

POLITYKA SPOŁECZNA

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

- DYNAMIKA NIERÓWNOŚCI DOCHODOWYCH
- DALEJ O DEMOGRAFII I LUDZIACH
STARSZYCH
- ZATRUDNIENIE: „SOCJALNE”,
„SUBSYDIOWANE” ...?
- OPIEKUŃCZOŚĆ WSPÓLNOT LOKALNYCH
- NOWE DANE O MINIMUM SOCJALNYM 2011
- JAK ZWYKLE...
 - ✓ CIEKAWY KONFERENCJE
 - ✓ DIARIUSZ POLITYKI SPOŁECZNEJ
 - ✓ PORTAL INTERNETOWY

ROCZNIK XXXIX
(458)
(459)

NR 5-6

WARSZAWA

MAJ-CZERWIEC 2012



SPIS TREŚCI

NIERÓWNOŚCI DOCHODOWE I KRYZYS GOSPODARCZY – Wiktor Rutkowski	1
TRZY KOLORY: SREBRNY. CO TO TAKIEGO SILVER ECONOMY? – Piotr Szukalski	6
AKTYWIZACJA ZAWODOWA OSÓB STARSZYCH NA TLE DOKUMENTÓW UE – Marcin Podkański	11
DYLEMATY ZATRUDNIENIA SOCJALNEGO – Marta Danecka	19

Z PRAC NAUKOWO-BADAWCZYCH

DETERMINANTY FUNKCJONOWANIA OPIEKUŃCZEJ WSPÓLNOTY LOKALNEJ: ATYWNOŚĆ PARAFII W POLSCE NA RZECZ CHORYCH – Wojciech Sadłoń	24
---	----

POLITYKA SPOŁECZNA ZA GRANICĄ

SYSTEM EMERYTALNY W HISZPANII – Sylwia Pieńkowska-Kamieniecka	29
---	----

INFORMACJE

MINIMUM EGZYSTENCJI I MINIMUM SOCJALNE W 2011 R. DANE ŚREDNIOROCZNE – Piotr Kurowski	34
II KONGRES DEMOGRAFICZNY – Joanna Mirosław, Agnieszka Smoder, Zofia Szweda-Lewandowska	37
PODWYŻSZENIE WIEKU EMERYTALNEGO – ASPEKTY SPOŁECZNE, EKONOMICZNE I PRAWNE. DEBATA STUDENCKO-EKSPRECKA – Olga Kamińska, Janina Petelczyc	39
RADY PRACOWNIKÓW. BILANS FUNKCJONOWANIA USTAWY O INFORMOWANIU PRACOWNIKÓW I PRZEPROWADZANIU Z NIMI KONSULTACJI. DEBATA PUBLICZNA IPiSS – Marta Derlacz-Wawrowska	43
RYZYKO DŁUGOWIECZNOŚCI. MIĘDZYKONFERENCJA WE FRANKFURCIE N. MENEM – Marek Szczepański	44

XIV EDYCJA KONKURSU IPiSS NA NAJLEPSZE PRACE MAGISTERSKIE I DOKTORSKIE W DZIEDZINIE PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ – OGŁOSZENIE

PORTAL INTERNETOWY WWW.PROGNOZOWANIEZATRUDNIENIA.PL

DIARIUSZ POLITYKI SPOŁECZNEJ

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

CONTENTS

INCOME INEQUALITIES AND ECONOMIC CRISES – Wiktor Rutkowski	1
THREE COLORS: SILVER. WHAT IS „SILVER ECONOMY”? – Piotr Szukalski	6
ACTIVATION OF ELDERLY PEOPLE IN THE BACKGROUND OF EU DOCUMENTS – Marcin Podkański	11
DILEMMAS OF THE SOCIAL EMPLOYMENT – Marta Danecka	19

FROM RESEARCH AND STUDIES

LOCAL COMMUNITY CARE FUNCTIONAL DETERMINANTS: PARISH ACTIVITY FOR THE SICK IN POLAND – Wojciech Sadłoń	24
---	----

SOCIAL POLICY ABROAD

THE PENSION SYSTEM IN SPAIN – Sylwia Pieńkowska-Kamieniecka	29
---	----

INFORMATION

SUBSISTENCE MINIMUM AND SOCIAL MINIMUM BASKETS – ESTIMATES FOR 2011 – Piotr Kurowski	34
THE SECOND DEMOGRAPHIC CONGRESS 2012 – Joanna Mirosław, Agnieszka Smoder, Zofia Szweda-Lewandowska	37
RAISING THE RETIREMENT AGE – SOCIAL, ECONOMIC AND LEGAL ASPECTS – Olga Kamińska, Janina Petelczyc	39
WORKS COUNCILS. THE BALANCE OF THE OPERATION OF THE ACT ON INFORMING AND CONSULTING EMPLOYEES. PUBLIC DEBATE IN THE INSTITUTE OF LABOUR AND SOCIAL STUDIES – Marta Derlacz-Wawrowska	43
LONGEVITY RISK. INTERNATIONAL CONFERENCE IN FRANKFURT A. MEN – Marek Szczepański	44

XIVTH COMPETITION FOR THE BEST M.D. THESES AND PH.D. DISSERTATIONS IN THE FIELD OF LABOUR MARKET ISSUES AND SOCIAL POLICY – NOTICE

INTERNET PORTAL WWW.PROGNOZOWANIEZATRUDNIENIA.PL

DIARY OF SOCIAL POLICY

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

Są w polityce społecznej zagadnienia czy problemy stałe: okoliczności gospodarcze i konteksty kulturowe zmieniają jedynie ich miejsce w hierarchiach społecznej doniosłości. Tak sprawy mają się z nierównościami dochodowymi, postulatami mniej czy bardziej pełnego zatrudnienia, czy nieoczywistymi funkcjami ludzi starszych w skądinąd starzejących się społeczeństwach europejskich. I właśnie tym zagadnieniom poświęcony jest, w dużej mierze, bieżący numer „Polityki Społecznej”. Choć można zarzucić Redakcji, że staje się nieco monotematyczna, sądzimy, że warto do tych kwestii nieustannie powracać.

Redakcja

NIERÓWNOŚCI DOCHODOWE I KRYZYS GOSPODARCZY

Wiktor Rutkowski

Emerytowany wykładowca
Uniwersytetu Warszawskiego

WPROWADZENIE

Globalna recesja gospodarcza, zapoczątkowana w Stanach Zjednoczonych w 2008 r., była poprzedzona trwającą ponad dwie dekady tendencją do wzrostu nierówności dochodowych w większości krajów rozwiniętych gospodarczo. Czy między tymi zjawiskami istniał związek?

Celem niniejszego artykułu jest zaprezentowanie głównych stanowisk i argumentów w dyskusji, jak rozwinęła się na ten temat z udziałem ekonomistów z różnych krajów. Na wstępie przedstawiono skalę i niektóre cechy zjawiska wzrostu nierówności. Następnie scharakteryzowano ten kierunek badań przyczyn kryzysu, który upatruje jego głębszych źródeł we wzroście nierówności dochodowych. Końcowa część artykułu zawiera uwagi na temat implikacji, jakie mają wyniki tych badań dla polityki wobec nierówności dochodowych.

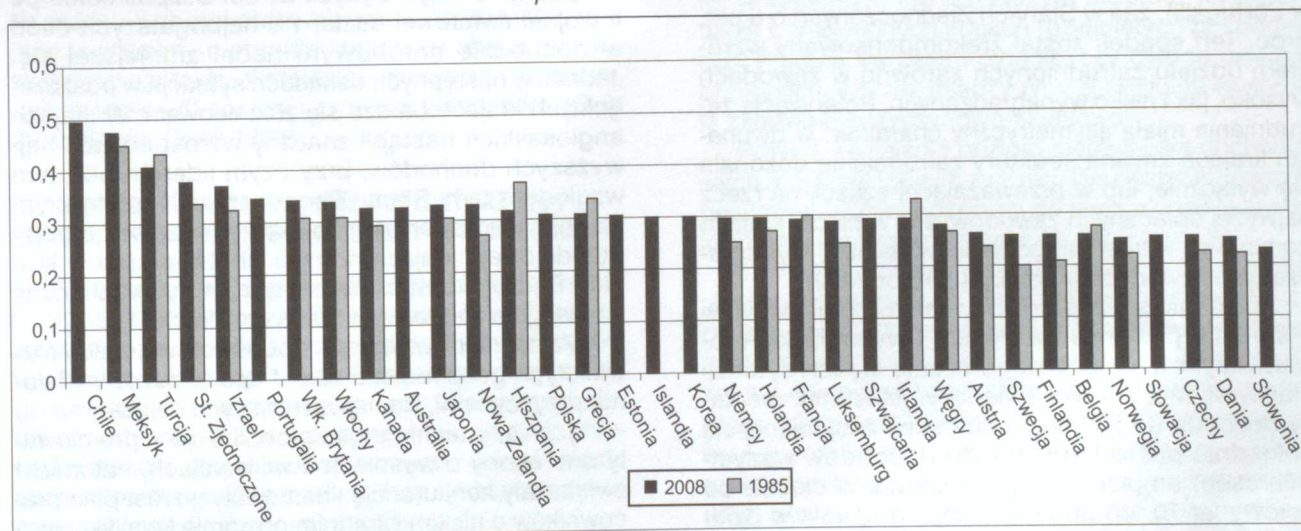
WZROST NIERÓWNOŚCI DOCHODOWYCH

Od lat 80. ubiegłego wieku w większości krajów rozwiniętych gospodarczo występowała tendencja do wzrostu nierówności dochodowych (OECD 2008).

Wartość współczynnika Giniego¹, który jest najczęściej stosowaną miarą nierówności rozkładu dochodów, wzrosła w krajach OECD od połowy lat 80. do końcowych lat pierwszej dekady naszego wieku przeciętnie z 0,28 do 0,31, czyli o około 11%. Wzrostowa tendencja miała różne nasilenie w poszczególnych krajach (por. wykres 1). Nierówności pogłębiły się, z już i tak wysokiego wyjściowego poziomu, w krajach anglosaskich (z wyjątkiem Irlandii). Wzrosły również w tradycyjnie egalitarnych krajach skandynawskich, Czechach i Niemczech. W nielicznych krajach nierówności uległy zmniejszeniu: przede wszystkim w Hiszpanii, Irlandii i Grecji oraz, w mniejszym stopniu, w Portugalii i Francji. Ogólnie biorąc, tendencja do wzrostu nierówności objęła więcej krajów i była silniejsza w okresie od połowy lat 80. do połowy lat 90., niż w następnej dekadzie.

O tendencji do wzrostu nierówności dochodowych świadczą także zmiany relacji dochodów najwyższego do najniższego decyla rozkładu dochodów ludności. Z danych OECD wynika, że w końcu ubiegłej dekady dochody 10% osób o najwyższych dochodach były przeciętnie około 9-krotnie wyższe niż dochody 10% osób o najniższych dochodach, podczas gdy 25 lat wcześniej rozpiętość ta była 7-krotna.

Wykres 1. Współczynnik Giniego nierówności dochodowych w państwach członkowskich OECD w połowie lat 80. i 2008 r.*



* Z wyjątkiem: Chile – 2009 r.; Danii, Węgier i Turcji – 2007 r.; Japonii – 2006 r.

Źródło: Internetowa baza danych OECD.

Proces wzrostu nierówności dochodowych był ściśle związany ze zmianami w strukturze zatrudnienia według poziomu kwalifikacji i wysokości wynagrodzeń oraz koncentracją dochodów na samym szczycie rozkładu dochodów.

W raporcie z badań na temat zmian strukturalnych w zatrudnieniu w krajach Unii Europejskiej w latach 1995–2006 wskazuje się na dwa dominujące wzorce przekształceń strukturalnych (ERM Report 2008).

Pierwszy to wzorzec ogólnej poprawy struktury zatrudnienia, z przewagą przyrostu wysoko wynagradzanych miejsc pracy; odnosi się on do Finlandii, Luksemburga, Portugalii, Danii, Irlandii i Szwecji. W przypadku większości krajów można jednak mówić o wzorcu polaryzacji zatrudnienia. W niektórych krajach – Holandii i Francji, a także na Cyprze, w Słowacji i na Węgrzech – wystąpił on w czystej postaci, tj. silnej kreacji zatrudnienia zarówno wysoko, jak i nisko wynagradzanego, kosztem średnio wynagradzanych stanowisk pracy. W innych krajach – Niemczech, Belgii, Austrii, Wielkiej Brytanii i Słowenii – polaryzacja miała słabsze natężenie i była połączona ze zmianą struktury zatrudnienia na rzecz wysoko wynagradzanych stanowisk pracy.

Poza tymi dwoma dominującymi wzorcami przekształceń struktury zatrudnienia znalazły się Hiszpania, Grecja i Włochy, w których wzrost zatrudnienia był bardziej skoncentrowany w środkowej, pod względem poziomu kwalifikacji i wynagrodzeń, części struktury zatrudnienia, oraz nowe kraje członkowskie, w których następowały bardzo intensywne zmiany struktury zatrudnienia, lecz w krótkim okresie objętych obserwacją (2000–2006) nie stwierdzono wyraźnych tendencji zmian o jakościowym charakterze.

Badania nad ewolucją struktury zatrudnienia według poziomu wynagrodzeń przeprowadzili również Daron Acemoglu i David Autor. Badaniami objęli oni szesnaście krajów zachodnioeuropejskich (UE-15 i Norwegię) oraz Stany Zjednoczone w latach 1993–2006. Potwierdziły one przede wszystkim występowanie zjawiska polaryzacji, związanego ze względny kurczeniem się zatrudnienia osób osiągniętych średni poziom wynagrodzeń. Ich udział w całkowitym zatrudnieniu w krajach europejskich spadł przeciętnie o 8 pkt. proc. (od 14 pkt. proc. w Austrii i 12 pkt. proc. we Francji do 1 pkt. proc. w Portugalii), zaś w Stanach Zjednoczonych o 6 pkt. proc. Ten spadek został zrekompensowany wzrostem udziału zatrudnionych zarówno w zawodach wysoko, jak i nisko wynagradzanych. Polaryzacja zatrudnienia miała asymetryczny charakter: w dwunastu krajach zmiana struktury zatrudnienia dokonała się wyłącznie, lub w przeważającej części, na rzecz najwyższej opłacanych zawodów, zaś w pięciu krajach dominował wzrost zatrudnienia w najniższej wynagradzanych zawodach (Acemoglu, Autor 2010).

Kurczeniu się zapotrzebowania na pracowników o średnim poziomie kwalifikacji i wynagrodzeń towarzyszyło względne pogorszenie się ich sytuacji płacowej. Może o tym świadczyć stosunek mediany dochodu (to jest dochodu osoby znajdującej się dokładnie pośrodku rozkładu dochodów wszystkich osób) do przeciętnego dochodu. W okresie od połowy lat 70. do 2005 r. relacja ta spadła w dziesięciu krajach (Stanach Zjednoczonych, Kanadzie, Finlandii, Norwegii, Niemczech, Włoszech, Japonii,

Nowej Zelandii i Grecji), pozostała na zbliżonym poziomie w trzech krajach (Danii, Szwecji i Francji) i wzrosła tylko w dwóch krajach (Holandii i Grecji) (OECD 2008).

Zjawisko polaryzacji zatrudnienia, w tym zwłaszcza względne pogarszanie się sytuacji osób należących do warstwy średniej, jest niekorzystne ze społecznego i ekonomicznego punktu widzenia. Jego skutkiem jest bowiem większe ryzyko napięć społecznych i zmniejszenie mobilności społecznej. Jest to niekorzystne zjawisko dla gospodarki, ponieważ duża warstwa średnia zapewniła popyt na szeroką gamę nowoczesnych produktów, co sprzyja pożądanym zmianom struktury produkcji.

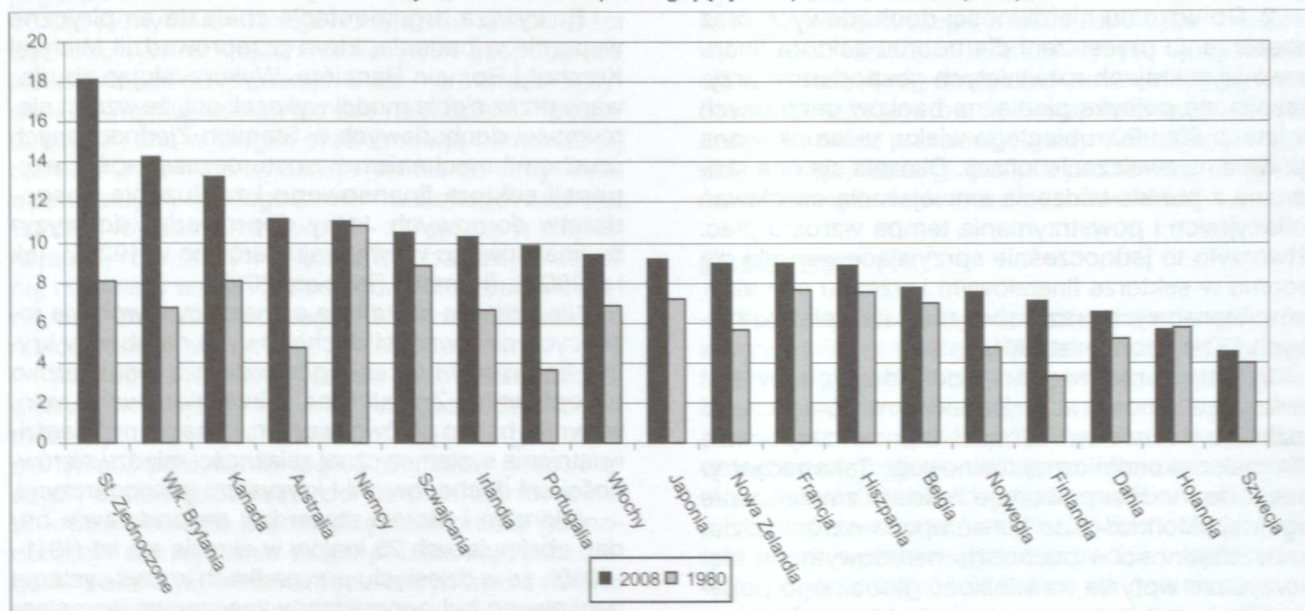
Cechą zjawiska wzrostu nierówności dochodowych była także rosnąca koncentracja dochodów. Wyniki badań zgodnie wskazują na powiększającą się rozpiętość dochodów między 10% najzamożniejszych i 10% najmniej uprzywilejowanych osób w większości krajów rozwiniętych gospodarczo. Jaskrawym przejawem koncentracji dochodów, przyciągającym uwagę badaczy i bulwersującym opinię publiczną w wielu krajach, jest wzrost udziału górnego 1% osób w ogólnych dochodach ludności. Zjawisko to miało w ostatnich trzech dekadach dość powszechny charakter, chociaż jego nasilenie w poszczególnych krajach było zróżnicowane (por. wykres 2). Spektakularny przepływ dochodów na korzyść 1% najbogatszych osób miał miejsce w krajach anglosaskich. W Stanach Zjednoczonych i Wielkiej Brytanii ich udział w całkowitym dochodzie zwiększył się ponad dwukrotnie, zaś w Kanadzie, Nowej Zelandii i Irlandii ponad półtorakrotnie. Dynamiczny wzrost, chociaż ze znacznie niższego poziomu, nastąpił także w Portugalii, Finlandii i Norwegii. Natomiast nieznaczny wzrost miał miejsce w takich krajach, jak Niemcy, Szwecja i Belgia, zaś w Holandii nastąpił niewielki spadek omawianego wskaźnika.

Anthony Atkinson, Thomas Piketty i Emmanuel Saez zbadali zmiany udziału 1% najbogatszych osób w dochodzie narodowym w 22 krajach² w ponad 100-letnim okresie, obejmującym XX wiek i pierwszą dekadę obecnego wieku. W pierwszej połowie XX wieku większość krajów doświadczyła głębokiego spadku udziału najwyższych dochodów, który dokonał się zwłaszcza w czasach obu wojen światowych i wielkiego kryzysu lat 30. Bezpośrednio po II wojnie światowej udział 1% najbogatszych osób w dochodzie narodowym nadal zmniejszał się. Jednak w następujących dekadach sytuacja w poszczególnych krajach bardzo się zróżnicowała. W krajach anglosaskich nastąpił znaczny wzrost udziału najwyższych dochodów, przy czym liderem pod tym względem były Stany Zjednoczone. W mniejszym stopniu proces ten wystąpił także w krajach Europy Południowej i krajach nordyckich. Natomiast w krajach Europy kontynentalnej wzrost był nieznaczny lub w ogóle nie nastąpił (Atkinson i in. 2011).

Wzrost nierówności dochodowych w krajach rozwiniętych gospodarczo został spowodowany wieloma przyczynami. Do najważniejszych należały:

- 1) zmiany technologii i globalizacja – premiowały one osoby o wysokich kwalifikacjach, natomiast zwiększały konkurencję i hamowały wzrost płac pracowników o niskim i średnim poziomie kwalifikacji;
- 2) polityka rządów na rzecz zwiększenia elastyczności rynku pracy i ograniczenia redystrybucyjnej

Wykres 2. Udział 1% osób o najwyższych dochodach w całkowitych dochodach podlegających opodatkowaniu (w %)



Źródło: OECD (2012).

funkcji finansów publicznych – zwiększenie elastyczności rynku pracy poprzez ograniczanie prawnej ochrony zatrudnienia i rozszerzanie niestandardowych form zatrudnienia (takich jak praca na czas określony, praca w niepełnym wymiarze czasu i praca tymczasowa) umożliwiło stworzenie dodatkowych miejsc pracy, jednak była to przeważnie praca nisko wynagradzana; ponadto w wielu krajach zachodnioeuropejskich oraz w Stanach Zjednoczonych zmniejszona została progresywność systemu podatku dochodowego (ograniczono krańcową stopę podatku dochodowego oraz liczbę przedziałów podatkowych), co wraz z ograniczeniem transferów socjalnych także przyczyniło się do wzrostu nierówności dochodowych (Fitoussi, Saraceno 2010);

3) osłabienie pozycji związków zawodowych i ich siły przetargowej w wielu krajach wskutek m.in. spadku liczby członków, znacznego poziomu bezrobocia i globalizacji;

4) ogromny wzrost wynagrodzeń, zwłaszcza w sektorze finansowym i na najwyższych kierowniczych stanowiskach w międzynarodowych korporacjach, a także najbardziej popularnych osób ze świata sportu, kultury i show biznesu – to zjawisko, mające w znacznym stopniu kulturowy charakter, odzwierciedlają takie określenia, jak *casino capitalism*, „winner-take-all” *society* i *superstar economics* (Sinn 2010; Frank, Cook 1995).

CZY NIERÓWNOŚCI DOCHODOWE PRZYSZYLIŁY SIĘ DO KRYZYSU FINANSOWEGO I RECESJI GOSPODARCZEJ?

Obecna recesja gospodarcza rozpoczęła się w 2008 r. od kryzysu finansowego w Stanach Zjednoczonych. Nadmierna ekspansja kredytów bankowych, hipotecznych i konsumpcyjnych dla gospodarstw domowych doprowadziła do szybkiego wzrostu cen (bańki spekulacyjnej) na rynku nieruchomości i aktywów finansowych. Jej pęknięcie spowodowało groźbę bankructwa systemu bankowego i recesję w realnej gospodarce.

Podłożem kryzysu finansowego było stosowanie na szeroką skalę ryzykownych instrumentów i ope-

racji finansowych przez instytucje sektora finansowego, przede wszystkim banki inwestycyjne i fundusze podwyższonego ryzyka (fundusze hedgingowe), w interesie ich głównych akcjonariuszy i inwestorów dążących do maksymalizacji krótkookresowych zysków. Sprzyjała temu polityka niskich stóp procentowych banku centralnego Stanów Zjednoczonych, deregulacja sektora finansowego i napływ zagranicznego kapitału.

Równoległe do analiz bezpośrednich przyczyn kryzysu prowadzone są badania i toczą się dyskusje nad jego głębszymi źródłami. Zainteresowanie badaczy skupia się m.in. na znaczeniu rosnących nierówności dochodowych, jako jednej z przesłanek kryzysu.

Punktem wyjścia dla tego kierunku badań było spostrzeżenie, że zarówno obecna recesja, jak i głęboki kryzys lat 30. ubiegłego wieku były poprzedzone rekordowym poziomem nierówności dochodowych, koncentracji dochodów i zadłużenia gospodarstw domowych w Stanach Zjednoczonych, będących epicentrum obydwu kryzysów. Zjawiska te, w większym lub mniejszym stopniu, wystąpiły także w wielu innych krajach rozwiniętych gospodarczo. Pojawia się zatem pytanie, czy było to dziełem przypadku, czy też między tymi zjawiskami wystąpiła zależność przyczynowo-skutkowa?

Pogląd, że wysoki poziom nierówności dochodowych mógł być jednym z czynników destabilizujących gospodarkę i prowadzących do kryzysu opiera się na kilku niżej scharakteryzowanych przesłankach.

1. Trwająca ponad dwie dekady w krajach rozwiniętych gospodarczo redystrybucja dochodów od osób o średnich i relatywnie niskich dochodach do osób najbogatszych, od płac do zysków i od pracy do kapitału³ spowodowała wzrost zasobów wolnego kapitału, który zasilił sektor finansowy. Źródłem napływu kapitału na rynki finansowe tych krajów, zwłaszcza do centrów finansowych Stanów Zjednoczonych (Wall Street) i Wielkiej Brytanii (City), były także rezerwy walutowe krajów rozwijających się, przede wszystkim Chin. Ta nadwyżka płynności umożliwiła

podejmowanie na szeroką skalę ryzykownych operacji finansowych, które legły u podstaw kryzysu.

2. Do wzrostu nierówności dochodowych oraz poszerzenia przestrzeni dla boomu sektora finansowego w krajach rozwiniętych gospodarczo przyczyniła się polityka pieniężna banków centralnych w latach 80. i 90. ubiegłego wieku, ukierunkowana głównie na zwalczanie inflacji. Okazała się ona skuteczna z punktu widzenia zmniejszenia oczekiwań inflacyjnych i powstrzymania tempa wzrostu płac. Stworzyło to jednocześnie sprzyjające warunki dla boomu w sektorze finansowym i wzrostu cen aktywów finansowych oraz wzbogacenia się elit finansowych („The Economist” 2012).

3. Wzrost nierówności dochodowych, w tym zwłaszcza koncentracja dochodów w górnej części rozkładu dochodów ludności, stanowi zagrożenie dla makroekonomicznej równowagi. Taka redystrybucja dochodów powoduje bowiem zmniejszenie ogólnej skłonności do konsumpcji i wzrost udziału oszczędności w dochodzie narodowym, co niekorzystnie wpływa na wielkość globalnego popytu, który ma kluczowe znaczenie dla koniunktury gospodarczej. Reakcją na to zagrożenie w Stanach Zjednoczonych, w których poziom nierówności i tempo ich powiększania się były szczególnie duże, było pobudzenie popytu poprzez ułatwienia kredytowe. Służyła temu polityka pieniężna, opierająca się na niskich stopach procentowych oraz nacisk rządu federalnego na banki, aby udostępniały kredyty hipoteczne także osobom, których ograniczone zasoby finansowe czyniły problematycznym spłatę zobowiązań finansowych z tego tytułu.

Zdaniem Raghuram Rajana, pobudzenie popytu poprzez ekspansję kredytową było drogą na skróty, paliatywem umożliwiającym poprawę poziomu życia i wzrost wydatków grupom społecznym, których realne dochody nie nadążały za wzrostem ogólnego bogactwa kraju. Alternatywne odpowiedzi na rosnące nierówności dochodowe, takie jak: wyrównywanie szans edukacyjnych na wszystkich szczeblach systemu kształcenia, czy wzmacnianie systemu zabezpieczenia społecznego byłyby dla polityków znacznie trudniejsze, zaś ich efekty odsunięte w czasie.

Ta polityka wobec nieuprzywilejowanych grup ludności, w zetknięciu z konkurencyjnym i amoralnym, według określenia Rajana, sektorem finansowym posługującym się wyrafinowanymi instrumentami finansowymi spowodowała, że osoby te znalazły się ostatecznie w jeszcze gorszej sytuacji, gdyż w rezultacie kryzysu straciły domy i pracę (Rajan 2010).

4. Wzrost liczby kredytobiorców rekrutujących się z grup ludności o średnich i relatywnie niskich dochodach skłonił banki do wprowadzenia sekurytyzacji do modelu swojej działalności. Polegała ona na sprzedaży pakietów papierów wartościowych (aktywów), w skład których wchodziły wierzytelności z tytułu kredytów hipotecznych udzielonych osobom zagrożonym niewypłacalnością (tzw. *subprime loans*). Obrót tymi aktywami w warunkach globalizacji rynków finansowych doprowadził do rozprzestrzeniania się ryzyka finansowego na międzynarodową skalę.

5. Redystrybucja dochodów zwiększyła możliwość lobbingu elit finansowych i biznesowych zainteresowanych dalszą deregulacją gospodarki (w tym sektora finansowego, rynku pracy i systemu zabezpieczenia społecznego). Przyczyniło się to do dalszego

wzrostu nierówności i wynikających z tego zagrożeń dla stabilności gospodarki (Atkinson, Morelli 2011).

Powyższa argumentacja znalazła empiryczne wsparcie w badaniu, które przeprowadzili Michael Kumhof i Romain Ranciere. Wykorzystując zbudowany przez siebie model wykazali oni, że wzrost nierówności dochodowych w Stanach Zjednoczonych uruchomił mechanizm wzrostu oszczędności, ekspansji sektora finansowego i zadłużenia gospodarstw domowych, który doprowadził do kryzysu finansowego w tym kraju zarówno w 1929 r., jak i w 2008 r. (Kumhof, Ranciere 2010).

Nie oznacza to, że teza o znaczącym wpływie rosnących nierówności dochodowych na obecny kryzys finansowy i recesję gospodarczą jest szeroko akceptowana. Została ona zakwestionowana m.in. w wyniku badań porównawczych, które nie potwierdziły istnienia systematycznej zależności między nierównościami dochodowymi i kryzysami gospodarczymi.

Atkinson i Morelli stwierdzili na podstawie badań obejmujących 25 krajów w okresie stu lat (1911–2010), że w dziesięciu przypadkach kryzys systemu bankowego był poprzedzony znaczącym wzrostem nierówności w okresie przed wystąpieniem kryzysu, natomiast w siedmiu przypadkach nierówności w okresie poprzedzającym wystąpienie kryzysu spadły. Trudno więc mówić o dominującym typie korelacji. Podobny wniosek wynika z porównania poziomu nierówności dochodowych w momencie pojawienia się kryzysu systemu bankowego i na 10 lat przed kryzysem. W ośmiu przypadkach nierówności dochodowe w momencie pojawienia się kryzysu były znacząco wyższe, natomiast w dwunastu przypadkach niższe niż dekadę wcześniej.

Tak więc, konkludują autorzy, z historii kryzysów systemów bankowych nie wynika, aby rosnący lub wysoki poziom nierówności dochodowych był znaczącym czynnikiem sprawczym kryzysów. Podkreślają jednocześnie, że wyniki tego typu badań nie przesądzają sprawy, albowiem mechanizm wpływu nierówności dochodowych na kryzys może być bardziej pośredni (Atkinson, Morelli 2011).

Tezę, iż nierówności dochodowe mogły w znaczącej mierze przyczynić się do kryzysów finansowych zdecydowanie kwestionują Michael Bordo i Christopher Meissner na podstawie wyników badań, którymi objęli 14 krajów rozwiniętych gospodarczo w okresie 1920–2007. W odróżnieniu od metody, którą przyjęli Atkinson i Morelli, Bordo i Meissner, nie badają bezpośrednio zależności między nierównościami dochodowymi i kryzysami finansowymi, lecz między koncentracją dochodów i boomami kredytowymi, których następstwem były kryzysy finansowe.

W konkluzji swoich badań stwierdzają, że nie znaleźli żadnych dowodów na to, że rosnąca koncentracja dochodów była znaczącym czynnikiem boomów kredytowych. Te ostatnie były natomiast silnie związane ze wzrostem realnych dochodów (wzrostem PKB) i ekspansywną polityką pieniężną, opierającą się na niskich stopach procentowych (Bordo, Meissner 2012).

NIERÓWNOŚCI MAJĄ ZNACZENIE

Dyskusja na temat roli nierówności dochodowych w procesie prowadzącym do kryzysu finansowego i recesji gospodarczej jest daleka od zakończenia. Należy ją postrzegać w szerszym kontekście

znaczenia nierówności dla funkcjonowania i rozwoju gospodarki.

Dla jednych tendencja do wzrostu nierówności dochodowych w krajach rozwiniętych gospodarczo jest powodem do niepokoju. Duże nierówności wpływają bowiem w krótkim okresie na niestabilność gospodarki⁴, zaś w długim okresie mogą hamować jej rozwój⁵. Omawiana tendencja jest nie do utrzymania z perspektywy trwałego (zrównoważonego) rozwoju. Bardziej równomierny podział – zwłaszcza w krajach najwyższej rozwiniętych – może być bardziej skuteczną, niż dalszy wzrost gospodarczy, drogą podnoszenia dobrobytu społecznego. Tendencja do wzrostu nierówności powinna więc zostać odwrócona.

Według innych ograniczenie nierówności dochodowych w krajach rozwiniętych gospodarczo nie może być celem ani w krótkim, ani w długim okresie. Wręcz przeciwnie, logika procesów gospodarczych będzie prowadziła do wzrostu nierówności. W krótkim okresie przezwycięzenie recesji gospodarczej i zmniejszenie długu publicznego narosłego w trakcie jej trwania będzie wymagało reform strukturalnych ograniczających wydatki publiczne, w pierwszym rzędzie wydatki socjalne. Ta polityka powinna być utrzymana także w długim czasie ze względu na konieczność zwiększenia produktywności, poprawy konkurencyjności i utrzymania szybkiego tempa wzrostu gospodarczego.

Reprezentatywne dla tych przeciwstawnych stanowisk są niedawne wypowiedzi szefów dwóch wpływowych międzynarodowych instytucji: OECD i Europejskiego Banku Centralnego.

Angel Gurría, sekretarz generalny OECD, stwierdził na konferencji prasowej zorganizowanej z okazji ukazania się raportu pt. *Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising* w grudniu 2011 r.: *Nasze polityki stworzyły system, który powoduje wzrost nierówności dochodowych i czas zmienić te polityki. (...) Redystrybucja dochodów powinna być sednem odpowiedzialnego zarządzania.*

Stanowisko OECD potwierdził Pier Carlo Padoa-Schioppa, główny ekonomista tej organizacji, który z okazji inauguracji programu badawczego *Going for Growth* powiedział w styczniu 2012 r.: *Rosnące nierówności są jednym z najpoważniejszych zagrożeń dla naszego dobrobytu i bezpieczeństwa. (...) Głównym wyzwaniem stojącym obecnie przed rządami jest wprowadzenie reform, które przywrócą wzrost gospodarczy, zapewnią ludziom pracę i mniejszą rosnące rozpiętości dochodowe.*

Z tymi wypowiedziami kontrastuje treść wywiadu, jakiego Mario Draghi, prezes Europejskiego Banku Centralnego, udzielił redakcji „The Wall Street Journal” 22 lutego 2012 r. Uważa on, że w sytuacji nadmiernego długu publicznego nie ma alternatywy dla surowej polityki fiskalnej i reform strukturalnych, w tym reform rynku pracy zwiększających jego elastyczność. Europejski model społeczny odchodzi w przeszłość, o czym świadczy, jego zdaniem, wysoka stopa bezrobocia wśród młodzieży.

Ta ostatnia wypowiedź skłania do kilku refleksji. Nie jest to pierwszy ani z pewnością ostatni przypadek tak kategorycznego orzeczenia o końcu europejskiego modelu społecznego. Jest ono dyskusyjne w świetle doświadczeń krajów o najbardziej rozwiniętej polityce społecznej, takich jak kraje skandynawskie, Niemcy, Francja i Holandia. Ponadto strategia wychodzenia z recesji gospodarczej powinna uwzględniać

– oprócz niezbędnych ograniczeń wydatków socjalnych i reform strukturalnych – również stymulowanie wzrostu gospodarczego, a także zapobieganie niesprawiedliwemu rozłożeniu kosztów kryzysu i pogłębianiu się społecznych nierówności. W końcu strategia zwalczania recesji i powrotu na drogę wzrostu gospodarczego nie może przesłaniać ani tym bardziej zastąpić wizji rozwiązywania globalnych problemów, do jakich należą rosnące nierówności dochodowe⁶.

ZAKOŃCZENIE

W rosnących nierównościach dochodowych niektórzy badacze upatrują głębszych źródeł kryzysu finansowego z 2008 r. i następnie recesji gospodarczej. Już wcześniej doceniono w ekonomii znaczenie nierówności dochodowych dla wzrostu gospodarczego i dobrobytu społecznego. Mimo sporów teoretycznych i rozbieżnych często wyników badań empirycznych znaczenia nierówności dochodowych dla tych trzech wymiarów gospodarowania – stabilności, wzrostu i dobrobytu – nie można już ignorować.

Uzasadnione wydają się więc obawy o ekonomiczne i społeczne skutki rosnących nierówności dochodowych. Towarzyszą im wezwania do powstrzymania tendencji do wzrostu nierówności poprzez działania na rzecz bardziej adekwatnego – zarówno ze względu na sprawiedliwość, jak i z funkcjonalnego punktu widzenia – rozkładu dochodów. Zakres tych działań, w związku ze złożonymi przyczynami wzrostu nierówności, powinien być szeroki: począwszy od poprawy jakości systemu edukacji i podnoszenia poziomu kwalifikacji pracowników, poprzez tworzenie większej liczby godziwie wynagradzanych miejsc pracy, bardziej efektywny system podatkowy i transferów socjalnych, po zmiany natury etycznej, polegające na braku społecznej akceptacji dla zbyt wybujałych nierówności dochodowych.

Warunkiem realizacji scenariusza takich działań jest wola polityczna, wsparta naciskiem społecznym zarówno na szczeblu krajowym, jak i międzynarodowym.

¹ Współczynnik Giniego jest miarą nierówności rozkładu dochodów. Przybiera wartość między 0 i 1: współczynnik osiągnąłby wartość 0, gdyby wszystkie osoby miały jednakowy dochód, natomiast wartość 1, gdyby cały dochód przypadł jednej osobie.

² Analizą objęto następujące kraje: Francję, Niemcy, Holandię, Szwajcarię, Wielką Brytanię, Irlandię, Norwegię, Szwecję, Finlandię, Portugalię, Hiszpanię, Włochy, Stany Zjednoczone, Kanadę, Australię, Nową Zelandię, Argentynę, Japonię, Indie, Chiny, Singapur i Indonezję.

³ W latach 1976–2006 w krajach należących do OECD zmniejszył się udział płac w dochodzie narodowym na rzecz dochodów kapitałowych. W 15 krajach, dla których dostępne są dane statystyczne za ten okres, spadek wyniósł przeciętnie 10 pkt. proc. Ponieważ rozkład dochodów kapitałowych jest znacznie bardziej nierównomierny niż płac, zmiana ta wpłynęła na wzrost nierówności dochodów gospodarstw domowych (OECD 2008).

⁴ J.-P. Fitoussi i F. Saraceno zauważają, że: *Rosnące nierówności, szczuplejsze państwo opiekuńcze i słabsze automatyczne stabilizatory są receptą zarówno na zwiększenie wrażliwości systemu gospodarczego, jak i przede wszystkim na niepewność gospodarczą* (Fitoussi, Saraceno 2010).

⁵ Literatura na temat zależności między nierównością i wzrostem gospodarczym jest bardzo obszerna. Jej omówienie można znaleźć m.in. w: Voitchovsky (2009).

⁶ Raport Światowego Forum Gospodarczego z 2011 r. wymienia rosnące nierówności ekonomiczne, również w państwach członkowskich OECD, oraz wady zarządzania w skali globalnej na pierwszych miejscach wśród współczesnych globalnych zagrożeń. Wpływają one bowiem na ewolucję innych globalnych ryzyk oraz ograniczają możliwości skutecznego radzenia sobie z nimi (World Economic Forum 2011).

LITERATURA

- Acemoglu D., Autor D. (2010), *Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings*, NBER Working Paper Series, <http://www.nber.org/papers/w16082> [dostęp 16.11.2011].
- Atkinson A., Morelli S. (2011), *Economic Crises and Inequality*, UNDP, Human Development Research Paper, http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2011/papers/HDRP_2011_06.pdf [dostęp 8.12.2011].
- Atkinson A., Piketty T., Saez E. (2011), *Top Incomes in the Long Run of History*, „Journal of Economic Literature” nr 1.
- Bordo M., Meissner Ch. (2012), *Does Inequality Lead to Financial Crises?*, NBER Working Paper Series, <http://www.nber.org/papers/w17896> [dostęp 10.12.2011].
- ERM Report (2008), *More and better jobs: Patterns of employment expansion in Europe*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofund.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0850.htm> [dostęp 18.11.2011].

SUMMARY

The article presents the views and arguments put forward during the discussion on the role of rising income inequality in developed countries in the global financial crisis which started in 2008. The main hypothesis is that the increasing stratification of income contributed to the speculative bubble in real estate and financial assets markets as a result both of the over-indebtedness of medium and low income households, as well as the expansion of the financial sector due to the concentration of income in the hands of the wealthiest. The hypothesis about the impact of income inequality on the banking crisis and subsequent economic recession is not universally accepted. Nevertheless, the importance of income inequality for the stability of the economy – just as for its growth and social well-being – can not certainly be ignored.

TRZY KOLORY: SREBRNY. CO TO TAKIEGO SILVER ECONOMY?

Piotr Szukalski
Uniwersytet Łódzki

WPROWADZENIE

Patrząc na formułowane przez ekonomistów przewidywania, zaobserwować można niezwykle częste posługiwanie się odniesieniami do trzech „kolorowych gospodarek” jako tych działów gospodarki, które zapewnić mają przyszły dobrobyt.

