

OPTIMUM

STUDIA EKONOMICZNE

SPIS TREŚCI

STUDIA I ROZPRAWY..... 3

Renata Beata Dylkiewicz – *Czynniki ekonomiczne determinujące rynek pracy w ujęciu teoretycznym i empirycznym* 3

Agnieszka Becla, Stanisław Czaja – *Rola kapitału ludzkiego i społecznego w określeniu ścieżki rozwoju ekonomicznego w regionach problemowych* 16

Iwona Kukulak-Dolata – *Ocena kapitału ludzkiego sektora mikroprzedsiębiorstw – perspektywa pracodawców* 29

Alicja Gołębiowska – *Funkcjonowanie Funduszu Rezerwy Demograficznej w Polsce – zasady i zagrożenia* 46

Julita Fiedorczyk – *Rola Rządowego Funduszu Emerytalnego na tle problemów rozwoju społeczno-gospodarczego Norwegii*..... 59

Joanna Olbryś – *Efekt przedziałowy współczynnika determinacji modelu rynku*..... 75

Błażej Prusak – *Premie i dyskonta w wycenach przedsiębiorstw*..... 85

MISCELLANEA 103

Adam Oleksiuk – *Uwarunkowania rozwoju innowacji na Ukrainie* 103

Marek Kunasz – *Skłonność do samozatrudnienia i determinanty wyboru docelowej formy aktywności zawodowej w świetle wyników badań studentów*..... 116

Tomasz Budnikowski – *Praca skrócona jako jeden ze sposobów ograniczania bezrobocia w okresie kryzysu 2008 – 2009* 132

Zofia Szweda-Lewandowska – <i>Rynek usług opiekuńczych – perspektywy rozwoju w kontekście starzenia się populacji</i>	148
Eugeniusz Niedzielski – <i>Wybrane problemy zatrudnienia osób niepełnosprawnych</i>	158
Mariusz Rogulski – <i>Wpływ wielkości granicznej kwoty opłaty za korzystanie ze środowiska na wielkość przychodów administracji państwowej i liczbę raportujących podmiotów</i>	167
Tomasz Buchwald, Michał Ginter – <i>Analiza lokalnego rynku pracy powiatu jarczińskiego</i>	183

Renata Beata DYLKIEWICZ¹

CZYNNIKI EKONOMICZNE DETERMINUJĄCE RYNEK PRACY W UJĘCIU TEORETYCZNYM I EMPIRYCZNYM

Streszczenie

Celem artykułu jest przedstawienie istoty rynku pracy oraz analiza czynników ekonomicznych, które go determinują. Rynek pracy stanowi jeden z rynków czynników produkcji badanych w ekonomii. Obok niego funkcjonuje rynek dóbr i usług, rynek kapitału i rynek pieniądza. Każdy z nich rządzi się odmiennymi prawami i na każdy z nich oddziałują inne czynniki. Ukazanie czynników determinujących rynek pracy jest współcześnie niezbędne w ocenie tego rynku.

Słowa kluczowe: rynek pracy, popyt i podaż pracy, teorie bezrobocia

ECONOMIC FACTORS DETERMINING LABOR MARKET IN THEORETICAL AND EMPIRICAL TERMS

Summary

The main goal of this paper is to show the nature of the labour market and to analyze the economic factors behind it. The labour market is one of the markets of production factors analyzed in economics. Apart from the labour market, there exist the market of goods and services, the capital market and the financial market. Each of them is governed by different rules and influenced by different factors. In-depth studies of the factors which determine the labour market is of vital significance for contemporary economic research.

Key words: labour market, labour supply and demand, unemployment, unemployment rate

1. Wstęp

Rynek pracy, jako jeden z trzech rynków czynników produkcji, stanowił i stanowi przedmiot wielu badań przedstawicieli nauki. W literaturze przedmiotu definiuje się go jako obszar działania lub strefę, na której swobodnie przemieszczający się ludzie oferują podaż usług pracy i zgłaszają popyt na te usługi [Jarmolowicz, Knapińska, 2005, s. 13]. Cena za usługę pracy jest ustalana na rynku pracy w trakcie negocjacji pomiędzy związkami zawodowymi i zrzeszeniami przedsiębiorców [Wilczyński, 2000, s. 17]. Obszar lub strefa, w której zachodzi „proces podaży pracy i popytu na pracę” [Francik, Pocz-

¹ dr Renata Beata Dylkiewicz – Wydział Ekonomii, Politechnika Koszalińska; e-mail: dylkiewicz@interia.pl.

towski, 1993, s. 33] wraz z towarzyszącymi elementami psychologicznymi i socjologicznymi [Rothschild, 1993, s. 5], może być rozpatrywany w ujęciu całego kraju lub w ujęciu regionalnym czy też lokalnym [Mortimer-Szymczak, 1992, s. 223]. Stronami uczestników procesu są osoby zatrudnione oraz bezrobotni i ich reprezentanci jako zainteresowani podażą pracy. Natomiast po stronie popytowej w procesie uczestniczą: przedsiębiorstwa, organizacje *non-profit* i instytucje reprezentujące stronę popytową [Jarmolowicz, Knapińska, 2005, s. 41-43].

Celem artykułu jest przedstawienie istoty rynku pracy oraz analiza wybranych czynników ekonomicznych, które go determinują. Ich analiza jest oparta na metodach teoretycznych i empirycznych. Przyjęta teza zakłada wykorzystanie teorii ekonomii w praktyce gospodarczej. Analizy zawarte w artykule przyjmują, że teorie rynku pracy rzucają na uwarunkowania gospodarcze, a także występujące między nimi istotne zależności. W tym celu w artykule dokonano przeglądu ważniejszych teorii rynku pracy z empirycznym jego ujęciem, wykorzystując standardowe metody heurystyczne oraz metody statystyczne. Uwzględnione teorie mają również na celu wytyczenie kierunku kształtowania się współczesnego ujęcia bezrobocia i możliwości jego ograniczenia.

Zjawiska zachodzące na rynku pracy doczekały się wielu interpretacji z punktu widzenia dwóch przeciwstawnych nurtów ekonomii: neoklasycznego i keynesowskiego. W wyniku wieloletnich sporów prowadzonych pomiędzy neoklasykami i keynesistami, powstało wiele teorii rynku siły roboczej, np.: naturalnej stopy bezrobocia, poszukiwań na rynku pracy, kapitału ludzkiego, kontraktów domniemanych, segmentacji rynku pracy, które w odmienny sposób próbują wyjaśnić zjawiska na nim zachodzące. Opowiedzenie się po stronie jednego lub drugiego nurtu ekonomii przesadza o sposobie interpretacji zjawisk występujących na rynku pracy, a w konsekwencji o konieczności lub zbędności ingerencji państwa w jego funkcjonowanie [Kotlorz, 1995, s. 8-9]. Istnieje wiele przesłanek wskazujących na to, że analizy bezrobocia, prowadzone w ramach tradycyjnej ekonomii neoklasycznej i keynesowskiej, wyznaczały główne kierunki późniejszych badań nad bezrobociem. Zatem jest uzasadnione uznanie jako tradycyjnych tych teorii bezrobocia, które kończą się na badaniach Keynesa, uzupełnionych ich interpretacją [Kotlorz, 1995, s. 38].

