na zakończenie konferencji dr Arendt podziękował wszystkim referentom, panelistom i dyskutantom. Poinformował, że informacje dotyczące projektu i jego rezultatów oraz produktów można znaleźć na stronie: wykluczenie_cyfrowe@ipiss.com.pl.

DIARIUSZ POLITYKI SPOŁECZNEJ

- 16 I – Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej przygotowało projekt nowelizacji ustawy o świadczeniach rodzinnych; przewiduje on między innymi daleko idące zmiany w świadczeniach pielęgnacyjnych.
- 17 I – W Szkole Głównej Handlowej w Warszawie odbyło się plenarne posiedzenie Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej Polskiej Akademii Nauk. Obrady prowadził ponownie wybrany przewodniczący prof. zw. dr hab. Józef Orczyk.
- 26 I – W Polskim Towarzystwie Ekonomicznym w Warszawie odbyła się debata na temat „Otwarta nauka” i „otwarta edukacja” jako zjawisko społeczne i problem polityki naukowej.
- 28 I – Podano, że w końcu 2011 r. stopa bezrobocia wynosiła w Polsce 12,1%, a średnia płaca miesięczna wzrosła do 4015 zł. W 2012 r. wynagrodzenie minimalne wynosi 1500 zł brutto (1111 zł netto); szacuje się, że pobory w tej wysokości otrzymuje około 650 tys. osób.
- 1 II – W wieku 89 lat zmarła w Krakowie Wisława Szymborska; w 1996 r. uhonorowano ją literacką Nagrodą Nobla.
- 3 II – Opublikowano wyniki sondażu CBOS, które informują, że 39% dorosłych mieszkańców Polski uczestniczyło w 2011 r. w pracach na rzecz swoich społeczności lokalnych lub działała w organizacjach obywatelskich. Ponad 5% angażowało się w organizacjach charytatywnych i tyle samo udzielało się w ruchach kościelnych i religijnych.
- 6 II – Z udziałem premiera Donalda Tuska odbyło się konsultacyjne spotkanie w sprawie ACTA – międzynarodowej umowy handlowej o zwalczaniu obrotu towarami podrabianymi.
- 8 II – Prezydent RP Bronisław Komorowski spotkał się z przedstawicielami klubów parlamentarnych w sprawie proponowanej reformy emerytalnej, przewidującej między innymi podniesienie wieku emerytalnego do 67 lat.
- 9 II – Podano, że według Eurostatu żyje w Polsce w biedzie około 5 mln osób, a drugie tyle znajduje się w kategorii „zagrożonych ubóstwem”. Ich miesięczne dochody na osobę w rodzinie nie przekraczają 688 zł.
- 10 II – Premier Donald Tusk omawiał z przedstawicielami Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych sprawę przedłużenia wieku emerytalnego do 67 lat.
- 21 II – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych zorganizował w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” w Warszawie debatę publiczną z cyklu *Prawno-instytucjonalne rozwiązania na rzecz rodzin z dziećmi niepełnosprawnymi* na temat: „Edukacja dla dzieci niepełnosprawnych w Polsce – szanse i bariery” pod auspicjami II Kongresu Demograficznego.
- 16 II – W Polskim Towarzystwie Ekonomicznym w Warszawie odbyła się debata na temat szkolnictwa wyższego do roku 2050.
- 21 II – W ramach projektu Forum Myśli Strategicznej zorganizowano w Polskim Towarzystwie Ekonomicznym debatę na temat „Inteligentna specjalizacja” regionów w świetle inicjatyw Unii Europejskiej.
- 29 II – W Instytucie Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego debatowano na temat aspektów społecznych, ekonomicznych i prawnych podwyższenia wieku emerytalnego.

UWAGA CZYTELNICY!

WARUNKI PRENUMERATY „POLITYKI SPOŁECZNEJ” NA 2012 r.

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

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

Należność z tytułu opłaty za prenumeratę przyjmują:

- POCZTA POLSKA – urzędy pocztowe do 25 listopada na I kwartał, do 24 lutego na II kwartał, do 25 maja na III kwartał, do 24 sierpnia na IV kwartał,
- RUCH SA – oddziały terenowe do 5 grudnia na I kwartał, do 5 marca na II kwartał, do 5 czerwca na III kwartał, do 5 września na IV kwartał,
- GARMOND PRESS SA – do 20 grudnia na I kwartał, do 20 marca na II kwartał, do 20 czerwca na III kwartał, do 20 września na IV kwartał,
- oraz Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MPIPS, KOLPORTER SA, AS PRESS, GLM, Centrum Usług Wspólnych – 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, Elwira Gross-Gołacka, Mieczysław Kabaj, Beata Kaczyńska (sekretarz redakcji), Józef Orczyk, Antoni Rajkiewicz, Jolanta Supińska.

Redakcja prosi o nadsyłanie **dwóch egzemplarzy wersji papierowej artykułu z oryginalnymi podpisami wraz z płytą CD zawierającą w jednym pliku wszystkie wymagane materiały**: tj. artykuł, pismo, w którym autor zwraca się do redakcji o wydrukowanie pracy w czasopiśmie (jest to formalna zgoda autora na publikację), podaje imię i nazwisko, tytuł naukowy (zawodowy) lub stopień naukowy, miejsce pracy z dokładnym adresem i telefonem, **dokładny adres i telefon do korespondencji, adres e-mailowy** oraz krótką notkę o sobie; dołącza oświadczenie, że praca nie była dotąd ogłoszona drukiem i nie została złożona w innej redakcji oraz podaje dane osobowe dla celów podatkowych, ubezpieczeniowych i ewidencyjnych. **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. Warunkiem opublikowania tekstu jest pozytywna opinia recenzentów potwierdzona decyzją redaktora naczelnego.** Autorzy nieposiadający stopnia doktora muszą dołączyć opinię promotora/opiekuna naukowego o złożonym tekście. **Artykuł powinien zawierać imię i nazwisko autora/autorów, miejsce pracy, tytuł po polsku i angielsku, streszczenie w języku polski i angielskim (po ok. 600 zn.) oraz słowa kluczowe po polsku i angielsku. Tekst powinien zawierać wstęp, cel pracy, stosowane metody i rozwiązania, wyniki badań i analiz, podsumowanie lub wnioski, wykorzystaną literaturę według wzoru zamieszczonego na stronie internetowej.** W przypadku recenzji publikacji podajemy tytuł polski oraz jego brzmienie w jęz. angielskim (w przypadku publikacji zagranicznej prosimy o podanie oryginalnego tytułu dzieła). Objętość artykułu, pisanego Arialem 12 pkt. z półtora odstępem, łącznie z tablicami, wykresami, literaturą itp. nie powinna przekraczać 15 stron. Śródtytuły użyte w tekście powinny mieć zróżnicowany stopień i wyróżnienie. Redakcja zastrzega sobie prawo dokonywania w nadesłanych materiałach niezbędnych skrótów, poprawek redakcyjnych i innych zgodnie z wymaganiami czasopisma. **Prace przygotowane niezgodnie z zamieszczonymi warunkami publikacji nie będą przyjmowane do redakcji.** Redakcja nie zwraca przesłanych tekstów.

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.spooleczna@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 80/2012. Nakład 1050 egz.