Green economy obejmuje ogół działań związanych z zapewnieniem długookresowego bezpieczeństwa ekologicznego (przede wszystkim poprzez minimalizowanie wykorzystania nieodnawialnych zasobów) i możliwości rekreacji. Z kolei *white economy* odnosi się do usług medycznych, okołomedycznych i paramedycznych, które z jednej strony mają na celu oddziaływanie na stan zdrowia jednostek i zbiorowości, z drugiej zaś na dobrostan choćby poprzez oddziaływanie na wygląd jednostek. Trzecim z kolorów przywoływanych przez ekonomistów jako kluczowe dla zrozumienia przyszłości jest srebrny, zaś *silver economy* oznacza dział gospodarki skupiony na zaspokajaniu

- Fitoussi J.-P., Saraceno F. (2010), *Inequality and Macroeconomic Performance*, OFCE/POLHIA, N° 2010-13, <http://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/dtravail/WP2010-13.pdf> [dostęp 15.12.2011].
- Frank R., Cook P. (1995), *The Winner-Take-All Society*, New York: Penguin Books.
- Kumhof M., Ranciere R. (2010), *Inequality, Leverage and Crises*, IMF Working Paper, <http://www.imf.org/external/pubs/ft/wp10268.pdf> [dostęp 10.01.2012].
- OECD (2008), *Growing Unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries*, Paris.
- OECD (2012), *Economic Policy Reforms 2012: Going for Growth*, <http://www.oecd.org/dataoecd/44/26/49421421.pdf> [dostęp 11.01.2012].
- Rajan R. (2010), *Fault Lines. How Hidden Fractures Still Threaten the World Economy*, Princeton: Princeton University Press.
- Sinn H.-W. (2010), *Casino Capitalism. How the Financial Crises Came About and What Needs to be Done Now*, Oxford, New York: Oxford University Press.
- Inequality and crises. The usual suspect* (2012), „The Economist” z 16 marca, <http://www.economist/blogs/freeexchange/2012/03/inequality-and-crises> [dostęp 14.02.2012].
- World Economic Forum (2011), *Global Risks 2011*, <http://reports.weforum.org> [dostęp 16.12.2011].
- Voitchovsky S. (2009), *Inequality and Economic Growth*, w: *The Oxford Handbook of Economic Inequality*, Red. W. Salverda, B. Nolan, T. Smeeding, New York, Oxford: Oxford University Press.

niu potrzeb wyłaniających się ze starzenia się ludności¹.

Celem niniejszego tekstu jest przedstawienie sposobu rozumienia „srebrnej gospodarki”, albowiem w potocznym rozumieniu termin ten rozumiany jest bardzo wąsko jako produkowanie dóbr i usług zorientowanych na zaspokajanie potrzeb osób starszych. W rzeczywistości rozumienie tego pojęcia jest zdecydowanie szersze, co więcej – występują w jego przypadku pola wspólne z gospodarką „zieloną” i „białą”.

STARZENIE SIĘ LUDNOŚCI – OD ZAGROŻENIA PRZEZ WYZWANIE DO SZANSY

Tradycyjnie zwiększanie się udziału osób starszych postrzegane jest w naukach społecznych, zwłaszcza w ekonomii, zgodnie z logiką „demografii apokaliptycznej”, jako społeczne zagrożenie (Szukalski 2006). Wzrost liczby seniorów powiązany jest bowiem ze zwiększeniem się wartości

wypłacanych świadczeń społecznych, wzrostem nakładów na opiekę medyczną i usługi opiekuńczo-pielęgnacyjne, przede wszystkim te instytucjonalne. Rezultatem powyższych zmian jest wzrost wydatków publicznych powyżej poziomu możliwego do utrzymania w dłuższym okresie. Jednocześnie społeczeństwa doświadczające starzenia się charakteryzować się będą w nadchodzących dekadach obniżającym się udziałem osób w wieku produkcyjnym, a także starzeniem się zasobów pracy. Tym samym pojawiają się obawy o możliwość zapewnienia wzrostu produktywności pracowników, a w efekcie utrzymania międzynarodowej konkurencyjności. Lęki te wzmacniane są przez wiarę w niższy poziom innowacyjności starszych społeczeństw, a także w ich niższą skłonność do podejmowania ryzyka. Rodzą się również pytania o możliwość uzyskiwania wystarczająco wysokich wpływów budżetowych, umożliwiających finansowanie zapotrzebowania na usługi społeczne wyłaniające się ze starzenia się populacji.

Powyższe obawy skłoniły do spojrzenia na proces starzenia się z perspektywy *foresight-u*, w efekcie czego zmiany demograficzne traktowane być zaczęły jako wyzwanie, któremu sprostanie zależne jest od jakości podjętych przygotowań związanych z zaobserwowanymi potencjalnie niepokojącymi przemianami. Na tym etapie pojawiło się myślenie odwołujące się do podejmowania działań mających z wyprzedzeniem zmniejszać niekorzystne konsekwencje wzrostu starzenia się ludności. Najważniejsze działania polegają na aktywizowaniu osób starszych, co przybiera różną postać, począwszy od promowania bycia aktywnym (konceptcja aktywnego starzenia się), poprzez umożliwianie bycia aktywnym (zapobieganie dyskryminacji ze względu na wiek, wdrażanie zarządzania wiekiem), do zmuszania do bycia aktywnym (podwyższanie wieku emerytalnego).

Początkowo powyższe wyzwania postrzegane były jako odnoszące się do sektora publicznego, jednak bardziej dogłębna analiza sposobu wdrażania sugerowanych rozwiązań zaczęła wskazywać na występowanie licznych, pozytywnych efektów ubocznych, odnoszących się tak do sektora publicznego, „półpublicznego”, jak i prywatnego. Zapobieganie „katastrofie demograficznej” okazuje się bowiem być obiecującym, samofinansującym się interesem, zaś sama potencjalna „katastrofa” zamienia się w szansę dla gospodarki. Podstawowe założenie, na którym powyższy wywód został oparty, mówi o tym, iż wszelkie problemy związane ze starzeniem się ludności mogą być rozwiązane w sytuacji występowania trwałego 2–3% wzrostu gospodarczego. Podstawową kwestią jest zatem znalezienie odpowiedniego „paliwa”, zapewniającego długotrwały wzrost. Rozwój rynku w wyniku wzrostu odsetka osób starszych uznawany jest za taki bodziec.

ETAPY ROZWOJU „SREBRNEJ GOSPODARKI”

Szansa, o której mowa, na imię ma „srebrna gospodarka”. Termin ten obejmuje wszelką działalność gospodarczą mającą na celu zaspokajanie potrzeb wyłaniających się z procesu starzenia się ludności.

Historycznie punktem wyjścia była sytuacja, w której występowały trudności z zaspokajaniem specyficznych potrzeb osób starszych przez podmioty rynkowe związane z tym, iż dla większości typowych podmiotów gospodarczych grupą docelo-

wą są konsumenci w wieku 15–40 lat, zaś jedynie w przypadku niektórych usług i dóbr nieco starsi, w wieku 40–60 lat (rynek wysokiej jakości samochodów, prywatna bankowość, dobra luksusowe, turystyka, usługi medyczne i okołomedyczne) (Lippert 2011). W większości przypadków konsumenci starsi traktowani są jako grupa nieatrakcyjna, jedynie dla producentów nielicznych dóbr stanowią kluczową grupę. Tymczasem „srebrny rynek” zaczyna się w przypadku osób mających co najmniej 50 lat (niektórzy mówią o osobach 60+, lub nawet 65+).

Na pierwszym etapie rozwoju „srebrna gospodarka” – wówczas jeszcze najczęściej utożsamiana ze „srebrnym rynkiem” (*silver market*) lub ze „srebrnymi przemysłami” (*silver industries*)² – utożsamiana była jedynie z modyfikowaniem istniejących produktów w taki sposób, aby zwiększyć ich użyteczność dla seniorów (wzrost łatwości korzystania z produktów, dopasowanie ich niektórych charakterystyk do specyficznych wymagań seniorów).

Nieco później pojawiły się pomysły, aby wdrażać specjalnie zaprojektowane dla osób starszych produkty, tj. takie, które już w fazie przed wprowadzeniem na rynek uwzględniały ich specyficzne potrzeby. Tym samym nastąpiła zmiana percepcji osób starszych jako konsumentów – od pasywnych nabywców do aktywnych, kształtujących więźkę nabywanych użyteczności konsumentów.

Wciąż jednak na tym etapie mowa była o typowych usługach lub dobrach oferowanych indywidualnym seniorom, tj. osobom, które z uwagi na stan zdrowia lub zaawansowany wiek nie są już – lub powoli przestają być – uczestnikami rynku pracy. Tym samym seniorzy doceniani są jako konsumenci zdolni do absorbowania większej ilości dóbr i usług (Cutler, Hendricks 2001).

Prawdziwe myślenie w kategoriach „srebrnej gospodarki” zaczyna się wówczas, gdy następuje wyjście poza tak wąsko zdefiniowane grupy docelowe. Zaczyna się wówczas myśleć o potencjalnych klientach w kategoriach nie tylko jednostek, lecz również grup lub organizacji, zaś zaspokajane potrzeby to nie tyle potrzeby seniorów, ile struktur mających z seniorami do czynienia. Z tej perspektywy w centrum zainteresowania stają się nie tylko osoby starsze, lecz również i te na przedpolu starości, zaś jednym z ważnych pól działalności jest dostarczanie usług umożliwiających dłuższą aktywność, np. wykonywanie kariery zawodowej przez starszych pracowników (np. poprzez doradzanie firmom jak organizować środowisko pracy i sposób zarządzania, aby przygotować się lepiej na starzenie się zakładowych zasobów pracy).

Na tym etapie również i tradycyjnie podejmowane działania ukierunkowane na zaspokajanie osób starszych przybierają inny charakter. W miejsce bowiem uwzględniania specyfiki osób starszych przy projektowaniu produktów niezależnych od fazy cyklu życia jednostki mamy do czynienia ze skupianiem się na zaspokajaniu „wykreowanych” – tj. nieuświadomianych sobie dotąd przez osoby starsze – potrzeb lub na wdrażaniu takich sposobów zaspokajania dotychczasowych potrzeb, które związane są z zastosowaniem najnowocześniejszych technologii. W efekcie pojawiają się nowe działy gospodarki – „srebrny” marketing czy gerontechnologie.

W rezultacie powyższych przemian w skład „srebrnej gospodarki” wchodzi coraz częściej dzia-

lania związane z indywidualnym i społecznym przygotowaniem do starości w różnych wymiarach (Szukalski 2009), zaś rozwój samej gospodarki bazuje na podejściu zwanym aktywnym starzeniem się, której atrybutem nie jest „imperatyw wyboru mającego na celu nie być starym”, lecz wybór takiego sposobu starzenia się, aby działało to w sposób nowy, lepszy, bardziej produktywny (Gillerad, Higgs 2011, s. 372).

Rozwój „srebrnej gospodarki” – podobnie jak tej „białej” i „zielonej” – związany jest z przejściem od systemu fordowskiego do postfordowskiego, tj. od masowej, zestandaryzowanej produkcji, bazującej na założeniu o długim cyklu życia produktu, do produkcji zindywidualizowanej, uwzględniającej specyfikę potrzeb klienta dzięki zastosowaniu technologii informatycznych, z definicji zakładającej krótki okres cyklu życia oferowanych dóbr i usług w obecnym kształcie. Tym samym oferowane dobra i usługi mogą być dostosowywane do antycypowanej przez jednostkę/organizację ścieżki rozwoju, której przebieg uwarunkowany jest zarówno posiadanymi zasobami, jak i aspiracjami i oczekiwaniami (Usui 2011).

Jednak samo zaistnienie „srebrnej gospodarki” możliwe jest dopiero w dojrzałych demograficznie (tj. odznaczających się znacznym odsetkiem seniorów) i ekonomicznie społeczeństwach. Co więcej, jednym z motorów zmian są starzejący się przedsiębiorcy, którzy jako pierwsi wyczuwają z reguły potencjał seniorów jako konsumentów, potencjał drzemący „pod kołderką” stereotypów i uprzedzeń związanych ze starością i osobami starszymi³ (Wassel 2011).

GŁÓWNE OBSZARY WCHODZĄCE W SKŁAD „SREBRNEJ GOSPODARKI”

Obecnie wyodrębnić można kilka kluczowych obszarów, na których rozwija się „srebrna gospodarka” (Eitner i wsp. 2011). Obszary te opiszę, odwołując się do dezyderatów, z którymi są powiązane, i przypisując do każdego obszaru przykładowe działania:

1) zapewnienie jak najdłuższej aktywności zawodowej – zaopatrzenie jednostek w zaktualizowane kwalifikacje, umiejętności i wiedzę niezbędne do pomyślnej kontynuacji kariery zawodowej; zaopatrzenie organizacji w wiedzę i umiejętność dostosowywania warunków i organizacji pracy do wymagań starzejących się zasobów pracy;

2) zapewnienie jak najdłuższej samodzielności – w skład tego działu wchodzi zapewnianie usług umożliwiających dłuższe przebywanie w domu (sprzątanie, zakupy, usługi pielęgnacyjne), dostarczanie wiedzy o występowaniu i korzystaniu z „protez cywilizacyjnych” (wszelkie przyrządy – w tym roboty domowe, udogodnienia, których celem jest kompensacja utraconej sprawności); organizacja usług transportowych, jak i działalność firm przygotowujących tzw. inteligentne mieszkania (lokale, w których – dzięki zastosowaniu elektroniki – mamy do czynienia z występowaniem systemu urządzeń wspierających samodzielne życie);

3) zagospodarowanie czasu seniorów – w skład tego działu wchodzi zarówno edukacja, rozrywka, jak i rekreacja, najlepiej w połączonej formie *edutainment*; turystyka; segment usług odnoszących się do hodowli zwierząt domowych;

4) dbałość o swoje zdrowie i swój *image* – wszelkie działania mające poprawić stan zdrowia, spraw-

ność (w tym przede wszystkim te o charakterze prewencyjnym), jak i podnoszące samoocenę jednostki dzięki odpowiedniemu makijażowi, ubiorowi;

5) zapewnianie integracji społecznej – działania ukierunkowane na osiągnięcie wyższego poczucia wspólnotowości między różnymi grupami społecznymi, w tym i przedstawicielami różnych pokoleń, wybierającą najczęściej charakter pracy w wolontariacie;

6) dostarczenie usług finansowych „wrażliwych na wiek” – doradztwo odnoszące się do sposobów zabezpieczenia posiadanego kapitału, gospodarowania posiadanymi środkami (w tym i planowania ich powolnego upłynięcia), oszczędzania z myślą o sfinansowaniu okresu własnej starości.

ZWIĄZKI Z „BIAŁĄ GOSPODARKĄ” I „ZIELONĄ GOSPODARKĄ”

Jak już uważny Czytelnik sam zauważył, niejednokrotnie trudno jest działalność wchodzącą w skład „srebrnej gospodarki” jednoznacznie do niej zakwalifikować, albowiem występują liczne podobieństwa do dwóch innych gospodarek – „białej” i „zielonej”.

Z „białą gospodarką” łączy interesujące nas działanie, a mianowicie skupienie się na stanie zdrowia definiowanym jako fizyczny i psychiczny dobrostan. Sformułowanie „dobrostan” jest o tyle ważne w tym przypadku, iż odnosi się nie tylko do obiektywnych elementów stanu zdrowia, ale i do jego subiektywnego wymiaru, poczucia zadowolenia z własnej sprawności, samodzielności. W tym przypadku każda działalność odnosząca się do poprawy dobrostanu osób starszych lub prowadząca do takowej poprawy w przyszłości jednocześnie wchodzi w skład obu wzmiankowanych typów gospodarek. A zatem w skład tych działań wchodzi nie tylko oddziaływanie na rzeczywistą sprawność jednostek, ale również i na ich wygląd, samoocenę itp.

Najważniejszym elementem wszystkich tych działań jest podwyższanie świadomości i chęci odpowiedzialności za własny stan zdrowia, tym bowiem, co wyróżnia osoby starsze i gorzej wykształcone, jest delegowanie odpowiedzialności za swój stan zdrowia na „specjalistów”⁴, a w konsekwencji mniejsze zrozumienie dla możliwości samodzielnego oddziaływania na stan swojego zdrowia.

Z kolei z „zieloną gospodarką” łączy „srebrną” z jednej strony wykorzystywanie najnowocześniejszych technologii, z reguły energooszczędnych i wytwarzających produkty nadające się do recyklingu, z drugiej zaś znaczenie przypisywane rekreacji, wypoczynkowi, turystyce jako usługom „naturalnym”, świadczonym w sposób wymagający jak najwięcej aktywności jednostki, nieodwołujących do substytucjonowania ich innymi zasobami (np. zwiedzanie wolnym krokiem zamiast korzystania z busów).

Wreszcie nowoczesne technologie umożliwiają wytwarzanie na szeroką skalę usług, w przypadku których istnieje możliwość przypisania do wszystkich trzech typów gospodarek. Jak inaczej bowiem opisać np. kąpieliska bazujące na źródłach geotermalnych.

SAME ZALETY I JEDEN PROBLEM

Oprócz przedstawionych powyżej licznych zalet „srebrna gospodarka” rodzi jedną wątpliwość – jak sfinansować koszty związane z jej wdrażaniem?

Jednej, uniwersalnej odpowiedzi na to pytanie nie ma. Sposób finansowania zależy od specyfiki produktu. Część oferowanych dóbr i usług będzie pokryta w całości ze środków prywatnych – przez konsumentów lub ze środków znajdujących się w dyspozycji firm (np. koszty badań marketingowych, *designu*). W tym przypadku najważniejszym, praktycznym problemem jest kwestia wyceny wartości dostarczanych dla osób starszych dóbr i usług w ramach „srebrnej gospodarki”, tj. ustalania ich ceny. Za tym problemem kryje się bowiem kwestia dostępności ekonomicznej owych produktów dostosowanych do potrzeb osób starszych, ściśle powiązana nie tylko z ich możliwościami finansowymi, ale również gotowością do płacenia za owe przystosowanie. A gotowość ta nie zawsze występuje, nie każdy bowiem potencjalny nabywca dostrzeże w oferowanym produkcie wystarczająco atrakcyjną wiązkę nowych użyteczności (Lippert 2011).

Również w przypadku przedsiębiorstw zatrudniających seniorów część z nich nie będzie skłonna w pełni pokryć kosztów dostosowania stanowisk pracy do potrzeb i możliwości seniorów – czy w takim przypadku potrzebna jest pomoc publiczna? Czy w przypadku usług dla seniorów w sytuacji braku gotowości do płacenia za nie przez końcowych konsumentów niezbędne jest wydatkowanie środków publicznych? Jeśli tak, powinny one pokryć w pełni czy jedynie częściowo owe koszty?

Pierwsze z przedstawionych pytań samoistnie wywołuje następne, wskazując na największą słabość koncepcji „srebrnej gospodarki” – znalezienie chętnego do pokrycia kosztów jej funkcjonowania. Rozwiązaniem – przynajmniej częściowym – tego problemu będą jednak występujące w przyszłości zmiany demograficzne i mentalne. Pierwsze z nich sprawią, iż już w perspektywie kilku lat na europejskim rynku pracy, a w tym i na polskim, zaczną pojawiać się narastające niedobory chętnych do pracy. Wzmocze to chęć pracodawców do dokonywania inwestycji w ułatwienia związane z podwyższaniem gotowości seniorów do pracy, jak i do wdrażania zarządzania wiekiem, co widać już dziś, gdy same supozycje przemian na rynku pracy działają w tym kierunku.

Z kolei zmiany mentalne obniżą będą skłonność seniorów do przekazywania majątku swym potomkom – zgodnie z ideą, iż najważniejszy, międzypokoleniowy transfer dokonany został za pośrednictwem finansowania okresu nauki potomstwa, poprzez co wyposażone zostało ono w możliwość zarobkowania. Tą drugą tendencję wzmacniać będzie narastający zasięg bezdzietności oraz doświadczenia rozwo-
dów i zaniku żywych kontaktów z dziećmi.

Inne źródło rozwiązania powyższego problemu wyłania się dzięki analizom typu *case study* przedsiębiorstw działających w ramach „srebrnej gospodarki” (Moody 2010). Autor przywołanej analizy, wymieniając cechy dystynktywne tego typu firm, zaznacza ważność takich nierynkowych elementów, jak integralność misji i wartości, co – w połączeniu z silnym osadzeniem działalności na pozytywnym obrazie starości i na kapitale społecznym wnoszonym przez pracowników i klientów – prowadzi do odejścia od możliwości prostego zakwalifikowania tej działalności w ramach dychotomii „nastawiona na zysk” albo „non-profit”. Tym samym wiele z przedsiębiorstw „srebrnej gospodarki” to podmioty działające zgodnie z logiką „półyrynkową”, uwzględniają-

ce w rachunku swej działalności pozaekonomiczne efekty.

Powyższa cecha wzmagana jest przez fakt, iż inicjatorzy tego typu działalności to osoby chcące realizować cele społeczne w sposób nieprzynoszący zysków, lecz przynoszący dochody pokrywające bieżące koszty. Tym samym mechanizm rynkowy służy realizacji pozakomercyjnych celów.

SZANSE „SREBRNEJ GOSPODARKI” W POLSCE

„Srebrny rynek” w Polsce zapewne w przyszłości mieć się będzie dobrze, co – oprócz jego dzisiejszej słabości, oznaczającej niski pułap wyjściowy – wynikać będzie z przynajmniej trzech czynników⁵.

1. Wzrostu liczby osób starszych, a zatem zwiększenia się ważności tego segmentu konsumentów. Liczba osób w wieku 65+ pomiędzy rokiem 2010 a 2035 wzrośnie z 5,154 mln do 8,358 mln, co oznacza wzrost z 13,5% do 23,2% ogółu ludności Polski⁶. W równie dużym stopniu zmieniać się będzie w przyszłości w powiązaniu do starzenia się ludności liczba gospodarstw jednoosobowych – w powyższym okresie wzrosnąć ma z 3,955 mln do 4,805 mln, pomimo spadku ludności o 5,5%⁷.

2. Powolnego wzrostu zamożności osób starszych, a zwłaszcza wyłaniania się podzbiorowości osób starszych, które zdołały skorzystać ze zmian ustrojowych i zgromadzić majątek. Nawet bowiem w przypadku obniżania się stopy zastępowalności (relacja między średnią emeryturą a średnim wynagrodzeniem), realna wartość przeciętnego świadczenia emerytalnego będzie wzrastać. Jednocześnie będzie rosła wartość zasobów zgromadzonych w trakcie życia przez Polaków – choć proces ten będzie bardzo nierównomiernie dotyczyć różne warstwy osób starszych i na przedpolu starości, najsilniej zaznaczy się wśród osób z reguły najbardziej skłonnych do korzystania z oferty „srebrnej gospodarki” – wykształconych mieszkańców wielkich miast, mających niewiele dzieci (lub ich niemających), przyzwyczajonych na wcześniejszym etapie życia do realizacji większości wyłaniających się potrzeb.

3. Zmian mentalnych wśród seniorów, którzy w mniejszym stopniu oczekiwali będą opieki ze strony rodziny – a zatem i mniej będą skłonni do oszczędzania w imię przekazania majątku następnej generacji – a jednocześnie w większym stopniu będą nastawieni na korzystanie ze starości, zwłaszcza tej wczesnej, jako okresu, kiedy ze względu na dostatek czasu zacząć można realizację niewykonalnych wcześniej marzeń i zamierzeń (skądinąd warto zaznaczyć, iż to osoby starsze dysponują obecnie czasem, tym niedocenianym zazwyczaj zasobem, potrzebnym do użytkowania dóbr, a niezbędnym przy zakupie usług).

Tej przemianie sprzyjać będą szybkie podwyższanie się poziomu wykształcenia seniorów oraz poprawa ich stanu zdrowia, wydłużająca okres konsumpcji kompensacyjnej.

Jednakże, dopóki w większym stopniu jednostki, grupy i instytucje, w tym i przedsiębiorcy, nie dostrzegą konieczności przygotowania się do starzenia – własnego, swoich klientów, pracowników – rozwój „srebrnej gospodarki” w Polsce ograniczać się będzie do pierwszej z przedstawionych wcześniej faz, tj. takiego modyfikowania dostarczanych produktów, aby zwiększać ich użyteczność dla starszych nabywców.

„Srebrny rynek” powinien być uznany za pole działań strategicznych z punktu widzenia zarówno podnoszenia jakości życia osób starszych i ogółu społeczeństwa, jak i zapewnienia możliwości trwałego, niezakłóconego rozwoju społeczno-gospodarczego. Podkreślić warto, iż kategoria ta jest przejawem prymatu jakości życia w myśleniu o przyszłości i jej projektowaniu, a jednocześnie jest ściśle powiązana z coraz bardziej świadomym zarządzaniem przyszłością, polegającym na minimalizowaniu konsekwencji przyszłych ryzyk.

Samo pojęcie „srebrna gospodarka” rozumiane jest coraz szerzej, jako ogół podejmowanych przez różnorodne podmioty działań ukierunkowanych już nie tylko na osoby starsze, ale również i na instytucje/organizacje, których klientami/pracownikami są takie osoby, zaś coraz częściej grupa docelowa nie jest definiowana poprzez odwołanie się do jakiegoś wieku uchodzącego za starość, lecz poprzez odwołanie się do cyklu życia i konieczności uprzedniego przygotowania się do fazy starości.

Podkreślić jednak przy tym należy, iż wskutek obserwowanego w badaniach zachowań konsumpcyjnych w państwach wysoko rozwiniętych powolnego zaniku wieku jako głównego czynnika różnicującego zachowania nabywcze seniorów dobre produkty dla nich przeznaczone winny być w rzeczywistości – mimo uwzględniania ich specyficznych potrzeb – „bezwiekowe”, neutralne ze względu na wiek, możliwe do wykorzystania przez osoby z innych grup wieku (Gilleard, Higgs 2011).

Zdawać sobie trzeba sprawę, iż nawet i – tradycyjnie pojmowani – przyszli „srebrni konsumenci” będą grupą silnie heterogeniczną, wymagającą zróżnicowanej oferty zarówno ze względu na dochody, wykształcenie, jak i odmienny styl życia. W przeciwieństwie do poprzednich generacji, które w dużym stopniu zależały od wsparcia swych dzieci – tak w postaci usług, jak i transferów materialnych – osiąganego najpełniej dzięki zamieszkiwaniu w jednym gospodarstwie domowym, obecni seniorzy bardziej polegają na sobie i na swych zasobach. Owe zasoby są bez wątpienia lepsze niż w przeszłości, zarówno gdy mowa o zgromadzonym majątku, bieżących dochodach, jak i o zdrowiu. Co więcej, duch czasów odciska swe piętno na ich oczekiwaniach odnośnie do możliwości i chęci uzyskania wsparcia ze strony własnych dzieci, zachęcając ich do podejmowania starań o wydłużenie okresu samodzielności.

¹ Pojawiła się ostatnio koncepcja *blue economy*, zaś owa „niebieska gospodarka” to wszelkie działania ukierunkowane na oszczędzanie i regenerowanie zasobów rzadkich, przede wszystkim na bazie bardziej racjonalnego wykorzystania marnotrawionych w procesie produkcyjnym zasobów. Zob. (Auleytner 2012).

- ² Same „srebrne przemysły” definiowane są jako *przedsiębiorstwa które kreują, wytwarzają, dostarczają na rynek i sprzedają dobra i usługi starszym dorosłym* (Wassel 2011, s. 354).
- ³ Potencjał ten powiązany jest z psychologicznym centrum ciężkości (*psychological center of gravity*), którego zasada bazuje na przekonaniu, iż grupa, której wiek w przybliżeniu równy jest medianie wieku dorosłej populacji, posiada ponadproporcjonalny wpływ na społeczeństwo (Wassel 2011, s. 355). W typowym kraju europejskim w wieku tym są dziś osoby mające około 45–55 lat.
- ⁴ Dodatkowo zaznaczyć należy, iż jest to delegowanie bierne, tj. wynikające z odwoływania się do pomocy specjalistów w sytuacji wystąpienia problemu zdrowotnego, a nie w przypadku chęci uniknięcia takowych kłopotów.
- ⁵ Wątki te analizuje również – w tym i w ujęciu regionalnym – S. Golinowska (2011), jedna z pionierów badań nad „srebrną gospodarką” w Polsce.
- ⁶ http://www.stat.gov.pl/gus/5840_5744_PLK_HTML.htm
- ⁷ Zob. http://www.stat.gov.pl/gus/5840_8640_PLK_HTML.htm

LITERATURA

- Auleytner J. (2012), *Guenter Pauli, The Blue economy, 10 years, 1000 innovations, 100 million jobs*, „Biuletyn Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego” nr 2 (56), s. 110–111.
- Cutler S.J., Hendricks J. (2001), *Emerging social trends*, w: R.H. Binstock, L.K. George (red.), *Handbook of ageing and social sciences*, 5th ed., San Diego: Academic Press, s. 462–480.
- Eitner C., Enste P., Naegle G, Leve V. (2011), *The discovery and development of the silver market in Germany*, w: F. Kohlbacher, C. Herstatt (red.), *The silver market phenomenon. Marketing and innovation in the aging society*, 2nd ed., Heidelberg: Springer, s. 309–324.
- Gilleard Ch., Higgs P. (2011), *Consumption and aging*, w: R.A. Settersten jr, J.L. Angel (red.), *Handbook of sociology of aging*, New York: Springer, s. 361–375.
- Golinowska S. (2011), „Srebrna gospodarka” i miejsce w niej sektora zdrowotnego. *Koncepcja i regionalne przykłady zastosowania*, „Zdrowie Publiczne i Zarządzanie” nr 1, s. 76–85.
- Lippert S. (2011), *Silver pricing: satisfying needs is not enough – balancing value delivery and value extraction is key*, w: F. Kohlbacher, C. Herstatt (red.), *The silver market phenomenon. Marketing and innovation in the aging society*, 2nd ed., Heidelberg: Springer, s. 161–173.
- Moody H.R. (2010), *The new ageing enterprise*, w: D. Dannefer, Ch. Phillipson (red.), *The Sage handbook of social gerontology*, Los Angeles: Sage, s. 483–494.
- Szukalski P. (2006), *Zagrożenie czy wyzwanie – proces starzenia się ludności*, „Polityka Społeczna” nr 9, s. 6–10, tekst dostępny na stronie: http://politykaspoleczna.ipiss.com.pl/ps_pdf_2006/ps_9/polityka9-2pszukalski.pdf
- Szukalski P. (2009), *Przygotowanie do starości jako zadanie dla jednostek i zbiorowości*, w: P. Szukalski (red.), *Przygotowanie do starości. Polacy wobec starzenia się*, Warszawa: ISP, s. 39–55.
- Usui Ch. (2011), *Japan’s population ageing and silver industries*, w: F. Kohlbacher, C. Herstatt (red.), *The silver market phenomenon. Marketing and innovation in the aging society*, 2nd ed., Heidelberg: Springer, s. 325–337.
- Wassel J.I. (2011), *Business and ageing: the boomer effect on consumers and marketing*, w: R.A. Settersten jr, J.L. Angel (red.), *Handbook of sociology of aging*, New York: Springer, s. 351–360.

SUMMARY

Population ageing is more and more often regarded not as a threat but as challenge or even a chance for society. The evolution is related with development of the so-called silver economy. The term means all activities aimed at preparing society, organizations, and individuals for ageing, and first of all at sustaining activities, autonomy, and self-dependence of the older people. The paper is to present the concept of the “silver economy”, its pros and cons, and to assess if it is possible to implement the type of activities in Poland.

AKTYWIZACJA ZAWODOWA OSÓB STARSZYCH NA TLE DOKUMENTÓW UE

Marcin Podkański
BioConsulting Podkański Marcin

WPROWADZENIE

Rozwój demograficzny i procesy starzenia się społeczeństw oraz ich społeczno-ekonomiczne skutki stały się szczególnie ważne i aktualne w okresie, w którym okazało się, że następuje koniec ery obfitości czynnika ludzkiego w procesach gospodarczych. Stanowi to zagrożenie nie tylko dla bezpieczeństwa socjalnego i zabezpieczenia emerytalnego, ale także dla rynku pracy, a w konsekwencji zagraża rozwojowi gospodarczemu i społecznemu. Dlatego w Unii Europejskiej od co najmniej dwóch dekad trwa dyskusja o potrzebie rozwoju działań służących zwiększaniu aktywności zawodowej, a ważnym kontekstem tego problemu jest aktywizacja osób w wieku 50+.

W krajach Europy Zachodniej działania aktywizacyjne skierowane do tej grupy od lat 90. coraz wyraźniej zyskiwały na znaczeniu wśród działań przeznaczanych na rozwiązywanie problemów rynku pracy i stały się priorytetem polityk zatrudnienia i realizowanych programów rynku pracy.

W Polsce ze względu na problemy rynku pracy i systemu ubezpieczeń społecznych, ale także w odpowiedzi na rozpoczynający się proces starzenia się społeczeństwa również coraz wyraźniej dostrzega się znaczenie podejmowania zintegrowanych działań na rzecz aktywizacji zawodowej osób 50+. Proces ten jest szczególnie zauważalny po wejściu Polski do Unii Europejskiej w 2004 r. i po rozpoczęciu implementacji priorytetów europejskiej polityki zatrudnienia.

Celem prezentowanego artykułu jest analiza procesu kształtowania się europejskiej polityki zatrudnienia, w szczególności w kontekście aktywizacji grupy osób starszych (w wieku 50+). Przeprowadzona analiza europejskiej polityki zatrudnienia oraz ewaluacja jej akcentów, z uwzględnieniem problematyki podnoszenia aktywności zawodowej osób starszych, stanowi uzupełnienie toczącej się w Polsce debaty na temat podwyższenia wieku emerytalnego o kontekst działań na rynku pracy proponowanych wobec tej grupy przez Unię Europejską.

KSZTAŁTOWANIE SIĘ WSPÓLNOTOWEJ POLITYKI ZATRUDNIENIA I SYSTEMU KOORDYNACJI POLITYK RYNKU PRACY

Do lat 70. XX w. zatrudnienie w Europie Zachodniej skoncentrowane było przede wszystkim w dużych zakładach przemysłowych zatrudniających tysiące pracowników, zgodnie z koncepcją organizacji pracy zwaną fordyzmem (Męcina 2010, s. 167). Rozwój gospodarczy Europy oparty był na dostępie do tanich surowców, co gwarantowało stabilny rozwój służący budowaniu ekonomicznej pomyślności obywateli, polegającej na bezpieczeństwie zatrudnienia wedle koncepcji *welfare state*¹ (Golinowska 2003). Dzięki odnotowywanemu wzrostowi gospodarczemu możliwe było podnoszenie standardów pracy i zabezpieczenia społecznego poprzez syste-

my gwarancji i osłon przeciwdziałających powstawaniu konfliktów społecznych.

Wzrost gospodarczy ugruntowywany był również przez międzynarodowe stosunki gospodarcze USA, Japonii i Europy Zachodniej, które jako jedyne koncentrowały produkcję o wysokiej wartości dodanej i nie narażone były na konkurencję innych państw, np. poprzez stosowanie niższych kosztów pracy (Bossak 1990, s. 153). Równocześnie obowiązujący system celny skutecznie chronił dominację tych ośrodków w światowym handlu².

Sytuację gospodarczą odmienny kryzys naftowy w latach 70. XX w. Gwałtowny wzrost cen ropy uderzył w podstawy światowej gospodarki, demaskując strukturalne problemy i niedopasowanie krajów Europy Zachodniej do wyzwań nowoczesnej gospodarki. Stopniowe znoszenie ochrony celnej oraz innych barier w handlu międzynarodowym przyspieszyły procesy globalizacyjne oraz wzrost znaczenia w międzynarodowym handlu nowych ośrodków gospodarczych (w latach 80. krajów południowo azjatyckich, tzw. azjatyckich tygrysów, w latach 90. Chin i Indii). Dzięki zaoferowaniu niższych kosztów wytwórczych do nowych ośrodków gospodarczych przenoszono stopniowo produkcję, która wcześniej realizowana była w trzech dominujących ośrodkach.

W Europie Zachodniej rozpoczął się proces deindustrializacji gospodarki, polegający na stopniowej likwidacji branż opartych na produkcji w wielkich fabrykach i równoczesnym wzroście znaczenia małych i średnich przedsiębiorstw, mogących elastycznie reagować na zmianę otoczenia gospodarczego (Kaliński 1998, s. 339). Automatyzacja produkcji, popularyzacja technologii informacyjnych wymuszały zmiany organizacji pracy oraz konieczność zatrudniania pracowników z aktualnymi kwalifikacjami oraz umiejętnościami.

Nowa sytuacja w światowej gospodarce oraz brak znaczącej odpowiedzi ze strony gospodarek europejskich doprowadziły do spadku udziału Europy Zachodniej w handlu międzynarodowym, co spowodowało konkretne problemy ekonomiczne, m.in. nierównowagę finansów publicznych i ograniczenie wzrostu gospodarczego, które w konsekwencji zwiększyły zagrożenie bezrobociem i strukturalnymi problemami niedopasowania kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy.

Dodatkowo na wskazane problemy ekonomiczne zaczął nakładać się problem starzejącego się społeczeństwa. Istoty tego problemu należy upatrywać w zmieniających się modelach funkcjonowania społeczeństwa – upowszechnianie modelu małej rodziny zakładanej w późniejszym wieku, rozluźnienie więzi rodzinnych, spadek dzietności, ale i poprawa kondycji zdrowotnej osób starszych i wydłużanie się wieku życia (Golinowska 2003).

Na przełomie lat 80. i 90. XX w. politycy europejscy coraz częściej wskazywali na stan zagrożenia wynikający, z jednej strony, z osłabiającej się pozycji gospodarczej, a z drugiej ze zwiększającej się liczby Europejczyków w starszym wieku.

Debatę na temat umieszczenia kwestii bezrobocia na czołowym miejscu w europejskiej polityce rozpoczęła Komisja Europejska w 1993 r., publikując pod przewodnictwem Jacquesa Delorsa *Białą Księgę w sprawie wzrostu, konkurencyjności i zatrudnienia*. Dokument jednoznacznie negatywnie opisywał sytuację Europy w latach 1973–1993, wskazując m.in. na spadek potencjału wzrostu gospodarczego, wzrost bezrobocia oraz osłabienie pozycji konkurencyjnej (KE 1993). Po raz pierwszy w historii Wspólnoty dokument ten stworzył podstawę skoordynowanych działań na rzecz wzrostu zatrudnienia, podkreślając konieczność przemodelowania, racjonalizacji i uproszczenia systemu zatrudniania oraz potrzebę stworzenia wspólnej strategii działania w obszarze polityki zatrudnienia.

Zapisy dokumentu nie odnosiły się bezpośrednio do grupy osób w starszym wieku. Pomimo tego autorzy dokumentu proponowali praktyczne działania na rzecz zwiększenia jakości kapitału ludzkiego, które w przyszłości zostaną odniesione do osób starszych, m.in. poprzez promowanie i podkreślanie roli kształcenia ustawicznego, roli systemu zabezpieczeń społecznych jako zachęty do aktywnej postawy na rynku pracy (KE 1993). Rada Europejska na posiedzeniu w Essen w grudniu 1994 r. nadała praktyczny wymiar tworzeniu strategii zatrudnienia. W odniesieniu do *Białej Księgi* opracowano rekomendacje dla krajów członkowskich w obszarach dotyczących:

- inwestycji w szkolenia i kształcenia ustawicznego,
- promowania elastycznych form zatrudnienia oraz
- aktywnych polityk rynku pracy, w szczególności wobec grup w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, w tym osób starszych (*Presidency conclusions...* 9-10.12.1994).

Rada w konkluzji wzywała państwa do uwzględnienia zaprezentowanych rekomendacji w krajowych politykach w formie wieloletnich programów monitorowanych przez Wspólnotę. Z punktu widzenia osób starszych warto zauważyć, iż w konkluzjach grupa ta została po raz pierwszy wyodrębniona jako znajdująca się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Równocześnie państwa członkowskie zostały wezwane do zwrócenia szczególnej uwagi na osoby starsze na rynku pracy w kontekście zaleceń zawartych w rekomendacjach. W czasie kolejnych posiedzeń Rady monitorowano stan zaawansowania wdrożenia rekomendacji. Coraz wyraźniej wskazywano również na potrzebę stworzenia wspólnej strategii zatrudnienia (*Presidency conclusions*, 13–14.12.1996).

Włączenie problematyki zatrudnienia do głównego nurtu polityki europejskiej nastąpiło na szczycie w Amsterdamie w czerwcu 1997 r. (Van Riel, van der Meer 2002). Zdecydowano wówczas o włączeniu do Traktatu Europejskiego nowego rozdziału zatytułowanego *Zatrudnienie*³. Osiągnięcie wysokiego poziomu zatrudnienia poprzez wspieranie kapitału ludzkiego, jak i rynków pracy w poszczególnych państwach zaliczone zostało do najważniejszych celów Wspólnoty⁴.

W celu umożliwienia procesu koordynacji takiego działania traktat przewidywał opracowywanie przez Radę Europejską corocznych wytycznych, które państwa członkowskie zobowiązały się uwzględ-

niać w swoich politykach zatrudnienia oraz sprawozdawać działania, jakie zostały podjęte w celu ich realizacji. Dzięki takim zapisom umożliwiono proces nadzoru nad wywiązywaniem się z nałożonych zobowiązań.

W celu wdrożenia nowych zapisów traktatowych w listopadzie 1997 r. zwołano w Luksemburgu nadzwyczajny szczyt Rady Europejskiej dotyczący bezrobocia. W jego trakcie rozpoczęto proces wdrażania skoordynowanej strategii dla polityk zatrudnienia poprzez uzgodnienie wytycznych na 1998 r. Podjęte działania nazwane zostały „procesem luksemburskim” i w praktyce oznaczały uruchomienie europejskiej strategii zatrudnienia. Kraje członkowskie zostały zobowiązane do przygotowania narodowych planów działania na rzecz zatrudnienia i wytworzenia mechanizmów ich monitoringu.