2. Keynesiści i neoklasycy o rynku pracy i teorii bezrobocia

Na gruncie neoklasycznej szkoły ekonomii cieszą się zainteresowaniem teorie rynku pracy, które umożliwiają identyfikację dwóch podstawowych problemów badawczych: jego funkcjonowania oraz natury zachowań człowieka, uczestnika transakcji kupna-sprzedaży siły roboczej. Według tradycyjnej teorii neoklasycznej, rynek pracy istnieje jako homogeniczna, zunifikowana całość, w której alokacja siły roboczej jest regulowana przez mechanizm cenowy. Rynek jest w tym ujęciu traktowany jako obszar wymiany, na którym spotykają się kupujący i sprzedający [Kryńska, 2000, s. 15].

W latach 1929-1933 kraje zachodnie przeżywały, niespotykany dotąd, kryzys gospodarczy. Załamała się produkcja wszystkich gałęzi przemysłu, upadły usługi i handel. Był to kryzys nadprodukcji, podaż okazała się zbyt duża w stosunku do popytu. Efek-

tem kryzysu był również duży wzrost bezrobocia. W Wielkiej Brytanii, stanowiącej wówczas centrum ekonomii neoklasycznej, stopa bezrobocia w latach dwudziestych XX wieku przekroczyła 15%, a na początku lat trzydziestych 21%. Takie statystyki trudno uznać za wielkości odpowiadające pełnemu zatrudnieniu [Mitchell, 1981, s. 176-179]. Równowaga rynku pracy uległa zachwianiu. Podaż siły roboczej znacznie przewyższała popyt na pracę. Ekonomia neoklasyczna, przyjmując prawo rynków Say'a, nie uwzględniała możliwości wystąpienia kryzysu. Model gospodarki funkcjonującej w warunkach równowagi rynkowej całkowicie odbiegał od rzeczywistości.

Keynes nie podzielał poglądów neoklasyków o skutecznym działaniu mechanizmów rynkowych w gospodarce wolnorynkowej. Przyjął stanowisko, że w warunkach swobodnego działania mechanizmu rynkowego występuje tendencja do ustalania się nadwyżki podaży siły roboczej nad popytem na pracę, co oznacza istnienie bezrobocia. Przyczyn owej tendencji upatrywał w niewystarczającym popycie na towary, który kształtuje się w warunkach gospodarki wolnorynkowej. Keynes odrzucił również tezę neoklasyków, że zmiany stopy procentowej stanowią skuteczny mechanizm gwarantujący zrównanie inwestycji i oszczędności na pożądanym poziomie [Milewski, Kwiatkowski, 2000, s. 145].

3. Teorie bezrobocia równowagi

Koniec lat sześćdziesiątych XX wieku objawił się tendencją intensyfikacji badań nad rodzajami bezrobocia, charakterystycznego dla stanu równowagi, jak i nierównowagi na rynku pracy [Kotlorz, 2000, s. 47]. Pojawiające się w latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych XX wieku zjawiska inflacyjne przyczyniły się do zmniejszenia popularności metod regulacji opartych na teorii Keynesa i swoistego przywrócenia teorii neoklasycznych. Efektem tych tendencji było powstanie teorii naturalnej stopy bezrobocia, sformułowanej przez M. Friedmana i E. S. Phelps'a. Koncepcja ta powołuje się na tezę o długookresowej stabilności gospodarki rynkowej, w której jest obecne swobodne funkcjonowanie przedsiębiorstw [Dolny, Meller, Wiśniewski, 1990, s. 23]. Należy tu wskazać zasadniczą różnicę w interpretacji stanu równowagi na rynku pracy w ujęciu neoklasycznym i teorii naturalnej stopy bezrobocia. Neoklasycy utożsamiali stan równowagi z pełnym zatrudnieniem, a w teorii naturalnej stopy bezrobocia dopuszcza się możliwość powstania bezrobocia w stanie równowagi. Ważnym układem odniesienia do owej teorii była, ogłoszona w 1958 roku przez A.W. Philipsa, koncepcja dotycząca ujemnej zależności pomiędzy tempem wzrostu płac nominalnych a stopą bezrobocia. Pod koniec lat pięćdziesiątych była ona postrzegana jako istotny element keynesizmu. Pierwotna koncepcja Philipsa została teoretycznie uzasadniona przez R. G. Lipseya, który dołączył dwa nowe aspekty:

- uzależnił stopę zmian płac nominalnych od sytuacji na rynku pracy, określonej przez względną nadwyżkę popytu nad podażą pracy; im większa jest ta nadwyżka, tym wyższe jest tempo wzrostu płac nominalnych;
- powiązał rozmiary względnej nadwyżki popytu na pracę nad podażą pracy z wielkością bezrobocia; spadek bezrobocia wiąże się ze wzrostem tej nad-

wyżki, a wraz ze wzrostem tej nadwyżki są notowane coraz mniejsze ubytki bezrobocia [Lipsey, 1978, s. 9].

Poglądy, prezentowane przez Friedmana i Phelps'a, ujawniły możliwości odchyłeń faktycznych rozmiarów bezrobocia od poziomu naturalnej stopy bezrobocia tylko w okresach przejściowych. Jako uzasadnienie tego twierdzenia odwołali się oni do występowania iluzji pieniądza² wśród pracowników oraz do hipotez adaptacyjnych oczekiwań inflacyjnych. Friedman włączył do modelu, określającego tempo zmian płac nominalnych, przewidywaną stopę inflacji [Kotlorz, 2000, s. 49]. Omówiona teoria naturalnej stopy bezrobocia należy do grupy teorii bezrobocia równowagi. Inną w ramach tej kategorii jest teoria bezrobocia nieprzyspieszającego inflacji (NAIRU), która bazuje na związku pomiędzy bezrobociem a inflacją. Sformułowana została przez grupę brytyjskich ekonomistów: R. Layarda, S. Nickella i R. Jackmana [Kotlorz, 2000, s. 50]. Przy relatywnie niskiej stopie bezrobocia występuje tendencja do nasilania się inflacji, skutkiem wzrostu siły przetargowej związków zawodowych w negocjacjach płacowych i związanego z tym wzrostu płac. Wówczas, gdy stopa bezrobocia wzrasta, dynamika procesów inflacyjnych obniża się, a dzieje się tak ze względu na akceptację niskich stawek płac przez pracowników.

4. Alternatywne teorie rynku pracy

Proces ewolucji poglądów dotyczących rynku pracy, a także jego uwarunkowań, poczynawszy od ekonomii klasycznej oraz ujęć neoklasycznych i keynesowskich, doprowadził do powstania wielu współczesnych teorii rynku pracy. Teorie te wyłoniły się na gruncie wcześniejszych doktryn, przyjmując lub negując niektóre z ich elementów. Charakteryzują się one odmiennymi poglądami związanymi z powstawaniem i trwaniem nierównowagi na rynku pracy [Kotlorz, 2000, s. 52].

Współczesne teorie rynku pracy opierają się na trzech podstawowych grupach alternatywnych hipotez:

- pierwsza grupa wskazuje głównie czynniki strukturalne i instytucjonalne jako przyczyny nierównowagi na rynku pracy. Hipotezy te są zawarte m.in. w teoriach segmentacyjnych;
- druga grupa upatruje przyczyn nierównowagi w długotrwałości (opóźnienie czasowe) procesów dostosowawczych na rynku pracy (poszukiwanie pracy, zmiana kwalifikacji). Nurt ten jest reprezentowany m.in. przez teorię kapitału ludzkiego (*human capital*) i teorię poszukiwań na rynku pracy;
- trzecia grupa zakłada, że nierównowaga na rynku pracy może być spowodowana sztywnością płac. Ilustracją tej zależności są teorie płacy efektywnej oraz *insiders-outsiders* (swoi-obcy), [Kryńska, 2000, s. 15].

² Jest to zjawisko polegające na tym, że ludzie myślą zmiany wielkości nominalnych ze zmianami wielkości realnych. Na przykład porównują obecne ceny z dawnymi, zapominając o inflacji i biorąc pod uwagę jedynie liczbowe zmiany cen. Zob.: dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.biznes.org.pl/pl/komentarze/74-magia-cyferek-czyli-zludzenie-pieniadza>, data wejścia: 05.10.2010].

Teorię poszukiwań na rynku pracy sformułowano na przełomie lat sześćdziesiątych i siedemdziesiątych XX wieku. Jej geneza jest związana bezpośrednio z teorią naturalnej stopy bezrobocia, której zarzucano brak dostatecznych podstaw mikroekonomicznych. Powstała na marginesie badań G. J. Stiglera na temat charakteru informacji na rynkach oraz jej wpływu na decyzje gospodarcze jednostek [Zagóra-Jonszta, 1998, s. 45]. W myśl teorii poszukiwań na rynku pracy, wzrost podaży pieniądza prowadzi do wzrostu płac nominalnych i cen. Pracownicy ulegają iluzji pieniądza, identyfikując wzrost płac nominalnych ze wzrostem płac realnych. Bezrobotni i pracujący rezygnują z poszukiwań pracy, co przyczynia się do wzrostu zatrudnienia [Zagóra-Jonszta, 1998, s. 45].

Z kolei, teoria wewnętrznych i zewnętrznych rynków pracy koncentruje się na dokładnym zdefiniowaniu tzw. wewnętrznych rynków pracy, gdyż uznano, że zewnętrzne rynki pracy są pewnego rodzaju resztą i funkcjonują wszędzie tam, gdzie nie rozwinął się rynek wewnętrzny. Wewnętrzne rynki pracy określono jako jedności zatrudnieniowe, np. przedsiębiorstwa, w których płace i alokacja siły roboczej są regulowane przez trwałe normy i procedury. Jednocześnie uregulowania te stanowią bariery wejścia na te rynki [Kryńska, 2000, s. 24].

5. Teorie rynku pracy w świetle ekonomicznego Nobla

Peter Diamond, Dale T. Mortensen i Christopher Pissarides otrzymali w 2010 roku tzw. ekonomicznego Nobla. Ekonomiści zostali wyróżnieni m.in. za wybitne osiągnięcia w badaniu zasad, jakie rządzą rynkowymi poszukiwaniami (np. poszukiwaniami pracy lub pracowników). Podwaliny tej teorii opracował Diamond. Teoria ta wyjaśnia m.in. dlaczego poszukiwania pracowników zajmują tak dużo czasu i są często nieefektywne, mimo że zarówno bezrobotni, jak i przedsiębiorcy szukają siebie nawzajem. Pissarides i Mortensen zaś rozwinęli tę teorię i udowodnili ją w praktyce na rynku. Mortensen specjalizuje się w badaniu rynku pracy, makroekonomii i teorii ekonomii, opracował teorię poszukiwania pracy, która jest dziś podstawą do analiz rynku pracy. Wśród jego zainteresowań naukowych jest także dywersyfikacja placowa wśród osób na podobnych stanowiskach. Natomiast Pissarides specjalizuje się w badaniach nad tematyką: rynku pracy, zmian strukturalnych i wzrostów gospodarczych. Według Wojciechowskiego, ekonomisty i członka zarządu fundacji FOR, modele opracowane przez Diamonda, Mortensena i Pissaridesa nie są samą teorią, lecz mają bardzo praktyczne zastosowanie. Mogą służyć wyjaśnieniu, z czego wynikają różnice w poziomie zatrudnienia i bezrobocia pomiędzy krajami. To fundamentalny problem i wyzwanie dla polityki gospodarczej, by zwiększyć odsetek pracujących, a zmniejszyć bezrobocie. Kolejnym ważnym aspektem w odniesieniu do tych teorii jest fakt, że współczesna makroekonomia często odwołuje się do pracy noblistów.

Model płacy progowej, który uwzględnia zmianę jej poziomu w zależności od długości czasu poszukiwań, zaproponowali: J. Hughes i R. Perman [Kwiatkowski, 1988, s. 169]. Założyli oni, że poziom płacy progowej zmniejsza się wraz z wydłużającym się czasem poszukiwań, przy czym dłuższa penetracja rynku pozwala dotrzeć głębiej

do lepszych ofert płacowych. Inny alternatywny sposób poszukiwań pracy opisuje model liczebności próbki. Opiera się na założeniu, że bezrobotny w swoich poszukiwaniach pracy kieruje się wyborem najkorzystniejszej oferty pracy, z wcześniej określonej próbki ofert, odpowiadającej jego preferencjom. Model ten wyjaśnia właściwości i sposób określania liczebności owej próbki [Joll, McKenna, McNabb, Jshorey, 1983, s. 37].