PRIORYTETY EUROPEJSKIEJ STRATEGII ZATRUDNIENIA I ICH IMPLEMENTACJA

Przebieg procesu koordynacji polityki zatrudnienia rozpoczynał się przygotowaniem projektu rocznych wytycznych przez Komisję Europejską i przekazania go do Rady Europejskiej. Rada po skonsultowaniu projektu zatwierdzała ostateczny kształt wytycznych i przekazywała je krajom członkowskim, które następnie je implementowały poprzez narodowe plany działania. Corocznie kraje członkowskie zobowiązały się do przekazywania Komisji informacji na temat osiągnięcia rezultatów określonych w planach działania.

Pierwsze wytyczne zatrudnienia na 1998 r. składały się z 19 zaleceń i oparte zostały na czterech filarach:

- poprawa zdolności do zatrudnienia,
- rozwój przedsiębiorczości,
- poprawa zdolności adaptacyjnych przedsiębiorstw i ich pracowników,
- wzmocnienie polityk wyrównywania szans.

Pierwszy filar zakładał, że zmieniające się otoczenie gospodarcze wymusza podniesienie wartości rynkowej zasobów rynku pracy. Dlatego też planowano rozwijanie działalności prewencyjnej, mającej na celu uniknięcie dezaktualizacji kwalifikacji jeszcze w czasie trwania zatrudnienia. W odniesieniu do osób starszych zalecano opracowywanie strategii zatrudnienia poprzez zindywidualizowaną diagnozę potrzeb w powiązaniu z aktualnym zapotrzebowaniem na rynku pracy. W przypadku tej grupy wskazano również na konieczność zmiany akcentów na aktywne polityki rynku pracy oraz rewizję systemu zabezpieczeń społecznych, aby system zasiłków i wsparcia socjalnego promował aktywne postawy na rynku pracy, a nie zachęcał do jego opuszczania.

Drugi filar zaleceń opierał się na założeniu, że ułatwienie rozpoczynania i prowadzenia działalności gospodarczej doprowadzą do rozwoju przedsiębiorstw i w konsekwencji do zwiększania zatrudnienia.

Trzeci filar europejskiej strategii zatrudnienia odnoszący się do poprawy zdolności adaptacyjnych opierał się na założeniu, że zmieniające się otoczenie gospodarcze wymusza podniesienie poziomu zdolności przystosowawczych przedsiębiorstw i ich pracowników. W kontekście problemów polityki zatrudnienia osób starszych wskazywano na konieczność upowszechniania kształcenia ustawicznego

pracowników w czasie całego okresu trwania kariery oraz unikanie przerw w zatrudnieniu.

Czwarty filar dotyczący równych szans koncentrował się na wspieraniu pozycji kobiet na rynku pracy poprzez działania prowadzące do wyrównania poziomu bezrobocia wśród mężczyzn i kobiet. W kontekście osób w starszym wieku w czwartym filarze wytyczne podkreślały, że polityka równych szans to również umożliwianie i ułatwianie osobom bezrobotnym powrotu na rynek pracy w starszym wieku poprzez odpowiednio skonstruowany system wspierania tej grupy.

Na kolejnym szczycie Rady Europejskiej, który odbył się w Cardiff w czerwcu 1998 r., po raz pierwszy dokonano przeglądu wdrażania strategii oraz zaprezentowano nowe tendencje i kierunki zmian. Również po raz pierwszy jako odrębny problem wskazano sytuację osób starszych na rynku pracy⁵. W konkluzjach zobowiązano państwa członkowskie do wydłużania aktywności zawodowej osób starszych poprzez zwiększanie ich wiedzy, umiejętności i zdolności.

W czasie posiedzenia Rady Europejskiej w Kolonii w czerwcu 1999 r. uzgodniono Europejski Pakt na Rzecz Zatrudnienia, którego podstawowym celem była stała i zrównoważona redukcja bezrobocia poprzez lepszą koordynację polityki zatrudnienia oraz stworzenie platformy dialogu wszystkich podmiotów odpowiedzialnych za konstruowanie i realizację polityki makroekonomicznej Wspólnoty (*Presidency conclusions 3–4.06.1999*).

STRATEGIA LIZBOŃSKA – PIERWSZY PROGRAM O ZNACZENIU STRATEGICZNYM I JEGO REZULTATY

W marcu 2000 r. odbył się nadzwyczajny szczyt Rady Europejskiej w Lizbonie poświęcony problematyce zatrudnienia oraz wzrostu gospodarczego w obliczu postępujących procesów globalizacyjnych. W czasie szczytu przyjęto Strategię Lizbońską, której głównym celem było uczynienie Unii Europejskiej najbardziej dynamicznym i konkurencyjnym regionem świata, zdolnym do osiągnięcia zrównoważonego wzrostu gospodarczego, większej liczby miejsc pracy oraz spójności społecznej.

Państwa członkowskie, dokonując weryfikacji efektów realizacji strategii zatrudnienia z 1997 r., odnotowały wzrost liczby osób aktywnych zawodowo oraz zmniejszenie bezrobocia w krajach, które zastosowały się do wytycznych zatrudnienia i zaimplementowały je w swoich narodowych politykach (Budzyńska, Duszczyk i in. 2002). Stwierdzono, że strategii należy nadać nowy wymiar poprzez ustalenie nowych skwantyfikowanych celów oraz bliższe powiązania między polityką zatrudnienia i innymi politykami.

W konkluzjach z posiedzenia w Lizbonie określone zostały podstawowe problemy gospodarki europejskiej, tj. wysoki poziom bezrobocia w szczególności długotrwałego, niski wskaźnik zatrudnienia, luka kompetencyjna wśród osób starszych na rynku pracy (*Presidency conclusions 23–24.03.2000*). Zaakceptowano pakiet działań i wskaźników związanych z funkcjonowaniem rynków pracy w krajach członkowskich, do których podjęcia i osiągnięcia zobowiązano państwa członkowskie. Podstawowym celem, który zobowiązano się osią-

gnąć, było podniesienie wskaźnika zatrudnienia do 70% w 2010 r.

Z punktu widzenia działań związanych z aktywizacją osób starszych podkreślić należy, że po raz pierwszy w zaleceniach w jednoznaczny i szczegółowy sposób opisano problem starzejącego się społeczeństwa i konieczność wydłużania aktywności zawodowej. Co prawda, nie podano jeszcze konkretnego wskaźnika zatrudnienia osób starszych, który powinien być osiągnięty przez kraje członkowskie⁶, jednak w sposób wyraźny podkreślano potrzebę promowania kształcenia ustawicznego w celu zapobiegania dezaktualizacji umiejętności i kwalifikacji jako warunku pozostawania na rynku pracy.

Istotnego uzupełnienia zapisów strategii dokonano w marcu 2001 r. na szczycie Rady Europejskiej w Sztokholmie. Rada rozszerzyła dyskusję na temat zmiany struktury demograficznej w Europie, nazywając zachodzące procesy wyzwaniem demograficznym (*Presidency conclusions 23–24.03.2001*). Zwrócono uwagę na fakt, iż od 2010 r. w Unii Europejskiej następował będzie dynamiczny przyrost osób pobierających emerytury oraz spadek liczby osób pracujących, co spowoduje znaczne obciążenie i presję na systemy zabezpieczenia społecznego, systemy emerytalne oraz wydatki na opiekę zdrowotną.

Dostrzegając skalę wyzwań, po raz pierwszy ustalono i nakazano monitorowanie celu dotyczącego osób starszych na rynku pracy za pomocą skwantyfikowanego wskaźnika. Zgodnie z założeniem Rady Europejskiej do 2010 r. średni wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata w Unii Europejskiej powinien wynieść co najmniej 50%. Osiągnięciu tego wskaźnika miała sprzyjać promocja aktywności zawodowej, kształcenia ustawicznego oraz usuwanie barier w systemach podatkowych i socjalnych utrudniających podejmowanie zatrudnienia.

W marcu 2003 r. Rada Europejska zwróciła się do Komisji z prośbą o utworzenie grupy zadaniowej pod przewodnictwem Wima Koka w celu przeprowadzenia dogłębnej analizy wyzwań stojących przed europejską polityką zatrudnienia (KE 2004). Raport został opublikowany w listopadzie 2003 r. i zawierał analizę europejskiego rynku pracy wraz z zaleceniami dotyczącymi dalszych działań. Dokument określił w sposób jednoznaczny podstawowe wyzwanie dla polityki zatrudnienia jako znalezienie odpowiedzi na przemiany następujące w światowej gospodarce oraz starzenie się społeczeństwa. W dokumencie wskazano, że celem polityki rynku pracy musi być doprowadzenie do sytuacji zwiększenia liczby dłużej pracujących osób w starszym wieku (tamże).

Autorzy podkreślali, że realizacja celu dodanego w 2001 r. związanego z podniesieniem wskaźnika zatrudnienia wśród osób w wieku 55–64 lata do 50% do 2010 r. jest zagrożona. Podnoszono potrzebę rozpoczęcia procesów aktywizacji tej grupy już wśród osób w wieku 40–50 lat jako działania prewencyjnego.

Autorzy przedstawili również problem zmniejszenia liczby szkoleń oraz możliwości kształtowania kariery zawodowej dla osób w starszym wieku, jako element zniechęcający te osoby do pozostawania na rynku pracy, a pracodawców do inwestowania w ich kompetencje. Dodatkowo raport zawierał konkluzję, iż brak rozwiązania tego problemu spowoduje negatywny wpływ na europejski wzrost gospodarczy, po-

ziom zatrudnienia oraz stabilność systemów zabezpieczenia społecznego.

Na posiedzeniu Rady Europejskiej w Brukseli w marcu 2005 r., zgodnie z wnioskami Komisji, dokonano odnowienia Strategii Lizbońskiej i dostosowania jej realizacji do nowych celów. Potwierdzono fakt, iż po pięciu latach realizacji jej efekty są niesatysfakcjonujące, dlatego też konieczne jest nowe ukierunkowanie działań przez wprowadzenie nowego, uproszczonego mechanizmu zarządzania, zakładającego ułatwienie identyfikacji priorytetów polityki zatrudnienia (*Konkluzje prezydencji 22–23.03.2005*). Europejska strategia zatrudnienia miała być wdrażana w cyklach trzyletnich, opartych na wytycznych polityki zatrudnienia przygotowanych przez Radę Europejską, i na ich podstawie trzyletnich programach reform w poszczególnych krajach członkowskich.

Na posiedzeniu w Brukseli w czerwcu 2005 r. Rada Europejska zaakceptowała treść wytycznych na lata 2005–2008 (*Konkluzje prezydencji 16–17.06.2005*). Wytyczne te składały się z 24 obszarów, z których 8 (17–24) dotyczyło bezpośrednio polityki zatrudnienia². W kontekście osób starszych nowym akcentem było wskazanie konieczności rozwijania zasad pracy zgodnej z cyklem życia. Poprzez ten cel określona została konieczność racjonalizacji inwestycji w kapitał ludzki w sposób umożliwiający dokonywanie szybkiej zmiany wykonywanej pracy w okresie kariery zawodowej, np. w związku z ograniczającymi się możliwościami psychofizycznymi pracownika.

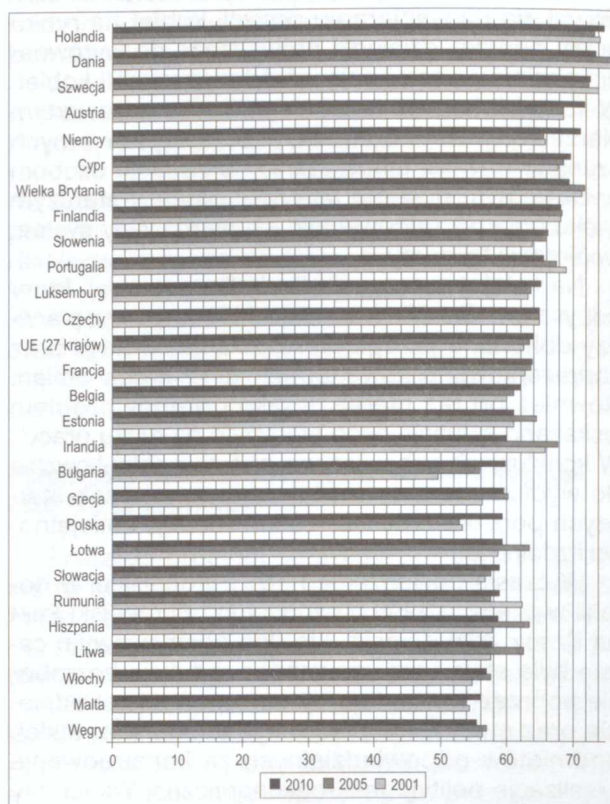
Tego typu rozwiązanie miało ułatwiać utrzymywanie aktywności przez całe życie zawodowe oraz wydłużanie aktywności zawodowej. Pozostałe wskaźwane elementy wsparcia osób w starszym wieku były już wcześniej obecne w strategii zatrudnienia m.in. dostosowanie systemu kształcenia do nowych potrzeb na rynku pracy oraz zwiększanie atrakcyjności i jakości miejsc pracy.

W latach 2006 i 2007 państwa członkowskie kontynuowały realizację polityki opartej na programach reform 2005–2008, czemu sprzyjała poprawa ogólnej światowej sytuacji gospodarczej i zwiększenie popytu na pracę ze strony europejskich przedsiębiorstw. Na szczybie Rady Europejskiej w Brukseli w marcu 2008 r. rozpoczęto realizację nowego cyklu odnowionej Strategii Lizbońskiej w perspektywie lat 2008–2010. Potwierdzone zostały obowiązujące wytyczne oraz ich kontynuacja (*Konkluzje prezydencji 13–14.03.2008*) na podstawie nowych krajowych programów reform.

Jednak nagła zmiana globalnej sytuacji gospodarczej, wynikająca z trwającego od jesieni 2008 r. światowego kryzysu gospodarczego, spowodowała znaczne zwiększenie bezrobocia i wymusiła na Unii Europejskiej konieczność odejścia od dotychczasowych strategii w polityce zatrudnienia.

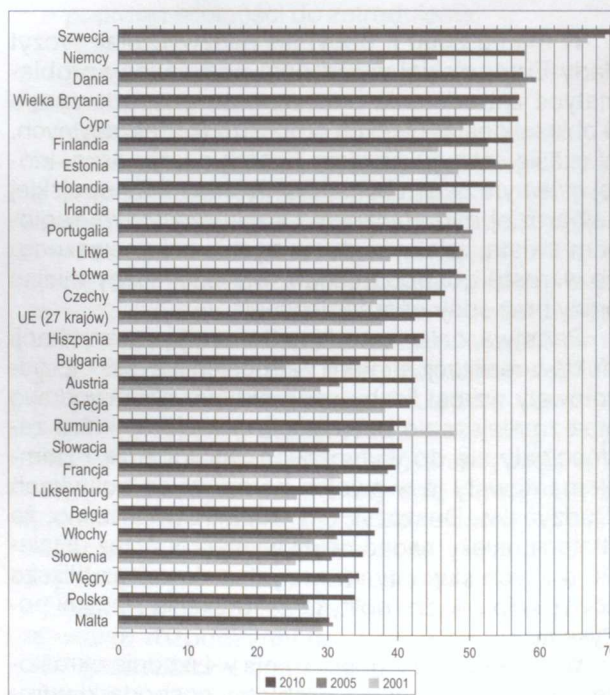
Wykres 1 przedstawia zmiany wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 15–64 lata w poszczególnych krajach Unii Europejskiej w latach 2001, 2005 i 2010 oraz umożliwia weryfikację osiągnięć poszczególnych krajów w kontekście założonego w Strategii Lizbońskiej 70-procentowego poziomu zatrudnienia. W większości krajów wskaźnik zatrudnienia wzrósł w latach 2001–2010, jednak założenie dotyczące osiągnięcia średnio wskaźnika zatrudnienia na poziomie 70% nie zostało zrealizowane (średni wskaźnik dla UE w 2010 r. wyniósł 64,1%).

Wykres 1. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15–64 lata w krajach Unii Europejskiej w latach 2001, 2005 i 2010



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Wykres 2. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata w krajach Unii Europejskiej w latach 2001, 2005 i 2010



Źródło: jak w wykresie 1.

Podsumowując realizację strategii stwierdzono, że państwa członkowskie nie wdrażały działań na rzecz wzrostu zatrudnienia z taką samą determinacją, co doprowadziło do ograniczonego efektu synergii i fiaska w osiągnięciu zakładanych wskaźników (KE 2010a).

Wykres 2 prezentuje wskaźnik aktywności zawodowej w grupie osób 55–64 lata w poszczególnych

krajach Unii Europejskiej w odniesieniu do zaplanowanego w Strategii Lizbońskiej wskaźnika 50%. Mimo odnotowanej poprawy tego wskaźnika, w większości krajów w latach 2001–2010 widoczne jest jego znaczne różnicowanie w poszczególnych krajach oraz nie osiągnięcie założeń Strategii Lizbońskiej w kontekście średniej dla wszystkich krajów Unii Europejskiej, która w 2010 r. wyniosła 46,3%. Polska należała, niestety, do krajów o najniższym wskaźniku aktywności zawodowej w tej grupie.

STRATEGIA EUROPA 2020 JAKO NOWA PERSPEKTYWA ROZWIĄZYWANIA PROBLEMÓW RYNKU PRACY

W obliczu kryzysu gospodarczego priorytetami dla Unii Europejskiej stały się odbudowa makroekonomicznej stabilności i przywrócenie równowagi finansów państw jako podstawowych warunków wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. Nowe wyzwania związane z reakcją na skutki kryzysu determinowały zmianę sposobu zarządzania europejską strategią zatrudnienia, priorytetów przez nią realizowanych, a także przyjętych wskaźników.

W odpowiedzi na te wyzwania Komisja Europejska opracowała dokument pt. *Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającemu włączeniu społecznemu*, zawierający opis sytuacji po kryzysie gospodarczym oraz wskazała nowe priorytety działań i skwantyfikowane cele, które powinny zostać osiągnięte do 2020 r., aby zapewnić zrównoważony rozwój Wspólnoty (KE 2010a).

Ostateczny kształt strategii *Europa 2020* został przyjęty przez Radę Europejską w czerwcu 2010 r. w Brukseli i obejmował zestaw działań na rzecz zatrudnienia i wzrostu gospodarczego. Dokument określił pięć wymiernych celów, które mają stanowić wspólny punkt odniesienia dla wszystkich państw członkowskich w kreowaniu ich polityk gospodarczych do 2020 r. W ramach realizacji strategii zatrudnienia wyodrębnić należy cel dążenia do osiągnięcia wskaźnika zatrudnienia na poziomie 75% wśród kobiet i mężczyzn w wieku 20–64 lata, w tym poprzez zwiększanie zatrudnienia młodzieży, osób starszych i pracowników nisko wykwalifikowanych oraz skuteczniejszą integrację legalnych migrantów⁹.

Państwa członkowskie zostały zobowiązane do podjęcia działań zmierzających do wdrożenia tych priorytetów do swoich polityk gospodarczych z uwzględnieniem ich wewnętrznych uwarunkowań, tak aby każde państwo mogło kontrolować i monitorować proces ich realizacji (*Konkluzje prezydencji* 17.06.2010). Każdy z członków Wspólnoty na podstawie priorytetów miał opracować program reform na rzecz osiągnięcia wskaźników wymienionych w dokumencie *Europa 2020*.

Dla zrealizowania i osiągnięcia celu związanego z koniecznością podniesienia wskaźnika zatrudnienia w strategii zaplanowano wdrożenie inicjatywy przewodniej *Programu na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia*, który zakłada koncentrację na czterech priorytetach: poprawie funkcjonowania rynków pracy, poprawie wykwalifikowania siły roboczej, wyższej jakości miejsc pracy i lepszym warunkom pracy, skuteczniejszej polityce stymulującej tworzenie miejsc pracy i popyt na pracę.

W opisie programu zwrócono uwagę na fakt, że osoby starsze są wyjątkowo narażone na skutki re-

strukturyzacji gospodarczej. Dlatego też prowadzone polityki rynku pracy powinny obejmować te osoby szczególnie instrumentami, indywidualnie dostosowanymi do ich potrzeb. Kierunki wsparcia powinny wspierać uczenie się przez całe życie dorosłych poprzez promowanie odpowiedzialności za swoją pozycję na rynku pracy, wysokiej jakości kształcenie i kształcenie ustawiczne.

Równocześnie w celu zachęcenia państw członkowskich, partnerów społecznych i społeczeństw europejskich do wspierania aktywności osób starszych Parlament Europejski wraz z Radą Europejską ogłosił rok 2012 Europejskim Rokiem Aktywności Osób Starszych. W uzasadnieniu tej decyzji wskazano strategiczne dla rozwoju Unii Europejskiej znaczenie zachodzących w Europie zmian demograficznych oraz podkreślono wpływ zmian demograficznych dla budżetów państw i systemów emerytalnych (KE 2010b).

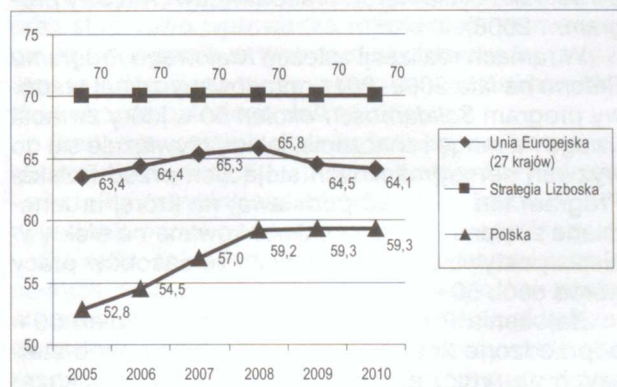
DOŚWIADCZENIA EUROPEJSKIE W POLSKIEJ PERSPEKTYWIE

Polska po wejściu do Unii Europejskiej w 2004 r. zobowiązana została do podjęcia działań na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej z 2000 r., w tym osiągnięcia wskaźników aktywności zawodowej wśród osób 50+. W przypadku polityki rynku pracy w Polsce podejmowanie działań na rzecz aktywności zawodowej osób starszych było odwróceniem akcentów, które w poprzedniej dekadzie nastawione były na wcześniejszą dezaktywizację zawodową tej grupy i koncentrowanie działań na aktywizacji młodzieży.

W *Strategii Rozwoju Kraju 2007–2015*, strategicznym dokumencie wskazującym cele i kierunki rozwoju kraju, określono wskaźniki poziomu zatrudnienia, jakie Polska powinna osiągnąć do 2015 r. (MRR 2006). W dokumencie tym zakłada się, że podejmowane działania na rynku pracy powinny doprowadzić w 2015 r. do wzrostu wskaźnika zatrudnienia z poziomu 52,8% w 2005 r. do poziomu 62% w 2015 r. oraz do wzrostu zatrudnienia wśród osób w wieku 55–64 lata z poziomu 27,2% w 2005 r. do poziomu 37% w 2015 r.

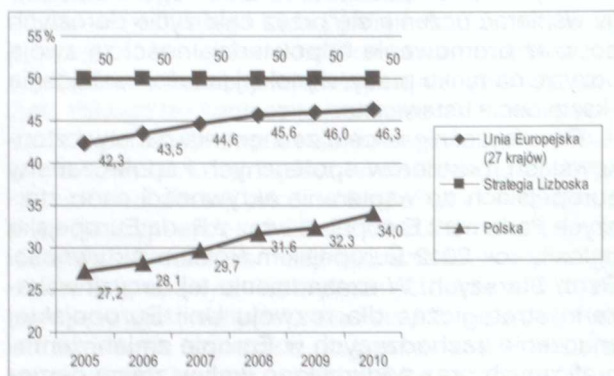
Wykresy 3 i 4 przedstawiają wskaźnik zatrudnienia ogółem i wśród osób starszych w Polsce w porównaniu ze średnim wskaźnikiem w Unii Europejskiej i założonymi celami Strategii Lizbońskiej w latach 2005–2010.

Wykres 3. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15–64 lata w Polsce i UE w porównaniu z celami Strategii Lizbońskiej w latach 2005–2010



Źródło: jak w wykresie 1.

Wykres 4. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata w Polsce i UE w porównaniu z celami Strategii Lizbońskiej w latach 2005–2010



Źródło: jak w wykresie 1.

Zaprezentowane dane wskazują, że największe dysproporcje w stosunku do średniej europejskiej Polska odnotowała na poziomie wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata. Co prawda, systematyczny wzrost z poziomu zatrudnienia w tej grupie z 27,2% w 2005 r. do 34% w 2010 r. wskazuje pozytywną tendencję, jednak poziom tego wskaźnika jest nadal dalece niesatisfakcjonujący i klasyfikował Polskę w 2010 r. na przedostatnim miejscu w Unii Europejskiej.

W pierwszym *Krajowym Programie Reform na lata 2005–2008*, dokumencie wskazującym na działania służące osiągnięciu założeń Strategii Lizbońskiej, podkreślano, że niski wskaźnik aktywności zawodowej osób starszych w Polsce ma swoją przyczynę, m.in. w prowadzonej w latach 90. XX w. polityce dezaktywizacyjnej oraz niskim poziomie uczestnictwa tej grupy w procesie kształcenia ustawicznego (*Krajowy program... 2005*). Podkreślano konieczność zwiększenia efektywności publicznych służb zatrudnienia, zwiększenia elastyczności na rynku pracy oraz opracowania powszechnego systemu kształcenia ustawicznego.

Zdecydowanie więcej uwagi problemowi osób starszych poświęcono w kolejnym *Krajowym Programie Reform na lata 2008–2011*. W dokumencie tym zaznaczono, iż zachodzące zmiany demograficzne wymuszają opracowanie kompleksowego systemu oraz mechanizmów umożliwiających włączanie i utrzymywanie osób w starszym wieku na rynku pracy. W ramach realizacji tego wsparcia wskazywano na potrzebę szczególnej koncentracji publicznych służb zatrudnienia na aktywizacji zawodowej osób z tej grupy wieku oraz promocję zatrudniania osób po 50. roku życia wśród pracodawców (*Krajowy program... 2008*).

W ramach realizacji założeń *Krajowego Programu Reform na lata 2008–2011* opracowany został rządowy program *Solidarność Pokoleń 50+*, który zwracał uwagę na rangę i znaczenie, jakie przywiązuje się do wyzwań demograficznych stojących przed Polską. Program ten miał być podstawą, na której uruchomione zostaną działania ukierunkowane na efektywniejszą aktywizację i wykorzystanie zasobów pracy wśród osób 50+.

Założenia Programu *Solidarność Pokoleń 50+* poprzedzone zostały diagnozą sytuacji osób starszych na rynku pracy w Polsce. Autorzy wskazali, iż wobec obserwowanych i planowanych tenden-

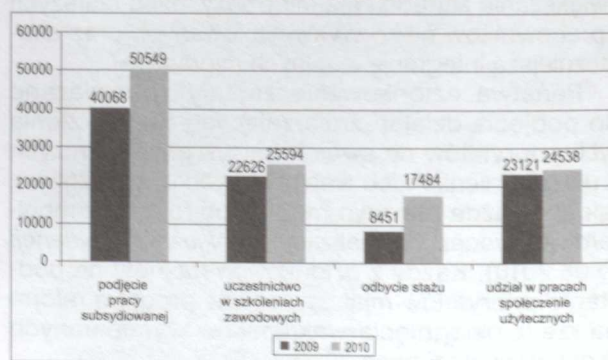
cji demograficznych oraz konieczności zapewnienia bezpieczeństwa systemu emerytalnego w Polsce szczególnie ważne jest, aby osoby w starszym wieku pozostawały aktywne na rynku pracy. Dlatego też osoby w wieku 50+ zaliczone zostały do grup wymagających szczególnego podejścia i wsparcia polityką rynku pracy oraz instrumentami stosowanymi w celu aktywizacji zawodowej. Tylko specjalne potraktowanie tej grupy według autorów programu daje szansę utrzymania jakości kapitału ludzkiego w kontekście zmieniających się potrzeb przedsiębiorców.

W ramach programu przewidziano wiele działań skierowanych na osiągnięcie do 2020 r. aktywności zawodowej osób powyżej 50. roku życia na poziomie 50%. Przed programem postawiono następujące cele związane z aktywizacją tej grupy:

- poprawa warunków pracy, promocja zatrudnienia pracowników 50+ i zarządzanie wiekiem,
- poprawa kompetencji i kwalifikacji pracowników po 50. roku życia,
- zmniejszanie kosztów pracy związanych z zatrudnianiem pracowników po 50. roku życia,
- aktywizacja osób bezrobotnych lub zagrożonych utratą pracy po 50. roku życia,
- wydłużanie efektywnego wieku emerytalnego,
- stopniowe wyrównywanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn (RM 2008).

Pierwsze informacje dotyczące efektów realizacji programu przedstawione przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w styczniu 2011 r. wskazują na jego pozytywne efekty: podwyższenie efektywnego wieku przechodzenia na emeryturę, zwiększenie wskaźnika zatrudnienia w grupie osób w wieku 50–64 lata (wykres 4) oraz wzrost wskaźnika osób w wieku 50–64 lata podnoszących swoje kwalifikacje (MPiPS 2011b). Wykres 5 prezentuje liczbę osób w wieku 50+ objętych poszczególnymi działaniami w latach 2009–2010 w ramach programu *Solidarność Pokoleń 50+*.

Wykres 5. Liczba osób w wieku 50+ objętych poszczególnymi działaniami w latach 2009–2010 w ramach programu „Solidarność Pokoleń 50+”



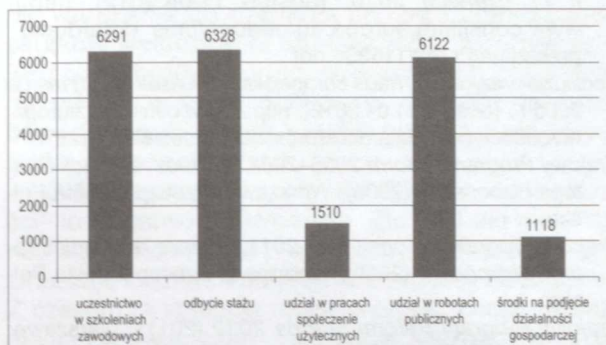
Źródło: opracowanie własne na podstawie (MPiPS 2011b).

W 2011 r. opracowano i przyjęto *Krajowy Program Reform Europa 2020* wskazujący na działania, jakie zostaną podjęte w celu osiągnięcia wskaźników strategii *Europa 2020*. Podkreśla się w nim, że osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia na poziomie określonym dla Polski w 2020 r. (71%) będzie możliwe, jeśli ograniczone zostanie zjawisko przedwcześnie dezaktywizacji osób starszych na rynku pracy. Jako możliwe kierunki działań prezentowane są zmiany w systemie emerytalnym oraz aktywne dzia-

tania na rynku pracy i edukacji (*Krajowy program... 2011*).

Dane prezentowane przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej wskazują na wzrost liczby bezrobotnych w wieku powyżej 50. roku życia korzystających z działań aktywizacyjnych. Według danych MPiPS (2010, 2011) z różnego rodzaju działań aktywizacyjnych w 2010 r. skorzystało 118,2 tys. osób w wieku 50+, co oznaczało wzrost w stosunku do 2009 r. (95,2 tys. osób które skorzystały z pomocy) (MPiPS 2011a) oraz do 2008 r. (odpowiednio 92,6 tys.) (MPiPS 2010). Widać zatem, że następuje stopniowe zwiększanie działań na rzecz aktywizacji zawodowej tej grupy (wykres 6).

Wykres 6. Liczba osób w wieku 50+ uczestniczących w poszczególnych rodzajach działań aktywizacyjnych, którymi w 2009 i 2010 r. objęci zostali bezrobotni w wieku powyżej 50. roku życia



Źródło: opracowanie własne na podstawie (MPiPS 2010, 2011a).

Nowym impulsem do debaty o problemach na rynku pracy osób w starszym wieku w Polsce stała się propozycja wydłużenia wieku emerytalnego do 67. roku życia dla mężczyzn i kobiet. W czasie trwania konsultacji nad projektem Ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw wskazywano na konieczność wydłużania wieku aktywności zawodowej jako odpowiedź na wyzwania gospodarcze i demograficzne oraz gwarancji stabilności systemu emerytalnego.

Podnoszone w czasie debaty argumenty wskazują zakres wyzwań stojących przed osobami w wieku starszym na rynku pracy oraz działań, które należy podjąć w ramach polityki rynku pracy. Podkreśla się, że skuteczne wydłużanie wieku aktywności zawodowej wymaga kompleksowych działań w takich obszarach, jak m.in.: polityka zdrowotna i służba zdrowia, polityka rynku pracy i skuteczna aktywizacja zawodowa, zmiany organizacji pracy w przedsiębiorstwach oraz promowanie zatrudniania osób w starszym wieku, poprawa jakości miejsc pracy i zmniejszenie szkodliwości wykonywanej pracy dla zdrowia pracowników.

ZAKOŃCZENIE

Podsumowując przeprowadzoną analizę zaznaczyć należy, iż wspólną europejską politykę na rzecz zatrudnienia od początku lat 90. determinowały dwa czynniki: procesy globalizacyjne wymuszające unowocześnianie europejskich gospodarek oraz sytuacja demograficzna związana z procesem starzenia się społeczeństwa. Ewolucja europejskiej strategii

zatrudnienia wskazuje na ciągłe dążenie instytucji unijnych do szerszej koordynacji i głębszej integracji procesów ujednoczania polityki zatrudnienia w celu zmniejszania regionalnych różnic w poziomie bezrobocia i aktywności zawodowej w krajach UE. Jednak specyficzne uwarunkowania gospodarcze w poszczególnych krajach oraz dynamicznie zmieniająca się sytuacja gospodarcza utrudniały realizację tego procesu i osiągnięcie zakładanych wskaźników. Dziś UE obok kryzysu musi zmierzyć się z procesem starzenia się społeczeństw, co staje się problemem uniwersalnym całej Europy.

Podkreślić należy pozytywny wymiar podejmowanych działań w ramach strategii zatrudnienia jako uświadamianie zagrożeń oraz planowanie działań prewencyjnych wobec diagnozowanych problemów. Niewątpliwie wprowadzenie obowiązku implementacji wytycznych w politykach gospodarczych poszczególnych państw oraz monitorowanie jej postępów doprowadziły do zwiększenia aktywności zawodowej obywateli Unii Europejskiej, a zakres tego oddziaływania na politykę krajową w Polsce jest wyraźny.

Z punktu widzenia działań na rzecz aktywizacji osób starszych na rynku pracy odnotować należy dynamiczny rozwój tej problematyki w europejskiej strategii zatrudnienia od początku lat 90. Wzrastająca świadomość wyzwań demograficznych zwiększała zakres działań i polityk oraz instrumentów skierowanych do tej grupy osób. Jednak proces skutecznej polityki rynku pracy na rzecz zwiększenia poziomu zatrudnienia osób w starszym wieku nadal się rozwija i ewoluuje, a ogłoszenie roku 2012 Europejskim Rokiem Aktywności Osób Starszych wskazuje, że jest to obecnie jedno z zadań priorytetowych w polityce Unii Europejskiej.

W kontekście polskiej polityki zatrudnienia i rynku pracy prowadzonej wobec osób w wieku starszym podkreślić należy, że wzrost świadomości wyzwań wynikających ze zmieniającej się struktury demograficznej nastąpił przede wszystkim po wstąpieniu Polski do Unii Europejskiej. Konieczność uwzględniania zapisów Strategii Lizbońskiej oraz strategii *Europa 2020* w polskich programach rynku pracy skoncentrował uwagę na działaniach wspierających aktywność zawodową osób starszych.

Co prawda, struktura demograficzna Polski w porównaniu z innymi krajami Unii Europejskiej jest jeszcze korzystna, ale dostrzega się już oznaki demograficznego starzenia się polskiego społeczeństwa. Niski wskaźnik aktywności zawodowej Polaków wymusza podjęcie pilnych działań na rzecz jego zwiększenia wśród osób w grupie 50+ i 60+. Realizowane dotychczas wsparcie na rzecz osób starszych na rynku pracy zwiększa świadomość społeczeństwa oraz stopniowo wprowadza rozwiązania prowadzące do wydłużania aktywności zawodowej tej grupy. Jest to odpowiedź na zmieniającą się strukturę demograficzną polskiego społeczeństwa.

Pierwsze polskie doświadczenia związane ze wspieraniem grupy 50+ pokazują stopniowy wzrost wskaźnika zatrudnienia wśród osób starszych, który jednak nadal pozostaje jednym z najniższych w Europie. Taka sytuacja wymusza poszukiwanie nowych możliwości oddziaływania na rynek pracy w celu bardziej efektywnego prowadzenia aktywizacji zawodowej tej grupy. Kierunki oddziaływania muszą być zróżnicowane – od pracowników, przez pracodawców po instytucje publiczne. Efektywność

tego procesu wymaga też szerszego włączenia partnerów społecznych oraz organizacji pozarządowych w planowane działania.

Warto też odwoływać się nie tylko do prezentowanych zasad i kierunków polityki UE, ale i do bogatych doświadczeń innych krajów UE, zwłaszcza UE15, które w tym procesie są bardziej zaawansowane i już osiągały dobre rezultaty.

- ¹ Model państwa opiekuńczego stworzony został w epoce przemysłowej w celu przezwyciężenia problemów społecznych pojawiających się w trakcie rewolucji przemysłowej (bieda robotników, migracje ze wsi do miast w celu poszukiwania zatrudnienia). Rozwój tego modelu następował w kolejnych latach i charakteryzował się zwiększaniem nakładów państwa na politykę społeczną i ekspansją programów socjalnych.
- ² Trójfilary podział potwierdzić można m.in. poprzez analizę rozkładu operacji giełdowych w latach 70. XX w. Giełdy w Tokio i Nowym Yorku przewyższały ponad 6-krotnie pod względem obrotów największą giełdę europejską w Londynie.
- ³ Rozdział „Zatrudnienie” (tytuł VIII) zawiera artykuły 125–130, które obejmują zagadnienia związane z zatrudnieniem i walką z bezrobociem na terenie Unii Europejskiej.
- ⁴ Wysoki poziom zatrudnienia został zrównany z najważniejszymi celami Unii Europejskiej: stabilizacją i wzrostem gospodarczym.
- ⁵ Pozostałe tendencje, które według Rady Europejskiej wymagają uwzględnienia w europejskiej strategii zatrudnienia, to: (1) wzmocnienie działań na rzecz równości szans mężczyzn i kobiet, (2) przeciwdziałanie dyskryminacji osób niepełnosprawnych, mniejszości etnicznych i innych grup w słabszej sytuacji na rynku pracy, (3) promowanie elastyczności na rynku pracy, (4) zmian w systemach podatkowych tworzących zachęty do zatrudniania i utrzymywania zatrudnienia, (5) promowanie ducha przedsiębiorczości i zachęcanie do rozwoju małych przedsiębiorstw.
- ⁶ Wskazano jedynie ogólnie oczekiwany wskaźnik zatrudnienia w 2010 r. oraz oczekiwany wskaźnik zatrudnienia wśród kobiet w 2010 r.
- ⁷ Realizacja wskazanych wytycznych miała służyć poprawie sytuacji w 3 obszarach priorytetowych: (1) przyciągnięciu na rynek pracy i zatrzymaniu na nim większej liczby osób; (2) zwiększaniu zdolności dostosowywania pracowników i przedsiębiorstw; (3) zwiększaniu inwestycji w kapitał ludzki przez lepszą edukację i poprawę umiejętności.
- ⁸ Pozostałe cele odnoszą się do sprzyjania działalności innowacyjnej, działalności na rzecz ochrony klimatu, promocji edukacji oraz zwalczania ubóstwa.

LITERATURA

- Bossak J. (1990), *Japonia. Strategia rozwoju w punkcie zwrotnym*, Warszawa: PWN.
- Budzyńska A., Duszczyk M. i in. (2002), *Strategia Lizbońska. Droga do sukcesu zjednoczonej Europy*, Warszawa: UKiE.
- Golinowska S. (2003), *Od państwa opiekuńczego (welfare state) do państwa wspierającego pracę (workfare state), w: Praca i polityka społeczna wobec wyzwań integracji*, Red. B. Balcerzak-Paradowska, Warszawa: IPISS.
- Kaliński J. (1998), *Historia gospodarcza XIX i XX w.*, Warszawa: PWE.
- Komisja Europejska (2003), *Growth, competitiveness, employment. The challenges and ways forward into the 21st century*, White paper, Luxembourg: Commission of the European Communities COM(93/700), [dostęp 11.03.2012], www.europa.eu.
- Komisja Europejska (2004), *Jobs, Jobs, Jobs Creating more employment in Europe*, Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok, Luxembourg.
- Komisja Europejska (2010a), *EUROPA 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, Komunikat KE(2010) 2020, Bruksela, [dostęp 11.03.2012], http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf
- Komisja Europejska (2010b), *Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie Europejskiego Roku Aktywności Osób Starszych*, KOM(2010)462, Bruksela, [dostęp 11.03.2012], [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com\(2010\)0462/com_com\(2010\)0462_pl.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com(2010)0462/com_com(2010)0462_pl.pdf)
- Konkluzje prezydencji, Rada Europejska w Brukseli 13-14 marca 2008 r.*, [dostęp 11.04.2012], http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/PL/ec/99414.pdf
- Konkluzje prezydencji, Rada Europejska w Brukseli 16 i 17 czerwca 2005 r.*, Załącznik nr II, [dostęp 11.04.2012], http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/PL/ec/85360.pdf
- Konkluzje prezydencji, Rada Europejska w Brukseli 17 czerwca 2010.*, [dostęp 11.04.2012], http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/PL/ec/115354.pdf
- Konkluzje prezydencji, Rada Europejska w Brukseli 22 i 23 marca 2005 r.*, [dostęp 11.04.2012], http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/PL/ec/84357.pdf
- Krajowy Program Reform 2005–2008 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej* (2005), Warszawa: Rzeczpospolita Polska.
- Krajowy Program Reform 2008–2011 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej* (2008), Warszawa: Rzeczpospolita Polska.
- Krajowy Program Reform Europa 2020* (2011), Warszawa: Rzeczpospolita Polska.
- Męcina J. (2010), *Wpływ dialogu społecznego na kształtowanie stosunków pracy w III Rzeczypospolitej*, Warszawa: IPS UW.
- MPIPS (2010), *Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2009 r.*, Departament Rynku Pracy, Warszawa.
- MPIPS (2011a), *Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2010 r.* (2011), Departament Rynku Pracy, Warszawa.
- MPIPS (2011b), *Sprawozdanie z realizacji Programu Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób 50+* (2011), Warszawa.
- MRR (2006), *Strategia Rozwoju Kraju 2007–2015*, Warszawa.
- Presidency conclusions 13 and 14 December 1996, Annexes, Annex II The Jobs Challenge, Dublin Declaration on Employment*, [dostęp 11.04.2012], http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/032a0004.htm
- Presidency Conclusions European Council Meeting on 9 and 10 December 1994 in Essen*, [dostęp 11.04.2012], http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/00300-EN4.htm
- Presidency conclusions, Cologne European Council 3 and 4 June 1999*, [dostęp 11.04.2012], http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/57886.pdf
- Presidency conclusions, Lisbon European Council 23 and 24 March 2000*, [dostęp 11.04.2012], http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/00100-r1.en0.htm
- Rada Ministrów (2008), *Program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+*, Program przyjęty przez Radę Ministrów 17.10.2008 r., Warszawa.
- Van Riel B., van der Meer M. (2002), *The advocacy coalition for European employment Policy – The European integration process after EMU*, w: *Die Europäische Union aus politoekonomischer Perspektive*, Marburg: Metropolis Verlag.