6. Empiryczne ujęcie problemu

Zwykle w analizie sytuacji na rynku pracy podstawą wnioskowania są dane zagregowane w stosunku do danego obszaru badawczego. Informacje te są zasadą formułowania opinii o stopniu i sposobie wykorzystania zasobów siły roboczej, a także jej wynagradzaniu oraz pośrednio o dobrobycie mieszkańców. To z kolei, również pośrednio łączy się z założeniami prezentowanych teorii. Podobnie jak w teorii, tak i w praktyce jednolity rynek pracy nie istnieje. Obserwowany jest bowiem zbiór lokalnych rynków pracy, których wielkość jest uzależniona od siły oddziaływania popytu i podaży pracy. Problem zróżnicowania rynku pracy jest kluczowy w odniesieniu do prowadzenia polityki rynku pracy. W badaniu uśredniono wskaźniki bezrobocia dla Polski na przestrzeni ostatnich dziesięciu lat³. System statystyki publicznej dostarcza informacje o rynku pracy, a w tym o aktywności ludności i wykorzystaniu zasobów siły roboczej, które spożytkowano w pracy.

Jednym ze źródeł pozwalających na pełniejszą, ekonomiczną ocenę rynku pracy, w tym ocenę jego zróżnicowania, jest powiązanie go z innymi cechami społeczno-gospodarczymi [Grotkowska, Wincenciak, 2002, s. 2]. Przedmiotem obrotu na tym rynku jest ludzka praca, nierozzerwalnie związana z człowiekiem jako jej nośnikiem. Ta nierozzerwalność jest istotą problemu. Wszystkie rynki są miejscem spotkania popytu i podaży, które kształtowane są przez ludzkie działania i preferencje. Rynek pracy jest dodatkowo komplikowany przez to, że ludzie nie tylko realizują swoje preferencje, lecz także sami są przedmiotem dostosowania na rynku. Rynek pracy różni od innych również to, że w rzeczywistości jest rynkiem – konglomeratem wielu subrynków pracy. Popyt na pracę na nich kieruje się tylko do wybranych kategorii ludzi, różnorodnych pod względem: wykształcenia, zawodu, miejsca wykonywania pracy itp. Te i jeszcze inne cechy (np. demograficzne) szczególnie różnicują szanse wykonywania pracy. Zmiana cech osób zainteresowanych pracą, a więc i dopasowanie się do popytu na pracę, jest możliwa tylko w ograniczonym stopniu (np. wykształcenie) lub całkowicie niemożliwa (np.: dotyczy to cech demograficznych, stanu zdrowia).

Prawidłowości decydujące o sytuacji na rynku pracy, zarówno w skali makro, jak i na poziomie małych obszarów, zmieniają się w wyniku dynamicznej interakcji wielu czynników związanych z procesami rozwoju cywilizacyjnego. Głównymi cechami różnicującymi bezrobotnych i jednocześnie przesądzającymi o ich pozycji na rynku

³ Prezentowane dane przekrojowe ze strony Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/bezrobocie-rejestrowane-w-polsce/>], data wejścia: 26.01.2014].

pracy są: płeć, wiek, poziom wykształcenia oraz czas pozostawania bez pracy. Bezrobocie na wsi ma inny charakter niż w mieście, jest bardziej trwale, a rynek pracy jest mniej elastyczny. Rynek na terenie gminy nie oferuje szerokiego zatrudnienia ani nie stwarza nowych miejsc pracy, wobec czego miejsce zamieszkania w podobnym stopniu wiąże się z zagrożeniem bezrobociem. Uwzględniając jednak inne informacje, takie jak np.: zatrudnienie przy pracach sezonowych, deklarowanie się jako pomagający członek rodziny (pomagający członek rodziny jest zaliczany do pracujących), należałoby przypuszczać, że faktyczne szanse bezrobotnych, zamieszkujących na wsi, są podobne albo gorsze niż w mieście. Twórcami teorii dualnego rynku pracy są P. Doeringe i M. Piore. Funkcjonuje tu sztywny podział miejsc pracy na dwa zasadnicze sektory: pierwotny i wtórny⁴. Pierwszy obejmuje miejsca pracy: stabilne, dobrze opłacane i stwarzające możliwości awansu. Natomiast do drugiego należą miejsca pracy o mniejszym prestiżu, gorzej opłacane, a których liczba w gospodarce jest uzależniona od wahań koniunktury. Wymienione segmenty rynku pracy nie przenikały się wzajemnie, granicę pomiędzy nimi utrzymywały mechanizmy społeczno-ekonomiczne. Jednym z podmiotów rynku były związki zawodowe, które kształtowały dysproporcje płacowe między członkami związków a reprezentantami drugiego segmentu. Omówiona teoria łączy się ściśle z podziałem gospodarki na sektory: centralny i peryferyjny, planowany i rynkowy, zmonopolizowany i konkurencyjny [Smandek, Srok, Sypniewski, 1992, s. 99-104].

Natężenie bezrobocia jest zróżnicowane w zależności od gęstości zaludnienia danego obszaru. Badany rynek pracy nie sprzyja poprawie efektywności poszukiwania pracy i pracowników, a przez to czas pozostawania bez pracy nie zmniejsza się. Silna dodatnia zależność pomiędzy liczbą ludności w mieście a wskaźnikiem bezrobocia korelacja wynosi $r = 0,715625$. Na podstawie założeń wspólnych dla całej ekonomii neoklasycznej A.C. Pigou dokonał wyczerpującej próby interpretacji bezrobocia. Z teorii neoklasycznej wynika obraz gospodarki sprawnie funkcjonującej, w której mogą pojawić się przejściowe problemy z nierównowagą na rynku pracy, ale jej zasadniczą cechą, polegającą na obecności skutecznych mechanizmów samoregulacji, zapewnia równowagę przy pełnym zatrudnieniu.

W kontekście migracji zewnętrznych nasuwa się również pytanie, jaka jest zależność wskaźnika bezrobocia od struktury demograficznej ludności. Należy zauważyć, że osoby w wieku produkcyjnym stanowią zasoby siły roboczej na rynku pracy i z tego też względu wielkość tej populacji jest szczególnie ważna.

Występuje tu dodatnia zależność między wskaźnikiem bezrobocia i obciążenia ekonomicznego grupy w wieku produkcyjnym a grupami w wieku nieprodukcyjnym.

⁴ Główna jej teza dotyczy zróżnicowania struktury rynku pracy. Zob.: [Dickens, Lang, 1992; National Bureau of Economic Research, Cambridge, June 1992, s. 11-12; dokument elektroniczny, tryb dostępu: <http://www.nber.org/papers/>].

⁵ Prezentowane w pracy współczynniki korelacji wyznaczono w oparciu o dane przekrojowe za lata 2003-2013. Dostępne na stronie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/bezrobocie-rejestrowane-w-polsce/>], data wejścia: 26.01.2014]

Korelacja kształtuje na poziomie $r = 0,35732$ między wskaźnikiem bezrobocia i wskaźnikiem obciążenia ekonomicznego ludności w wieku przedprodukcyjnym a grupą w wieku poprodukcyjnym.

Korelacja wskaźnika bezrobocia i wielkości współczynnika obciążenia demograficznego ludnością w wieku poprodukcyjnym jest dodatnia $r=0,45852$. Wyniki analiz dowodzą, że wraz ze wzrostem wartości współczynnika obciążenia ludności w wieku produkcyjnym wzrasta wskaźnik bezrobocia i na odwrót. Wynika stąd, iż zmniejszają się zasoby siły roboczej czy to w wyniku migracji, czy też niskiego poziomu diety. Teorie poszukiwań na rynku pracy nawiązują do charakteru informacji rynkowej, a przede wszystkim do jej roli w kształtowaniu decyzji podmiotów uczestniczących na rynku pracy⁶. Zakładają one, że oferty pracy są heterogeniczne, czyli różnią się zarówno pod względem wymagań, jak i oferowanych stawek płac. Na szczególną uwagę zasługują tu dwie teorie, które próbują wyjaśnić istotę i motywy procesu poszukiwań pracy, a mianowicie: płacy progowej i liczebności próbek⁷. Zakłada się w nich, że poszukujący ma pewną wiedzę o dystrybucji ofert placowych w określonej grupie kwalifikacji na lokalnym rynku pracy, ale nie wie, które przedsiębiorstwo oferuje określone stawki płac. Proces poszukiwań zaczyna od ustalenia poziomu płacy minimalnej, zwanej też progową, dlatego istotne jest ustalenie właściwego poziomu płacy progowej oraz jej determinantów.

Część ludzi wypieranych z rynku pracy pozostaje na nim pozornie, jako długotrwale bezrobotni. Jednak nie oddziałują oni na rynek pracy przez obniżanie rynkowej stawki płac. Istnieje znacząca korelacja $r=0,54416$ pomiędzy wysokością wskaźnika bezrobocia w gminie a udziałem długotrwale bezrobotnych w ogólnej populacji. Generalnie, regiony o wyższym bezrobociu mają zatem odpowiednio wyższy udział bezrobocia długoterminowego, co prowadzi do utrwalenia nierówności pomiędzy regionami. Wysokość płacy progowej wpływa zasadniczo na długość poszukiwań pracy, a również na ich efektywność. Wydaje się to empirycznie uzasadnione, gdyż aspiracje placowe bezrobotnych zmieniają się w miarę upływu czasu poszukiwań. Przede wszystkim, ze względu na rosnące koszty poszukiwań i liczne niepowodzenia, bezrobotny stara się o zatrudnienie coraz mniej intensywniej i zmniejsza swoje wymagania. Ponadto, w miarę upływu czasu dostosowuje się do niższej płacy oczekiwanej lub odnosi swoje aspiracje placowe do nowych warunków. Nie tylko powyższe czynniki decydują o zmianie wymagań placowych, także sam okres pozostawania bez pracy różnicuje zachowania bezrobotnych. W literaturze ekonomicznej i socjologicznej coraz częściej podejmuje się kwestię zachowania się bezrobotnych długo poszukujących zatrudnienia.

Zależność korelacyjna pomiędzy wskaźnikiem bezrobocia a bezrobotnymi, którzy ukończyli szkołę wyższą do 27. roku życia, jest dodatnia $r=0,09973$. W świetle struktury bezrobotnych, wśród których dominują osoby z niskim poziomem wykształcenia, czynniki te nie wpływają zatem na perspektywy pracy osób wysoko wykształconych.

⁶ Teorie poszukiwań na rynku pracy powstały na podstawie nowej mikroekonomii w latach siedemdziesiątych i nawiązują do rozważań G. Stiglera. Zostały rozwinięte przez: E. Phelps, D. Mortensena, C. Holta i A. Alchianem w: [*Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory*, 1970; Kwiatkowski, 2002, s. 155-159].

⁷ Przegląd innych koncepcji można znaleźć w: [Mortensen, 1986].

Zachodzi tu istotna, dodatnia zależność korelacyjna $r=0,53029$ wskaźnika bezrobocia i osób bezrobotnych nieposiadających kwalifikacji zawodowych. Niskie kwalifikacje czy też ich brak są czynnikiem podnoszącym zagrożenie bezrobociem. Jeszcze jedną niekorzystną okolicznością może być to, że część tych osób miała przerwy w pracy, zanim stała się bezrobotna, co przyczyniło się do ich dekwalfikacji, utraty kontaktów zawodowych, istotnych w poszukiwaniach pracy i tym samym dłuższego pozostawania w bezrobociu.

Teoria kapitału ludzkiego powstała na początku lat sześćdziesiątych XX wieku na gruncie neoklasycznym. Prekursorem tej teorii był G. S. Becker. Geneza jej jest związana z poszukiwaniem przyczyn nierównego obciążenia ryzykiem bezrobocia oraz głębokich zróżnicowań płac na amerykańskim rynku pracy⁸. Teoria ta akcentuje istotność zmiennych kapitału ludzkiego u poszczególnych pracobiorców, zdefiniowanych m.in. jako: poziom wykształcenia, kwalifikacje oraz doświadczenia zawodowe. Wynika stąd teza o heterogeniczności zasobów pracy [Kotlorz, 2000, s. 52]. W literaturze funkcjonuje pogląd, że kapitał ludzki stanowi pewną wartość, która może być ustalana w wyniku indywidualnej kalkulacji i której zastosowanie wymaga zapłaty w formie płacy [Zagóra-Jonszta, 1998, s. 45]. Teoria kapitału ludzkiego wprowadziła dychoomiczny podział kwalifikacji siły roboczej na: uniwersalne (*general skills*) i specyficzne (*specific skills*). Pracownicy, dysponujący uniwersalnymi kwalifikacjami, najczęściej byli obsadzani na stanowiskach, które nie wymagały długich szkoleń i były związane z wykonywaniem prostych prac. Natomiast specyficzne kwalifikacje decydowały o zatrudnieniu na bardziej prestiżowych i lepiej płatnych stanowiskach pracy, charakteryzujących się mniejszą fluktuacją. Pracobiorcy byli wyposażani w specyficzne kwalifikacje w trakcie profilowanych szkoleń organizowanych przez pracodawcę [Zagóra-Jonszta, 1998, s. 45]. W modelu kapitału ludzkiego edukacja jest traktowana jako inwestycja, która przynosi korzyści w przyszłości. Ograniczenia nakładów na edukację zasobów pracy mogą prowadzić do spadku dochodu narodowego w przyszłości [Kotlorz, 2000, s. 52].