This article presents an analysis of the formation and implementation of the European Employment Strategy in the context of economic and demographic processes taking place in Europe. The author analyzes the process and implementation of the recommendations of the European Employment Strategy from the point of view of the Polish labour market policies after joining the European Union in 2004. Particular attention is paid to one of the greatest challenges of the European labour market which is integrated action to activate people 50+ as a response to the problems of European labour markets and social insurance schemes, as well as reaction to the process of aging society.

DYLEMATY ZATRUDNIENIA SOCJALNEGO

Marta Danecka

Instytut Studiów Politycznych PAN

WPROWADZENIE

Jednym z zadań polityki społecznej jest tworzenie warunków do działania na rzecz zmniejszenia skutków wykluczenia społecznego, rozumianego jako brak możliwości uczestniczenia lub ograniczenie udziału w życiu zbiorowym, dostępu do zasobów, dóbr publicznych i instytucji oraz niewykorzystanie praw społecznych.

Główne przyczyny tej „społecznej nieobecności” to ubóstwo i bezrobocie. Złe warunki materialne, brak możliwości pracy i zaspokajania potrzeb zmuszają ludzi do korzystania z pomocy społecznej. Z czasem ta sytuacja może przybrać cechy uzależnienia od świadczeń – patologię szczególnie groźną, gdy przekazywana jest z pokolenia na pokolenie. Przejawem jej jest brak zainteresowania i zaangażowania klientów OPS-ów w przewyższanie trudnych sytuacji życiowych i ekonomicznego usamodzielnienia się. Wysiłek tych ludzi skierowany jest na szukanie niezarobkowych źródeł utrzymania i trwałego zabezpieczenia społecznego.

Aby efektywniej niż dotychczas przeciwdziałać bezrobociu, biedzie i uzależnieniu od pomocy społecznej, pojawiła się koncepcja aktywnej polityki społecznej. *Chodzi w niej o takie przekształcenie ładu instytucjonalnego, aby wbudowane weń zostały silne zachęty do podejmowania/kontynuowania aktywności ekonomicznej, tj. by z punktu widzenia obywatela dokonującego wyboru, bardziej opłacało się pracować niż nie pracować* (Kaźmierczak, Rymsza 2007, s. 103). Koncepcja ta obejmuje m.in. zatrudnienie socjalne.

Najważniejsze cele to aktywizacja społeczna i zawodowa, nauka współodpowiedzialności za podejmowane decyzje życiowe. Wsparcie udzielane jest osobom bezrobotnym i biernym zawodowo zdolnym do pracy. W praktyce polega to na oferowaniu im programów, które mają pomóc w usamodzielnieniu się na rynku pracy. Jednocześnie wypłacane jest świadczenie integracyjne. Obowiązkiem każdego uczestnika uprawnionego do skorzystania z tej oferty jest współpraca i przestrzeganie zasad obowiązujących w takcie programu. Należy wykazać się silną motywacją do działania.

Oczywiście ta oferta nie jest uniwersalna i nie może być mowy o zastępowaniu klasycznej pomocy społecznej. Lecz wszędzie tam, gdzie to możliwe, należy rozwijać i propagować aktywność na rzecz i przy udziale osób dotkniętych wykluczeniem społecznym. Ta specyficzna forma pomocy zawiera

w sobie – czego często nie dają tradycyjne formy pracy w ramach instytucji pomocy społecznej – misję opartą na współodpowiedzialności za efekt działania, a współpraca oparta jest na wzajemnym zaufaniu uczestników zajęć i zatrudnionej kadry.

ZATRUDNIENIE SOCJALNE – WYBRANE WĄTKI

W 2003 r. zyskaliśmy nowe narzędzie¹, które łączy elementy tradycyjnej pomocy społecznej (np. świadczenie integracyjne, darmowe posiłki) z pracą terapeutyczną i działalnością gospodarczą. Podstawą działań jest aktywność podopiecznych w ramach szeroko rozumianej reintegracji społecznej i zawodowej. Realizacja programu odbywa się w centrach integracji społecznej i klubach integracji społecznej (CIS i KIS), instytucjach umiejscowionych gdzieś pomiędzy urzędami pracy a ośrodkami pomocy społecznej. Ze względu na ich położenie na styku sektorów pozarządowego, samorządowego oraz prywatnego określa się je czasem jako tzw. podmioty pogranicza (Rechulicz 2006).

Oferta jest kierowana do szczególnej kategorii osób – najczęściej podopiecznych pomocy społecznej, którzy nie mają dochodów (w świetle prawa są ubodzy, tzn. że „znajdują się poniżej ustawowej granicy ubóstwa”), są długotrwale bezrobotni, uzależnieni od alkoholu i narkotyków, wyszli z zakładów karnych, są bezdomni, cierpią na choroby psychiczne. Mogą to być także osoby o statusie uchodźcy.

Narzędzie to ma więc służyć do aktywizacji społecznej i zawodowej osób w szczególnie trudnej sytuacji życiowej, często dotkniętych całym zestawem patologii, osób pochodzących z rodzin, w których ubóstwo jest dziedziczne. Ogólna definicja zatrudnienia socjalnego mówi, że jego istotą jest pomoc osobom, które nie są w stanie własnym staraniem zaspokoić sobie podstawowych potrzeb życiowych oraz znalazły się w sytuacji uniemożliwiającej lub ograniczającej uczestnictwo w życiu zawodowym, społecznym i rodzinnym².

Realizacja zatrudnienia socjalnego opiera się na diagnozie indywidualnej sytuacji społeczno-psychologiczno-zawodowej osoby dotkniętej wykluczeniem społecznym. Z rozmów przeprowadzonych³ z kadrą centrów integracji społecznej i ośrodków pomocy społecznej współpracujących z CIS-ami wynika, że dodatkowym, nieformalnym warunkiem uczestnictwa jest wykazanie przez kandydata silnej motywacji do zmian życiowych. W trakcie rekrutacji kandydaci badani są przez psychologów, odbywają się roz-

mowy z doradcą zawodowym i pracownikiem socjalnym. W ten sposób uzyskuje się informację na temat deficytów umiejętności społecznych i zawodowych kandydata.

Dla każdego uczestnika opracowywany jest indywidualny program zatrudnienia socjalnego. Jego realizacja odbywa się w formie terapii indywidualnych oraz zajęć grupowych. Najczęściej program reintegracji społeczno-zawodowej trwa 12 miesięcy i nie ma możliwości ponownego zapisania się na nowy kurs.

Program obejmuje zajęcia z zakresu reintegracji społecznej i zawodowej, tak aby stworzyć szansę na powrót do świata pracy, na tzw. otwarty rynek pracy. W zależności od lokalnych potrzeb i możliwości, a także inwencji organizatorów oferuje się rozmaite warsztaty, kursy zawodowe (np. ogrodniczy, remontowy, krawiecki, opiekuńczy, komputerowy), zajęcia ogólnorozwojowe i terapeutyczne (np. wiedza ogólna, trening umiejętności, warsztaty motywacyjne, metody poszukiwania pracy, zarządzanie pieniędzmi i długiem).

Zajęcia zawodowe, poza przyuczeniem do pracy, to także wykonywanie zleceń realizowanych w ramach statutowej odpłatnej działalności usługowej poszczególnych jednostek. Często prowadzi się także poradnictwo prawne, wychowawcze, zawodowe, grupy wsparcia, np. dla ofiar przemocy w rodzinie. Pomoc ma więc charakter kompleksowy. Po roku uczestnik powinien odczuwać satysfakcję ze wzrostu własnych kompetencji zawodowych i umiejętności społecznych oraz powinien usamodzielnić się na rynku pracy. Czy tak się dzieje?

Przy pełnej akceptacji idei zatrudnienia socjalnego oraz aktywizacji osób dotkniętych wykluczeniem jest kilka wątpliwości dotyczących efektywności tego typu przedsięwzięć. Zamieszczam je w dalszej części tekstu. Chcę zwrócić także uwagę na trudności związane z dotarciem do rzetelnej i kompletnej wiedzy o poszczególnych jednostkach. Niestety, wiele danych zebranych w katalogach i sprawozdaniach jest nieaktualnych. Dlatego ilościowy opis zjawiska należy traktować z ograniczonym zaufaniem i przyjmować jako pewną wiedzę orientacyjną⁴. Ponadto skala zjawiska jest tak niewielka i zróżnicowana pod względem rozmieszczenia terytorialnego, że ukryte w wartościach syntetycznych wskaźników (np. ukończenia zajęć, usamodzielnienia ekonomicznego) informacje mogą prowadzić do nieporozumień i błędnych interpretacji⁵.

PYTANIA O EFEKTYWNOŚĆ

Zatrudnienie socjalne nie polega na zapewnieniu miejsca pracy osobom, które objęte są programem reintegracji zawodowej. To raczej terapia poprzez pracę, nauka pracowania. Nadrzędnym i szczytnym celem zatrudnienia socjalnego jest aktywizacja życiowa: zawodowa i społeczna, pobudzenie do działania. Mimo realizacji programów uwzględniających indywidualne potrzeby, nabywania umiejętności społecznych i zawodowych oraz aktywnego współudziału samych zainteresowanych, znalezienie zatrudnienia po ukończeniu programu nie jest proste. Na czym więc może polegać efektywność zatrudnienia socjalnego?

Syntetyczne ujęcie efektywności zatrudnienia socjalnego opisują wskaźniki obliczane przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Wskaźnik ukończenia zajęć pokazuje, jaki procent osób spo-

śród przyjętych do centrów w danym roku kończy cały program, a wskaźnik usamodzielnienia się – jaki procent osób spośród tych, które zajęcia ukończyły, usamodzielnio się pod względem ekonomicznym, czyli podjęło zatrudnienie, także wspierane. Tabela 1 zawiera takie dane za lata 2008–2010.

Tabela 1. Liczba uczestników zajęć w CIS oraz wskaźnik ukończenia i wskaźnik usamodzielnienia się na rynku pracy

Wyszczególnienie	2008	2009	2010
Liczba uczestników zajęć w danym roku	5030	5951	6744
Liczba osób, które ukończyły zajęcia	2553	2765	3234
Wskaźnik ukończenia zajęć	50,7%	46,4%	47,9%
Liczba osób, które usamodzielnili się na rynku pracy po zakończeniu zajęć	718	697	844
Wskaźnik usamodzielnienia się na rynku pracy	28,1%	25,2%	26%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MPIPS za lata 2008–2010.

Z danych tab. 1 wynika, że z każdym rokiem przybywa uczestników, ale efektywność nie ulega poprawie. Mniej niż połowa uczestników zajęć kończy program, a sukces w postaci zdobycia pracy po zakończeniu zajęć odnosi około 1/4 spośród absolwentów⁶. To bardzo niewiele. Gdyby kategorię „usamodzielnienia ekonomicznego” zawęzić do zatrudnienia bez wsparcia (wyłączając z definicji zatrudnienie wspierane, w spółdzielni socjalnej, zatrudnienie w CIS, przejście na emeryturę lub rentę), to wartość wskaźnika byłaby jeszcze niższa.

„Czarny scenariusz” występuje dużo częściej: po zakończeniu kursu w CIS osoby trafiają „na bezrobocie”. Dla tych osób najczęściej pracy nie ma lub praca jest, ale niskopłatna, czasowa, sezonowa. W badaniu z 2011 r. pracownicy OPS i CIS wskazywali, że ważną blokadą wejścia na rynek pracy jest negatywny stereotyp klienta pomocy społecznej. Osoby te nie budzą zaufania jako pracownicy: *osób uznanych za wykluczone, które korzystają z pomocy społecznej nikt nie chce zatrudniać, bo kojarzą się z pijakami i obibokami* – skwitowała jedna z kierowniczek OPS. Dlatego często po zakończeniu kursu w CIS uczestnicy wracają do pomocy społecznej i mimo starań uzależnienie od świadczeń pomocy społecznej trwa nadal. Tabela 2 przedstawia formy usamodzielnienia się po zakończeniu programu reintegracyjnego CIS w latach 2008–2010.

Analizując dane tab. 2 wyraźnie widać, że najważniejszą formą usamodzielnienia się jest podjęcie pracy u pracodawcy bez dodatkowego wsparcia. Uczestnik po skończeniu kursu znajduje zatrudnienie u pracodawcy. Jest to sytuacja idealna: osoba długotrwale bezrobotna została „zreintegrowana” pod względem społecznym i zawodowym, i otrzymuje zatrudnienie. To zjawisko pozytywne. Jednak w odniesieniu do liczby wszystkich absolwentów wciąż małe, np. w 2010 r. tylko 18% spośród absolwentów otrzymało zatrudnienie bez dodatkowego wsparcia.

Istnieje także kilka możliwości pracy dla beneficjentów CIS w formie zatrudnienia wspieranego, np. w centrum integracji społecznej, u prywatnego pracodawcy. Jak wynika z tab. 2, to oferta dla około 30% spośród osób usamodzielnionych eko-

onomicznie. Takie zatrudnienie daje pewne poczucie bezpieczeństwa, pewną wartość finansową, lecz nie daje stałego zatrudnienia i stabilizacji życiowej. Jest czasowe, ponieważ wspieranie nie może trwać wiecznie. Gdy osoba traci taką możliwość, znowu staje do walki na rynku pracy. Jeśli dodatkowo weźmiemy pod uwagę uwarunkowania na rynku pracy, np. brak ofert zatrudnienia i specyfikę lokalnego środowiska – brak anonimowości, osoby obciążone złą opinią i brakiem zaufania otoczenia nie mają szans wyjścia z kręgu wykluczenia i skazane są na pomoc społeczną.

Tabela 2. Liczba osób usamodzielnionych ekonomicznie po zakończeniu zajęć w centrum w latach 2008–2010

Forma usamodzielnienia	Rok 2008		Rok 2009		Rok 2010	
	liczba osób	%	liczba osób	%	liczba osób	%
Skierowani do zatrudnienia wspieranego u pracodawcy	102	14,3	149	21,3	95	11,3
Zatrudnieni u pracodawcy bez zatrudnienia wspieranego	519	72,2	431	61,8	592	70,1
Zatrudnieni w centrum integracji społecznej	53	7,4	59	8,5	79	9,4
Podjęcie samodzielnej działalności gospodarczej	9	1,3	32	4,6	6	0,7
Podjęcie samodzielnej działalności gospodarczej w formie spółdzielni socjalnej	14	1,9	6	0,9	38	4,5
Nabycie prawa do świadczeń emerytalnych lub rentowych	21	2,9	20	2,9	34	4,0
Razem	718	100,0	697	100,0	844	100,0

Źródło: MPiPS 2011a.

Odważni bezrobotni, którzy walczą z własnym wykluczeniem, zakładają spółdzielnie socjalne⁷. Chcą w ten sposób usamodzielnić się na rynku pracy. Nie jest to jednak forma popularna wśród beneficjentów CIS (tylko 4,5% podejmuje taką pracę), ale z danych tab. 2 widać, że powoli atrakcyjność tej formy rośnie. Sami spółdzielcy wskazują, że stworzenie i utrzymanie takiej firmy na rynku to częściej „droga przez mękę” niż dobry sposób na wyjście z wykluczenia⁸.

Jednym z największych problemów, obok biurokratycznych i finansowych warunków funkcjonowania firmy, jest brak zaufania ze strony kontrahentów, zleceniodawców, z powodu wspomnianego już wyżej negatywnego stereotypu. Jeden ze spółdzielców tak opisał realia działania: *My mamy potrójnie trudną sytuację: musimy walczyć o ekonomiczne przetrwanie firmy, musimy też walczyć z własnym bagażem życiowym i słabościami, i dodatkowo przekonać otoczenie, że nasza praca jest wartościowa.*

Bezrobotni, którzy zakładają spółdzielnie socjalne, dziwią się, dlaczego wsparcie finansowe obejmuje tylko etap wstępny. W rozmowach z nimi często pojawia się opinia, że własna działalność zarobkowa podejmowana przez osoby wykluczone, mimo wsparcia fachowców, ma ogromne trudności, żeby sprostać wymogom konkurencji na rynku towarów i usług. Dlatego tak wiele spółdzielni w krótkim czasie upada. To samo dotyczy warsztatów pracy i zespołów usługowych, których celem jest wypra-

cowanie zysku finansowego. Duże zaangażowanie w pracę i dbałość o jakość wykonania zlecenia często nie idą w parze z szybką reakcją na potrzeby rynku. Czy w takiej sytuacji nie należałoby poszerzyć koncepcji wsparcia finansowo-organizacyjnego tak, aby wsparcie nie uświadomiło ducha przedsiębiorczości osób, które mimo ciężkiego bagażu doświadczeń i braku środków finansowych decydują się na działalność gospodarczą?

Czy osiągnięte efekty usamodzielniania się pod względem ekonomicznym odpowiadają zamierzeniom i wyobrażeniu o życiu zawodowym uczestników zajęć w CIS po skończeniu programu? Z danych tab. 3 widać, że zdecydowana większość uczestników zajęć chce podjąć pracę. Osoby objęte zatrudnieniem socjalnym częściej wolą jednak stałe wsparcie ze strony instytucji w formie np. zatrudnienia wspieranego u pracodawców lub w samym CIS niż usamodzielnienie się na rynku pracy bez wsparcia.

Tabela 3. Plany uczestników zajęć w CIS dotyczące zatrudnienia po ukończeniu programu reintegracji

Jak wyobraża Pani/Pan sobie swoją pracę po zakończeniu uczestnictwa w CIS? Czy będzie to praca:	Liczba wskazań	%
Zatrudnienie wspierane u pracodawcy	204	21,0
Zatrudnienie u pracodawcy bez zatrudnienia wspieranego	204	21,0
Zatrudnienie w centrum integracji społecznej	114	11,7
Podjęcie samodzielnej działalności gospodarczej	58	6,0
Podjęcie samodzielnej działalności gospodarczej w formie spółdzielni socjalnej	47	4,8
Nie myślę o tym, jakoś to będzie	141	14,5
Nie chcę podjąć pracy	76	7,8
Inna odpowiedź	127	13,0
Razem	971	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań pt. „Aktywne formy walki z wykluczeniem społecznym” wykonanych przez ISP PAN.

Porównując dane z MPiPS i opinie respondentów badanych w projekcie ISP PAN widać, że plany beneficjentów dotyczące zatrudnienia i efekty końcowe są rozbieżne. Tylko 21% badanych uczestników zajęć w CIS chciałoby podjąć pracę u pracodawcy bez wsparcia, natomiast zatrudnienie takie otrzymuje 70% osób spośród tych, które usamodzielniają się na rynku pracy. Chęć podjęcia zatrudnienia wspieranego u pracodawcy deklaruje 21% respondentów, a z danych ministerialnych wynika, że takie wsparcie otrzymuje 11,3% absolwentów CIS.

W badaniu wyłoniła się także grupa 217 osób (22,8% respondentów), które o przyszłej pracy nie myślą. To specyficzna kategoria ludzi trwale wykluczonych, niejako na własne życzenie, którzy nawet po ukończeniu wszystkich możliwych kursów i szkoleń nie będą pracować, ponieważ nie chcą i nie są w stanie respektować praw i obowiązków przyjętych w świecie pracy. To ludzie, którzy mówią: *Nie myślę o przyszłości, jakoś to będzie* lub *Nie chcę pracować*. W tym przypadku pozytywnym efektem działań reintegracyjnych może być już samo ukończenie zajęć.

Należy mieć nadzieję, że zdobyte doświadczenie i praca nad własnymi słabościami przyniesie choćby „miękkie” społeczno-psychologiczne efekty w postaci np. odzyskania wiary we własne siły, zaufania do siebie i innych, czerpanie zadowolenia z przebywa-

nia wśród ludzi. Gdy sprawa dotyczy rodzin z kręgu wyuczzonej bezradności – praca motywacyjna i zaangażowanie powinno być skoncentrowane na zapewnieniu dzieciom lepszej perspektywy życia, nauki i przyszłości. W tym przypadku to nie przemiana samych uczestników reintegracji jest brana pod uwagę, ale ich dzieci i rodziny. Często powtarzany jest przez pracowników socjalnych argument: *żeby dzieci nie musiały się wstydić własnej matki czy ojca*. Istnieje szansa, że doświadczenie nowych wartości, zachowań i celów obudzi refleksję i przyczyni się do poprawy warunków życia i rozwoju przyszłych pokoleń, tak aby przerwać zaklętą tradycję dziedziczenia ubóstwa.

Kolejna wątpliwość dotyczy nie tyle samego efektu, co drogi do osiągnięcia założonego celu. W praktyce pojawia się często dylemat hierarchii deficytów i potrzeb. Ze względu na ogromne zróżnicowanie odbiorców pomocy praca nad przywróceniem lub nadaniem wartości społecznych i zawodowych musi uwzględniać indywidualne doświadczenia i dążenia. Nie istnieje jeden idealny scenariusz wychodzenia z wykluczenia poprzez aktywizację. Błąd w diagnozie na samym początku pracy może przesądzić o dalszych efektach pracy.

Pojawia się pytanie, co ważniejsze: kompetencje zawodowe czy społeczne? Które braki w pierwszej kolejności należy nadrabiać? Jak zwykle w takich przypadkach najtrudniej jest znaleźć „złoty środek”. Zwolennicy opcji „zawodowej” twierdzą, że bez podstawowych umiejętności jakiegokolwiek zarobkowania nie ma mowy o integracji społecznej i wiary w pracę. Zwolennicy opcji „społecznej” z kolei argumentują: jak człowiek bez podstawowej wiedzy i nawyków dotyczących np. higieny osobistej, pracy w grupie, często dotkniętych wtórnym analfabetyzmem, może bez uzupełnienia tych braków wejść do świata pracy.

Ustalenie najbardziej efektywnej ścieżki musi być także wsparte analizą warunków zewnętrznych: jaka jest realna szansa zdobycia zatrudnienia na otwartym rynku pracy, czy faktycznie istnieje determinacja do ekonomicznego usamodzielnienia się? Inna perspektywa pojawia się w dużym mieście, gdzie bezrobocie faktycznie nie istnieje, inna w małym miasteczku dotkniętym głębokim strukturalnym zubożeniem.

Ostania uwaga dotyczy terytorialnego rozmieszczenia podmiotów zatrudnienia socjalnego. Istnieje bardzo duże zróżnicowanie pod względem liczebności jednostek w poszczególnych województwach⁹. Z czego to wynika? Już z pobieżnej analizy mapy ubóstwa w Polsce widać, że rozwój instytucji zatrudnienia socjalnego nie pokrywa się z zapotrzebowaniem na tego typu działania. Wbrew pozorom tam, gdzie wskaźniki ubóstwa są od lat największe (np. woj. podlaskie, podkarpackie), idea aktywnej walki z wykluczeniem społecznym za pomocą zatrudnienia socjalnego nie jest zbyt popularna. Także tam, gdzie podmiotów zatrudnienia socjalnego jest relatywnie dużo (np. woj. wielkopolskie, pomorskie), wskaźniki ubóstwa nie są wcale znacznie niższe.

Wydaje się, że kwestie finansowe – ubogie budżety poszczególnych gmin czy powiatów – też nie powinny być tu znaczącą przeszkodą, ponieważ znaczna część wydatków pokrywana jest z funduszy unijnych. Zatem pozostaje kwestia aktywności społeczności lokalnych, chęci mieszkańców do działania, zmian, rozwoju. To wydaje się być podsta-

wowym czynnikiem tworzenia bądź braku popularności zatrudnienia socjalnego. Zakładanie tych podmiotów jest dobrowolne, zależy więc od wrażliwości społecznej, zaangażowania i kompetencji lokalnych urzędników, działaczy, elit politycznych, przedsiębiorców.

Realizacja idei zatrudnienia socjalnego musi trafić na podatny grunt, gdzie ważne są przedsięwzięcia społeczne, mniej spektakularne niż np. inwestycje gospodarcze. Tworzeniem tych jednostek zajmują się ludzie „otwarcy” na nowe możliwości prawne i finansowe. W rejonach, gdzie nie ma tych warunków – czy to z powodu braku wiedzy, czy złej woli i braku zainteresowania sprawami społecznymi – osoby z kręgów wykluczenia nie mają żadnej szansy doświadczenia nowych form aktywizacji społecznej i zawodowej.

SŁOWO KOŃCOWE

Zatrudnienie socjalne jest jedną z form aktywizacji życiowej ludzi biernych, najczęściej tych, którzy od lat pozostają bez pracy. Ich kompetencje zawodowe i umiejętności współżycia z ludźmi są na bardzo niskim poziomie, co uniemożliwia im wyjście z kręgu biedy i instytucji pomocy społecznej. Obserwowane efekty zatrudnienia socjalnego nie są zadowalające, ale beneficjenci – nawet jeśli nie zdołają usamodzielnić się na rynku pracy – to korzystając z kompleksowej pomocy mają możliwość czerpania pozytywnych wzorców, które będą mogli przekazać rodzinom i dzieciom.

Należy pamiętać, że nie wszyscy ze względu na stan zdrowia, wiek, warunki rodzinne mogą być objęci aktywnymi formami pomocy. Jeśli jednak mamy już – może jeszcze niezbyt doskonałe – narzędzie pracy, należy je wykorzystywać i starać się usprawniać tak, aby w przyszłości tradycyjna pomoc społeczna kierowana była do osób najbardziej potrzebujących, a tym, którzy mają warunki do pracy, pomagać w wychodzeniu z życiowego kryzysu i/lub uzależnienia od pomocy społecznej.

¹ Ustawa o zatrudnieniu socjalnym (DzU z 2003, nr 122, poz. 1143 z późn. zm.) reguluje ten szczególny typ ekonomii społecznej. Kolejnym znaczącym krokiem było uchwalenie w 2006 r. ustawy o spółdzielniach socjalnych (DzU z 2006, nr 94, poz. 651, z późn. zm.), w której po raz pierwszy w Polsce tę formę działalności nazwano wprost przedsiębiorstwem społecznym.

² <http://www.zatrudnieniesocjalne.ngo.pl/>

³ W 2011 r. zrealizowano w Instytucie Studiów Politycznych PAN projekt badawczy pt. *Aktywne formy walki z ubóstwem i wykluczeniem społecznym. Rola zatrudnienia socjalnego w walce z wykluczeniem społecznym*. Badanie składało się z dwóch części – jakościowej i ilościowej. Wywiady pogłębione zrealizowano z 32 pracownikami ośrodków pomocy społecznej, centrów integracji społecznej i powiatowych urzędów pracy. Badania ilościowe – 971 respondentów, którymi byli klienci pomocy społecznej i centrów integracji społecznej. Badanie objęło też 50 spółdzielni socjalnych. Więcej na temat badania oraz jego wyników w: Danecka (w druku).

⁴ Diagnozę centrów integracji społecznej można opracować na podstawie rocznych sprawozdań wojewodów kierowanych do MPiPS. W 2010 r. zarejestrowanych było 70 jednostek (rok wcześniej – 67). Koordynacją klubów integracji społecznej zajmują się regionalne ośrodki polityki społecznej podległe urzędowi marszałkowskiemu. Ocenia się, że jest ich około 300 w całej Polsce.

- ⁵ Na przykład nieporównywalne są efekty pracy w centrum integracji społecznej, w którym w jednej edycji uczestniczy 20 osób, z takim, w którym jest 150 uczestników. Co innego będzie oznaczał wskaźnik efektywności w województwie, w którym jest kilkanaście placówek, wobec regionów, gdzie mamy do czynienia z jedną instytucją.
- ⁶ Dane te nie oddają pełnego obrazu efektu zatrudnieniowego działań centrów, ponieważ nie wspomina się w nich o trwałości zatrudnienia, formach umów, warunkach pracy absolwentów. Jest to więc tylko szkic sytuacji zawodowej osób po zakończeniu kursów. Nie wiemy, ile spośród osób, które nie ukończyły zajęć, podjęły pracę. Nic nie wiadomo także o tych, którzy, ignorując przepisy, łączą korzystanie z pomocy społecznej z pracą „na czarno”.
- ⁷ W ustawie z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (DzU nr 94, poz. 651) w art. 4 zapisano, że spółdzielnię socjalną mogą zakładać m.in. osoby bezrobotne w myśl ustawy z 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i osoby wymieniane w ustawie z 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym. Z danych w katalogu <http://www.spoldzielniesocjalne.org/index.htm> oraz Ogólnopolskiego Związku Rewizyjnego Spółdzielni Socjalnych wynika, że na początku 2011 r. było ich zarejestrowanych 300.
- ⁸ Wstępne wyniki badania 50 spółdzielni socjalnych w ramach projektu ISP PAN pt. *Aktywne formy walki z ubóstwem i wykluczeniem społecznym. Rola zatrudnienia socjalnego w walce z wykluczeniem społecznym*.
- ⁹ Jako przykład podaję kilka informacji na temat rozkładu centrów integracji społecznej (CIS) i spółdzielni socjalnych (SS): liderem jest woj. wielkopolskie (11 CIS i 36 SS). Na Pomorzu także widać duże zaangażowanie w tworzenie nowych podmiotów (woj. pomorskie: 8 CIS i 12 SS; woj. zachodniopomorskie: 8 CIS i 9 SS); w woj. śląskim (5 CIS i 16 SS). W woj. dolnośląskim, lubelskim, warmińsko-mazurskim dużej popularności idei spółdzielczości społecznej (kilkanaście w każdym województwie) towarzyszy niktłe zainteresowanie centrami (pojedyncze przypadki). Najgorzej sytuacja przedstawia się w woj. podlaskim (brak CIS i 2 SS) oraz podkarpackim (1 CIS i 4 SS).

LITERATURA

Danecka M. (w druku), *Aktywne formy walki z ubóstwem i wykluczeniem społecznym*. Raport z badań, Warszawa: ISP PAN.

SUMMARY

The article concerns the issue of social employment. It is represented as a modern method of combating social exclusion, as a part of an active social policy. Social employment is based above all on voluntary participation, collaboration and concentrating resources on the support of people fit to work, but engulfed by poverty. The author pays the attention to certain dilemmas of the efficiency of social and professional activation, the scale and the territorial differentiation.

Frączak P., Wygnański J.J. (2008), *Polski model ekonomii społecznej. Rekomendacje dla rozwoju*, Warszawa: FISE.

Giza-Poleszczuk A., Hausner J., red. (2008), *Ekonomia społeczna w Polsce: osiągnięcia, bariery rozwoju i potencjał w świetle badań*, Warszawa: FISE.

GUS (2010), *Ubóstwo w Polsce (2010)*, Warszawa.

Jarosz M., red. (2008), *Wykluczeni. Wymiar społeczny, materialny i etniczny*, Warszawa: ISP PAN.

Karwacki A. (2010), *Centra integracji społecznej w świetle badań – problemy i wyzwania badawcze*, „Trzeci sektor” nr 21.

Każmierczak T., Rymśza M., red. (2007), *Kapitał społeczny. Ekonomia społeczna*, Warszawa: ISP.

Mair J., Robinson J., Hockerts K., red. (2010), *Przedsiębiorczość społeczna*, Warszawa: Wyd. WSP TWP.

MPiPS (2011a), *Instytucje Aktywnej Integracji Społecznej. Centra Integracji Społecznej w 2010 r.*, Warszawa.

MPiPS (2011b), *Informacja o działalności centrów integracji społecznej w 2010 roku*, Warszawa.

MPS (2008), *Centra Integracji Społecznej i Ośrodki Wspierania Spółdzielni Socjalnych. Instytucje Aktywnej Integracji Społecznej* Warszawa.

Noya A., Clarence E., red. (2007), *The Social Economy. Building Inclusive Economies*, Paris: OECD.

Rechulicz M. (2006), *Organizacje pozarządowe – alternatywa dla przedsiębiorczości czy przedsiębiorczość?*, „Trzeci sektor” nr 7.

Sałustowicz P., Guzowska H., red. (2006), *Ekonomia społeczna a bezradność społeczna – perspektywy i bariery*, Warszawa: Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich.

Szarfenberg R., Żołędowski, Theiss M., red. (2010), *Ubóstwo i wykluczenie społeczne – perspektywa poznawcza*, Dom Wydawniczy ELIPSA.

Tittenbrun J., red. (2010), *Spółdzielnie socjalne. Skuteczny mechanizm walki z wykluczeniem społecznym czy ślepa uliczka?*, Poznań: Wyd. NAKOM.

STRONY INTERENTOWE

<http://www.gospodarkaspoleczna.pl/index.php/badaniaarch> [dostęp 8.04.2011]

<http://www.ekonomiaspoleczna.pl/> [dostęp 8.04.2011]

<http://www.zatrudnieniesocjalne.ngo.pl/> [dostęp 10.12.2010]

<http://www.spoldzielniesocjalne.org/index.htm> [dostęp 29.04.2011]

NOWE KSIĄZKI

POLITYKA SPOŁECZNA. KONTYNUACJA I ZMIANA. Księga pamiątkowa z okazji Jubileuszu 90-lecia urodzin Profesora Antoniego Rajkiewicza, Honorowego Przewodniczącego Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN, „Seria „Studia i Monografie”, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Komitet Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN, Instytut Polityki Społecznej UW, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Warszawa 2012, stron 328. Publikacja wydana pod patronatem Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN.

ZATRUDNIENIE NA CZAS OKREŚLONY W POLSKIEJ GOSPODARCE. SPOŁECZNE I EKONOMICZNE KONSEKWENCJE ZJAWISKA. Praca zbiorowa pod redakcją Marka Bednarskiego i Kazimierza W. Frieske, seria „Studia i Monografie”, IPISS, Warszawa 2012, stron 246.

TRZECI SEKTOR: FASADY I REALIA pod redakcją Pawła Poławskiego, seria „Studia i Monografie”, IPISS, Warszawa 2012, stron 252.

POLSENIOR. ASPEKTY MEDYCZNE, PSYCHOLOGICZNE, SOCJOLOGICZNE I EKONOMICZNE STARZENIA SIĘ LUDZI W POLSCE. Redakcja: Małgorzata Mossakowska, Andrzej Więcek, Piotr Błędowski, Termedia Wydawnictwa Medyczne, Poznań 2012, wydanie I, stron 596.

POLSKA PREZYDENCJA W RADZIE UNII EUROPEJSKIEJ. WYBRANE ZAGADNIENIA W PERSPEKTYWIE POLITOLOGICZNEJ I MEDIALNEJ. Redakcja naukowa Cezary Żołędowski, IPS UW, Wyd. ASPRA-JR, Warszawa 2012, stron 254.



DETERMINANTY FUNKCJONOWANIA OPIEKUŃCZEJ WSPÓLNOTY LOKALNEJ: AKTYWNOŚĆ PARAFII W POLSCE NA RZECZ CHORYCH

Wojciech Sadłoń

Instytut Statystyki Kościoła Katolickiego

KONCEPCJA OPIEKUŃCZEJ WSPÓLNOTY LOKALNEJ

Nowoczesna koncepcja opiekuńczej wspólnoty lokalnej wywodzi się z pracy Martina Bulmera z 1987 r. zatytułowanej *The Social Basis of Community Care*. Autor opisuje w niej – w kontekście polityki społecznej – opiekę, jaką podejmuje wspólnota we własnym zakresie i we własnym obrębie. W USA i Wielkiej Brytanii koncepcja ta przybrała konkretną postać w programach polityki społecznej (np. National Health Service and Community Care Act 1990). Prace Kai-Uwe Schablon wskazują na istnienie swoistego ruchu Community Care oraz oparciu na idei opiekuńczej wspólnoty niektórych modeli polityki społecznej (Schablon 2006, 2008).

Współcześnie w Wielkiej Brytanii koncepcja wspólnoty opiekuńczej funkcjonuje głównie w postaci bezzwrotnych zasiłków, co jednak stanowi odejście od pierwotnej idei opiekuńczej wspólnoty. Pierwotnie idea opiekuńczej wspólnoty umożliwiała przede wszystkim pozostanie osób potrzebujących opieki w ich domach, bez konieczności opuszczania swojego środowiska i przenoszenia się do specjalistycznych zakładów opieki zdrowotnej. Z założenia opiekuńcza wspólnota przenosi więc zadanie opieki nad potrzebującym w obręb jego naturalnego środowiska, najbliższego otoczenia oraz społeczności lokalnej. Wymaga to od społeczności lokalnej nie tylko dużego zaangażowania w opiekę nad chorym, ale również konkretnych umiejętności oraz środków.

KAPITAŁ SPOŁECZNY, TRZECI SEKTOR I SPOŁECZEŃSTWO OBYWATELSKIE A OPIEKUŃCZA WSPÓLNOTA LOKALNA

Budowaniu lokalnej wspólnoty opiekuńczej sprzyja lokalna solidarność, silne relacje sąsiedzkie i przyjacielskie. Patrząc od innej strony, funkcjonowanie lokalnej wspólnoty opiekuńczej jest przejawem istnienia lokalnego kapitału społecznego, który chroni (dosłownie) przed wykluczeniem ze społeczności osób chorych oraz wymagających opieki. Martin Bulmer w swojej pracy zwraca uwagę na rolę „grup pierwotnych”, takich jak: organizacje religijne, pracownicze grupy przyjaciół, sąsiedztwo w tworzeniu wspólnoty opiekuńczej. Koncepcja opiekuńczej wspólnoty lokalnej kładzie nacisk na samowystarczalność społeczności na poziomie lokalnym, co jest realizacją z kolei zasady pomocniczości obecnej w idei społeczeństwa obywatelskiego.

Z indywidualnego punktu widzenia funkcjonowanie społeczności opiekuńczej opiera się na posta-

wach prospołecznych jej członków, a w wymiarze prakseologicznym – na podejmowaniu przez jednostki, organizacje i całą społeczność aktywności i działania nakierowanego społecznie na rzecz dobra wspólnego. Opierając się na założeniach Nancy Eisenberg i Paul Henry Mussen, za tego typu działania prospołeczne (*prosocial behaviour*) skierowane do osób chorych, należy uznać podejmowane dobrowolnie, w sposób niezinstytucjonalizowany, różnego typu działania mające na celu pomoc oraz opiekę nad jednostkami lub grupami jednostek znajdujących się w ciężkiej sytuacji zdrowotnej z powodu choroby lub podeszłego wieku (Eisenberg, Mussen 1989).

Działania prospołeczne będące podstawą funkcjonowania opiekuńczej wspólnoty lokalnej jest ściśle związane z kapitałem społecznym. Podejmowane w określonej społeczności przez jednostki stanowi, po pierwsze, przejaw (indykator) kapitału społecznego, a po drugie – od strony beneficjentów – jego efekt (w sensie *outcome*). Dodatkowo – z punktu widzenia czynników i na zasadzie sprzężenia zwrotnego – działanie prospołeczne w określonej społeczności samo staje się czynnikiem generującym kapitał społeczny. Wskazuje na to m.in. Antonin Wagner, stwierdzając, że *praca socjalna jest szczególnie predestynowana do współtworzenia spójnej teorii społeczeństwa obywatelskiego* (Wagner 2007).

Ponadto koncepcja opiekuńczej wspólnoty lokalnej wpisuje się w dyskusję na temat zależności trzeciego sektora od polityki społecznej państwa oraz usług rynkowych. Jest przejawem realizacji zadań polityki społecznej państwa, uwzględniającej rosnącą rolę społeczeństwa obywatelskiego (Krzyszowski 2010). Zależność pomiędzy poszczególnymi sektorami przestrzeni społecznej w ramach realizacji zadań polityki społecznej może przybierać różne formy.

Problematyka relacji międzysektorowych dyskutowana jest m.in. w pracy Okrasy (2011) na bazie typologii modeli relacji między sektorem trzecim i sektorem publicznym, zaproponowanej przez Younga (2006). Wyróżnia się modele zakładające współpracę między instytucjami państwowymi a organizacjami trzeciego sektora, w których organizacje pozarządowe mogą występować jako realni partnerzy (komplementarność) lub jedynie realizatorzy zadań, których administracja państwowa nie jest w stanie wypełnić (suplementarność).

Kierunkową hipotezą niniejszego artykułu jest stwierdzenie, iż pomoc społeczna świadczona przez

instytucje związane z Kościołem pełni rolę uzupełniającą (suplementarną) w stosunku do działań polityki społecznej państwa w tym zakresie.

OPERACJONALIZACJA OPIEKUŃCZEJ WSPÓLNOTY LOKALNEJ

W niniejszym artykule analiza opiekuńczej wspólnoty zostanie ograniczona do społeczności lokalnej rozumianej jako parafia. To niemodne dziś pojęcie w historii socjologii stanowi jedno z podstawowych kategorii socjologicznych oraz dający się stosunkowo jednoznacznie wyodrębnić przedmiot obserwacji i analiz społecznych. Również dzisiaj – szczególnie w polskich warunkach – stanowi „wygodne okno obserwacji” społeczności lokalnych (Okrasa 2008).

Wynika to z faktu, że w statystyce kościelnej pojęcie parafii jest precyzyjnie określone pod względem terytorialnym, jak i personalnym. Ponadto parafia stanowi trafniejszy niż gmina (która jest zbyt duża) oraz osiedle (które jest zbyt małe) desygnat społeczności lokalnej. Poprzez parafię rozumie się w statystyce podstawową instytucjonalną komórkę organizacji Kościoła Katolickiego, obejmującą określone terytorium, z określoną liczbą osób, wokół której organizowana jest oparta na wierze (*faith-based*) działalność społeczna.

Głównym terenem badania pt. *Prospołeczna działalność instytucji i organizacji Kościoła Katolickiego na rzecz chorych*, przeprowadzonego w 2010 r. przez Instytut Statystyki Kościoła Katolickiego we współpracy z Głównym Urzędem Statystycznym, była właśnie parafia. Zakres podmiotowy obejmował wszystkie parafie funkcjonujące na terenie naszego kraju, a zakres przedmiotowy podejmowaną przez parafie aktywność na rzecz chorych oraz osób w żałobie. W badaniu uwzględnione zostały następujące zmienne aktywności parafii:

- formy pomocy chorym;
- liczba osób chorych będących odbiorcami prospołecznej działalności (beneficjentów);
- liczba oraz różnorodność organizacji podejmujących działania na rzecz chorych;
- rodzaje działalności podejmowane przez te organizacje na rzecz chorych;
- zapotrzebowanie na działalność hospicjów w parafii;
- zakres oraz rodzaje pomocy świadczonej przez parafie na rzecz osób w żałobie;
- zasoby ludzkie parafii w aktywności na rzecz chorych.

Przeprowadzone badanie spisowe uwzględniało wszystkie parafie Kościoła Katolickiego w Polsce, których rozkład według województw prezentuje tab. 1. Poziom realizacji badania spisowego był wysoki (tab. 2).

Wyniki badania dowiodły, że prospołeczna działalność parafii na rzecz chorych jest w Polsce zjawiskiem niemal powszechnym w skali kraju. We wszystkich województwach odsetek parafii podejmujących tego typu aktywność przekracza 92% (tab. 3).

Różnice w liczbie beneficjentów tej aktywności w podziale na województwa wynikają z różnic w liczbie mieszkańców poszczególnych województw. Natomiast względna (w przeliczeniu na mieszkańców) liczba beneficjentów tej działalności rozkłada się równomiernie (tab. 4).

Tabela 1. Liczba parafii według województw

Województwo	Liczba parafii
Ogółem	10 373
Dolnośląskie	757
Kujawsko-pomorskie	551
Lubelskie	616
Lubuskie	258
Łódzkie	592
Małopolskie	997
Mazowieckie	1 084
Opolskie	441
Podkarpackie	860
Podlaskie	310
Pomorskie	562
Śląskie	993
Świętokrzyskie	429
Warmińsko-mazurskie	524
Wielkopolskie	953
Zachodniopomorskie	446

Tabela 2. Poziom realizacji badania według województw

Województwo	Liczba parafii	Poziom realizacji badania	
		liczba	%
Ogółem	10 373	7 411	71,4
Dolnośląskie	757	618	81,6
Kujawsko-pomorskie	551	481	87,3
Lubelskie	616	527	85,5
Lubuskie	258	59	22,9
Łódzkie	592	438	74,0
Małopolskie	997	657	66,0
Mazowieckie	1 084	751	69,3
Opolskie	441	135	30,6
Podkarpackie	860	546	63,5
Podlaskie	310	287	92,6
Pomorskie	562	457	81,3
Śląskie	993	883	88,9
Świętokrzyskie	429	342	79,7
Warmińsko-mazurskie	524	392	74,8
Wielkopolskie	953	446	46,8
Zachodniopomorskie	446	392	87,9

Tabela 3. Parafie świadczące prospołeczną działalność na rzecz chorych według województw

Województwo	Ogółem liczba parafii	Parafie świadczące pomoc	
		liczba	%
Polska	7 411	7 051	95,1
Mazowieckie	751	695	92,5
Podlaskie	287	266	92,7
Świętokrzyskie	342	319	93,3
Wielkopolskie	446	421	94,4
Kujawsko-pomorskie	481	455	94,6
Łódzkie	438	416	95,0
Warmińsko-mazurskie	392	373	95,2
Zachodniopomorskie	392	374	95,4
Opolskie	135	129	95,6
Podkarpackie	546	523	95,8
Śląskie	883	847	95,9
Lubelskie	527	506	96,0
Małopolskie	657	631	96,0
Pomorskie	457	440	96,3
Dolnośląskie	618	598	96,8
Lubuskie	59	58	98,3

Tabela 4. Liczba beneficjentów prospołecznej działalności parafii na rzecz chorych

Województwo	Liczba beneficjentów	W % dla Polski
Polska	668 057	100,0
Dolnośląskie	43 189	6,5
Kujawsko-pomorskie	39 762	5,9
Lubelskie	36 437	5,4
Lubuskie	3 383	0,5
Łódzkie	43 409	6,5
Małopolskie	74 035	11,1
Mazowieckie	77 701	11,6
Opolskie	10 682	1,6
Podkarpackie	44 216	6,6
Podlaskie	19 941	3,0
Pomorskie	42 126	6,3
Śląskie	115 118	17,2
Świętokrzyskie	23 420	3,5
Warmińsko-mazurskie	31 621	4,7
Wielkopolskie	34 405	5,1
Zachodniopomorskie	28 612	4,3

Tabela 5. Parafie według form pomocy chorym

Forma pomocy	Liczba parafii świadczących pomoc	% parafii świadczących pomoc	Liczba beneficjentów
Ogółem	7 051	–	664 671
Pomoc duchowa	6 953	98,6	461 064
Czas wolny	1 719	24,4	145 458
Pielęgnacja	648	9,2	27 873
Pomoc żywieniowa	148	2,1	7 961
Rekolekcje i nauczanie	114	1,6	2 694
Nauczanie	99	1,4	12 777
Pomoc materialna	96	1,4	4 599
Pomoc finansowa	80	1,1	1 261
Leczenie	24	0,3	984

Tabela 6. Liczba osób w żałobie korzystających ze wsparcia parafii w ciągu roku

Województwo	Liczba osób	%
Polska	4 1942	100,0
Dolnośląskie	4 033	9,6
Kujawsko-pomorskie	2 064	4,9
Lubelskie	3 379	8,1
Lubuskie	279	0,7
Łódzkie	2 581	6,2
Małopolskie	2 721	6,5
Mazowieckie	5 243	12,5
Opolskie	512	1,2
Podkarpackie	3 196	7,6
Podlaskie	1 685	4,0
Pomorskie	2 662	6,3
Śląskie	4 558	10,9
Świętokrzyskie	1 897	4,5
Warmińsko-mazurskie	1 814	4,3
Wielkopolskie	2 487	5,9
Zachodniopomorskie	2 831	6,7

Badanie wykazało dużą różnorodność form prospołecznej działalności na rzecz chorych. Stosując kategoryzację opartą na używanej w badaniu gospodarki społecznej przez GUS, najczęściej – niemal we wszystkich parafiach – podejmowana jest szeroko rozumiana pomoc duchowa. Niemal jedna czwarta parafii organizuje dla chorych czas wolny, 9% prowadzi usługi opiekuńcze, a około 4% – róż-

nego typu działalność charytatywną na rzecz chorych.

Liczbę osób w żałobie, do których dociera pomoc parafii, przedstawia w podziale na województwa tab. 6.

W celu zbadania powiązania dwóch wymiarów działalności prospołecznej parafii: na rzecz chorych i na rzecz osób w żałobie przeprowadzono analizę głównych składowych. Jej wyniki zawiera tab. 7.

Tabela 7. Macierz głównych składowych dla zmiennych prospołecznej działalności parafii

Zmienne prospołeczne	Pomoc chorym	Pomoc w żałobie
Parafia pomaga w żałobie		0,74
W parafii pomoc w żałobie		0,78
W parafii są wolontariusze na rzecz chorych	0,41	0,38
Liczba osób w żałobie objętych pomocą	0,59	
Liczba wolontariuszy na rzecz chorych	0,71	
Liczba beneficjentów prospołecznej działalności parafii	0,76	

Uwaga: Zastosowano metodę rotacji Varimax z normalizacją Kaisera.

Analiza głównych składowych wyraźnie rozdziela dwa wymiary prospołecznej działalności parafii na działanie na rzecz chorych oraz osób w żałobie. Zmienną, której wariację w sposób względnie jednakowy wyjaśniają obie główne składowe, to liczba wolontariuszy. Można więc zakładać, że zaangażowanie wolontariuszy stanowi jednakowo ważny element w obydwu typach działalności prospołecznej.

CZYNNIKI FUNKCJONOWANIA OPIEKUŃCZEJ WSPÓLNOTY LOKALNEJ

Funkcjonowanie opiekuńczej wspólnoty lokalnej może być wypadkową wielu czynników i zależy od wielu okoliczności. Dzięki aktualizowanej na bieżąco bazie parafii Instytutu Statystyki Kościoła Katolickiego istnieje możliwość powiązania uzyskanego w badaniu zbioru zmiennych opisujących prospołeczność działalności parafii z podstawowymi zmiennymi na temat parafii, jak również ze zmiennymi z innych badań spisowych. W ramach eksploracji podstawowych czynników tworzących fenomen opiekuńczej wspólnoty lokalnej podjęto próbę odpowiedzi na 6 ważnych pytań badawczych, odwołując się do statystycznej analizy danych zebranych w trakcie badań.

Pytanie 1 brzmiało: *Czy zróżnicowanie zasięgu oraz rozmiaru prospołecznej działalności parafii w Polsce zależy (na poziomie lokalnym) od stopnia deprywacji lokalnej oraz występowania w społeczności lokalnej obszarów biedy?*

Tak postawione pytanie badawcze prowadzi do hipotezy roboczej głoszącej, iż w Polsce na poziomie lokalnym mamy do czynienia z występowaniem obszarów o zwiększonej stopie ubóstwa (tzw. obszarów biedy). Jej prawdziwość została potwierdzona w badaniu obszarów biedy, przeprowadzonym w 2010 r. przez Instytut Statystyki Kościoła Katolickiego. Wykorzystanie wyników tego badania oraz danych Instytutu na temat liczby rodzin potrzebujących pomocy materialnej w społeczności lokalnej w analizie korelacyjnej prowadzi do wniosku o braku zależności mię-

dzy ubóstwem materialnym społeczności lokalnej a świadczoną przez parafię pomocą na rzecz chorych.

Tabela 8. Współczynniki korelacji liniowej zmiennych prospołecznych oraz zmiennych ubóstwa materialnego

Zmienne prospołeczne	Zmienne ubóstwa	
	Obszary biedy	Liczba rodzin potrzebujących
Liczba beneficjentów prospołecznej działalności	0,00	0,07*
Liczba wolontariuszy na rzecz chorych	0,01	0,06*

* $p < 0,01$

Oznacza to, że poziom pomocy świadczonej przez parafie na rzecz chorych nie jest związany z poziomem ubóstwa społeczności lokalnej. Dodatkowo potwierdza ten wynik bardzo niski poziom wyjaśnionej wariancji modelu regresyjnego (tab. 9).

Być może wynika to z faktu, że społeczność lokalna o wysokim stopniu deprivacji posiada mniejsze zasoby do wykorzystania w podejmowaniu opieki we własnym zakresie. Aby to zweryfikować, należałoby przeanalizować wpływ zróżnicowania mieszkańców pod względem ekonomicznym. Wymaga to jednak podjęcia kolejnych prac badawczych.

Tabela 9. Współczynniki regresji wielokrotnej dla zmiennej zależnej: liczby chorych objętych prospołeczną działalnością parafii

Predyktory	B	Beta
(Stała)	83,47**	
Liczba rodzin potrzebujących	0,22**	0,37**
Obszary biedy	-0,22**	-0,34**

$R^2 = 0,026$; ** $p < 0,01$

Pytanie 2 brzmiało: *Czy zasięg oraz rozmiar prospołecznej działalności parafii jest związany z wielkością parafii oraz jej rodzajem?* Analiza korelacji liniowej zmiennych prospołecznej pomocy oraz wielkości parafii wskazuje na wyraźne powiązanie prospołecznej działalności parafii na rzecz chorych z liczbą mieszkańców parafii. Z kolei podejmowanie przez parafię pomocy osobom w żałobie w znacznie mniejszym stopniu związane jest z wielkością parafii.

Tabela 10. Współczynniki korelacji liniowej zmiennych prospołecznych z liczbą mieszkańców parafii

Zmienne prospołeczne	Liczba mieszkańców parafii
Liczba beneficjentów prospołecznej działalności parafii	0,430*
Liczba wolontariuszy na rzecz chorych	0,318*
Liczba osób w żałobie objętych pomocą	0,221*
W parafii są wolontariusze na rzecz chorych	0,192*
W parafii pomoc w żałobie przez księdza	0,094*
Parafia pomaga w żałobie	0,081*

* $p < 0,01$

Istotna statystycznie różnica w poziomie prospołecznej działalności występuje w społecznościach lokalnych w podziale według ich charakteru (miejska, wiejska, wiejsko-miejska). Średnia liczba beneficjentów działalności na rzecz chorych w parafiach

miejskich jest niemal dwukrotnie większa niż w parafiach wiejskich.

Tabela 11. Porównanie wartości wybranych zmiennych prospołecznych wg charakteru parafii (miejska, wiejsko-wiejska, wiejska)

Charakter parafii	Liczba parafii	Średnia wielkość	Osoby w żałobie	Wolontariusze	Chorzy
Ogółem	9 355	3 279,2	6,5	5,1	90,0
Miejskie	1 906	6 532,1	9,6	7,5	151,3
Miejsko-wiejskie	1 423	5 294,5	9,6	8,0	140,0
Wiejskie	6 026	1 774,4	4,6	3,4	56,4

Biorąc jednak pod uwagę różnice w wielkości parafii, okazuje się, że charakter parafii jest zmienną wtórnie różnicującą poziom prospołecznej działalności. Wielkość parafii tłumaczy częściowo również różnice w działalności prospołecznej ze względu na liczbę księży w niej pracujących. Innymi słowy, liczba księży zaangażowanych w parafię nie ma istotnego wpływu na poziom prospołecznej działalności. Kontrola wielkości parafii „niweluje” różnicę w prospołecznej działalności ze względu na charakter parafii oraz liczbę księży w niej pracujących.

Tabela 12. Współczynniki korelacji cząstkowej dla zmiennych prospołecznych oraz liczby księży w parafii przy kontroli wielkości parafii

Zmienne prospołeczne	Liczba księży w parafii
Liczba beneficjentów prospołecznej działalności parafii	0,11**
Liczba wolontariuszy na rzecz chorych	0,08**
Liczba osób w żałobie objętych pomocą	0,08**
W parafii pomoc w żałobie przez księdza	0,05**
W parafii są wolontariusze na rzecz chorych	0,03*
Parafia pomaga w żałobie	0,00

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Natomiast znacznie istotniejszy niż charakter społeczności lokalnej okazuje się typ parafii, co w statystyce kościelnej oznacza podmiot zarządzający parafią (diecezja lub zakon). Parafie zakonne (prowadzone przez zakon) charakteryzują się większym zasięgiem podejmowanej działalności prospołecznej. Ta obserwacja pokrywa się z tradycją podejmowania przez zakony od początku ich istnienia różnorodnych form pomocy charytatywnej. Dla przykładu można uzupełnić, że w 2010 r. męskie zakony w Polsce prowadziły: 6 szpitali, 14 hospicjów, 43 domy opieki, 26 ośrodków terapii dla uzależnionych, 64 poradnie psychologiczno-pedagogiczne.

Pytanie 3 brzmiało: *Czy zasięg oraz rozmiar prospołecznej działalności parafii zależy od poziomu religijności parafii?* Jako wskaźnik poziomu religijności parafii wykorzystany zostanie tzw. współczynnik *dominantes*, czyli odsetek mieszkańców parafii uczestniczących w niedzielnej mszy św.

Analiza korelacji wskazuje na brak statystycznej zależności między poziomem religijności a prospołeczną działalnością parafii. Na pierwszy rzut oka takie wnioski zgadzają się z wnioskami z badań Roberta Putnama (potwierdzonymi np. w Holandii) o mniejszym zaangażowaniu społecznym katolików w stosunku do protestantów. Religijność katolicka nieco inaczej rozkłada akcenty między religijnością praktyczną przejawiającą się w pomocy dru-

giemu a czystą „pobożnością modlitewną”. Jedna z kolejnych hipotez do zweryfikowania mogłaby więc brzmieć, czy zatem poziom i zakres pomocy realizowanej przez parafie zależy w pierwszym rzędzie od sprawności struktur oraz komunikacji w jej obrębie.

Tabela 13. Współczynniki korelacji liniowej zmiennych prospołecznych oraz współczynnika dominicantes

Zmienne prospołeczne	Współczynnik dominicantes
Liczba beneficjentów prospołecznej działalności parafii	0,03**
W parafii są wolontariusze na rzecz chorych	0,01
Liczba wolontariuszy na rzecz chorych	0,04*
W parafii pomoc w żałobie przez księdza	0,01
Liczba osób w żałobie objętych pomocą	-0,01
Parafia pomaga w żałobie	0,00

* p < 0,05; ** p < 0,01

Pytanie 4 brzmiało: *Czy podejmowanie przez parafię prospołecznej działalności jest związane z poziomem feminizacji parafii?* Taka hipoteza ma podstawy w psychologii społecznej, ponieważ kobiety wykazują się większą wrażliwością i empatią, co wpływa motywująco na podejmowanie pomocy drugiemu człowiekowi. W statystyce kościelnej poziom feminizacji można mierzyć liczbą kobiet obecnych na mszy św. do wszystkich osób uczestniczących w niedzielnej mszy św.

Tabela 14. Współczynniki korelacji liniowej zmiennych prospołecznych i poziomu feminizacji

Zmienne prospołeczne	Współczynnik feminizacji
Liczba beneficjentów prospołecznej działalności parafii	0,05**
W parafii są wolontariusze na rzecz chorych	0,04**
Liczba wolontariuszy na rzecz chorych	0,03*
Pomoc w żałobie przez księdza	0,02
Liczba osób w żałobie objętych pomocą	0,07**
Parafia pomaga w żałobie	0,03*

* p < 0,05; ** p < 0,01

Analiza korelacji prowadzi do wniosku, że poziom feminizacji nie wpływa istotnie na poziom działalności prospołecznej. Przy wykorzystaniu potocznego założenia o większej wrażliwości kobiet na potrzeby drugiego człowieka prowadzi to do wniosku, że czynniki czysto psychologiczne odgrywają znacznie mniejszą rolę niż sposób organizacji oraz zarządzania parafią.

Pytanie 5 brzmiało: *Czy zasięg oraz rozmiar prospołecznej działalności parafii jest związany z liczbą osób zaangażowanych we wspólnotowe organizacje religijne oraz liczbą działających na jej terenie organizacji religijnych?* Postawienie takiego pytania zakłada hipotezę roboczą, iż przynajmniej część działalności prospołecznej parafii dokonuje się poprzez organizacje skupione przy parafii.

Analiza tabeli 15 prowadzi do wniosku, że poziom pomocy prospołecznej skorelowany jest z liczbą organizacji religijnych działających w parafii. Taka zależność występuje nawet przy kontroli wielkości parafii. Zatem zasięg oraz rozmiar prospołecznej działalności parafii jest związany z liczbą działających we wspólnotach organizacji religijnych oraz liczbą osób w nich zaangażowanych.

Tabela 15. Współczynniki korelacji liniowej zmiennych prospołecznych i dotyczących organizacji

Zmienne prospołeczne	Liczba religijnych organizacji	Liczba osób w organizacjach
Liczba wolontariuszy	0,13**	0,13**
Liczba beneficjentów	0,12**	0,15**
Parafia pomaga w żałobie	0,10**	0,05**
Pomoc w żałobie przez księdza	0,08**	0,04*
Liczba osób w żałobie objętych pomocą	0,08**	0,09**

* p < 0,05; ** p < 0,01

Pytanie 6 brzmiało: *Czy na zasięg oraz rozmiar prospołecznej działalności parafii ma wpływ wiek społeczności lokalnej?* Jako wiek społeczności lokalnej przyjęto liczbę lat istnienia parafii. Analiza korelacji z wykorzystaniem takiej zmiennej nie wykazuje związku między wiekiem parafii a poziomem prospołecznej działalności. Dodatkowo brak tego związku w analizie ograniczonej jedynie do parafii założonych po 1950 r.

Tabela 16. Współczynniki korelacji liniowej zmiennych prospołecznych i wieku parafii

Zmienne prospołeczne	Rok założenia parafii
Liczba beneficjentów prospołecznej działalności parafii	-0,03*
W parafii są wolontariusze na rzecz chorych	0,03*
Liczba osób w żałobie objętych pomocą	-0,02
Liczba wolontariuszy na rzecz chorych	-0,01
W parafii pomoc w żałobie przez księdza	0,00
Parafia pomaga w żałobie	0,00

* p < 0,05;

W KIERUNKU UOGÓLNIENIA – PROPOZYCJA MODELU

Krótkie odpowiedzi na powyższe pytania badawcze prowadzą w kierunku konstrukcji modelu analitycznego prospołecznej działalności parafii oddzielnie dla osób chorych oraz osób w żałobie. Zastosowanie dla zmiennej sprawozdającej z prowadzenia przez parafię opieki nad osobami w żałobie analizy regresji logistycznej prowadzi do wniosku że takie predyktory, jak: współczynnik feminizacji, poziom religijności społeczności, liczba osób zaangażowanych w organizacje, nie tłumaczą podejmowania przez parafię opieki nad osobami w żałobie. W niewielkim stopniu tego typu działalność tłumaczy też wielkość parafii.

Jeśli chodzi natomiast o działalność społeczną na rzecz chorych, analiza regresji wielokrotnej dowodzi, że wpływ na nią wywiera nie tylko wielkość parafii, ale również liczba organizacji wraz z ich członkami, jak również poziom religijności mierzony dominicantes.

Tabela 17. Parametry regresji wielokrotnej dla liczby chorych objętych opieką

Predyktory	B	Beta
(Stała)	-70,57*	
Wielkość parafii	0,02*	0,31*
Religijne organizacje wspólnotowe	2,37*	0,06*
Liczba osób zaangażowanych w organizacje	0,08*	0,14*
Współczynnik feminizacji	61,86	0,02
Dominicantes	114,28*	0,12*

R² = 0,22; * p < 0,01

WNIOSKI

Przeprowadzone przez Instytut Statystyki Kościoła Katolickiego badanie na temat prospołecznej działalności parafii oraz analiza uzyskanych danych świadczą o podejmowaniu przez parafie w Polsce aktywności realizującej ideę opiekuńczej wspólnoty lokalnej.

Działania te są złożone i skierowane są do różnego typu beneficjentów. Również poziom tych działań jest zróżnicowany i zależy przede wszystkim od liczby mieszkańców danej społeczności. Może to świadczyć o dostosowywaniu prospołecznej działalności parafii do zapotrzebowania mieszkańców społeczności oraz jej suplementarności w stosunku do bardziej zinstytucjonalizowanych form pomocy społecznej.

Prospołeczna aktywność parafii dokonuje się w dużej mierze za pośrednictwem obywatelskich organizacji, co stanowi istotny przejaw funkcjonowania społeczeństwa obywatelskiego oraz kapitału społecznego na poziomie lokalnym w Polsce. Wskazuje to na istotną rolę sposobu organizacji parafii oraz zarządzania jej strukturami.

LITERATURA

- Bulier M. (1987), *The social basis of community care*, London and Boston: Allen & Unwin.
- Eisenberg N., Mussen P.H. (1989), *The roots of prosocial behavior in children*, Cambridge: Cambridge University Press, s. 3.
- Fetchenhauer D. (2006), *Solidarity and prosocial behavior: an integration of sociological and psychological perspectives*, Springer Science & Business.

SUMMARY

This article presents one of the manifestation of the community care which is the faith-based pro-social activity for sick people. The first section presents the results of the research on pro-social activities of the parish in Poland. The second part is the statistical analysis of community care contexts such as: type and size of community, age, level of feminisation, and the number of religious organizations. For analytical purposes and data availability, the local community is limited to the scope of the parish. The text takes part in a wider debate on the relationship between social sectors, the functioning of civil society and the principle of subsidiarity.

- Firlit E., Jarmoch E., Rosa K., Zdaniewicz W. (1990), *Rola parafii rzymsko-katolickiej w organizowaniu życia społecznego na szczeblu lokalnym*, Warszawa: Pallottinum.
- Krzyszczkowski J. (2010), *Między państwem opiekuńczym a opiekuńczym społeczeństwem. Determinanty funkcjonowania środowiskowej pomocy społecznej na poziomie lokalnym*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Lewis J., Glennerster H. (1996), *Implementing the new community care*, Philadelphia: Open University Press.
- Means R., Richards S., Smith R. (2003), *Community care: Policy and practice*, Public Policy and Politics, 3rd edition, London: Palgrave Macmillan.
- Okrasa W. (2008), *Sektor trzeci jako przedmiot badań statystyki publicznej. Wybrane problemy*, Biblioteka Wiadomości Statystycznych, Maj, t. 57.
- Okrasa, W. (2011), *Administracja Publiczna i Trzeci Sektor: Modele interakcji międzysektorowej w kontekście rozwoju lokalnego (w świetle danych empirycznych)*, „Administracja i Społeczeństwo” z. 5, Warszawa: Wyższa Szkoła Administracyjno-Społeczna, s. 257–318.
- Schablon K-U. (2008), *Community Care: Professionell unterstützte Gemeinweseneseinbindung erwachsener geistig behinderter Menschen. Analyse, Definition und theoretische Verortung struktureller und handlungsbezogener Determinanten*, Hamburg.
- Schablon K-U. (2006), *Community Care: Von der Wohnung in die Gemeinde, Standpunkt: Sozial*, „Hamburger Forum für Soziale Arbeit” nr 3, s. 15–26.
- Wagner A. (2007), *W poszukiwaniu teorii społeczeństwa obywatelskiego. Czego oczekujemy od pracy socjalnej?*, w: E. Murynowicz-Hetka, M. Granosik, D. Wolska-Prylińska (red.), *Badania w pracy socjalnej/społecznej – przegląd dokonań i perspektywy*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 40.
- Young D.R. (2006), *Complementary, Supplementary, or Adversarial? Nonprofit-Government Relations*, w: Boris E.T., Steuerle C.E. (red.), *Nonprofits & Government. Collaboration & Conflict*, Washington D.C.: Urban Institute.

POLITYKA SPOŁECZNA ZA GRANICĄ

SYSTEM EMERYTALNY W HISZPANII

Sylvia Pieńkowska-Kamieniecka
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

WPROWADZENIE

Konstytucja Hiszpanii zapewnia obowiązkowy, publiczny system emerytalny oraz umożliwia uczestnictwo w systemie emerytur prywatnych. Publiczny system emerytalny występuje jednocześnie w dwóch formach, tj. zaopatrzeniowej oraz ubezpieczeniowej. W ramach pierwszej z nich emerytury finansowane z podatków przysługują osobom na podstawie kryterium dochodowego (tzw. *means-tested*), natomiast

program ubezpieczeniowy o charakterze repartycyjnym wiąże się z obowiązkiem opłacania składek. Pozostałe dwa filary mają charakter dobrowolny i kapitałowy. Przyjmują one postać indywidualnych, pracowniczych oraz stowarzyszeniowych planów emerytalnych.

System zabezpieczenia emerytalnego w Hiszpanii w toku ewolucji przeszedł liczne zmiany, które są konsekwencją zachodzących procesów demograficznych. Społeczeństwo Hiszpanii starzeje się w przyspieszonym

tempie. Z jednej strony przeciętna długość trwania życia jest jedną z najwyższych wśród krajów OECD, z drugiej współczynnik dzietności jest jednym z najniższych¹.

Taka sytuacja powoduje, że hiszpański system emerytalny wykazuje tendencję do nieustannego rozwoju pod względem podmiotowym, bowiem coraz więcej osób nie tylko korzysta ze świadczeń emerytalnych, ale wydłuża się również przeciętny okres ich pobierania (Kawiński 2004). W latach 1950–2007 przeciętne trwanie życia wydłużyło się o około 15 lat u mężczyzn i 18 lat u kobiet². W 2008 r. mieszkaniec Hiszpanii w wieku 65 lat miał przed sobą przeciętnie jeszcze 19,0 lat do przeżycia (do 2060 r. okres ten ma się wydłużyć o kolejne 4,8 roku) i po Francji (19,9 lat) oraz Włoszech (19,5 lat) był to najwyższy wskaźnik długości trwania życia w porównaniu z pozostałymi krajami Unii Europejskiej (EC 2010). Szacuje się, że w Hiszpanii w 2050 r. mniej niż dwóch pracujących będzie przypadało na jednego emeryta, podczas gdy obecnie relacja ta wynosi 4:1³.

Tabela 1. Podstawowe dane na temat rozwoju systemu emerytalnego w Hiszpanii w latach 2010–2050

Wyszczególnienie	2010	2020	2030	2040	2050
Stosunek osób w wieku 65 lat i powyżej do osób w wieku 20–64 lata (w %)	26,3	29,8	37,4	50,3	63,9
Stosunek liczby osób opłacających składki do liczby osób w wieku 20–64 lata (w %)	77,6	81,0	82,9	83,7	84,6
Stosunek liczby emerytów do liczby osób opłacających składki (w %)	36,7	38,6	46,9	61,2	75,1
Stosunek liczby osób pobierających świadczenie emerytalne do ogółu osób w wieku 65 lat i powyżej (w %)	108,3	105,1	103,8	101,7	99,5
Wydatki na emerytury jako % PKB	8,9	9,5	10,8	13,2	15,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie (*Reforma systemów emerytalnych...* 2011).

Gdyby system emerytalny Hiszpanii funkcjonował na dotychczasowych, niezreformowanych parametrycznie zasadach, wydatki na emerytury w latach 2010–2050 wzrosłyby z 8,9% do 15,5% PKB. Sytuowałoby to Hiszpanię – wraz z Grecją, Cyprzem, Luksemburgiem, Malcią, Rumunią, Słowenią i Irlandią – w gronie państw o najwyższym wzroście wydatków na emerytury, tj. powyżej 5 pkt. proc. PKB (Kłos 2011). W związku z tym niezbędna okazała się reforma hiszpańskiego systemu zabezpieczenia emerytalnego. Wprowadzanie zmian rozpocznie się w 2013 r.

Celem artykułu jest przedstawienie specyfiki i zasad funkcjonowania systemu zabezpieczenia emerytalnego w Hiszpanii w aspekcie przemian demograficznych i społecznych, które wywarły wpływ na konieczność jego zreformowania w celu zapewnienia stabilności systemu w długim okresie.

GENEZA SYSTEMU EMERYTALNEGO

Pierwsze obowiązkowe ubezpieczenia społeczne wprowadzone zostały w Hiszpanii w 1900 r. Początkowo ubezpieczeniem wypadkowym, a w sektorze publicznym dodatkowo ubezpieczeniem emerytalnym, objęci zostali wyłącznie pracownicy sektora publicznego, rozszerzając to uprawnienie w 1919 r. na pracowników sektora prywatnego (Boldrin i in.). W 1939 r. wraz z nastaniem dyktatorskich rządów generała Franco wprowadzono obowiązkowe ubezpieczenie emerytalne i inwalidzkie (*Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez*) dla osób o niskich dochodach, a dotychczasowy system oparty na kapitalizacji przeszedł na finansowanie repartycyjne.

Ustawa z 1963 r. (*Ley de Bases de la Seguridad Social*), która weszła w życie w 1967 r., ujednoliciła system ubezpieczenia emerytalnego, umożliwiając dostęp do niego wszystkim zarobkującym, natomiast kolejna reforma z 1974 r. związana była ze znacznym wzrostem wydatków społecznych, co nie było bez znaczenia dla pokojowego przejścia, po śmierci generała Franco, do systemu demokratycznego (Kawiński 2004).

Znaczny wpływ na kształt obecnego systemu emerytalnego w Hiszpanii wywarły zmiany zapoczątkowane w 1985 r. Związane one były z niekorzystnymi procesami w systemie emerytalnym w Hiszpanii, wzrostem wydatków na emerytury na skutek poszerzania się grona uczestników systemu oraz realnego zwiększania świadczeń (Kawiński 2004). Wydłużono wówczas minimalny okres składkowy uprawniający do emerytury z 10 do 15 lat oraz okres, za jaki liczono podstawę jej wymiaru (z 2 do 8 lat). W 1987 r. stworzono możliwość dodatkowego zabezpieczenia okresu starości, a w 1990 r. wprowadzono emeryturę nieskładkową dla osób po ukończeniu 65 lat lub niezdolnych do pracy⁴, które nie mają wystarczających środków do życia.

Zaczątkiem wielu zmian oraz kolejnych porozumień i reform w zakresie zabezpieczenia emerytalnego stał się tzw. Pakt z Toledo, ratyfikowany przez Parlament Hiszpanii 6 kwietnia 1995 r. (Moreno 2001). Na jego podstawie 15 lipca 1997 r. wprowadzono w życie ustawę zawierającą piętnaście zaleceń dotyczących konsolidacji i racjonalizacji systemu zabezpieczenia społecznego w celu zmniejszenia wydatków państwa na emerytury (Kulesza 2002).

Wśród głównych założeń ustawy było zapoczątkowanie rozdziału⁵ i precyzyjne określenie źródeł finansowania emerytur składkowych (ze składek płaconych przez pracodawców i pracowników) i nieskładkowych (z podatków) (*Progress Report 2001*), a także ustanowienie funduszu rezerwowego tworzonego z nadwyżek powstałych z tytułu wpłacanych do budżetu państwa składek emerytalnych (*Annex to the Report...* 2002). Na mocy porozumienia z Toledo wprowadzono również emeryturę wcześniejszą dla osób urodzonych przed 1 stycznia 1967 r., zastosowano indeksację emerytur na podstawie wskaźnika wzrostu cen konsumpcyjnych, a także po raz pierwszy umożliwiono kontynuowanie okresu aktywności zawodowej po ukończeniu 65. roku życia, zwalniając osoby, które się na to zdecydują, z obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie społeczne.

W 2001 r. zawarto w Hiszpanii kolejne porozumienie pomiędzy rządem a przedstawicielami pracodawców i pracowników, będące kontynuacją postanowień z Toledo, których celem było zmniejszenie obciążeń państwa z tytułu wypłat świadczeń emerytalnych. Wynikiem konsensusu było umożliwienie osobom, które ukończyły 65 lat, odroczenia momentu pobierania emerytury przy jednoczesnej możliwości kontynuowania zarobkowania (emerytura częściowa). Rząd zagwarantował przy tym wsparcie dla pracodawców, którzy ponownie zatrudniają lub utrzymują zatrudnienie osób starszych, zwłaszcza kobiet (Kulesza 2002). Zmniejszono wysokość składki płaconej przez pracodawców dla pracowników powyżej 60. roku życia, umożliwiono ponadto przejście na emeryturę wcześniejszą osobom urodzonym po 1 stycznia 1967 r. (*Annex to the Report...* 2002).

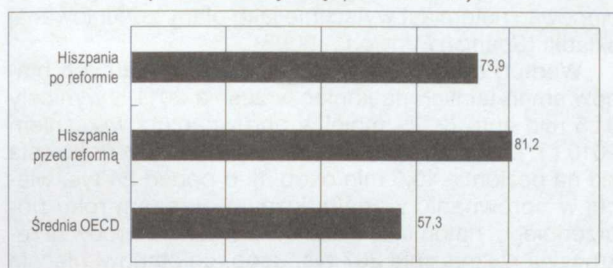
W styczniu 2010 r. w celu poprawy stabilności finansowej systemu w długim okresie, opierając się na rekomendacjach OECD, rząd hiszpański zaskoczył partie polityczne, grupy interesów i całe społeczeństwo decyzją o konieczności zmian w systemie emerytalnym. Zapowiedziano przede wszystkim podniesienie wieku emerytalnego, ograniczenie uprawnień oraz zniesienie do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę poprzez zmianę formuły w sposobie naliczania świadczeń oraz stworzenie odpowiednich rozwiązań w celu zwiększenia stopnia uczestnictwa społeczeń-

stwa Hiszpanii w rynku dodatkowych przedsięwzięć emerytalnych. Zmiany zostały zaaprobowane pod koniec stycznia 2011 r. i będą wprowadzane stopniowo w okresie między 2013 a 2027 r.

Podstawowym założeniem reformy było wzmocnienie relacji pomiędzy wysokością składki a należnym świadczeniem, co spowodowało zwiększenie wymaganej liczby lat składkowych do otrzymania emerytury pełnej w wieku 67 lat (przed reformą 65 lat) z obecnych 35 lat do 37 lat. Przejście na emeryturę w wieku 65 lat będzie możliwe natomiast jedynie w przypadku odprowadzania składek przez minimum 38,5 lat.

W wyniku wprowadzonych zmian prognozuje się, że w przypadku osób dopiero wchodzących na rynek pracy, otrzymujących przeciętną płacę w gospodarce kraju, relacja ich emerytury do ostatniego wynagrodzenia obniży się z 81,2% do poziomu 73,9% w 2050 r.⁶ Należy jednak podkreślić, że hiszpański system emerytalny zapewnia i tak stosunkowo wysoką stopę zastąpienia w porównaniu z średnią dla krajów OECD (wykres 1).

Wykres 1. Stopa zastąpienia wynagrodzenia przez emeryturę (brutto w %)



Źródło: Spain: Country note, Pensions at a Glance 2011, na stronie: <http://www.oecd.org/dataoecd/17/32/47367529.pdf> [dostęp 4.11.2011]

Powołując się na dane OECD stopa zastąpienia brutto w większości innych krajów jest zdecydowanie niższa i wynosi dla przykładu: w Wielkiej Brytanii 31,9%, w Stanach Zjednoczonych – 39,4%, w Niemczech – 42,0%, we Francji – 49,1%, we Włoszech – 64,5%, natomiast najwyższa jest w Holandii i wynosi 88,1%⁷.

FUNKCJONOWANIE PUBLICZNEGO SYSTEMU EMERYTALNEGO

Publiczny system emerytalny w Hiszpanii zorganizowany jest na dwóch poziomach: zaopatrzeniowym oraz ubezpieczeniowym.

Emerytura z systemu bazowego, uniwersalnego, finansowanego z podatków, przysługuje osobom w wieku co najmniej 65 lat, które nie nabyły prawa do emerytury ze źródeł składkowych, oraz spełniają kryterium zamieszkania w Hiszpanii przez określony czas, tj. przez co najmniej 10 lat po ukończeniu 16. roku życia oraz przez co najmniej dwa lata bezpośrednio poprzedzające nabycie prawa do emerytury. Niezbędnym jest również spełnienie kryterium dochodowego – aby otrzymać emeryturę z systemu zaopatrzeniowego należy uzyskiwać dochody na poziomie nieprzekraczającym określonego progu, stanowiącego jednocześnie maksymalną kwotę emerytury ze źródeł nieskładkowych. W 2010 r. wynosiła ona 339,70 euro na miesiąc i 4755,80 euro na rok.

Oprócz emerytury, z systemu zaopatrzeniowego finansowane są świadczenia rodzinne i socjalne, zapewniona jest opieka zdrowotna oraz wypłacane są zasiłki pieniężne.

System emerytalny w formie ubezpieczeniowej jest systemem ogólnym, obowiązkowym dla niemal wszystkich zatrudnionych powyżej 16. roku życia, do których zaliczono również urzędników państwowych szczebla lokalnego. Ze względu na specyficzne warunki pracy oraz ryzyka, przed jakimi ma chronić system, wyodrębniono w nim tzw. systemy specjalne dla rolników, ma-

rynarzy, górników, osób prowadzących działalność gospodarczą oraz zatrudnionych jako pomoc domowa, dla których ustalone są inne wysokości stóp procentowych składek na ubezpieczenie społeczne oraz kwoty przysługujących świadczeń.

Tabela 2. Podstawowe dane na temat systemu zaopatrzenia emerytalnego w Hiszpanii w latach 2008–2010

Wyszczególnienie	2008	2009	2010
Liczba beneficjentów, w tym:	265 314	260 908	257 136
– mężczyźni	46 260	46 756	47 194
– kobiety	218 639	214 371	210 219
Kwota emerytury miesięcznie (w euro)	328,44	336,33	339,70
Kwota emerytury rocznie (w euro)	4 616,22	4 708,62	4 755,80

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración 2008, 2009, 2010*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, na stronie: <http://www.mtin.es> [dostęp 20.10.2011].

Z systemu wyłączeni są urzędnicy państwowi szczebla centralnego, pracownicy wymiaru sprawiedliwości oraz sił zbrojnych. System zabezpieczenia społecznego dla powyższych grup regulowany jest odrębnymi ustawami oraz organizowany i zarządzany przez specjalnie powołane do tego instytucje.

W systemie ogólnym składka współfinansowana jest przez pracownika i pracodawcę. Składka płacona przez pracodawcę wynosi 29,9%, natomiast przez pracownika 6,35%, stanowiąc łącznie 36,25% wynagrodzenia pracownika. Składka jest złożona i składa się ze składki podstawowej, części przeznaczanej na zabezpieczenie na wypadek utraty pracy⁸, na szkolenia zawodowe bezrobotnych oraz jako zabezpieczenie roszczeń w razie niewypłacalności pracodawcy (tab. 3).

Tabela 3. Wysokość składki na system zabezpieczenia społecznego w 2011 r. (w %)

Struktura składki	Pracodawca	Pracownik	Razem
Składka podstawowa	23,60	4,70	28,3
Składka na wypadek utraty pracy	5,50	1,55	7,05
Składka na szkolenia zawodowe bezrobotnych	0,60	0,10	0,70
Składka na fundusz świadczeń gwarantowanych	0,20	–	0,20
Ogółem	29,90	6,35	36,25

Źródło: opracowanie własne na podstawie <http://www.seg-social.es> [dostęp 20.10.2011].