Z punktu widzenia rynku pracy szczególnie istotne znaczenie ma struktura ludności według wieku oraz płci, gdyż wpływa to nabywanie praw emerytalnych. Można tu zaobserwować dodatnią korelację $r=0,76399$ wskaźnika bezrobocia i udziału bezrobotnych do 25. roku życia. W przeważającej mierze są to absolwenci, którzy po raz pierwszy wchodzi na rynek pracy, bez odpowiedniego doświadczenia czy też kwalifikacji. Szanse na znalezienie pracy maleją dla osób po 50. roku życia. Z analizy wynika, że bezrobotni z badanych grup wiekowych są w podobnym stopniu obciążeni bezrobociem. Znacząca jest dodatnia korelacja $r = 0,66291$, między wskaźnikiem bezrobocia i udziałem bezrobotnych powyżej 50. roku życia. W statystykach dotyczących grupy osób powyżej 50. roku życia są ujmowani również pobierający świadczenia przedemerytalne jako bezrobotni szukający zatrudnienia, co może powodować, że współczynnik korelacji dla tej grupy jest nieco niższy.

W miarę wydłużania się okresu pozostawania bez pracy intensywność poszukiwań znacząco spada, zarówno ze względu na koszty, jak i odczucia bezrobotnego.

⁸ Porównaj w: [Kryńska, Suchecka, Suchecki, 1998, s. 41- 42; Sewastianowicz, 2004, s. 11-13].

Istnieje wiele innych czynników, które wpływają na oczekiwania płacowe, a w rezultacie na długość poszukiwania pracy. Do najważniejszych można zaliczyć: poziom zasiłku dla bezrobotnych, dostępność miejsc pracy czy koszty poszukiwań. Jeśli ich oddziaływanie jest dodatnie, to niesie ze sobą negatywne skutki. Wyższe i bardziej dostępne zasiłki, niskie koszty pozyskania ofert płacowych, duża dostępność do miejsc pracy oddziałują bowiem na wzrost aspiracji bezrobotnego. W konsekwencji, powoduje to wydłużenie się czasu poszukiwań. Omawiany model można analizować, gdy zostanie uchylone drugie założenie, które traktowało o egzogenicznym ustalaniu płacy progowej. W tym wypadku również wydaje się to empirycznie uzasadnione, ponieważ zmiana kosztów, wydłużający się okres poszukiwań, wzrost lub spadek aspiracji płacowych, jak i szereg innych czynników czynią płacę progową zmienną decyzyjną. Bezrobotny, kierujący się rachunkiem maksymalizacji zysków, szuka takiego poziomu płacy progowej, który pozwoli na zrównanie krańcowych korzyści z krańcowymi kosztami poszukiwań.

Istnieje wyraźna, dodatnia korelacja wskaźnika bezrobocia i udziału bezrobotnych kobiet $r=0,67575$. Z analizy struktury bezrobocia według płci wynika, że w gorszej sytuacji znajdują się mężczyźni, a nieznacznie poprawiły się szanse kobiet. Zależność ta może wynikać z możliwości wcześniejszego przejścia na świadczenia przedemerytalne. Jednocześnie kobiety wykazują większą aktywność w poszukiwaniu zatrudnienia i często posiadają wyższe kwalifikacje niż mężczyźni.

Osoby niepełnosprawne, widniejące w rejestrach ewidencji urzędów pracy, stanowią najmniej liczną kategorię w grupie osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Problem w ich zatrudnianiu może stanowić istnienie barier architektonicznych w komunikowaniu się i technicznych w związku z indywidualnymi potrzebami. Według twórców tej teorii równowagi, w gospodarce występuje taki poziom bezrobocia, który stabilizuje dynamikę inflacji. Ten właśnie poziom bezrobocia określa się mianem NAIRU [Kwiatkowski, 1989, s. 148]. Teoria bezrobocia zakłada, że bezrobocie to zależy od czynników związanych z elastycznością rynku pracy. Działania zwiększające elastyczność rynku pracy (odpowiednie zmiany w zasiłkach dla bezrobotnych, ustawodawstwie ochrony stosunku pracy) mogłyby się przyczynić do redukcji bezrobocia równowagi [Kwiatkowski, 1989, s. 152].

Przeprowadzone badania skłaniają do stwierdzenia, iż podobnie jak w teorii, tak i w praktyce gospodarczej występuje wiele czynników makro- i mikroekonomicznych o dużej sile oddziaływania, determinujących rynek pracy. Dopiero kompleksowa analiza i powiązanie tych aspektów daje pełny obraz rynku, na którym cały czas głównymi zmiennymi są płaca i informacja, a raczej ich brak. Bowiem w teorii i praktyce gospodarczej zakłada się, że oferty prac różnią się od siebie bardzo często wielkością płac, a bezrobotni o podobnych kwalifikacjach znają ich rozkład. Jednak nie wiedzą, które firmy zgłaszają zapotrzebowanie na pracę. W konsekwencji, proces poszukiwań zmierza do znalezienia grupy pracodawców, którzy proponują miejsca pracy jednakowo opłacane i odpowiadające oczekiwaniom bezrobotnych. Dotarcie do określonej grupy firm wiąże się z ponoszeniem kosztów. Im większa jest badana próba, tym wyższe są ponoszone koszty. Z drugiej strony, bezrobotni spodziewają się uzyskać określone korzyści płacowe. Dlatego, aby zmaksymalizować swoje korzyści, osoby szukające pracy

wyznaczają optymalną wielkość przedsiębiorstw, do których chcą dotrzeć. Naukowcy opracowali teorię, która pozwala zrozumieć, jaki wpływ na bezrobocie, płace i liczbę wolnych etatów może mieć polityka gospodarcza i regulacje. Wynioskowali oni, że wyższe zasiłki dla bezrobotnych powodują większe bezrobocie i dłuższy czas poszukiwania pracy. Każdy z teoretyków w dziedzinie ekonomii zajmował się między innymi wyjaśnianiem, w jaki sposób regulacje i polityka oddziałują na bezrobocie i rynek pracy.

7. Podsumowanie

Na przestrzeni wieków zostały wypracowane różne teorie rynku pracy, a przede wszystkim ograniczenia wielkości i skutków bezrobocia. Praktyka, a w tym polityka gospodarcza krajów, niewątpliwie, korzystając z doświadczeń nauki przenosi jej teoretyczne hipotezy i założenia na grunt gospodarki. Stąd w okresie transformacji ustrojowej, szczególnie widocznym elementem polityki gospodarczej, będącej oddziaływaniem państwa na dynamikę, strukturę i funkcjonowanie gospodarki, jest oddziaływanie na rynek pracy poprzez tzw. politykę zatrudnienia, a zwłaszcza politykę rynku pracy, wykorzystując u jej założeń teorię keynesowską.