W hiszpańskim systemie zabezpieczenia społecznego pracownicy, w zależności od poziomu wykształcenia i rodzaju wykonywanego zawodu, pogrupowani są według jedenastu klas, dla których określono różne minimalne (od 24,94 euro/miesiąc do 1045,20 euro/miesiąc) i maksymalne (od 107,67 euro/miesiąc do 3230,10 euro/miesiąc) podstawy wymiaru wynagrodzenia, brane pod uwagę przy kalkulacji składki na ubezpieczenie społeczne⁹.

Z faktem odprowadzania składki podstawowej wiąże się prawo do wielu świadczeń, jak: emerytury, zasiłku macierzyńskiego, chorobowego, renty rodzinnej oraz z tytułu częściowej lub całkowitej niezdolności do pracy z powodu wypadku lub choroby zawodowej.

Prawo do emerytury z systemu ubezpieczeniowego przysługuje pod warunkiem ukończenia 65 lat i legitymowania się co najmniej 15-letnim okresem składkowym, w tym co najmniej 2 lata muszą przypadać w okresie 15 lat bezpośrednio poprzedzających przejście na emeryturę.

Emerytura pełna przysługuje po 35-latach opłacania składek, a w latach 2013–2027 okres ten wzrośnie do 37 lat. Minimalny okres składkowy uprawniający do emerytury wynosi obecnie 15 lat. Emerytura stanowi wówczas 50% podstawy jej obliczenia, natomiast każdy dodatkowy rok w okresie składkowym między 16. a 25. rokiem podwyższa emeryturę o 3% podstawy wymiaru, a w okresie między 26. a 35. rokiem o 2%. Po osiągnięciu 35-letniego stażu ubezpieczeniowego ubezpieczony nabywa prawo do emerytury pełnej, która ulega zwiększeniu o 2% za każdy rok pracy powyżej wieku emerytalnego, maksymalnie do ukończenia 70. roku życia (Dziubińska-Michalewicz, Kłos 2000).

Według danych Ministerstwa Pracy i Imigracji, w sierpniu 2011 r. przeciętna miesięczna emerytura wyniosła 917,53 euro, a liczba emerytów 5258,0 tys. i stale rośnie w porównaniu z ubiegłymi latami (tab. 4).

Z tytułu uczestnictwa w ubezpieczeniowym systemie emerytalnym zdecydowanie wyższe emerytury otrzymują mężczyźni niż kobiety. W 2010 r. przeciętna miesięczna emerytura wśród kobiet (614,24 euro) stanowiła zaledwie 59,40% przeciętnej emerytury pobieranej przez mężczyzn (1034,15 euro). Biorąc z kolei pod uwagę cały sektor specjalny, najwyższe emerytury otrzymują górnicy. Ich przeciętna miesięczna kwota świadczenia w 2010 r. wyniosła 1800,88 euro (wśród marynarzy 1064,25 euro).

Rząd Hiszpanii ogłasza również emeryturę minimalną, która w 2011 r. ustalona została na poziomie 641,50 euro.

INDYWIDUALNE I GRUPOWE DODATKOWE PROGRAMY EMERYTALNE

Oszczędzanie w dodatkowych planach emerytalnych możliwe jest od 1987 r., kiedy to na mocy ustawy o planach i funduszach emerytalnych stworzono inne możliwości zabezpieczenia emerytalnego uzupełniającego system bazowy. Mogą one przyjmować formę:

- pracowniczych programów emerytalnych stworzonych przez pracodawców, których uczestnikami są pracownicy danego zakładu pracy;
- stowarzyszeniowych planów emerytalnych, których założycielem może być stowarzyszenie, związek zawodowy, określona grupa osób wykonujących ten sam zawód (np. prawnicy, lekarze);
- indywidualnych planów emerytalnych, których założycielami są instytucje finansowe (np. banki, zakłady ubezpieczeń, biura maklerskie), a ich uczestnikiem może być każdy (Kawiński 2004).

Rynek dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego w Hiszpanii często pomijany jest w debatach publicznych dotyczących warunków funkcjonowania i jego perspektyw, zwłaszcza w zakresie implikacji przyjętych w nim rozwiązań dla finansów publicznych.

W związku z wysoką stopą zastąpienia emerytury przez wynagrodzenie w publicznym systemie emerytalnym, mimo już ponad dwudziestoletniego okresu funkcjonowania, rynek prywatnych programów emerytalnych uznawany jest za jeden z najsłabiej rozwiniętych w strefie OECD. Aktywa w nim zgromadzone są niższe o ponad 60% od średniej OECD i stanowią zaledwie 7% PKB Hiszpanii. Mimo że w rynku dodatkowych

przedsięwzięć emerytalnych, w porównaniu z innymi państwami, uczestniczy stosunkowo duży odsetek ogółu wszystkich zatrudnionych (około 54%), składki wpłacane do tych programów są na dość niskim poziomie. Około 66% ogółu uczestników prywatnych planów emerytalnych odprowadza do nich mniej niż 300 euro rocznie (OECD 2010).

Dodatkowe programy emerytalne dla swoich pracowników prowadzi zaledwie około 7% pracodawców w Hiszpanii, w których uczestniczy 8,7% ogółu zatrudnionych. Pracownicze programy emerytalne funkcjonują przede wszystkim jako plany zdefiniowanej składki (70% w 2008 r.) oraz w postaci hybrydowej (28,7% w 2008 r.), a najrzadziej w postaci planów zdefiniowanego świadczenia (1,3% w 2008 r.) (Eich 2010). Plany zdefiniowanego świadczenia finansowane są wyłącznie przez pracodawców, choć w planach zdefiniowanej składki odsetek ten kształtuje się również na wysokim poziomie 65–80%.

Podczas gdy stowarzyszeniowe plany emerytalne, tak jak pracownicze programy emerytalne mogą funkcjonować jako plany zdefiniowanego świadczenia, zdefiniowanej składki oraz jako plany hybrydowe, indywidualne plany emerytalne w Hiszpanii mogą funkcjonować natomiast wyłącznie jako plany zdefiniowanej składki (*Spanish Pension... 2009*).

Według danych Inverco¹⁰ aktywa prywatnych planów emerytalnych na koniec września 2011 r. wyniosły 81,5 mld euro (3,5% mniej w porównaniu z wrześniem 2010 r.). Liczba uczestników tych planów ukształtowała się na poziomie 10,6 mln osób, tj. o ponad 24 tys. więcej w porównaniu z analogicznym okresem roku poprzedniego, natomiast liczba świadczeniobiorców przekroczyła nieznacznie 207 tys. osób, co stanowi niecałe 2,5% ogółu emerytów w Hiszpanii.

Biorąc pod uwagę poszczególne rodzaje prywatnych programów emerytalnych, na koniec września 2011 r. najwięcej uczestników odnotowano na rynku indywidualnych planów emerytalnych (8,4 mln osób) oraz w programach zakładowych (2,2 mln osób), natomiast najmniej w planach stowarzyszeniowych (77 tys. osób). Aktywa wyniosły 49,9 mld euro w planach indywidualnych, 30,8 mld euro w pracowniczych programach emerytalnych oraz 887 mln euro w planach stowarzyszeniowych.

Na mocy Paktu z Toledo uczestnicy prywatnych planów emerytalnych mogą korzystać z ulg podatkowych, które są takie same dla oszczędzających we wszystkich rodzajach planów emerytalnych. W Hiszpanii odprowadzane do programów składki wolne są od podatku. Łączne odpisy podatkowe wynoszą 30% rocznych dochodów podatnika, jednak nie więcej niż 10 000 euro. W przypadku osób w wieku powyżej 52 lat limit odpisu podatkowego wynosi 50%, nie więcej niż 12 500 euro, a dla osób z orzeczonym stopniem niepełnosprawności – 24 250 euro. Wolne od podatku są również zyski kapitałowe, opodatkowane jest natomiast świadczenie emerytalne, choć jednorazowa wypłata do 40% wartości zgromadzonego kapitału nie jest przedmiotem opodatkowania (OECD 2009).

Kapitał zgromadzony w planie emerytalnym może być wypłacony w różnej formie – jako wypłata jednorazowa lub ratalna (również z gwarantowanym okresem płat-

Tabela 4. Podstawowe informacje na temat ubezpieczeniowego systemu emerytalnego w Hiszpanii w latach 2008–2010

Wyszczególnienie	Liczba wypłacanych emerytur (w tys.)			Przeciętna emerytura (w euro)		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
System składkowy razem, w tym:	4 936,8	5 038,9	5 140,6	814,51	854,12	884,07
– system ogólny	2 755,7	2 844,3	2 934,0	1 020,59	1 066,90	1 100,53
– rolnicy	350,4	349,8	348,9	536,64	556,50	569,67
– działalność gospodarcza	1 142,5	1 155,0	1 168,6	555,55	582,65	603,23
– inne sektory specjalne	688,3	689,7	689,1	883,68	920,87	946,76

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración 2008, 2009, 2010*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, na stronie: <http://www.mtin.es> [dostęp 20.10.2011].

ności). Następuje to w momencie osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego, choć możliwe jest rozpoczęcie pobierania świadczenia w wieku 60 lat lub w razie długotrwałej i całkowitej niezdolności do pracy. Kapitał może być wypłacony w przypadku śmierci członka planu osobom uprawnionym do renty wdowiej lub sierocej, albo w przypadku śmierci współmałżonka członka planu, jeśli nabywa on uprawnienia do renty wdowiej lub sierocej.

ZAKOŃCZENIE

Współczesne systemy emerytalne stoją przed nowymi wyzwaniami, związanymi z niekorzystną sytuacją demograficzną, społeczną i na rynkach pracy. W ostatnich latach w związku ze znacznym wzrostem liczby wypłacanych emerytur składkowych z systemu ubezpieczeniowego, jak i przeciętnej kwoty świadczeń nasiliła się publiczna debata na temat zapewnienia stabilności systemu emerytalnego w Hiszpanii. Obecnie przeciętna długość życia mieszkańca Hiszpanii wynosi 78 lat dla mężczyzn i 84 lata dla kobiet, wiek emerytalny wynosi 65 lat, natomiast faktyczny, przeciętny wiek przechodzenia na emeryturę kształtuje się na poziomie 61,4 lat. Wskaźnik zatrudnienia wśród osób w wieku 55–64 lata wynosi zaledwie 43%, podczas gdy średnia dla wszystkich krajów OECD 52% (OECD 2010).

Według prognoz demograficznych w 2050 r. w Hiszpanii będzie dwa razy więcej emerytów niż obecnie, co przy spadającym udziale osób w wieku produkcyjnym w całej populacji Hiszpanii i malejącym współczynniku dzietności¹¹ będzie stanowić poważny problem dla finansowej stabilności hiszpańskiego systemu emerytalnego. Hiszpania ma jeden z najwyższych wskaźników bezrobocia wśród krajów UE. Ma to wpływ na konieczność zreformowania systemu emerytalnego.

Zmiany te będą wprowadzane stopniowo. Począwszy od 2027 r. podstawowe parametry systemu emerytalnego będą poddawane rewizji co pięć lat, w zależności od zmian w przewidywanej długości trwania życia dla osoby w wieku 67 lat. Szacuje się, że wprowadzane zmiany przyniosą oszczędności rządu 3,5% PKB w 2050 r. (2,8% w 2040 r. oraz 1,4% w 2030 r.), na co największy wpływ będzie miało podniesienie ustawowego wieku emerytalnego.

¹ <http://www.oecd.org/dataoecd/45/46/44686629.pdf> [dostęp 3.11.2011].

² http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/CH_02_2010/EN/CH_02_2010-EN.PDF CIA Factbook, www.cia.gov [dostęp 3.11.2011].

³ <http://www.oecd.org/dataoecd/45/46/44686629.pdf> [dostęp 3.11.2011].

⁴ Osoby, które ukończyły 18 lat i z niepełnosprawnością na poziomie co najmniej 65 procent.

⁵ Definitywny rozdział został zakończony w 2000 r.

⁶ Przy standardowych założeniach OECD: 2,5% inflacji cenowej oraz 2% realnym wzroście wynagrodzenia.

⁷ Również przy założeniach, że dotyczy osób dopiero wchodzących na rynek pracy, otrzymujących przeciętną płacę w gospodarce kraju. *Spain: Country note, Pensions at a Glance 2011*, na stronie: <http://www.oecd.org/dataoecd/17/32/47367529.pdf> [dostęp 4.11.2011].

⁸ Zasilek w razie utraty pracy przysługuje osobom legitymującym się co najmniej 360-dniowym okresem odprowadzania składki na ubezpieczenie na wypadek bezrobocia w okresie nieprzekraczającym 6 lat bezpośrednio poprzedzającym przejście na emeryturę. Zasilek wypłacany

jest przez okres nieprzekraczający 2 lat. Na stronie: http://www.expatica.com/es/essentials_moving_to/essentials_guide-to-the-spanish-social-security-system-1915_10952.html [dostęp 20.10.2011].

⁹ Na stronie: <http://www.seg-social.es> [dostęp 20.10.2011].

¹⁰ Na stronie: <http://www.inverco.es/eFpEspana.do> [dostęp 21.10.2011].

¹¹ Hiszpania wraz z Irlandią, Holandią, Szwecją, Włochami, Lichtensteinem, Szwajcarią i Danią należy zresztą do grona tych państw europejskich, w których przeciętny wiek kobiet w chwili urodzenia pierwszego dziecka wynosi ponad 30 lat. Na stronie: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/CH_02_2010/EN/CH_02_2010-EN.PDF [dostęp 10.11.2011].

LITERATURA

Annex to the Report on the Spanish National Strategy for the Future of the Pension System (2002), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madryd.

Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración 2008, 2009, 2010 (2011), Ministerio de Trabajo e Inmigración, na stronie <http://www.mtin.es> [dostęp 20.10.2011].

Boldrin M., Jimenez-Martin S., Peracchi F. (1997), *Social Security and Retirement in Spain*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, Working Paper 6136.

Dziubińska-Michalewicz M., Klos B. (2000), *Wiek emerytalny i sposób obliczania emerytury w bazowych systemach emerytalnych krajów Unii Europejskiej*, Biuro Studiów i Ekspertyz, Raport nr 184, Warszawa: Kancelaria Sejmu.

Eich F. (2010), *The importance of defined-benefit occupational pension schemes in selected OECD countries*, Pension Corporation, na stronie: <http://www.qfinance.com/insurance-markets-white-papers/the-importance-of-defined-benefit-occupational-pension-schemes-in-selected-oecd-countries?page=1> [dostęp 3.11.2011].

European Commission (2010), *Joint Report on Pensions, Progress and key challenges in the delivery of adequate and sustainable pensions in Europe*, Occasional Papers 71, November.

Jimeno J.F. (2002), *Demografía, empleo, salario y pensiones*, „Demography, Job, Wage and Pensions”, Working Paper 02–04, FEDEA.

Kawiński M. (2004), *System zabezpieczenia emerytalnego w Hiszpanii*, w: *Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej*, Red. T. Szumlicz, M. Żukowski, Warszawa: Twigger.

Klos B. (2011), *Europejskie systemy emerytalne: stan i perspektywy*, Biuro Analiz Sejmowych BAS, Analizy nr 5, Kulesza A., red. (2001), *Przegląd Dokumentacyjny*, Nr 2.

Moreno L. (2001), *Spain, a via media of welfare development*, Unidad de Políticas Comparadas, Working Paper 01-05.

OECD (2009), *Private Pension Outlook 2008*, Paris.

OECD (2010), *Perspectives: Spain. Policies for Sustainable Economy*, Paris.

Progress Report on the Reform of Goods, Services and Capital Markets Spain (2001), Economic Policy Committee, Cardiff Report.

Reforma systemów emerytalnych w Europie Centralnej i Wschodniej (2011), materiały niepublikowane z konferencji pod tym samym tytułem, IPISS, Warszawa 6–7 października.

Spain: Country note, Pensions at a Glance 2011, na stronie: <http://www.oecd.org/dataoecd/17/32/47367529.pdf> [dostęp 30.04.2011].

Spanish Pension Funds System (2009), Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones, INVERCO, April.

SUMMARY

The article presents the characteristics and functioning of public and private pension system in Spain, which in the course of its evolution has undergone many changes. It was illustrated the amount of benefits, changes in the number of beneficiaries pensions financed from the social insurance and the supply situation and the expenditure on pensions in relation to GDP. Moreover, the article presents the conditions, the types of solutions and the degree of participation by society in Spain in the market for supplementary pension schemes.

MINIMUM EGZYSTENCJI I MINIMUM SOCJALNE W 2011 R.

• DANE ŚREDNIOROCZNE

Piotr Kurowski

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

Skutki społeczne kryzysu, w jakim znajdują się kraje Europy, skłaniają do regularnego śledzenia sytuacji gospodarstw ubogich w każdym z krajów. Minimum egzystencji wyznacza w Polsce najniższy standard życia – jest to linia ubóstwa skrajnego, wyznaczająca dolną granicę obszaru ubóstwa. W składzie koszyków minimum egzystencji znajdują się jedynie wydatki na towary i usługi na „przeżycie”. Z kolei minimum socjalne to model zaspokajania potrzeb gospodarstw niezamożnych, pozwalający jednak na społeczną integrację i uczestnictwo w więziach społecznych. Minimum socjalne można uznać za górną granicę zagrożenia niedostatkiem.

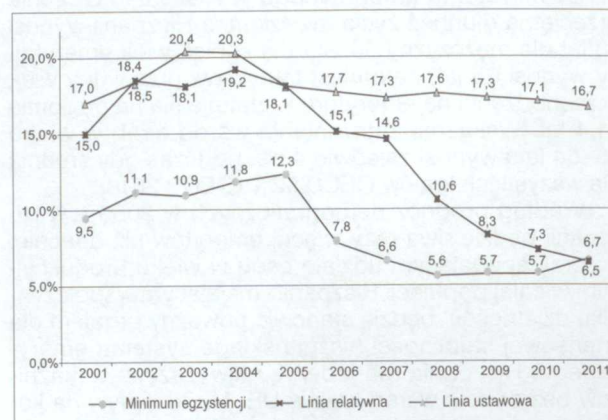
W niniejszej informacji prezentujemy szacunki zmodyfikowanego minimum egzystencji oraz minimum socjalnego w 2011 r. na podstawie średniorocznych notowań cen udostępnionych przez GUS.

Badania nad polskim ubóstwem, prowadzone przez różne ośrodki, ukazują rozmaite jego aspekty. Dane z raportów GUS (2011c), uwzględniające trzy linie ubóstwa – minimum egzystencji, linię relatywną oraz tzw. linię ustawową (próg dochodowy uprawniający do nabywania świadczeń z pomocy społecznej) – zdają się sugerować, że w latach 2008–2010 mamy do czynienia z utrwalaniem się ubóstwa. Stopa ubóstwa skrajnego (określana przez minimum egzystencji) oraz ubóstwa relatywnego nie uległy wówczas zmianie. Dane za 2011 r. potwierdzają pogorszenie sytuacji osób najbardziej ubogich (wykres 1).

Z kolei dane oparte na linii ustawowej, której nominalna wartość pozostawała utrzymana na niezmiennym poziomie od 2006 r., zaciemniają raczej niż wyjaśniają oblicze polskiego ubóstwa.

W 2011 r. praktycznie wszystkie wartości minimum egzystencji przewyższyły kryteria uprawniające do po-

Wykres 1. Zagrożenie ubóstwem w Polsce w latach 2001–2011 według linii relatywnej, ustawowej i ubóstwa skrajnego (% osób w gospodarstwach domowych)



Uwaga: Od 2006 r. wyniki dla zmodyfikowanego minimum egzystencji. W latach 2001–2005 wyniki dla „niezmodyfikowanego” minimum egzystencji.

Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS 2011c i 2012a.

mocy społecznej. Te ostatnie – dla osoby samotnie gospodarującej nie więcej niż 477 zł, zaś dla osoby w rodzinie 351 zł – pozostają na niezmiennym poziomie od października 2006 r. Wszystkie wartości minimum egzystencji dla osób w rodzinach są wyższe niż ta ustawowa linia ubóstwa. Wyjątkiem jest tylko gospodarstwo samotnego emeryta (różnica 2,80 zł).

Wartości koszyków minimum egzystencji w 2011 r. wzrosły średnio od 5,8% do 6,1%. Na tę tendencję złożyły się przede wszystkim zarówno wyższe ceny artykułów żywnościowych, jak i użytkowania mieszkania

Tabela 1. Zmodyfikowane minimum egzystencji w 2011 r. w zł (średniorocznie, w zł)

Wyszczególnienie	Gospodarstwa pracownicze						Gospodarstwa emeryckie	
	1-osobowe (M+K)/2	2-osobowe M+K	3-osobowe M+K+DM	3-osobowe M+K+DS	4-osobowe M+K+DM+DS	5-osobowe M+K+DM+2xDS	1-osobowe (M+K)/2	2-osobowe M+K
Żywność	204,84	409,68	587,53	654,15	831,99	1 076,46	176,13	352,25
Mieszkanie	232,44	316,65	446,63	446,63	579,35	710,83	232,44	316,65
– eksploatacja	219,22	299,56	425,15	425,15	550,76	676,37	219,22	299,56
– wyposażenie	13,21	17,09	21,48	21,48	28,59	34,45	13,21	17,09
Edukacja	0,00	0,00	3,26	47,21	50,47	97,68	0,00	0,00
Odzież i obuwie	14,41	28,82	45,31	48,45	66,39	87,47	14,41	28,82
Leki	9,57	16,12	32,98	26,08	42,22	52,14	14,91	26,81
Higiena	15,58	30,66	38,92	43,16	51,45	64,13	13,74	26,98
Pozostałe wydatki	23,84	40,10	57,73	63,28	81,09	104,43	22,58	37,58
Razem	500,68	842,03	1 212,35	1 328,96	1 702,96	2 193,13	474,20	789,08
– na osobę	500,68	421,01	404,12	442,99	425,74	438,63	474,20	394,54

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

Źródło: obliczenia IPISS na podstawie danych Departamentu Statystyki Społecznej GUS.

Tabela 2. Struktura zmodyfikowanego minimum egzystencji w 2011 r. w zł (średniorocznie, w %)

Wyszczególnienie	Gospodarstwa pracownicze						Gospodarstwa emeryckie	
	1-osobowe	2-osobowe	3-osobowe	3-osobowe	4-osobowe	5-osobowe	1-osobowe	2-osobowe
	(M+K)/2	M+K	M+K+DM	M+K+DS	M+K+DM+DS	M+K+DM+2xDS	(M+K)/2	M+K
Żywność	40,9	48,7	48,5	49,2	48,9	49,1	37,1	44,6
Mieszkanie	46,4	37,6	36,8	33,6	34,0	32,4	49,0	40,1
– eksploatacja	43,8	35,6	35,1	32,0	32,3	30,8	46,2	38,0
– wyposażenie	2,6	2,0	1,8	1,6	1,7	1,6	2,8	2,2
Edukacja	0,0	0,0	0,3	3,6	3,0	4,5	0,0	0,0
Odzież i obuwie	2,9	3,4	3,7	3,6	3,9	4,0	3,0	3,7
Leki	1,9	1,9	2,7	2,0	2,5	2,4	3,1	3,4
Higiena	3,1	3,6	3,2	3,2	3,0	2,9	2,9	3,4
Pozostałe wydatki	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8
Razem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabela 3. Dynamika zmodyfikowanego minimum egzystencji na tle inflacji w 2011 r. (2010 r. = 100)

Wyszczególnienie	Typ gospodarstwa domowego				Dynamika wzrostu cen (CPI)
	Pracownicze 1-osobowe	Pracownicze 4-osobowe	Emeryckie 1-osobowe	Emeryckie 2-osobowe	
Żywność	105,5	105,4	105,6	105,6	105,6
Eksploatacja mieszkania	105,7	105,8	105,7	105,9	106,2
Wyposażenie mieszkania	104,8	104,8	104,8	104,7	102,2
Edukacja	–	107,2	–	–	103,4
Odzież i obuwie	112,9	110,7	112,9	112,9	98,5
Leki	105,1	104,7	104,5	103,9	104,5
Higiena osobista	110,4	109,1	110,8	110,8	102,3
Razem	105,9	105,9	106,0	106,1	104,3

Tabela 4. Zmodyfikowane minimum socjalne (średniorocznie w 2011 r., w zł)

Wyszczególnienie	Gospodarstwa pracownicze						Gospodarstwa emeryckie	
	1-osobowe	2-osobowe	3-osobowe	3-osobowe	4-osobowe	5-osobowe	1-osobowe	2-osobowe
	(M+K)/2	M+K	M+K+DM	M+K+DS	M+K+DM+DS	M+K+DM+2xDS	(M+K)/2	M+K
Żywność	254,54	509,09	712,83	772,96	976,71	1 240,58	244,00	488,00
Mieszkanie	356,67	511,55	693,52	693,52	877,50	1 061,84	356,67	511,55
– eksploatacja	305,16	447,25	618,99	618,99	782,58	945,17	305,16	447,25
– wyposażenie	51,52	64,30	74,52	74,52	94,93	116,67	51,52	64,30
Edukacja	13,23	26,46	148,51	122,98	245,04	354,79	0,00	0,00
Kultura i rekreacja	105,23	132,44	169,04	176,16	212,76	256,48	85,61	115,81
Odzież i obuwie	41,06	82,12	121,68	120,16	159,72	197,77	32,43	64,86
Ochrona zdrowia	37,46	71,53	92,64	93,74	114,85	137,06	72,10	140,80
Higiena osobista	28,59	55,35	67,76	81,04	94,05	119,85	24,29	46,74
Transport i łączność	73,82	134,74	379,16	387,47	387,47	395,77	96,37	149,68
Pozostałe wydatki	72,85	106,63	143,11	146,88	153,40	150,57	72,92	106,22
Razem	983,46	1 629,90	2 528,25	2 594,93	3 221,50	3 914,70	984,38	1 623,66
– na osobę	983,46	814,95	842,75	864,98	805,37	782,94	984,38	811,83

i nośników energii (por. tab. 3). Choć wskaźnik cen konsumpcyjnych dla obuwia i odzieży oznaczał lekki spadek (-1,5%), to wartości koszyków odzieżowych w minimum egzystencji wzrosły (od +10,6% do 12,9%). Wzrost ów wynika, po pierwsze, z wymiany niektórych reprezentantów towarów na liście GUS, a po drugie z faktu, że w koszykach minimum znajdują się towary tańsze, których ceny rosły szybciej niż ceny droższych artykułów w tej grupie.

Wyższa dynamika koszyka od wskaźnika inflacji cechowała także wydatki na higienę osobistą (wzrost o ponad 10%, przy inflacji ponad 2%). Tu także przyczyną była zamiana niektórych towarów na liście re-

prezentant w wykazie notowań cen. Pamiętajmy jednocześnie, że udział zarówno odzieży i obuwia, jak i higieny osobistej jest niski i nie przekłada się istotnie na wzrost łącznej wartości koszyka.

Jeśli chodzi o minimum socjalne, to wartości koszyków oszacowane dla warunków rynkowych z 2011 r. są wyższe od poprzednich danych (średniorocznych z 2010 r.). Minimum socjalne wzrosło od 4,3% dla samotnego emeryta aż do 7,4% w przypadku gospodarstwa domowego z dzieckiem młodszym.

W latach 2008–2009 wartości minimum socjalnego wzrastały głównie wskutek wyższych kosztów eksploatacji mieszkań. W 2010 r. głównym czynnikiem były wyższe ceny artykułów żywnościowych. Na wzrost wartości ko-

Tabela 5. Struktura minimum socjalnego (w 2011 r., średniorocznie, w %)

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

Tabela 6. Dynamika koszyka minimum socjalnego w 2011 r. na tle wskaźnika inflacji (2010 r. = 100)

Wyszczególnienie	Typ gospodarstwa domowego				Dynamika wzrostu cen (CPI)
	Pracownicze 1-osobowe	Pracownicze 4-osobowe	Emeryckie 1-osobowe	Emeryckie 2-osobowe	
Żywność	105,3	104,9	104,4	104,4	105,6
Eksploatacja mieszkania	105,0	105,2	105,0	105,2	106,2
Wyposażenie mieszkania	103,4	103,1	103,4	103,7	102,2
Edukacja	103,4	107,2	–	–	103,4
Kultura i rekreacja	105,0	107,8	104,3	105,5	100,5
Odzież i obuwie	101,1	101,5	101,2	101,2	98,5
Ochrona zdrowia	104,9	105,3	104,5	104,5	104,5
Higiena osobista	106,3	105,9	107,2	107,3	102,3
Transport i łączność	118,1	118,5	102,7	103,3	107,7*
Ogółem	105,8	106,7	104,3	104,5	104,3

* Dotyczy wydatków na transport.

szyków minimum socjalnego w 2011 r. wpłynęły zarówno wyższe ceny artykułów żywnościowych, jak i wyższe koszty użytkowania mieszkania i nośników energii. Wzrost wartości w obu tych grupach odpowiadał mniej więcej dynamice CPI.

Duża zbieżność z poziomem wskaźnika inflacji cechowała koszyki minimum w zakresie ochrony zdrowia. W edukacji wydatki modelowane rosły dużo szybciej, zwłaszcza w rodzinach z dzieckiem młodszym. Z kolei koszyk odzieży i obuwia zwiększał tylko nieznacznie swoją wartość (od 1,1% do 1,8%), przy niskim poziomie wskaźnika CPI dla tej grupy dóbr (-1,5%).

W 2011 r. szybciej od wskaźników inflacji wzrosła wartość wydatków w koszyku kultury i rekreacji oraz dla higieny osobistej. Wzrost ten wiąże się ze zmianą niektórych reprezentantów towarów na liście GUS; tańsze znikają z rynku.

W koszykach dla transportu i łączności wprowadzono pewne korekty techniczne, które pociągnęły za sobą wzrost ich wartości w 2011 r., zwłaszcza w gospodarstwach pracowniczych. Już w 2009 r. udział gospodarstw domowych posiadających komputer osobisty z dostępem do Internetu przekroczył 50%. Jesteśmy świadkami rozpowszechnienia się dostępu do sieci także w telefonii komórkowej. Młodzież ma ponadto możliwość do bezpłatnego korzystania z Internetu w niejednej szkole, a kawiarenki internetowe zanikają. Wobec tych zmian zrewidowano założenia co do korzystania z Internetu (Deniszczuk, Kurowski, Styrz 2007). Zrezygnowano z korzystania z kawiarenki internetowej (kilka godzin dla głowy pracowniczego gospodarstwa

domowego) na rzecz najtańszego stałego łącza internetowego.

LITERATURA

- Deniszczuk, L. (1977), *Wzorzec konsumpcji społecznie niezbędnej*, Studia i Materiały IPISS, Zeszyt Nr 10, Warszawa.
- Deniszczuk L., Sajkiewicz B. (1997), *Kategoria minimum egzystencji*, w: S. Golinowska, *Polska bieda II. Kryteria – Ocena – Przeciwdziałanie*, Warszawa: IPISS.
- Deniszczuk L., Kurowski P., Styrz M. (2007), *Progi minimalnej konsumpcji gospodarstw domowych wyznaczone metodą potrzeb podstawowych. Rodzaje, oszacowania i zastosowania polityce społecznej*, Warszawa: IPISS.
- Golinowska S. (1997), *Polska bieda II. Kryteria – Ocena – Przeciwdziałanie*, Warszawa: IPISS.
- GUS (2010), *Sytuacja gospodarstw domowych w 2009 r. w świetle wyników badań budżetów gospodarstw domowych*, Informacja dostępna na stronie www.stat.gov.pl
- GUS (2011a), *Europejskie badanie dochodów i warunków życia EU-SILC w 2010 r.*, grudzień, Warszawa.
- GUS (2011b), *Budżety gospodarstw domowych w 2010 r.*, Warszawa.
- GUS (2011c), *Ubóstwo w Polsce w 2010 r. (na podstawie badania budżetów gospodarstw domowych)*, lipiec, Warszawa.
- GUS (2012a), *Ubóstwo w Polsce w 2011 r.*, Warszawa.
- GUS (2012b), *Biuletyn Statystyczny*, Nr 2 (luty), Warszawa.

Konferencją pt. *Polska w Europie – przyszłość demograficzna* (22.03.2012 r.) rozpoczął się **II Kongres Demograficzny**. W jego ramach przez cały rok 2012 odbywać się będą konferencje, seminaria i debaty poświęcone przemianom demograficznym w Polsce, Europie i na świecie oraz ich konsekwencjom. Patronat honorowy nad Kongresem objął Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej Bronisław Komorowski, a Kongres został zainaugurowany sesją w Pałacu Prezydenckim.

Sesja druga Kongresu pt. *Doświadczenia krajów Unii Europejskiej w kształtowaniu polityki ludnościowej* odbywała się w Szkole Głównej Handlowej. Rozpoczął ją panel z udziałem gości zagranicznych, którego moderatorem był dr Maciej Duszczak (IPS UW).

Prof. David Coleman (Oxford University, Wielka Brytania) zaznaczył, że Wielka Brytania praktycznie nie prowadzi polityki ludnościowej. Polityka rodzinna, zdrowia, rynku pracy oraz imigracyjna zasługuje na szczególną uwagę. Konsekwencją procesów migracyjnych i polityki imigracyjnej będzie wzrost liczby ludności Wielkiej Brytanii do 77 mln w 2050 r. Współczynnik dzietności plasuje się obecnie na poziomie 1,95, a głównym problemem polityki społecznej jest zmniejszenie liczby urodzeń wśród nastolatków.

Wyzwania dla polityki krajów OECD w zakresie starzenia się ludności to tytuł wystąpienia dr Anny D'Addio (OECD Paryż, Francja). Prelegentka skoncentrowała się na czynnikach starzenia się ludności, głównie na zmianach w zakresie dzietności oraz wydłużaniu życia ludzkiego. W trakcie wystąpienia poruszona została kwestia solidarności międzypokoleniowej i zwiększającego się długu publicznego w krajach OECD.

Prof. Jirina Kocourkova (Uniwersytet Karola, Praga, Czechy) przybliżyła zagadnienia związane z polityką rodzinną prowadzoną w Czechach. Największą słabość czeskiej polityki rodzinnej referentka upatruje w niedostatecznym wsparciu rodziny przez państwo, co jest jedną z przyczyn niskiej dzietności.

Ludność i polityka ludnościowa w Unii Europejskiej to temat poruszony przez dr Ettore Marchetti (Komisja Europejska, Bruksela, Belgia). Główne wyzwanie demograficzne stojące przed społeczeństwami krajów UE to starzenie się ludności. Proces ten rewolucjonizuje życie społeczno-gospodarcze krajów Starego Kontynentu. Akceleracja procesu starzenia się w krajach Europy Środkowo-Wschodniej po 2030 r. spowoduje spowolnienie lub zatrzymanie wzrostu gospodarczego, zwiększone obciążenie finansów publicznych poprzez konieczność ponoszenia większych wydatków na służbę zdrowia, opiekę nad osobami niesamodzielnymi itp.

Konsekwencje procesu starzenia się poruszył w swoim wystąpieniu pt. *Problemy starzenia się i umowy międzypokoleniowej w Finlandii* prof. Jeja-Pekka Roos (Uniwersytet w Helsinkach, Finlandia).

Drugiego dnia Kongresu odbywały się równoległe dyskusje panelowe. Tytuł dyskusji *Stan zdrowia społeczeństwa – jego wpływ na długość i przyszłą kondycję demograficzną kraju* był jednocześnie pytaniem postawionym uczestnikom panelu, którego moderatorem był dr Maciej Piróg (dyrektor Centrum Zdrowia Dziecka). Uczestnicy podkreślali konieczność zabezpieczenia odpowiedniej opieki zdrowotnej kobiecie ciężarnej oraz

dzieciom i młodzieży, ponieważ stan zdrowia dzieci i młodzieży determinuje ich późniejszy zdrowotny stan w życiu dorosłym oraz w starości i wpływa na długość i jakość życia. Paneliści zgodnie podkreślali, poruszoną przez prof. Bolesława Smolińskiego (Konsultant Krajowy ds. Zdrowia Publicznego), kwestię kluczowej roli zdrowia publicznego w kształtowaniu działań na rzecz poprawy stanu zdrowia ludności. Kwestia niepełnosprawności i niesamodzielnosci została poruszana w kontekście starzenia się społeczeństwa. Akcentowano konieczność działań na rzecz twórczej i aktywnej starości.

Przedstawione przez prof. Bogdana Wojtyniaka (Państwowy Zakład Higieny) dane dotyczące długości trwania życia wskazują na duże rozpiętości nie tylko pomiędzy regionami, lecz również w obrębie np. Warszawy. Jednym z głównych zadań na najbliższe lata będzie zmniejszanie dystansu w zakresie długości trwania życia pomiędzy osobami z wyższym wykształceniem, a osobami legitymującymi się wykształceniem podstawowym. Problem ten dotyczy szczególnie mężczyzn.

Moderatorem panelu pt. *Migracje – konieczność, szansa, czy zagrożenie dla gospodarki krajów Unii Europejskiej* był prof. Marek Okólski (przewodniczący Komitetu Badań nad Migracjami PAN). W panelu poruszono kwestię wyjazdów Polaków do pracy za granicą w poszukiwaniu lepszej pracy, wyższych zarobków oraz szansy, jaką daje praca w środowisku międzynarodowym dla rozwoju zawodowego jednostki. Niejednokrotnie przyczyną wyjazdów za granicę nie są lepsze zarobki, lecz wyższe aspiracje zawodowe i życiowe.

Zwrócono uwagę na potrzebę przygotowania społeczeństwa polskiego i odpowiedniej polityki migracyjnej w stosunku do obywateli państw trzecich. Zadaniem panelistów migracje należy postrzegać w kontekście mobilnego świata, w którym otwarciu rynków europejskich, lepsze możliwości przemieszczania się, a w konsekwencji skracanie dystansu ze wsi do wielkich aglomeracji ułatwiają znacznie ten proces. Następują zmiany kulturowe, których przejawem są akceptacja i tolerancja. Migracje sprawiły, że zmienił się polski rynek pracy – masowy odpływ zasobów pracy spowodował, że pracodawcy zaczęli bardziej szanować pracowników. Zauważono również, że wzorce migracyjne są powiązane regionalnie.

Jedną z najczęściej poruszanych w dyskursie polityczno-społecznym kwestii jest proces starzenia się populacji i jego wpływ na różne dziedziny życia społeczno-gospodarczego. W panelu pt. *Czy starzenie się ludności krajów Unii Europejskiej może być szansą, czy musi być hamulcem rozwoju?*, którego moderatorem był prof. Józef Orczyk (przewodniczący Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN) wzięli udział przedstawiciele świata polityki – minister pracy i polityki społecznej Władysław Kosiniak-Kamysz, świata akademickiego oraz organizacji pozarządowych.

W dyskusji poruszono kwestie sytuacji osób starszych w Polsce w zakresie ich aktywności w sferze zawodowej i społecznej, stanu zdrowia, niepełnosprawności, a zwłaszcza niepełnosprawności prowadzącej do niesamodzielnosci. Paneliści poruszyli również kwe-

stie adaptacji osób starszych do dynamicznie zmieniającego się otoczenia, umiejętności korzystania z nowinek technologicznych zmieniających codzienne życie. Podkreślano zmianę relacji międzypokoleniowych oraz wewnątrzrodziny.

Panel pt. *Media w kształtowaniu klimatu rozwoju demograficznego – oddziaływanie na decydentów, oddziaływanie na społeczeństwo* był poświęcony znaczeniu mediów w kształtowaniu polityki rodzinnej, w tym edukacyjnej roli publicznych środków masowego przekazu w przeciwdziałaniu niekorzystnym tendencjom demograficznym. Uczestnicy panelu, którego moderatorem był redaktor Krzysztof Michalski (Polskie Radio, Program I), zaprezentowali dwa odmienne podejścia wobec powyższych zagadnień.

Z jednej strony podkreślono potrzebę zachowania swojego rodzaju neutralności mass mediów wobec współcześnie zachodzących procesów społecznych (w tym unikanie wspierania zachowań prorodzinnych) na rzecz wyjaśniania pewnych zjawisk, ukazywania ich z wielu perspektyw, burzenia stereotypów itp. W wyrażonej opozycji do tego stanowiska zaakcentowano znaczenie zaangażowanej roli mediów w przeciwdziałaniu niekorzystnym tendencjom demograficznym.

Zwrócono przy tym uwagę na to, że środki masowego przekazu nie tylko informują i komentują rzeczywistość, ale również kształtują zachowania społeczne, dlatego powinny aktywnie włączyć się w tworzenie klimatu prorodzinnego. Niebagatelne znaczenie ma tu przekaz medialny, mający na celu ukazanie rodziny jako fundamentu społeczeństwa, promowanie małżeństwa jako optymalnego środowiska wzrostu młodego pokolenia oraz przedstawienie rodzicielstwa jako naturalnego kierunku rozwoju człowieka.

Dyskusja w panelu pt. *Rola edukacji i badań z zakresu demografii w kształtowaniu polityk na rzecz rozwoju* (moderator prof. Janina Józwiak z SGH) dotyczyła znaczenia i zakresu wykorzystania badań demograficznych dla formułowania strategicznych rozwiązań w różnych obszarach rozwoju kraju i rozwoju na poziomie regionalnym. W trakcie dyskusji zwrócono uwagę, iż wyniki badań demograficznych powinny być traktowane jako czynnik innowacyjny w polskiej przedsiębiorczości; powinny być również istotne dla samorządów i gospodarki krajowej.

Podczas dyskusji podkreślono również, iż wyzwania demograficzne były jedną z ważniejszych przesłanek do wprowadzenia reform, także tych dotyczących szkolnictwa wyższego. Akcentowano m.in. konieczność rozwijania inicjatywy *life-long learning*, która w Polsce, na tle Europy, osiąga bardzo niskie wskaźniki. Ważne jest również zapełnienie luki pokoleniowej wśród pracowników naukowych. Polityka państwa powinna wspierać te działania, m.in. poprzez uproszczenie procedur czy zachęty finansowe do rozwijania kariery naukowej.