Polityka zatrudnienia, rozumiana jako czynne oddziaływanie władz państwowych na rynek pracy pod kątem potrzeb gospodarki kraju oraz godzenia interesów pracodawców i robotników, powstała na początku XX wieku. Współcześnie termin ten jest wielokrotnie redefiniowany. Sęp uważa, że polityka zatrudnienia zajmuje się ustalaniem i wyjaśnianiem w układzie dynamicznym siły sprzężenia procesu rozwoju gospodarki z procesami demograficzno-społecznymi i wskazuje na określone cele zatrudnieniowe oraz metody, środki i drogi prowadzące do osiągnięcia wyznaczonych celów, wpływając przy tym na zatrudnienie. Natomiast Markowski uważa, że polityka zatrudnienia, łącząc w sobie elementy polityki gospodarczej i społecznej, polega na opracowywaniu i wcielaniu w życie programów zatrudnienia, zgodnie z nadrzędnymi celami rozwoju gospodarki narodowej⁹.

Model polityki rynku pracy sprowadza się głównie do łagodzenia skutków bezrobocia dzięki zasiłkom lub pomocy społecznej oraz łagodzenia skutków bezrobocia przez czasową aktywizację bezrobotnych w ramach aktywnych programów rynku pracy (roboty publiczne, prace interwencyjne, szkolenia). Model makroekonomicznej polityki prozatrudnieniowej zaś największą wagę przywiązuje do promowania zatrudnienia i ograniczania przyczyn ekonomicznych powodujących zmniejszanie się liczby miejsc pracy. Aktywna polityka promowania zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu dąży do realizacji trzech ważnych zasad:

- a) prymat pracy nad bezrobociem;
- b) prymat dochodu z pracy nad zasiłkiem;

⁹ Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [http://www.balewski.pl/33/n_70/mierniki_efektywnosci_aktywnych_form_przeciwdzialania_bezrobociu, data wejścia: 26.04.2011].

c) prymat szkolenia nad bezrobociem¹⁰.

Aktywizacja bezrobotnych polega przede wszystkim na udzielaniu pomocy bezrobotnym w dotarciu do zatrudnienia i jego utrzymaniu. Podstawowe znaczenie mają w tej kwestii usługi rynku pracy, z których szczególne znaczenie ma poradnictwo zawodowe. Czerpiąc wiedzę z teoretycznych opracowań, można skutecznie przeciwdziałać bezrobociu. Warunkiem jest rozumne wykorzystywanie teorii i umiejętne wdrażanie tych założeń w praktyce gospodarczej.

Literatura

- Barnes W., Fallon P., Verry D. 1998 *The Economics of Labour Markets*, Philip Allan, New York.
- Dickens W. T., Lang K. 1992 *Labour Market Segmentation Theory: Reconsidering the Evidence*, „NBER Working Paper”, no. 4087, National Bureau of Economic Research, Cambridge.
- Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.biznes.org.pl/pl/komentarze/74-magia-cyferek-czyli-zludzenie-pieniadza>, data wejścia: 05.01.2013].
- Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.rynekpracy.edu.pl/?strona=wyniki-terytorialnie>, data wejścia: 10.11.2012].
- Dolny E., Meller J., Wiśniewski Z. 1990 *Zarys polityki zatrudnienia*, PWE, Warszawa.
- Dunaj K., Sapińska M. 2009 *Analiza rynku pracy województwa zachodniopomorskiego w latach 2004- 2008*, WUP Wydział Badań i Analiz, Szczecin.
- Francik A., Poczowski 1993 *Wybrane problemy zatrudnienia i rynku pracy*, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków.
- Góra G., Sztanderska U. 2006 *Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy*, Raport w ramach projektu: *Analiza sytuacji na wybranych, powiatowych rynkach pracy*, MPiPS Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Warszawa.
- Hodgson G. M. 2011 *The Eclipse of the Uncertainty Concept in Mainstream Economics*, „Journal of Economic Issues”, vol. 45, Issue 1, Lincoln: M.E. Sharpe Inc.
- Jarmolowicz W., Knapieńska M. 2005 *Polityka państwa na rynku pracy w warunkach transformacji i integracji gospodarczej*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań.
- Joll C., McKenna C., McNabb R., Shorey J. 1983 *Developments in Labour Market Analysis*, Allen and Unwin, London.
- Kabaj M., Koptas G. 1995 *Bezrobocie długookresowe*, Studia i Materiały IPiSS, Zeszyt 2, Warszawa.
- Keynes J. M. 1985 *Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa.
- Kotlorz D. 1995 *Rynek pracy w systemie społecznej gospodarki rynkowej. Materiały do studium*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice.

¹⁰ Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.portal.wsiz.rzeszow.pl/plik.aspx?id=4461>, data wejścia: 28.04.2011].

- Kryńska E., Suchecka J., Suchecki B. 1998 *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*, IPiSS, Warszawa.
- Kwiatkowski E. 1988 *Neoklasyczne teorie zatrudnienia. Tradycja i współczesność*, PWN, Warszawa.
- Kwiatkowski E. 2002 *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, PWN, Warszawa.
- Lipsey R. G. 1978 *Structural and Deficient-Demand Unemployment Reconsidered*, [in:] *Employment Policy and the Labour Market*, (ed.) A. M. Ross, University of California Press.
- Mitchell B. R 1981 *European Historical Statistics 1750- 1975*, Macmillan, London.
- Mobilność zasobów pracy. Analiza i metody symulacji 2000*, (red.) E. Kryńska, IPiSS, Warszawa.
- Mortensen D. 1986 *Job Search and Labour Market Analysis*, [in:] *Handbook of Labour Economics*, North Holland, Amsterdam.
- Mortimer-Szymczak H. 1992 *Przestrzenne zróżnicowanie rynku pracy i bezrobocie*, [w:] *Rynek pracy w trakcie transformacji systemowej w Polsce*, (red.) U. Sztanderska, Polish Policy Research Group, Warszawa.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/bezrobocie-rejestrowane-w-polsce/>], data wejścia: 26.01.2014].
- National Bureau of Economic Research, Cambridge June 1992, Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.nber.org/papers>]. [06.10.2010]
- Quiggin J. D. 1999 *Human Capital Theory and Education Policy in Australia*, „Australian Economic Review”, no. 32(2).
- Rothschild K. W. 1993 *Employment, Wages and Income Distribution, Critical Essays in Economics*, Routledge, London.
- Sewastianowicz M. 2004 *Współczesne teorie bezrobocia. Studia i opracowania*, „Rynek Pracy”, nr 6.
- Smandek I. M., Sroka B., Sypniewski K. 1992 *Rynek pracy i jego teorie. Badania własne*, Katowice.
- Wilczyński W. 2000 *Rynek i pieniądź w Polsce u progu XXI wieku*, WSB, Poznań.
- Wojciechowska R. 2003 *Problem bezrobocia długotrwałego w Polsce w latach dziewięćdziesiątych*, Praca doktorska, SGH, Warszawa.
- Wojtyna A. 1994 *Czy Polsce grozi efekt histerezy?*, „Gospodarka Narodowa”, nr 9.
- Zafirovski M. 2013 *What is the Main Significance of Economic for Sociological Theory*, The American Sociologist, vol. 44, Issue 2. Boston: Transaction Publishers, Inc.
- Zagóra-Jonszta U. 1998 *Teoretyczne aspekty bezrobocia i rynku pracy*, [w:] *Rynek pracy w teorii i praktyce*, (red.) D. Kotlorz, U. Zagóra-Jonszta, Wydawnictwo Uczelniane AE, Katowice.