Przedmiotem panelu *Polityka społeczna, w tym rodzinna, wobec współczesnych wyzwań demograficznych* (moderator dr Irena Wóycicka, podsekretarz stanu w Kancelarii Prezydenta RP) była próba redefinicji funkcji i zadań głównych podmiotów polityki społecznej: rodziny i państwa w obliczu zachodzących współcześnie przemian demograficznych. Podczas panelu podkreślono, że w świetle badań rodzina nadal stanowi jedną z kluczowych wartości dla większości Polaków.

Mimo przemian, do których należy zaliczyć deinstytucjonalizację rodziny, wzrost liczby związków kohabitacyjnych, odracanie decyzji o zawarciu małżeństwa oraz o rodzeniu pierwszego dziecka, procesy te są nadal słabiej zaawansowane niż ma to miejsce np. w krajach Europy Zachodniej.

Umacniający się model rodziny partnerskiej wymaga konieczności jednoczesnego łączenia roli pracownika oraz rodzica. Trudności w godzeniu zobowiązań zawodowych z rodzinnymi stanowią jedną z kluczowych przeszkód w rozwoju demograficznym i jednocześnie są istotnym wyzwaniem dla polityki społecznej.

Zwrócono przy tym uwagę, że obecnie istnieje wyraźna potrzeba odejścia od polityki społecznej rozumianej wyłącznie w kategoriach pomocy socjalnej na rzecz działań mających na celu poprawę sytuacji demograficznej kraju.

Uczestnicy panelu pt. *Sytuacja i perspektywy rynku pracy – nowe wyzwania w warunkach przewidywanych zmian demograficznych*, moderowanego przez prof. Irenę Kotowską (SGH), podkreślali, że proces starzenia się ludności, zmiany struktury wieku ludności w Europie będące wynikiem przeobrażeń w zakresie reprodukcji ludności wpływają na wielkość potencjalnych zasobów pracy. Projekcje demograficzne wykonane przez Eurostat przewidują spadek liczby ludności w Polsce w perspektywie 2060 r. do 32,6 mln osób oraz dynamiczne zmniejszenie potencjalnych zasobów pracy na przestrzeni najbliższych 40 lat.

Przedstawicielka Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej dr Elwira Gross-Gołacka podkreśliła znaczenie programów ułatwiających matkom godzenie pracy zawodowej i ról rodzinnych, które powinny pozytywnie wpłynąć na aktywność zawodową młodych matek. Przewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych Jan GUZ zwrócił uwagę na zmiany technologiczne, które wpływają na zmniejszanie się zapotrzebowania na pracowników. Poruszony został również problem dyskryminacji ze względu na wiek w kontekście starzenia się i wydłużania wieku emerytalnego.

Moderatorem sesji zatytułowanej *Relacje międzypokoleniowe; co je określa, jak można i należy je poprawić? Różnice miasto-wieś* był dr Piotr Szukalski (Uniwersytet Łódzki), który w swojej wypowiedzi wprowadzającej przedstawił definicje relacji międzypokoleniowych oraz kontraktu międzypokoleniowego. Uczestnicy panelu – prof. Julian Auleytner (Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP w Warszawie), prof. Józefina Hryniewicz (Uniwersytet Warszawski), Jan Jakub Wygnański (Fundacja Pracownia Badań i Innowacji Społecznych Stocznia) oraz Krzysztof Więckiewicz (Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej) – dyskutowali na temat wpływu przemian demograficznych na relacje międzypokoleniowe, na zmianę ról społecznych oraz na aktywność ekonomiczną.

Spojrzenie na sprawę międzypokoleniowości z perspektywy polityki społecznej i ekonomii wpłynęło na poruszane przez uczestników panelu wątki. Pojawiła się kwestia reformy emerytalnej wprowadzonej w 1999 r. oraz kwestia wieku emerytalnego.

Dyskutowano o wpływie wzrostu wielopokoleniowości na zmianę redystrybucji zasobów pomiędzy generacjami. Zmiana kontekstu, w jakim zachodzi ta redystrybucja, determinuje również jej skalę. Przedstawiciel organizacji pozarządowych poruszył kwestię różnic w sposobie myślenia (szczególnie rozwój Internetu i sposób dostępu do wiedzy zmienił diametralnie sposób myślenia młodszych generacji), postrzegania świata społecznego, zapatrywaniach na życie rodzinne młodszych i starszych generacji. Różnice te powodują niemożność wzajemnego zrozumienia i porozumienia się i będą implikowały w przyszłości konieczność renegecji kontraktu społecznego.

Konferencję zakończyło podsumowanie dyskusji panelowych oraz dyskusja plenarna.

PODWYŻSZENIE WIEKU EMERYTALNEGO – ASPEKTY SPOŁECZNE, EKONOMICZNE I PRAWNE

DEBATA STUDENCKO-EKSPERCKA

Olga Kamińska

Doktorantka I roku WDziNP UW

Janina Petelcycz

Doktorantka II roku WDziNP UW

29 lutego 2012 r. w Warszawie odbyła się zorganizowana przez Zakład Zabezpieczenia Społecznego Instytutu Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego oraz Studenckie Koło Naukowe „Solidaritatis” debata studencko-ekspercka pt. *Podwyższenie wieku emerytalnego – aspekty społeczne, ekonomiczne i prawne*. Wśród zaproszonych gości znaleźli się przedstawiciele władz Uniwersytetu Warszawskiego, Wydziału Dziennikarstwa i Nauk Politycznych, Wydziału Prawa i Administracji UW, Instytutu Polityki Społecznej UW, Szkoły Głównej Handlowej, Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Głównego Urzędu Statystycznego i innych.

Gości, ekspertów, doktorantów i studentów przywitała prof. UW Gertruda Uścińska oraz przedstawiła argumenty dotyczące konieczności podjęcia wieloaspektowej debaty na temat podwyższenia wieku emerytalnego w Polsce.

Debata rozpoczęła się od wystąpienia Konrada Kijewskiego (student V roku polityki społecznej oraz prawa UW), poświęconego regulacjom międzynarodowym w kontekście wieku emerytalnego. Omówiono Zalecenie nr 67 z 1944 r. oraz Konwencję nr 102 z 1952 r. Międzynarodowej Organizacji Pracy Zagadnienia ustalenia wieku emerytalnego w tych dokumentach traktowane są szeroko. Są one skorelowane z sytuacją na rynku pracy i kondycją zdrowotną ubezpieczonych. Następnie omówiono regulacje europejskie po Traktacie z Lizbony.

Interesujący dla zgromadzonych okazał się przywołany wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE w sprawie Barber vs. Guardian (C-262/88). Według ETS emerytura wypłacana na podstawie regulacji zakładowego systemu emerytalno-rentowego mieści się w zakresie pojęcia wynagrodzenia, co oznacza, że zastosowanie mają przepisy zakazujące dyskryminacji w odniesieniu do wynagrodzeń kobiet i mężczyzn. Jak argumentowano w wyroku, nie jest dopuszczalna sytuacja, w której mężczyzna przymusowo zwolniony z pracy ma prawo wyłącznie do odroczonej emerytury, natomiast kobieta w tych samych warunkach może żądać natychmiastowego świadczenia emerytalnego.

Referent przedstawił również przedmiot oraz istotę zasady ochrony praw nabytych w kontekście podwyższenia wieku emerytalnego, która jest zasadą konstytucyjną i wynika z zasad demokratycznego państwa prawa. Przywołał też wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 22 czerwca 1999 r., który potwierdza kierunek dążenia do stworzenia na gruncie dotychczasowych przepisów w miarę jednolitego systemu emerytalno-rentowego, obejmującego możliwie najszerszy zakres osób podlegających ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym.

Podsumowując K. Kijewski podkreślił, iż regulacje międzynarodowe przyznają państwom znaczną swobodę w ustalaniu wysokości wieku emerytalnego. Konwencja nr 102 MOP postulowany wiek emerytalny wyznacza na 65 lat, bez względu na płeć. Regulacje UE

dopuszczają zróżnicowanie wieku emerytalnego jedynie w ustawowych systemach emerytalnych, natomiast w pozaustawowych systemach wiek emerytalny powinien być równy dla kobiet i mężczyzn. Dodał, iż podwyższenie wieku emerytalnego nie jest sprzeczne z zasadą ochrony praw nabytych, o ile nie dotyczy prawa nabytego *in concreto* lub maksymalnie ukształtowanej ekspektatywy. Reforma podwyższania wieku emerytalnego powinna uwzględniać także zasadę zaufania obywateli do państwa i prawa przez nie stanowionego, a także zasadę prawidłowej legislacji.

O wieku emerytalnym w krajach UE mówiła mgr Olga Kamińska (doktorantka WDziNP UW). Wystąpienie rozpoczęło od zaprezentowania Zielonej i Białej Księgi dotyczącej emerytur. 16 lutego 2012 r. w Brukseli Laszlo Andorr stwierdził, iż intencją Komisji Europejskiej nie jest przejmowanie kompetencji krajów UE w kształtowaniu ich systemów emerytalnych, lecz zachęta do promowania dłuższej pracy, powiązania wieku emerytalnego z oczekiwaną długością życia, ograniczania dostępu do wcześniejszych emerytur oraz wyrównywania wieku emerytalnego.

Referentka przywołała dane z trzeciego raportu demograficznego Komisji Europejskiej, według którego do 2060 r. około 60% ludności UE będzie miało powyżej 65. roku życia, oraz dane Eurostatu i MPIPS, prezentujące wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn w poszczególnych krajach w 2040 r. oraz dynamikę tych zmian. Jak podkreślono, tak odległa perspektywa czasowa pokazuje pewne tendencje europejskie w tym zakresie oraz umożliwia ilustrację dynamiki procesu podwyższania wieku emerytalnego.

Większość krajów UE-12 podwyższa wiek emerytalny dla kobiet i ustala go między 62. (Słowacja), 63. (Bułgaria, Rumunia) a 65. rokiem życia (Czechy, Węgry, Słowenia, Estonia, Litwa, Malta). Jeśli chodzi o kraje UE-15, to wiek emerytalny kobiet także jest podwyższany w zależności od państwa i dynamiki procesu – wynosi on od 63,5 w 2050 r. (Włochy) przez 65 (Austria, Grecja, Portugalia) do 67 (Dania, Francja, Niemcy, Holandia, Hiszpania), a nawet 68 lat (Wielka Brytania i Irlandia).

Podwyższenie wieku emerytalnego dla mężczyzn w krajach UE-12 prawie wszędzie ma dojść do poziomu 65 lat, z wyjątkiem Polski i Rumunii. Mężczyźni w państwach UE-15 będą pracować do 65 lat w Belgii, Finlandii, Grecji, Luksemburgu, Portugalii. W Danii, Francji, Niemczech, Holandii, Hiszpanii wiek emerytalny ustalono na poziomie 67 lat, natomiast do 68 lat wzrósł on w Irlandii, Włoszech i Wielkiej Brytanii. Szwecja jest przykładem kraju, w którym nie ustalono sztywnej granicy wieku emerytalnego.

Warto podkreślić, że obecnie (w 2012 r.) wiek emerytalny w państwach UE waha się między 58,5 (w Rumunii) a 65 lat w krajach, takich jak Niemcy, Irlandia, Holandia, Luksemburg i 67 lat w Szwecji, przy czym w tym ostatnim państwie wiek przechodzenia na emeryturę jest elastyczny i zaczyna się już od 61. roku życia.

Wnioski z analizy ustawodawstw państw członkowskich pokazały, że wiele krajów unijnych zdecydowało się podwyższyć wiek emerytalny. Dynamika zmian

i sposób wprowadzania reform w poszczególnych państwach różnią się od siebie – w części przypadków wysokość przyszłego świadczenia emerytalnego została powiązana z przewidywaną długością życia, a pakiety reform zawierają zachęty dla pozostawiania na rynku pracy jak najdłużej. Większość krajów UE zrównuje także wiek emerytalny kobiet i mężczyzn.

Na koniec wystąpienia O. Kamińska dodała, że około połowa krajów OECD już rozpoczęła podwyższanie wieku emerytalnego, a do 2050 r. średni wiek emerytalny w tych państwach wyniesie około 65 lat.

Mgr Janina Petelczyc (doktorantka WDziNP UW) przedstawiła reformy w dwu krajach Unii Europejskiej: w Szwecji i we Francji. W obu państwach zmiany przeprowadzono w sposób diametralnie różny.

W Szwecji reformą z 1999 r. wiek emerytalny podniesiono do 67. roku życia, lecz elastyczność rozwiązania pozwala pobierać świadczenie o proporcjonalnie niższej wysokości już od 61 lat (średnio rok pozostawiania dłużej w pracy podwyższa emeryturę aż o 9%). Obecnie stopa zatrudnienia osób 55–64 lata w tym kraju wynosi 70,5% (najwyższa w Europie). Szwecja zadziwia za wieloaspektowości działań reformatorskich. Przeprowadza się liczne kampanie społeczne zachęcające osoby starsze do pozostawiania na rynku pracy, a pracodawców do ich zatrudniania. Promuje się także tzw. dobre praktyki, czyli firmy, które dostosowują warunki do pracy starszych pracowników. Co roku każdy pracownik tego kraju otrzymuje też tzw. pomarańczową kopertę, w której szczegółowo prezentuje się jego sytuację na rynku pracy oraz szacuje, jakie będzie świadczenie emerytalne, jeśli zdecyduje się na nie wcześniej lub gdy przejdzie na emeryturę w wieku 67 lat.

Równolegle do reform emerytalnych przeprowadzono reformy rynku pracy. Szwedzki Narodowy Instytut Badań Życia Zawodowego przeprowadził badania nad motywacją starszych pracowników do pozostawiania na rynku pracy. Jego wyniki wykorzystano przy wprowadzaniu zmian. Rząd zaczął wspierać możliwości przekwalifikowania oraz uelastyczniania czasu pracy osób starszych. W Szwecji funkcjonuje publiczny system edukacji dla dorosłych prowadzony przez samorządy i szkoły dla dorosłych. Zaawansowane kształcenie zawodowe, szkolenia oraz dodatkowe programy edukacyjne w przeważającej mierze opłacane są ze środków publicznych. Państwo wprowadziło zachęty finansowe dla firm, które inwestują w poprawę warunków pracy. Ci, którzy nabyli prawa do emerytury i nadal pracują, korzystają z ulg podatkowych. Ich pracodawca nie musi także odprowadzać do Skarbu Państwa podatku obciążającego płace (16,2%), a po osiągnięciu wieku 72 lat także składki emerytalnej (10,2%). Zlikwidowano dodatkowe opłaty fiskalne obciążające pracujących emerytów.

W Szwecji nie ma barier utrudniających ponowne zatrudnienie mimo otrzymywania emerytury, chociaż niektórzy sami rezygnują ze świadczeń lub ich części po to, by nie zmniejszać swojego udziału w funduszach emerytalnych i tym samym otrzymywać w przyszłości więcej pieniędzy. Rozpoczęto też wdrażanie programów antydyskryminacyjnych, których celem było przekonanie pracodawców, że zatrudnianie starszych pracowników niesie ze sobą korzyści, takie jak wyższa efektywność wynikająca z większego doświadczenia tych pracowników. Nowa ustawa antydyskryminacyjna zabroniła też jakichkolwiek ograniczeń wiekowych w dostępie do edukacji, życia zawodowego i organizacyjnego oraz innych aktywności społecznych.

Inaczej reformy przeprowadzono we Francji. To kraj o bardzo niskiej stopie zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata – 39,7%. Jest to efektem m.in. obniżenia wieku emerytalnego do 60. roku życia dla kobiet i męż-

czyn w 1982 r. Ostatnia reforma emerytalna przyjęta w październiku 2010 r. zakłada, że próg 60 lat będzie co roku zwiększany o kolejne 4 miesiące i w 2018 r. osoby urodzone w 1956 r. i młodsze uzyskają prawo do emerytury w wieku 62 lat. Przed uchwaleniem reformy (2010 r.) prawo do emerytury w pełnym wymiarze, niezależnie od stażu pracy, czyli okresu składkowego, miały osoby, które skończyły 65 lat – teraz wiek ten podniesiono do 67 lat.

Trzeba dodać, że dotychczasowe próby reformowania rynku pracy w celu zatrudnienia starszych pracowników nie powiodły się. Niewielkie efekty osiągnęła realizacja Narodowego Programu Zatrudnienia z 2003 r., z kolei program Vectorat trafił wyłącznie do reprezentantów związków zawodowych, a poziom uzwiązkowienia we Francji jest bardzo niski i kształtuje się na poziomie 8%. Także próby wprowadzania rozwiązań antydyskryminacyjnych okazały się chybione. W Kodeksie pracy znajdował się zapis, wedle którego pracodawca zwalniający pracownika powyżej 50. roku życia musiał opłacać tzw. składkę Delalande (od nazwiska twórcy tego zapisu). Rozwiązanie to zostało zniesione w 2006 r., ponieważ bardzo często były przypadki zwalniania pracowników kilka miesięcy przed ukończeniem przez nich 50 lat.

Wszelkie kampanie społeczne mają zbyt mały zasięg, a za dyskryminujące powszechnie uważa się uniemożliwienie przejścia na wcześniejszą emeryturę, a nie uniemożliwienie dalszej pracy. Zmiany proponowane przez rząd francuski od początku były kwestionowane przez osiem najważniejszych związków zawodowych. Zorganizowały one „Dni strajków dla emerytur 2010” oraz wystosowały własne propozycje zmian, które w niewielkim stopniu zostały uznane przez rząd. Brak dialogu społecznego oraz niski poziom świadomości dotyczącej zabezpieczenia emerytalnego Francuzów był znaczącym problemem przy podwyższaniu wieku emerytalnego.

Przykłady te pokazują, że jednym z najważniejszych elementów sprzyjających korzystnym zmianom jest przeprowadzanie ich wielopłaszczyznowo. Należy zadbać także o odpowiednie zmiany na rynku pracy. Bardzo ważnym elementem jest również zadbanie o odpowiednią profilaktykę i służbę zdrowia, tak by osoby starsze jak najdłużej pozostawały w dobrym zdrowiu umożliwiającym im pracę. Olbrzymie znaczenie odgrywa też dialog ze społeczeństwem, które ma także podstawową wiedzę o funkcjonowaniu systemu i rozeznanie we własnej, indywidualnej sytuacji emerytalnej.

Projekt ustawy MPiPS dotyczący podwyższenia wieku emerytalnego referowała mgr Paulina Roicka (doktorantka WDziNP UW). W pierwszej kolejności przedstawiła ministerialne założenia ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw. W dokumencie proponuje się m.in.

- stopniowe podwyższanie wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn do jednakowego poziomu 67 lat;
- ujednoczenie stażu ubezpieczeniowego uprawniającego do najniższej emerytury dla obu płci;
- dostosowanie do podwyższonego wieku emerytalnego zasad uwzględniania tzw. stażu hipotetycznego w wysokości renty z tytułu niezdolności do pracy;
- ograniczenie stosowania przepisów umożliwiających wcześniejsze zakończenie aktywności zawodowej funkcjonujące obecnie w odniesieniu do określonych grup, tj. rolników, sędziów i prokuratorów.

Referentka omówiła zakres przedmiotowy i podmiotowy proponowanej ustawy. Projektowane zmiany zakładają stopniowe podwyższanie wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn od 1 stycznia 2013 r. o miesiąc co cztery miesiące. Poziom 67 lat zostałby osiągnięty dla mężczyzn w 2020 r., a dla kobiet w 2040 r. P. Roicka

zaznaczyła, iż nowe regulacje objęłyby kobiety urodzone po 31 grudnia 1952 r. oraz mężczyźni urodzonych po 31 grudnia 1947 r. Projekt zakłada także zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn na poziomie 67 lat, co nastąpić ma w 2040 r. Projektowane regulacje zakładają zrównanie okresów składkowych i nieskładkowych warunkujących prawo do podwyższenia emerytury do kwoty minimalnej emerytury. Założono także stopniowe wydłużanie z 20 do 25 lat okresu składkowego i nieskładkowego, uprawniającego kobiety do emerytury w minimalnej wysokości.

Jak podkreśliła prelegentka, wydłużając ten staż od 1 stycznia 2014 r. o rok co dwa lata, docelowy staż na poziomie 25 lat, który będzie uprawniał kobiety do wypłaty emerytury minimalnej, zostałby osiągnięty po 31 grudnia 2021 r.

Referentka przedstawiła zgromadzonym także oczekiwane korzyści projektowanych zmian, a wśród nich m.in.: wzrost adekwatności świadczeń emerytalnych dla przeciętnie zarabiających kobiet o ponad 70%, a dla mężczyzn o około 20%, wzrost aktywności zawodowej osób w wieku 55–64 lata dla obu płci. Wydłużenie wieku emerytalnego w systemie ubezpieczenia społecznego rolników nie doprowadzi do znaczącego wzrostu wysokości emerytur rolniczych, a proponowane zmiany ustawy o emeryturach i rentach z FUS będą neutralne dla NFZ oraz KRUS.

Część drugą debaty stanowiły prezentacje uwarunkowań zewnętrznych związanych z podwyższaniem wieku emerytalnego. Prelegenci omawiali zagadnienia polityki rodzinnej, pomocy społecznej, polityki rynku pracy oraz polityki zdrowotnej.

Joanna Próchniak (studentka V roku nauk o rodzinie, IPS UW) omówiła sytuację rodziny w Polsce, przywołała wskaźniki dzietności na przestrzeni lat, dane statystyczne dotyczące liczby zawieranych związków małżeńskich oraz długości życia. Przedstawiła postulaty w polityce rodzinnej pozostające w nierozdzielalnym związku z wydłużaniem wieku emerytalnego, przywołała konieczność opieki nad kobietą w okresie macierzyństwa, możliwość godzenia pracy zawodowej i funkcji rodzicielskich.

Bazując na badaniach społecznych CBOS-u, prelegentka przedstawiła profil osób starszych w Polsce oraz rekomendacje postulujące wzrost aktywności społecznej i kulturalnej osób starszych oraz wzrost znaczenia formalnej opieki nad osobami starszymi. W konkluzji J. Próchniak zaznaczyła, że z jednej strony standard życia tej grupy poprawia się, ale z drugiej narasta zagrożenie ubóstwem i wykluczeniem społecznym. Konieczne jest zatem uzyskanie synergii między polityką rodzinną, polityką rynku pracy, pomocą społeczną oraz opieką zdrowotną.

O polityce rynku pracy i pomocy społecznej wobec podwyższania wieku emerytalnego mówiła Marta Tomaszewska (studentka V roku IPS UW). Prelegentka rozpoczęła od wskazania bardzo niskiej stopy zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata w Polsce, która wynosi ledwie 34%. Konieczna jest zatem poprawa stopy zatrudnienia nie tylko osób starszych, ale i wszystkich pracowników. Do najważniejszych instrumentów rynku pracy służących realizacji tego celu należy m.in. umożliwianie łączenia pracy zawodowej z emeryturą, uelastycznianie form zatrudnienia, wprowadzanie pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz prowadzenie szerokich programów zachęcających do pozostawiania dłużej na rynku pracy i aktywizujących bezrobotnych powyżej 45. roku życia. Jednak w Polsce metody te wciąż stosowane są w niewielkim zakresie.

Badanie pt. *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków – Diagnoza Społeczna 2009*, przeprowadzone przez prof. I. Kotowską pokazuje, że 32% osób powyżej 55. roku życia wskazało nie-

pełny wymiar czasu pracy jako motywujący do pozostania w zatrudnieniu. Tymczasem według badań GUS w niepełnym wymiarze godzin w 2011 r. pracowało 16,4% osób w wieku 55–64 lata, a zatem znacznie mniej.

Z kolei na możliwość zachowania prawa do świadczeń społecznych wskazało aż 48,9% badanych osób starszych. Jeśli chodzi o kształcenie ustawiczne, to starsi pracownicy także znajdują się w trudniejszej sytuacji. Możliwości przekwalifikowania się i doksztalcenia w Polsce maleją wraz z wiekiem. Z danych GUS wynika, że w przeciągu 2009 r. najwięcej doksztalcało się osób młodych (1,1 mln osób w wieku 25–29 lat), a liczby te wraz z wiekiem drastycznie malały – w wieku 55–59 lat edukowało się ledwie 5 tys. osób.

Osoby bezrobotne bez prawa do zasiłku często zmuszone są do korzystania z pomocy społecznej. Struktura beneficjentów w miastach i na wsi według grup wieku wskazuje, że z pomocy społecznej najczęściej korzystają osoby młode (10–19 lat), ale już na drugim miejscu są osoby w wieku 50–59 lat. Znacznie częściej beneficjentami pomocy są mieszkańcy miast niż wsi.

Rafał Bakalarczyk (doktorant UW) przedstawił sytuację osób starszych w systemie polityki zdrowotnej. Populacja osób starszych jest zróżnicowana, jeśli chodzi o stan zdrowia. Inne są potrzeby osób w wieku okołoemerytalnym i osób w wieku sędziwym. Służba zdrowia nie jest w stanie sprostać wymaganiom starzejącego się społeczeństwa. Według opracowania Rzecznika Praw Obywatelskich z 2009 r. w Polsce brakuje specjalistów geriatrów, a w minimach programowych kształcenia lekarzy brakuje przedmiotu geriatry. W opracowaniu tym zauważono także, że obserwuje się niechętny stosunek pielęgniarek środowiskowych do starych, niepełnosprawnych pacjentów. W podstawowych zakładach opieki zdrowotnej w stosunku do pacjenta-seniora bardzo często nie stosuje się standardów geriatrycznych: zbyt krótki jest czas wizyty lekarskiej, zła jakość pracy niedostosowana do fizjologii starzenia, brak wiedzy geriatrycznej, często przypisuje się objawy leczonej w danym momencie choroby wyłącznie efektowi starości.

NFZ nie kontraktuje usług geriatrycznych; zbyt mało jest specjalistycznych oddziałów geriatrycznych oraz poradni. Obserwuje się nawet likwidację „łóżek geriatrycznych” – między 1999 a 2004 r. ich liczba spadła z 465 do 300. Częstą praktyką jest także niekierowanie osób starszych na badania profilaktyczne. Osoby te mają większe niż inni pacjenci kłopoty z uzyskaniem skierowań na badania dodatkowe, diagnostykę, rehabilitację itp. Wyższy wiek pacjenta decyduje także o jego ograniczonym dostępie do pomocy w nagłych przypadkach i przysłaniu karetki.

Osoby starsze niemobilne i ciężko chore mają wiele problemów przy załatwianiu spraw medycznych czy urzędowych. Niemożliwe jest telefoniczne załatwienie skierowania na karetkę pogotowia dla obłożnie chorego seniora, którym opiekuje się tylko jeden opiekun i który nie może pozostawić pacjenta bez opieki w domu. Ponadto w dostępie do programów profilaktycznych stosowane są ograniczenia wieku (np. z prewencji chorób układu krążenia mogą skorzystać tylko osoby do 65. roku życia).

W tej sytuacji do najczęściej postulowanych przez ekspertów Rzecznika Praw Obywatelskich rekomendacji należy podniesienie poziomu wiedzy geriatrycznej lekarzy i decydentów w ochronie zdrowia oraz zmiana procedur obowiązujących w publicznej ochronie zdrowia. Należy koniecznie zwiększyć liczbę geriatrów, wprowadzić do minimum programowe studiów medycznych przedmiot „geriatria” i uwzględnić w kontraktach z NFZ specyfikę terapii i opieki geriatrycznej.

Koniecznością jest rezygnacja z ustalania granic wieku w powszechnych programach profilaktycznych

i rozwijanie opieki długoterminowej nad osobami przewlekle chorymi i niepełnosprawnymi zarówno w miejscu zamieszkania, jak i w specjalistycznych instytucjach. Musi to być pomoc świadczona w zastępstwie rodziny lub wspierająca rodzinę osoby przewlekle chorej.

W kwestii opieki długoterminowej wciąż panuje chaos pojęciowy, nie ma bowiem jednoznacznej definicji tego zjawiska. Ciągłe także nie wprowadzano obowiązkowej sprawozdawczości, co utrudnia określenie rzeczywistego zapotrzebowania na tę formę opieki. W Polsce mamy też wciąż do czynienia z nieadekwatną do rzeczywistych kosztów odpłatnością pacjentów za pobyt w ośrodkach zapewniających opiekę długoterminową oraz brak prawnego uregulowania dotyczącego podmiotów, które powinny współfinansować pozostałe koszty.

Na zakończenie Rafał Bakalarczyk podkreślił jednak, że w 2011 r. pojawił się projekt ustawy pielęgniacyjnej. Planuje się w nim wprowadzenie powszechnego ubezpieczenia pielęgniacyjnego, upowszechnianie profilaktyki zdrowotnej i rehabilitacji oraz zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach.

Sytuację demograficzną Polski omówiła Marta Wittek (studentka IV roku IPS UW). Według danych GUS współczynnik dzietności w Polsce będzie powoli wzrastał i w 2020 r. osiągnie stałą wartość 1,47, która będzie się utrzymywać przez kolejne lata. To wciąż za mało do prostej zastępowalności pokoleń, która wynosi 2,14. Wzrastać też będzie dalsze przeciętne trwanie życia – w 2035 r. będzie to 82,9 roku dla kobiet i 77,1 dla mężczyzn. To wszystko sprawi, że znacznie wzrośnie współczynnik obciążenia demograficznego ludnością w wieku poprodukcyjnym. Obecnie kształtuje się on na poziomie 26,18, a w 2035 r. wzrośnie do 46,4. Spadać będzie liczba osób aktywnych zawodowo, natomiast wzrasta liczba emerytów.

Pod względem demograficznym Polska prezentuje się też niekorzystnie na tle innych państw Europy. Niższy od polskiego współczynnik dzietności w 2060 r. prognozowany jest tylko na Słowacji. W Polsce będzie też najwyższy współczynnik obciążenia demograficznego ludnością w wieku 65 lat i więcej. Według Eurostatu będzie on w 2060 r. wynosił aż 75, podczas gdy np. w krajach UE15 tylko 56,3, w Bułgarii – 69,4, a w Węgrzech – 62,8, a w Estonii – 61,2.

Antoni Kolek (student V roku IPS UW) omówił psychospołeczne uwarunkowania podniesienia wieku emerytalnego. Prelegent wskazał, że obecnie 22% społeczeństwa, czyli 7,5 mln osób ma ukończone 60 lat. Przeciętne dalsze trwanie życia mężczyzn w wieku 60 lat wynosi 14, a kobiet – 22 lata. Tylko 12% osób w tym wieku uczestniczy w jakiegokolwiek formie kształcenia, 14% posiada członkostwo w organizacjach non profit; 1/4 tych osób podejmuje działalność społeczną, a osoby powyżej 60. roku życia pełnią też ważne funkcje publiczne.

Stan zdrowia Polaków powyżej 60. roku życia jest gorszy niż ich równoletków w innych państwach, co powoduje problemy ze świadczeniem pracy. Do tego 32% Polaków uważa, że osoby starsze zabierają miejsca pracy młodym. Osoby starsze wciąż postrzegane są jako wolniejsze, mniej efektywne, bezradne, konserwatywne, a więc wolniej uczące się nowych rzeczy. Powszechne jest przekonanie, że są zniechęcone pracą. Badania wykazują, że także sami sześćdziesięciolatkowie nie mają motywacji do pracy, często czują się wypaleni zawodowo. Z kolei często ci, którzy pracują, mają poczucie wyższości nad młodszymi pracownikami, a często nawet wrogie do nich nastawienie.

Do najczęstszych ról społecznych osób powyżej 60. roku życia należy opieka nad wnukami (zamiast żłobka i przedszkola), sprawowanie opieki nad osobą zależną (zamiast pomocy społecznej), pomoc w domu, ale także działalność społeczna i członkostwo we wspólnocie

religijnej. Osoby starsze często pełnią rolę doradców ludzi młodszych i przyczyniają się do tworzenia więzi międzypokoleniowych.

Badania potwierdzają, że wciąż 75% Polaków nie popiera podniesienia wieku emerytalnego, ponieważ spowoduje to trudności w wypełnianiu ról społecznych przypisanych osobom 60+. Konieczne jest wykonanie pogłębionych badań skupionych wokół potrzeb osób w wieku 60–67 lat.

Konieczne jest również zwiększenie świadomości na temat osób 60+ w społeczeństwie i poprawa ich wizerunku. Wzrost poczucia pewności siebie tych osób i stworzenie mechanizmów ułatwiających godzenie ról zawodowych i społecznych przyczyni się do zwiększenia zatrudnienia tej grupy osób.

Referat zatytułowany *Aspekt ekonomiczny podwyższenia wieku emerytalnego* wygłosił Krzysztof Janek. Prelegent przedstawił nowoczesne teorie konsumpcji, czyli teorię cyklu życia oraz teorię dochodu permanentnego. Na podstawie teorii zilustrowanych na przykładzie osoby w wieku 24 lat, która będzie pracować do 67. roku życia, żyć do 80 lat, a średni dochód roczny osiągać na poziomie 50 tys. zł, prelegent wykazał, że im dłużej będziemy pracować, tym większe będą roczne wydatki na konsumpcję całego społeczeństwa. Prelegent przytoczył też badania OECD, które łamią stereotyp głoszący, iż wyższy wiek emerytalny to wyższe bezrobocie, szczególnie wśród młodych. Wskazał także, że wysokość przyszłych emerytur zależy od wysokości PKB i sposobu jego podziału między czynnych zawodowo i emerytów. Z ekonomicznego punktu widzenia podniesienie wieku emerytalnego nie jest jedynym rozwiązaniem przyszłych problemów systemu. Pomóc może też m.in. wzrost dzietności, zwiększenie innowacyjności gospodarki, albo inne, nowe źródła dochodu (np. z gazu łupkowego).

Podczas dyskusji prof. Inetta Jędrasik-Jankowska (WPiA UW) stwierdziła, że dobrym wariantem jest koncepcja elastycznego wieku emerytalnego, którą na przykładzie Szwecji przedstawiała J. Petelczyc. Działania rządu koncentrują się na oddziaływaniu na skutki niekorzystnych tendencji, a nie na ich przyczynach. Na koniec prof. Jędrasik-Jankowska podkreśliła, iż odprowadzanie składek przez pracodawców powinno być obowiązkowe, niezależnie od podstawy zatrudnienia pracownika. W tym elemencie widzi ona szansę na rozwiązanie wielu problemów związanych z rynkiem pracy, zabezpieczeniem społecznym i systemem emerytalno-rentowym.

Następnie dr Zofia Czepulis-Rutkowska (IPiSS) wyjaśniła, dlaczego w kręgu zainteresowań MOP nie znajduje się wyznaczenie i podwyższenie wieku emerytalnego. Podkreśliła dwa aspekty ekonomiczne związane z podwyższaniem wieku emerytalnego na świecie i w Polsce. Po pierwsze, pojawia się konieczność zwiększenia konkurencyjności gospodarki, a po drugie, partnerzy społeczni powinni zdawać sobie sprawę z konieczności uelastycznienia w gospodarce, na co wpływa m.in. postęp technologiczny. Każdy z nas powinien się liczyć z przerwaniami w zatrudnieniu w trakcie swojego życia, które stają się w dzisiejszych czasach nieuchronnym elementem.

Jako ostatni debatę komentował prof. Mirosław Książkowski (IPS UW). Profesor stwierdził, iż możliwa jest sytuacja, w której za 50 lat system emerytalny nie będzie istnieć. Przyszłe pokolenia powinny się na taką ewentualność przygotować. Stwierdził, że zawsze należy uwzględnić społeczny oraz indywidualny kontekst, na który składają się liczne komponenty, m.in. specyfika pracy, kondycja zdrowotna i inne obciążenia. Chwalił też rozwiązania w Szwecji, gdzie koncepcja zarządzania wiekiem jest od dawna trwale obecna w przestrzeni społecznej i gospodarczej.

Na koniec prof. Księżopolski dodał, że obywatele powinni przygotować się na nieuniknione przerwy w zatrudnieniu i być gotowi na wyzwania i zmiany, jakie niesie przyszłość. Postulował też, aby zarządzanie wiekiem zaczęło w Polsce odgrywać większą rolę i zdobywać szersze grono zwolenników. Pracodawcy niebawem przekonają się, że z przyczyn demograficznych będą zmuszeni zatrudniać osoby w wieku około emerytalnym i emerytalnym, i będą czerpać z tego znaczne korzyści.

Na koniec części dyskusyjnej głos zabrali przedstawiciele: Fundacji Icra – dr Michał Polakowski oraz mgr Tomasz Lasocki z Koła Naukowego Ubez-

pieczeń Społecznych i Gospodarczych Katedry Prawa Ubezpieczeń Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, a także Ewa Tomaszewska z Instytutu Polityki Społecznej UW. W wypowiedziach podkreślono wagę i istotność problemu podwyższenia wieku emerytalnego, konieczność wieloaspektowego i perspektywicznego podchodzenia do tego problemu, uwzględniającego zarówno aspekty gospodarcze, jak i sytuację wszystkich grup społecznych.

Debatę zakończyła prof. G. Uścińska, dziękując prelegentom, dyskutantom i wszystkim przybyłym na to spotkanie.

RADY PRACOWNIKÓW. BILANS FUNKCJONOWANIA USTAWY O INFORMOWANIU PRACOWNIKÓW I PRZEPROWADZANIU Z NIMI KONSULTACJI

DEBATA PUBLICZNA IPISS

Marta Derlacz-Wawrowska

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie

W dniu 22 marca 2012 r. w Warszawie odbyło się VI spotkanie w ramach prowadzonego przez Zakład Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych cyklu debat nad podstawowymi instytucjami i kierunkami rozwoju zbiorowego prawa pracy, zatytułowane *Rady pracowników. Bilans funkcjonowania ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji*. Sponsorem tego wydarzenia była firma doradcza S. Partner grupa SYNDEX. W spotkaniu wzięli udział przedstawiciele nauki, związków zawodowych i niezwiązkowych przedstawicielstw pracowniczych, przedsiębiorców i organizacji pracodawców, administracji państwowej, a także praktycy.

Spotkanie otworzyła Izabela Hebda-Czaplicka, wicedyrektor IPISS. Moderatorem dyskusji był prof. Jerzy Wratny, który wygłaszając wprowadzenie do dyskusji zaznaczył, że brak dokładnych danych dotyczących tego, jaki jest zasięg rad pracowników, chociaż szacuje się, że działalnością rad objętych jest zaledwie około 8–9% zakładów pracy, które spełniają ustawowe* warunki do objęcia działalnością rad pracowników. W wyrażonych dotychczas opiniach o funkcjonowaniu ustawy o radach pracowników przeważały negatywne oceny tej regulacji. Pojawia się w związku z tym pytanie o zakres potrzebnych zmian legislacyjnych i wyznaczenie ich pożądanego kierunku.

W panelu wzięli udział prof. Ludwik Florek (IPISS, WPiA UW), radca prawny Patrick Kluczyński (S. Partner/Grupa Syndex), dr Monika Gładoch (Pracodawcy RP), dr Grażyna Spytek (PKPP Lewiatan), Barbara Surdykowska (NSZZ „Solidarność”) i Paweł Śmigielski (OPZZ).

Przedstawiciel OPZZ zwrócił uwagę, że ustawa o radach pracowników nie spełniła swojego zadania. Jej przepisy są nieprecyzyjne, a kompetencje rady niejasne. Skutkiem wyroku Trybunału Konstytucyjnego**

* Działalność rad pracowników reguluje ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (DzU 2006, nr 79, poz. 550 z późn. zm.), zwana dalej ustawą o radach pracowników.

** Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 1 lipca 2008 r. (sygn. K 23/07).

dotyczącego trybu wyboru rady pracowników jest obniżenie efektywności niektórych rad w pewnych aspektach – rady nie mają bowiem wypracowanego zaplecza eksperckiego i korzystały do tej pory w tym zakresie z pomocy związków zawodowych. Referent wyraził stanowisko, że związki zawodowe są zainteresowane w sprawnym działaniu rad pracowników, gdyż przyczyniłoby się to do poprawy sytuacji pracowników.

Barbara Surdykowska wskazała, że w ciągu ostatnich lat nie dokonano postępu w działalności rad pracowników. Członkowie rad mają utrudniony dostęp do podnoszenia kompetencji potrzebnych do efektywnego wykonywania swoich zadań. Wiąże się z tym także utrudniony dostęp do pomocy ekspertów, którzy wspieraliby działalność rad. W związku z nieprecyzyjnymi postanowieniami ustawy i niewielką liczbą porozumień dotyczących funkcjonowania rad pracowników, celem byłoby wprowadzenie modelowych reguł stosowania ustawy precyzujących jej przepisy. Miałyby one zastosowanie w przypadkach, gdy strony nie zawarły porozumienia dotyczącego funkcjonowania rady. Referentka wysunęła tezę, że obecny kształt ustawy o radach pracowników nie zapewnia skutecznej realizacji celów dyrektywy.

Zdaniem dr Moniki Gładoch ustawa nie rozstrzyga kwestii fundamentalnej dla funkcjonowania rad, tj. ich stosunku do związków zawodowych oraz wyraźnego rozgraniczenia ich zakresu działania. Uniemożliwia to radom pracowników rozwój. Odnosząc się do kwestii udziału pracodawcy w finansowaniu działalności rady i zapewnieniu radnym pomocy eksperckiej, referentka powołując się na przykłady krajów zachodnich wskazała, że członkowie rad pracowników powinni przede wszystkim samodzielnie poszukiwać dróg rozwoju swoich kwalifikacji, a dopiero w następnej kolejności szukać wsparcia pracodawcy w tym zakresie.

Podzielając powyższy pogląd, dr Grażyna Spytek zwróciła uwagę, że przedstawiciele pracowników często wykazują postawę roszczeniową, a ustawodawca dodatkowo przerzuca na pracodawców ciężary związane ze wspieraniem kolejnych przedstawicielstw pracowniczych. W wielu zakładach pracy nadal głównym partnerem dla pracodawcy są związki zawodowe, gdyż to one zazwyczaj mają większe poparcie załogi

i dysponują wypracowanymi przez lata narzędziami współpracy z pracodawcą. Ustawa o radach pracowników niewystarczająco precyzuje obowiązki pracodawców. Rozważając zakres udziału pracowników w sprawach przedsiębiorstwa należy mieć na uwadze, że odpowiedzialność za decyzje dotyczące funkcjonowania przedsiębiorstwa ostatecznie spoczywa na pracodawcy.

Patrick Kluczyński, radca prawny i ekspert Syndex Partners, powołując się na doświadczenia francuskie podkreślił, że budowa instytucji rad pracowników wymaga czasu. We Francji, gdzie przedstawicielstwa pracowników podobne do rad pracowników funkcjonują od lat, przepisy dotyczące informacji i konsultacji są bardzo precyzyjne, np. dokładnie określają, jakie informacje i w jakich terminach należy przekazać radzie pracowników. Wydaje się, że ta tendencja do dokładnego określenia praw i obowiązków stron jest słuszną i służy polepszeniu współpracy między pracodawcą a radą pracowników. Jako warunek zwiększenia efektywności rad referent wskazał, że rady pracowników powinny mieć osobowość prawną i określony budżet, co pozwoliłoby swobodnie planować działania i w razie potrzeby korzystać z pomocy ekspertów, co do tej pory jest często uzależnione od dyskrecjonalnej decyzji pracodawcy.

Referent pozytywnie ocenił włączenie w skład francuskich rad zakładowych przedstawicieli pracodawcy i związku zawodowego, co pozwala na stworzenie w zakładzie trójstronnego forum dyskusji i współpracy w sprawach przedsiębiorstwa.

Zdaniem prof. Ludwika Florka niewielka liczba rad pracowników nie pozwala na pełną ocenę tej instytucji. Wiele przepisów obowiązującej ustawy o radach pracowników jest niejasna, a same rady wydają się być niezbyt aktywne. Należy zwrócić uwagę, że rady pracowników są elementem zbiorowego prawa pracy, które jest oparte na aktywności pracowników, a rozwiązania prawne mają w tym zakresie charakter wtórny. Przede wszystkim to sami pracownicy muszą być zainteresowani w tworzeniu i działaniu rad, a wydaje się, że to zainteresowanie nie jest duże.

Celem powołania rad pracowników miało być między innymi zwiększenie zdolności pracowników do elastycznego dostosowywania się do zmiennej sytuacji rynkowej. W Polsce natomiast ten aspekt działalności rad pracowników jest słabo widoczny. Rady wykazują tendencję do przejmowania funkcji związków zawodowych, a także współzarządzania zakładem pracy, choć nie ma ku temu podstaw prawnych, gdyż ich funkcja ogranicza się tylko do słabszych form, jak konsultacja i informacja.

Referent wskazał też, że przyszłość rad pracowników jest niejasna w tym sensie, że chociaż prawo unijne zobowiązuje Polskę do utrzymywania tej instytucji

w ramach przepisów prawa, to nie jest pewne, czy rady pracowników będą powoływane i będą aktywnie działać.

W dyskusji podkreślono, że w polskim prawie dublują się uprawnienia różnych przedstawicielstw pracowniczych, co prowadzi do tego, że niektóre kwestie pracodawca musi kilka razy konsultować z różnymi przedstawicielstwami pracowników. Niektórzy uczestnicy dyskusji postulowali wyposażenie rad pracowników w większe kompetencje, pozwalające bezpośrednio wpływać na kształtowanie sytuacji pracowników. Zwrócono uwagę, że w zakładach nieuzwiązkowanych wiele istotnych dla pracowników kwestii, włączając w to porozumienia kryzysowe, są pozostawione do dyspozycji przedstawicielom pracowników wyłonionym „w trybie przyjętym u danego pracodawcy” (tzw. przedstawiciele *ad hoc*), którzy są pozbawieni ochrony trwałości stosunku pracy, a tryb ich wyłaniania i funkcjonowania jest niejasny. Postulowano przejęcie części tych kompetencji przez rady pracowników.

Rady pracowników zazwyczaj funkcjonują lepiej w tych przedsiębiorstwach, w których działa silny związek zawodowy, a także w przedsiębiorstwach z udziałem kapitału zagranicznego. Uczestnicy dyskusji podnieśli także, że zdarza się, że w firmach, które mają swoje oddziały w różnych państwach, łatwiej uzyskać określone informacje na poziomie europejskiej rady zakładowej czy od centrali spółki, niż od przedstawicieli pracodawcy w Polsce. Wskazuje to na raczej nieufną postawę kadry zarządzającej w odniesieniu do udostępniania informacji radzie.

W dyskusji podkreślono, że w polskiej ustawie o radach pracowników brakuje przepisów zapewniających przekazanie informacji dotyczących działalności pracodawcy bezpośrednio załodze. Na przykładzie losów akcjonariatu pracowniczego w Polsce wydaje się także, że pracownicy są mało zainteresowani rozwiązaniami partycypacyjnymi. Podkreślono także znaczenie wzajemnego poszanowania wzajemnych praw przez partnerów społecznych i kultury dialogu społecznego.

Podsumowując dyskusję prof. Jerzy Wratny stwierdził, że uczestnicy zaprezentowali surową ocenę ustawy o radach pracowników, co wpisuje się w ogólną tendencję oceny tego aktu. Wydaje się, że niedostatki ustawy mogą być usunięte jedynie w drodze podjęcia gruntownych prac legislacyjnych i uchwalenia nowej ustawy.

W 2011 r. S. Partner grupa SYNDEX wraz z IPiSS wydały publikację związaną z tematem debaty pt. *Rola ekspertów w działalności rad pracowników* pod redakcją naukową prof. Jerzego Wratnego, a współredaktorami byli Stéphane Portet oraz Rafał Towalski z S. Partner grupa SYNDEX.

RYZIKO DŁUGOWIECZNOŚCI

MIĘDZYNARODOWA KONFERENCJA NAUKOWA WE FRANKFURCIE N. MENEM

Ryzyko długowieczności (*longevity risk*) stanowi coraz poważniejszy problem dla polityki społecznej, zwłaszcza dla publicznych systemów emerytalnych, które muszą w zmieniających się warunkach demograficznych zapewnić kolejnym rocznikom wypłatę świadczeń

dożywcotnich po zakończeniu aktywności zawodowej. Z faktu, że kolejne roczniki w krajach rozwiniętych gospodarczo żyją przeciętnie coraz dłużej, a część osób w ramach danej kohorty demograficznej ponadprzeciętnie długo (dłużej niż przewidywano na podsta-

Marek Szczepański
Politechnika Poznańska

wie szacunków demograficznych), wynika szereg konsekwencji. Z jednej strony jest to zjawisko pozytywne, efekt postępu cywilizacyjnego. Z drugiej strony nakłada na państwo (ostatecznego gwaranta wypłaty świadczeń z publicznych systemów emerytalnych) dodatkowe zobowiązania.

Wydłużanie okresu pobierania świadczeń (fazy dekumulacji kapitału emerytalnego) tylko częściowo może być zrekomensowane wydłużeniem ustawowego wieku emerytalnego. Jest to zresztą rozwiązanie bardzo niepopularne, napotykające silny opór społeczny, czego jesteśmy świadkami obecnie także w Polsce w związku z wprowadzaniem stopniowym wydłużeniem i docelowym zrównaniem ustawowego wieku emerytalnego mężczyzn i kobiet na poziomie 67 lat.

Możliwość przedwczesnego wyczerpania nagromadzonego kapitału emerytalnego związana z ryzykiem długowieczności stanowi zagrożenie nie tylko dla finansowanych kapitałowo systemów emerytalnych. Także publiczne systemy emerytalne finansowane repartycyjnie (bieżące pokolenie pracujące opłaca składki lub podatki, z których finansowane są świadczenia emerytów) nie są w pełni odporne na ryzyko długowieczności. Można powiedzieć, że ryzyko długowieczności dodatkowo nakłada się na ryzyko związane z demograficznym starzeniem się społeczeństwa (*population aging*), powoduje napięcia w finansach publicznych systemów emerytalnych i sprawia, że zapewnienie stabilności finansowej publicznych systemów emerytalnych oraz adekwatności świadczeń staje się coraz trudniejsze.

Na ryzyko długowieczności narażone są także – z reguły finansowane kapitałowo – dodatkowe i uzupełniające systemy emerytalne, a także obsługujące je instytucje finansowe (towarzystwa ubezpieczeniowe, zakładowe fundusze emerytalne itp.).

Ryzyko długowieczności dotyczy zarówno jednostek, jak i całych roczników demograficznych. Indywidualne, specyficzne ryzyko długowieczności (*specific longevity risk*) polega na tym, że dana osoba dożyje dłuższego wieku niż oczekiwała, co spowoduje całkowite lub częściowe wyczerpanie zasobów materialnych, jakie zgromadziła na starość. Dłuższe niż oczekiwano życie jest dla człowieka oczywiście zjawiskiem pożądanym, stanowi bowiem wyraz postępu cywilizacyjnego. W tym przypadku możemy co najwyżej mówić o ryzyku w znaczeniu neutralnym (możliwość osiągnięcia wyniku różnego od zamierzonego). Nie jest natomiast stanem pożądanym długie życie w ubóstwie, czy też znaczące obniżenie standardu życia w sędziwym wieku, utrudniające czy wręcz uniemożliwiające zaspokajanie ważnych potrzeb życiowych (np. wykup lekarstw, uczestnictwo w życiu społecznym i kulturalnym etc.).

Istnieje też zagregowane ryzyko długowieczności (*aggregate longevity risk*), polegające na tym, że w danym roczniku (kohorcie) średnia długość życia będzie dłuższa niż przewidywano. Inaczej mówiąc, jest to ryzyko niewłaściwego oszacowania przyszłego trendu współczynnika śmiertelności¹. Łącznie indywidualne i zagregowane ryzyko długowieczności stanowi całkowite ryzyko długowieczności (*total longevity risk*)².

Nasuwają się pytania: czy i w jaki sposób można zarządzać ryzykiem długowieczności? Czy możliwe jest przynajmniej częściowe przeniesienie tego ryzyka na inne podmioty? Czy i na ile tego typu transfer ryzyka jest bezpieczny i opłacalny dla uczestniczących w nim podmiotów? Jakie instrumenty finansowe i rozwiązania prawno-instytucjonalne należałoby w tym celu zastosować?

Dobrą okazję do poznania aktualnego stanu wiedzy na temat ryzyka długowieczności, a także konkretnych rozwiązań w formie instrumentów finansowych mających zabezpieczyć przed tym rodzajem ryzyka, stanowiła międzynarodowa konferencja naukowa na ten temat, zorganizowana przez House of Finance Uniwersytetu J.W. Goethego we Frankfurcie nad Menem, we współpracy z londyńskim Pensions Institute (8–9.09.2011 r.).

Spotkanie stanowiło kontynuację cyklu międzynarodowych konferencji naukowych poświęconych różnym aspektom zarządzania ryzykiem długowieczności. Uczestniczyło w nim ponad 160 naukowców z 20 krajów całego świata, a także liczne grona przedstawicieli instytucji finansowych i polityków. Wiodącym tematem konferencji było poszukiwanie odpowiedzi na pytanie, jak przekształcić ryzyko długowieczności w aktywa finansowe dostępne dla inwestorów (instrumenty zabezpieczające przed tym ryzykiem będące przedmiotem obrotu handlowego, mające swoją wycenę rynkową).

Prof. David Blake, dyrektor Pensions Institute w Cass Business School w Londynie, jeden z wiodących badaczy problematyki ryzyka długowieczności, w wystąpieniu otwierającym konferencję dokonał przeglądu najważniejszych wydarzeń w dziedzinie zarządzania ryzykiem długowieczności od 2009 r. (cezurę stanowiła poprzednia konferencja Longevity 6). Należała do nich m.in. emisja obligacji indeksowanej ryzykiem długowieczności (*longevity bond*) wartości 50 mln USD przez szwajcarski bank Swiss Re i wprowadzenie ich na rynek za pośrednictwem firmy the Kortis Capital Ltd. oraz pierwsza na świecie transakcja w formie kontraktu *forward* (instrument pochodny) na indeks długowieczności (J.P. Morgan's LifeMetrics Longevity Index), zawarta między amerykańskim bankiem inwestycyjnym J.P. Morgan a brytyjskim funduszem emerytalnym the Paull, we współpracy z międzynarodową firmą doradztwa personalnego i finansowego Mercer. Nowość tej ostatniej transakcji polegała na tym, że po raz pierwszy zabezpieczenie ryzyka długowieczności za pomocą instrumentu pochodnego dotyczyło nie programu emerytalnego w fazie wypłaty świadczeń, ale przyszłych zobowiązań wobec pracowników-uczestników zakładowego programu emerytalnego, którzy w określonym terminie w przyszłości będą jeszcze pracować, a więc dopiero akumulować swój kapitał emerytalny.

Transakcje zabezpieczające przed ryzykiem długowieczności – emisje obligacji długowieczności, w których wypłaty kuponów odsetkowych uzależnione są od tego, jaki procent danego rocznika (kohorty) dożyje określonego wieku w przyszłości (np. 75, 80, 90 czy 100 lat), czy też SWAP-ów długowieczności (transakcji zamiany płatności odsetkowych powiązanych z kształtowaniem się wskaźnika długowieczności), choć nadal rzadkie, stopniowo zyskują na popularności. Teoretyczne podstawy tego typu transakcji wypracowano stosunkowo niedawno³. Pojawiają się także nowe instrumenty związane z ryzykiem długowieczności. Dla instytucji finansowych jest to nowy, obiecujący rynek.

Program konferencji składał się z 7 sesji plenarnych z udziałem 9 naukowców oraz 12 (obradujących równolegle) sekcji tematycznych z udziałem 40 naukowców (autor sprawozdania miał okazję prowadzić jedną z sekcji poświęconą zarządzaniu ryzykiem długowieczności w zakładowych systemach emerytalnych).

Podczas pierwszej sesji plenarnej niezwykle interesujący wykład wygłosił prof. Jim Vaupel (Max Planck Institute for Demographic Research, Rostock). Na pod-

stawie wyników obszernych badań porównawczych wykazał on, że w ostatnich kilku dekadach średni okres życia po osiągnięciu 65 lat w krajach rozwiniętych gospodarczo systematycznie wzrastał. Od 1840 r. w krajach o najwyższym przyroście średniej długości życia (Japonia, kraje zachodnio- i północnoeuropejskie, USA) oczekiwana dalsza długość życia niemal się podwoiła. Co więcej, wzrost średniej długości życia miał charakter liniowy (średni wiek wydłużał się 2,5 roku w ciągu dekady, trzy miesiące rocznie, sześć godzin dziennie...). Nic nie wskazuje na to, aby w przyszłości trend wzrostu średniej długości życia miał się zmienić. Obecnie żyjący mężczyźni i kobiety mają szansę żyć średnio około 10 lat dłużej niż pokolenie ich rodziców i o 20 lat dłużej niż generacja ich dziadków.

Ten proces demograficzny, przez wiele osób i instytucji jeszcze nieuświadamiany lub niedoceniany, spowoduje duże zmiany w życiu społecznym i gospodarczym, np. na rynku pracy czy rynku usług dla osób starszych. Średni okres aktywności zawodowej w całym okresie życia ulegnie skróceniu, mimo że ludzie starsi będą pracować dłużej: *XX wiek był stuleciem redystrybucji dochodu i majątku, XXI wiek będzie okresem redystrybucji pracy.*

Podczas drugiej sesji plenarnej Ivan Zelenko z Banku Światowego przedstawił prezentację na temat podjętej przez tę międzynarodową instytucję finansową próby emisji obligacji długowieczności (*longevity bond*) w Chile w 2009 r. Mimo że obligacja długowieczności nie tylko zapewniała ochronę przed ryzykiem długowieczności, ale także stopę zwrotu wyższą od obligacji rządowych w Chile, adresaci emisji – prywatne instytucje obsługujące fundusze emerytalne w publicznym systemie emerytalnym nie były zainteresowane zakupem tego instrumentu finansowego.

Za przyczynę fiaska tego przedsięwzięcia I. Zelenko uznał to, że w świetle obowiązującego w Chile prawa państwo gwarantuje, że fundusze emerytalne w publicznym systemie emerytalnym nie mogą upaść, a w razie ich niewypłacalności przejmie na siebie zobowiązania wobec świadczeniobiorców. Prywatne instytucje finansowe obsługujące publiczny system emerytalny w Chile, mimo że narażone na ryzyko długowieczności, nie widzą potrzeby zabezpieczenia się przed nim (i ponoszenia dodatkowych związanych z tym kosztów), przerażając to ryzyko na państwo. Takie postępowanie I. Zelenko określił mianem hazardu moralnego, który występuje też w innych państwach, gdzie z udziałem Banku Światowego od lat 80. XX w. wprowadzane były reformy emerytalne polegające na częściowym lub pełnym zastąpieniu tradycyjnego finansowania publicznych systemów emerytalnych finansowaniem kapitałowym (prywatnie zarządzane fundusze emerytalne) oraz formuły naliczania świadczenia opartej na zdefiniowanym świadczeniu formułą zdefiniowanej składki.

Swoją drogą – ciekawe, czy działające w Polsce prywatne firmy (powszechne towarzystwa emerytalne) zarządzające otwartymi funduszami emerytalnymi byłyby zainteresowane transferem ryzyka długowieczności poprzez zakup obligacji długowieczności. Jest to na razie czysto hipotetyczne pytanie, gdyż tego typu instrumenty nie są w Polsce prawnie dopuszczalnym przedmiotem inwestycji OFE.

Trzecia i czwarta sesja planarna poświęcone były analizie roli reasekuracji i wybranych instrumentów rynków kapitałowych różnych państw w transferowaniu ryzyka długowieczności. Cord-Ronald Rilke z firmy reasekuracyjnej Hannover-Re postulował wydzielenie i wycenę różnych rodzajów ryzyka związanych z funkcjonowaniem planów emerytalnych (takich jak ryzyko przedwczesnej śmierci uczestnika planu emerytalne-

go – *mortality risk*, ryzyka inwestycyjnego – *investment risk*, czy też ryzyka zmiany regulacji prawnych w trakcie trwania programu – *regulatory risk*). Pozwoliłoby to na lepsze dopasowanie oferty reasekuratora do konkretnego rodzaju ryzyka występującego w programie emerytalnym oraz umożliwiłoby w wielu przypadkach obniżenie kosztu reasekuracji (mogłaby ona dotyczyć tylko wybranych rodzajów ryzyka).

Hendrik Rogge i Stefan Sachsenweger (Deutsche Börse) przedstawili zasady tworzenia indeksu długowieczności Deutsche Börse's Xpect, który bazuje na szczegółowych danych dotyczących oczekiwanej długości życia w Niemczech, Holandii, Anglii i Walii i może stanowić podstawę do tworzenia różnego rodzaju instrumentów zabezpieczających przed ryzykiem długowieczności, czy też oceny tego ryzyka w programach emerytalnych (zarówno publicznych, jak i zakładowych).

Piąta sesja plenarna w pierwszym dniu obrad pozwoliła na porównanie stanu świadomości ryzyka długowieczności oraz stosowania instrumentów zabezpieczających w Wielkiej Brytanii i w USA. Temat ten we wspólnym wystąpieniu poruszyli Amy Kessler (Prudential Retirement) oraz Tim Gordon (Aon Hewitt). Konkluzją ich wystąpienia było stwierdzenie, że obecnie to Wielka Brytania jest wiodącym krajem pod względem zabezpieczania się przed ryzykiem występującym w programach emerytalnych (*pension plans de-risking*), co znajduje swoje odbicie w zarządzaniu tymi programami, regułach ładu korporacyjnego (*corporate governance*), a także w regulacjach prawnych, w tym szczegółowych przepisów księgowania zobowiązań i tworzenia rezerw związanych z różnymi rodzajami ryzyka, w tym także ryzyka długowieczności. Brytyjskie standardy i metody zarządzania ryzykiem stopniowo, na zasadzie dyfuzji, przenikają do USA i znajdują zastosowanie na amerykańskim rynku finansowym.

Popołudniowe obrady poświęcone były modelowaniu ryzyka długowieczności i zarządzania ryzykiem w planach emerytalnych o różnej konstrukcji (np. zakładowe systemy emerytalne ze zdefiniowanym świadczeniem, jak również programy hybrydowe, łączące w sobie elementy programów typu DB i DC). Spora część wysoce zmatematyzowanych modeli prognozowania dalszego przeciętnego trwania życia bazowała na znanym modelu Lee i Cartera, stanowiąc jego rozwinięcie lub modyfikację. O ile precyzyjne prognozowanie dalszego średniego trwania życia na podstawie precyzyjnych, stale aktualizowanych i bazujących na dużej populacji danych demograficznych wydaje się jak najbardziej możliwe i potrzebne, o tyle modelowanie np. 30 lat naprzód optymalnej strategii inwestycyjnej, np. dla programu emerytalnego ze zdefiniowanym świadczeniem, może budzić obiekcje.

Tego typu zmatematyzowane modele sprawdzają się tylko przy określonych założeniach, a utrzymanie warunków brzegowych dla optymalnego inwestowania w różne aktywa finansowe w perspektywie kilku dekad jest wręcz niewykonalne. W tworzeniu tego typu zmatematyzowanych modeli szczególnie biegli są chińscy, czy szerzej – azjatyccy naukowcy.

Nie negując całkowicie sensu poznawczego tworzenia tego typu modelowych konstrukcji odnoszących się do programów emerytalnych, można by ich autorom zadedykować koncepcję pochodzącego z Libanu amerykańskiego naukowca i eseisty Nassima Nicholas Taleba, autora besellerowej książki *Czarny Łabędź* (*Black Swan*), który przekonująco dowodzi, że co jakiś czas, w sposób trudny lub niemożliwy do przewidzenia, pojawiają się wydarzenia czy zjawiska wywierające ogromny wpływ na życie społeczne i gospodarcze (takim „czarnym łabędziem” był np. globalny kryzys fi-

nansowy z 2008–2009 r., czy choćby ostatnio „arabska wiosna”, która nie tylko doprowadziła do obalenia dyktatur, ale także wpłynęła na ceny ropy i koniunkturę w gospodarce światowej). Żaden z modeli optymalnego inwestowania aktywów funduszy emerytalnych w perspektywie kilku dziesięcioleci nie jest w stanie przewidzieć, czy i kiedy pojawi się kolejny „czarny łabędź” (czytaj: kolejny kryzys finansowy lub przeciwnie – niespodziewanie pozytywne odkrycie zwiększające ludzkie możliwości i napędzające koniunkturę gospodarczą).

W pozostałych sekcjach, także w drugim dniu konferencji, również dominowała metoda modelowania. Debatowano m.in. na temat rzetelnej wyceny instrumentów zabezpieczających przed ryzykiem długowieczności w gospodarstwie domowym.

Kierujący konferencją prof. David Blake, Richard MacMinn (Katie School, Illinois State University) i niemiecki gospodarz konferencji prof. Raimond Maurer (Goethe University Frankfurt/Main) w podsumowaniu konferencji zwrócili uwagę na to, że po raz pierwszy w historii konferencji naukowych poświęconych długowieczności większość autorów nie koncentrowała się na makroekonomicznych wymiarach tego ryzyka, lecz przedstawiła analizy o charakterze mikroekonomicznym (dotyczące konkretnych rodzajów programów emerytalnych, gospodarstw domowych, wybranych instrumentów finansowych etc.).

W drugim dniu konferencji odbyły się dwie sesje plenarne oraz dyskusja panelowa, których wiodącym tematem były rozważania na temat możliwości przekształcenia ryzyka długowieczności w klasę aktywów finansowych dostępnych dla inwestorów.

Guy D. Coughlan (Pacific Global Advisors) starał się udowodnić w swoim wystąpieniu, że ryzyko długowieczności daje się dokładnie oszacować i wyrazić w kategoriach ilościowych. Jest ono przy tym na tyle powszechne, że zbudowana na nim cała klasa nowych instrumentów finansowych może być bardzo atrakcyjna dla inwestorów, zagwarantować wysoką premię za ryzyko (*risk premium*) i korzystną relację efektów do nakładów. Jak dotąd jednak rynek tego typu instrumentów znajduje się w początkowej fazie rozwoju, brakuje mu odpowiedniej płynności, trudno więc o rynkową wycenę oferowanych na nim instrumentów finansowych.

Podczas dyskusji plenarnych do rzadkości należały opinie negujące sens tworzenia instrumentów transferu ryzyka długowieczności, czy też wskazujące na związane z tym nowe rodzaje ryzyka (np. że staną się kolejnym przedmiotem prowadzonych na wielką skalę spekulacji, mogących w przyszłości wywołać kolejny kryzys finansowy).

Jedna z uczestniczek konferencji przyrównała tworzenie instrumentów pochodnych służących do zabezpieczenia przez ryzykiem długowieczności do zakładania się o to, czy w jakimś terminie w przyszłości będzie ładna pogoda, czy też będzie padać deszcz... Taki zarzut można jednak postawić wobec wszelkich derywatów, a przecież stanowią one obecnie najbardziej dynamicznie rozwijający się, choć i najbardziej ryzykowny, segment globalnego rynku finansowego.

Była to zresztą krytyka bardzo łagodna, o czym w dużym stopniu decydował charakter audytorium. Jak dowcipnie wspomina w jednym z opracowań D. Blake, ten sam pomysł (transfer ryzyka długowieczności poprzez tworzenie nowej klasy aktywów finansowych) przedstawiony przez niego parę lat wcześniej na kongresie aktuariuszy w Londynie spotkał się z ostrą krytyką. Jeden z dyskutantów porównał nawet nabycie tego typu instrumentu zabezpieczającego z wykupieniem miejsca w szalupie ratunkowej na Titanicu⁴ (por. Dowd 2006).

Wydaje się, że także w tej dziedzinie należy poszukiwać złotego środka. Transfer ryzyka długowieczności stanowić może jedną z metod zarządzania tym ryzykiem, nie jest bowiem uniwersalnym lekiem na wszelkie dolegliwości z nim związane. Nie zastąpi efektywnego zarządzania programami emerytalnymi ani też nie zdejmie z państwa odpowiedzialności za wypracowanie odpowiednich rozwiązań na rynku pracy w dziedzinie ochrony zdrowia i rehabilitacji czy w innych obszarach polityki społecznej, które uwzględnić będą w większym niż dotąd stopniu potrzeby osób starszych i sędziwych, których będzie coraz więcej.

Pokreślić należy bardzo dobrą organizację konferencji oraz wysoki poziom przedstawionych podczas sesji plenarnych oraz obrad plenarnych referatów. Każdemu wystąpieniu towarzyszył koreferat innego uczestnika konferencji, który miał okazję wcześniej zapoznać się z pełnym tekstem referatu. To rozwiązanie, godne polecenia także podczas krajowych konferencji, bardzo dobrze sprawdziło się w praktyce i stanowiło dobre wprowadzenie do dyskusji.

Podczas konferencji zbyt mało, zdaniem autora niniejszej relacji, uwagi zwracano na to, że transfer ryzyka długowieczności może być okupiony innego rodzaju ryzykiem, określanym w literaturze finansowej jako *counterparty risk*, polegającym na tym, że strona przejmująca na siebie ryzyko długowieczności nie wywiąże się w przyszłości (np. za 30 lat) ze swoich zobowiązań. Mimo wszystko najpewniejszym partnerem w tego typu transakcjach wydaje się państwo.

Z drugiej strony państwo samo narażone jest na ryzyko długowieczności (jako gwarant dożywotniej wypłaty emerytur z publicznego systemu zabezpieczenia emerytalnego). Nie wiadomo zatem, czy państwa (rządy) będą w przyszłości skłonne brać na siebie dodatkowe ryzyko długowieczności, występując np. w roli emitenta obligacji długowieczności. Nie wydaje się, aby rynki finansowe poprzez instrumenty transferu ryzyka długowieczności w istotny sposób rozwiązały problemy polityki społecznej dotyczące osób starszych, żyjących ponadprzeciętnie długo. Mogą, co najwyżej, zmniejszyć ryzyko dla prywatnych instytucji finansowych obsługujących dodatkowe systemy emerytalne, co i tak uznać należałoby za znaczące osiągnięcie.

W obecnej, wstępnej fazie rozwoju rynku transferu ryzyka długowieczności trudno jest jeszcze prognozować, czy ma on szanse dynamicznego rozwoju.

Streszczenia referatów wygłoszonych podczas tej międzynarodowej konferencji naukowej dostępne są na stronie internetowej konferencji (<http://www.longevity-risk.org/programme.html>).

Wybrane referaty opublikowane zostaną w specjalnym wydaniu czasopisma „The Journal of Risk and Insurance”. Kolejne konferencje poświęcone problematyce ryzyka długowieczności odbędą się w 2012 r. w Kanadzie (Toronto) i w 2013 r. w Chinach (Pekin).

¹ M. Bartkowiak, *Transfer ryzyka długowieczności*, numer specjalny „Polityka Społeczna” 2011, część II pt. „Problemy zabezpieczenia emerytalnego w Polsce i na świecie”, s. 22–24.

² D. Blake, T. Boardman, A. Cairns (2010), *The Case of Longevity Bonds*, Center for Retirement Research at Boston College, 2010, nr 10 (10), s. 1–6.

³ C.H. Cox, Y. Lin, H.W. Pedersen, (2000), *Economic aspects of securitization of risk*, „ASTIN Bulletin” 2000, nr 30(1), s. 157–193; D. Blake, W. Burrows, *Survivors bonds: Helping to hedge mortality risk*, „Journal of Risk and Insurance” 2001, nr 68(2), s. 339–348.

⁴ K. Dowd, *The grave problem of longevity risk*, „Financial Engineering News” 2006, May-June, s. 19–30.

INSTYTUT PRACY I SPRAW SOCJALNYCH

OGŁASZA XIV EDYCJĘ KONKURSU NA NAJLEPSZE PRACE MAGISTERSKIE I DOKTORSKIE W DZIEDZINIE PROBLEMÓW PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ POD PATRONATEM MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Celem konkursu jest:

- zwiększanie zainteresowania absolwentów szkół wyższych oraz doktorantów problemami polityki społecznej,
- ujawnianie szczególnie utalentowanych osób, którym należy stworzyć warunki i zachęcać do pogłębiania wiedzy w wymienionych wyżej dziedzinach,
- wskazywanie na kierunki i tematy prac odpowiadające aktualnym potrzebom reformowanego systemu społeczno-ekonomicznego kraju,
- popularyzowanie wiedzy o problemach pracy i polityki społecznej.

Konkuresem objęte są prace magisterskie i doktorskie **zakończone w roku kalendarzowym 2011 i 2012, podejmujące problematykę pracy i polityki społecznej.**

Za pracę zakończoną uważa się pracę obronioną, na podstawie której został nadany tytuł magistra lub stopień doktora. Przedmiotem konkursu są zarówno prace przygotowane w ramach studiów dziennych, jak i wieczorowych oraz zaocznych. **Przyjmowane są prace napisane w języku polskim lub angielskim.**

Zgłoszenia do konkursu dokonuje dziekan wydziału lub dyrektor jednostki nadającej stopień doktora.

Zgłoszenie pracy do konkursu wymaga przesłania:

- rekomendacji promotora bądź opiekuna naukowego pracy, zawierającej informacje o walorach naukowych i aplikacyjnych pracy,
- kopii opinii recenzentów pracy,
- pracy w dwóch egzemplarzach,
- informacji o możliwościach kontaktu z autorem.

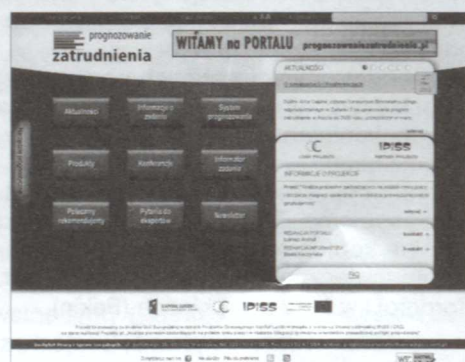
Zgłoszenie do konkursu powinno być dokonane w terminie do **1 października 2012 r.** (decyduje data stempla pocztowego) pod adresem:

**Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, ul. Bellottiego 3b; 01-022 Warszawa
z dopiskiem na kopercie „Konkurs na najlepsze prace magisterskie i doktorskie”
Szczegółowe informacje pod tel. 22 536-75-32 dr Bożena Kołaczek; www.ipiss.com.pl.**

Najlepsze prace w obrębie dwóch kategorii (prac magisterskich i prac doktorskich) premiowane są głównymi nagrodami, ufundowanymi przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej. Najlepsza praca z zakresu ubezpieczeń społecznych może być nagrodzona nagrodą specjalną Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Wyniki konkursu będą ogłoszone w terminie do 14 grudnia 2012 r.

ZAPRASZAMY !!!



PORTAL INTERNETOWY

WWW.PROGNOWANIEZATRUDNIENIA.PL

W ramach Zadania 2 *Opracowanie zintegrowanego systemu prognostyczno-informacyjnego umożliwiającego prognozowanie zatrudnienia*, realizowanego w projekcie „Analiza procesów zachodzących na polskim rynku pracy i w obszarze integracji społecznej w kontekście prowadzonej polityki gospodarczej”, współfinansowanego ze środków UE w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki, został uruchomiony Portal Internetowy www.prognozowaniezatrudnienia.pl.

Na Portalu, podzielonym tematycznie na 9 serwisów, znajdują się informacje o działaniach podejmowanych w Zadaniu 2, budowanym systemie prognozowania zatrudnienia w Polsce, doświadczeniach innych krajów Unii Europejskiej w tym obszarze, wynikach prowadzonych badań i analiz. Zamieszczane są na nim również aktualne informacje o nowościach wydawniczych dotyczących rynku pracy i prognozowania popytu na pracę, o sytuacji na rynku pracy, o konferencjach i seminariach, w których warto wziąć udział.

Na Portalu można zadać pytanie ekspertom z zakresu ekonomii rynku pracy i ekonometrii dotyczące bezpośrednio problematyki projektu – prognozowania zatrudnienia i popytu na pracę, zaprenumerować *Informator* Zadania, zarejestrować się na jedną z dwóch konferencji, które odbędą się w 2012 i 2013 r., czy zamówić Newsletter.

W 2013 r. na Portalu zostanie zamieszczone narzędzie prognostyczne, które będzie umożliwiała wizualizację wyników prognoz zatrudnienia w Polsce do 2020 r. w przekrojach: zawodowym, przestrzennym i według sektorów gospodarczych.

Zapraszamy do korzystania z Portalu Internetowego www.prognozowaniezatrudnienia.pl i do prenumeraty Newslettera!

DIARIUSZ POLITYKI SPOŁECZNEJ

- 20 IV – Obradowała Rada Naukowa Ośrodka Badań Migracyjnych. Na posiedzeniu (ostatnim w obecnej kadencji) wysoko oceniono działalność Ośrodka jako czołowej placówki badań migracyjnych w Polsce.
- 23 IV – Sekretarzem Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej został dr hab. Jacek Męcina; jest adiunktem w Instytucie Polityki Społecznej UW.
- 25 IV – W Pałacu Staszica w Warszawie odbyło się spotkanie poświęcone książce wydanej pod redakcją Marii Jarosz „Instytucje: konflikty i dysfunkcje”.
- 26 IV – W Polskim Towarzystwie Ekonomicznym w Warszawie debatowano nad patologią transformacji w ujęciu profesora Witolda Kieżunia.
- W wieku 89 zmarł mgr Edward Marek, wieloletni pracownik Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, wytrawny badacz migracji transgranicznych – autor kilkudziesięciu opracowań poświęconych zatrudnieniu Polaków w Niemczech; w latach 1972–1974 był jego wicedyrektorem.
- 30 IV – W Warszawie zmarł nagle profesor Wiesław Chrzanowski, wybitny działacz polityczny i społeczny, były marszałek Sejmu, senator i minister sprawiedliwości. Żył prawie 89 lat.
- 10 V – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych zorganizował w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej konferencję pt. „Unowocześnianie metod i form kształcenia zawodowego w Polsce. Diagnoza i oczekiwane kierunki zmian”.
- 14 V – W Łochowie rozpoczęła się trzydziesta, jubileuszowa konferencja naukowa polityków społecznych nt. „Polityka społeczna w dobie postępu i rozwoju społeczno-gospodarczego”. Organizatorami konferencji byli: Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, Komitet Nauk o Pracy i Polityce Społecznej Polskiej Akademii Nauk i Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. Pierwszego dnia konferencji obchodzono jubileusz 90-lecia urodzin Profesora Antoniego Rajkiewicza, honorowego przewodniczącego Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN, byłego wieloletniego redaktora naczelnego „Polityki Społecznej”.
- 16 V – Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan zorganizowała debatę pt. „Nowe wymiary odpowiedzialności”. Podczas spotkania wręczono Nagrody im. Andrzeja Wierzbickiego, im. Władysława Grabskiego oraz nagrody specjalne Zarządu PKPP.
- Odbył się pogrzeb profesor Barbary Tryfan-Obidzińskiej, wybitnej badaczki problemów społecznych wsi, działaczki krajowego i międzynarodowego ruchu kobiet; zmarła w wieku 87 lat.
- 17 V – Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego zorganizowała konferencję naukową poświęconą pamięci profesora Macieja Święcickiego, wybitnego przedstawiciela polskiej nauki prawa pracy i polityki społecznej.
- Komitet Prognoz PAN „Polska 2000 Plus” przeprowadził dyskusję na temat megatrendów globalnych przemian w perspektywie połowy XXI wieku.
- 22 V – Instytut Polityki Społecznej UW zorganizował polsko-niemieckie seminarium na temat polityki integracyjnej wybranych grup cudzoziemców w Polsce i w Niemczech.
- 29 V – Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus” przy Prezydium PAN oraz Polskie Towarzystwo Współpracy z Klubem Rzymskim zorganizowały konferencję poświęconą prezentacji najnowszej globalnej prognozy Jorgena Randersa dotyczącej rozwoju świata do 2052 r. J. Randers był współautorem globalnej prognozy pt. „Granice wzrostu” z 1972 r.
- 18 VI – W Łodzi rozpoczęły się dwudniowe Łódzkie Dni Gerontologii 2012 zorganizowane przez Zakład Demografii i Gerontologii Społecznej oraz Katedrę Socjologii Stosowanej i Pracy Socjalnej Uniwersytetu Łódzkiego. Celem konferencji jest wymiana poglądów osób, które zawodowo zajmują się problematyką starzenia się ludności, starości i ludzi starszych, reprezentujących różnorodne dyscypliny naukowe i działalność praktyczną.

Opracował: A.R.

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, Aleksandra Jawornicka-Nowosad, Mieczysław Kabaj, Beata Kaczyńska (sekretarz redakcji), Józef Orczyk, Antoni Rajkiewicz, Jolanta Supińska.

Redakcja prosi o nadsyłanie **dwóch egzemplarzy wersji papierowej artykułu** (tekst w formacie *.doc, wykresy w formacie *.xls w kolorze czarno-białym) z oryginalnym podpisem wraz z **plytą CD** podpisaną imieniem i nazwiskiem autora, na której nagrany będzie **TYLKO JEDEN PLIK** zapisany nazwiskiem i imieniem autora/autorów, zawierający **wszystkie wymagane materiały: artykuł; pismo**, w którym autor zwraca się do redakcji o wydrukowanie pracy w czasopiśmie (jest to formalna zgoda autora na publikację), podaje pełne imię i nazwisko, tytuł naukowy (zawodowy) lub stopień naukowy, miejsce pracy z dokładnym adresem i telefonem, **dokładny adres i telefon do korespondencji, adres e-mailowy** oraz krótką notkę o sobie; dołącza **oświadczenie**, że praca nie była dotąd ogłoszona drukiem i nie została złożona w innej redakcji oraz podaje **dane osobowe dla celów podatkowych i ubezpieczeniowych wg wzoru redakcji. Artykuły studentów/doktorantów muszą mieć dołączoną pozytywną opinię promotora/opiekuna naukowego o złożonym artykule. Dokładne formalne wymagania dotyczące składania tekstów znajdują się na stronie: <http://politykaspoleczna.ipiss.com.pl>**. Redakcja prosi o zapoznanie się z nimi przed wysłaniem tekstu do redakcji **Wszystkie nadesłane teksty są recenzowane zgodnie z modelem double-blind review proces. Warunkiem opublikowania tekstu jest pozytywna opinia recenzentów potwierdzona decyzją redaktora naczelnego oraz uwzględnienie zgłoszonych przez recenzentów uwag i poprawek**. Artykuł powinien zawierać imię i nazwisko autora/autorów, miejsce pracy, tytuł po polsku i angielsku, streszczenie w języku polskim i angielskim (po ok. 700 zn.) oraz słowa kluczowe po polsku i angielsku. W przypadku współautorstwa należy podać procentowy wkład poszczególnych autorów w powstanie tekstu. Tekst powinien zawierać wstęp, cel pracy, stosowane metody i rozwiązania, wyniki badań i analiz, podsumowanie lub wnioski, wykorzystaną literaturę wg wzoru zamieszczonego na stronie internetowej. W przypadku recenzji publikacji podajemy tytuł polski oraz jego brzmienie w jęz. angielskim (w przypadku publikacji zagranicznych prosimy o podanie oryginalnego tytułu dzieła). Objętość artykułu, pisanego Arielem 12 pkt. z półtora odstępem i wcięciami akapitowymi, łącznie z tabelami, wykresami literaturą itp. nie powinna przekraczać 15 stron. Śródtytuły użyte w tekście powinny mieć zróżnicowany stopień i wyróżnienie. Redakcja zastrzega sobie prawo dokonywania w nadesłanych materiałach niezbędnych skrótów, poprawek redakcyjnych, zmian tytułu i innych zgodnie z wymaganiami czasopisma. **Prace przygotowane niezgodnie z zamieszczonymi warunkami publikacji nie będą przyjmowane do redakcji**. Redakcja nie zwraca przesłanych tekstów. *Ghostwriting* i *guest authorship* są przejawem nierzetelności i wszelkie wykryte przypadki będą demaskowane, włącznie z powiadomieniem odpowiednich podmiotów. **Wersja papierowa pisma jest wersją pierwotną. Na liście czasopism Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego „Polityka Społeczna” ma 9 pkt.**

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

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

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

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

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

Łamanie: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MPiPS

Druk: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MPiPS. Zamówienie 268/2012. Nakład 1050 egz.