Agnieszka BECLA, Stanisław CZAJA¹

ROLA KAPITAŁU LUDZKIEGO I SPOŁECZNEGO W OKREŚLENIU ŚCIEŻKI ROZWOJU EKONOMICZNEGO W REGIONACH PROBLEMOWYCH

Streszczenie

W artykule przedstawiono pojęcie zasobów ekonomicznych (ujęcie statyczne) i form kapitału (ujęcie dynamiczne). Przede wszystkim wyeksponowano elementy kapitału ludzkiego i kapitału społecznego. Przedmiotem artykułu była modelowa prezentacja wybranych związków pomiędzy kreacją kapitału społecznego w wymiarze regionalnym (regiony problemowe) a wyzwaniem społeczno-ekonomicznymi (określanie ścieżek rozwoju cywilizacyjnego). Zatem elementem artykułu była również analiza istoty i pojęcia regionów problemowych oraz ich podstawowych cech. Na te cechy nałożono potencjalne ścieżki rozwoju ekonomicznego. Przybliżono szczególnie pożądaną ścieżkę w kierunku zrównoważonej i trwałej gospodarki opartej na wiedzy.

Słowa kluczowe: kapitał ludzki, kapitał społeczny, rozwój ekonomiczny, region problemowy

ROLE OF HUMAN AND SOCIAL CAPITAL IN DETERMINING ECONOMIC DEVELOPMENT PATH IN “PROBLEMATIC” REGIONS

Summary

The paper presents the notions of economic resources (static approach) and forms of capital (dynamic approach). The author particularly focuses on elements of human capital and social capital. The objective of the paper is to provide a model presentation of selected relationships between the creation of social capital in the regional dimension (“problematic”, less developed regions) and socio-economic challenges (defining the paths of civilization development). Therefore, the paper also analyses the notion of “problematic” regions and their characteristics. The possible paths of their economic development are indicated and the most desirable path towards sustainable knowledge-based economy is discussed in detail.

Key words: human capital, social capital, economic development, “problematic” region

1. Wstęp. Zasoby ekonomiczne i formy kapitału

Jednym z ważniejszych wyzwań każdej społeczności jest znalezienie właściwych sobie ścieżek rozwoju cywilizacyjnego, w tym ekonomicznego. Wiedza wynikająca z nauk ekonomicznych, a także z teorii rozwoju gospodarczego dość jednoznacznie wska-

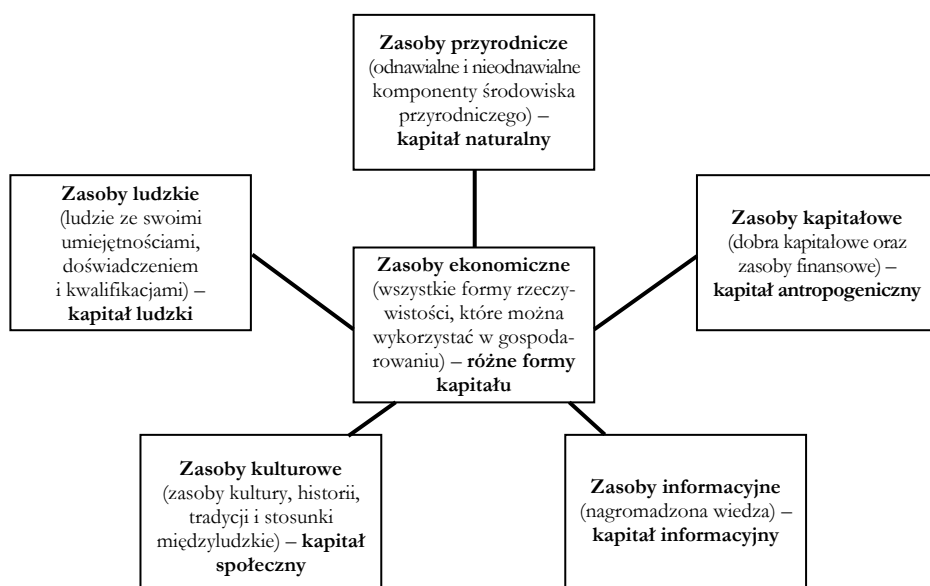
¹ dr inż. Agnieszka Becla – Wydział Nauk Ekonomicznych, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu; e-mail: agnieszka.becla@ue.wroc.pl; prof. dr hab. Stanisław Czaja – Wydział Nauk Ekonomicznych, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu; e-mail: stanislaw.czaja@ue.wroc.pl.

zuje, że zależy on od zasobów ekonomicznych. Przez pojęcie zasobów ekonomicznych rozumie się wszystkie materialne i symboliczne elementy otaczającej nas rzeczywistości, które mogą być potencjalnie wykorzystane w procesach gospodarowania. Zasób ekonomiczny ma charakter kategorii statycznej, określonej w pewnym momencie na strzałce czasu. Wymiar czasowy jest wyłączony [Czaja, 2011, rozdz.: 2. i 3.].

Zasoby ekonomiczne mają swój materialny (materia, energia, informacja) oraz symboliczny wymiar (informacja o istniejących relacjach). Są to zatem: zasoby ludzkie, zasoby antropogeniczne, zasoby przyrodnicze, zasoby informacyjne oraz zasoby kulturowe (schemat 1.).

SCHEMAT 1.

Klasyfikacja zasobów ekonomicznych i form kapitału



Źródło: [Czaja, Becla, 2007, rozdz. 1.].

Zasoby ludzkie tworzą ludzie wraz z wiedzą, kwalifikacjami, umiejętnościami i predyspozycjami. Natomiast zasoby antropogeniczne obejmują dobra wytworzone przez człowieka, użyteczne w produkcji oraz konsumpcji. Są to zatem maszyny i urządzenia, narzędzia i elementy infrastruktury techniczno-ekonomicznej. To również pieniądze i inne walory finansowe (papiery wartościowe, weksle itp.), które ułatwiają w sensie organizacyjno-własnościowym realizację procesów gospodarowania. Zasobami przyrodniczymi są wszelkie odnawialne oraz nieodnawialne komponenty i elementy środowiska przyrodniczego, a także usługi świadczone przez nie na rzecz procesów gospodarowania i ekosystemów. Zasobami informacyjnymi są bazy danych czy zbiory informacji, uporządkowane w formie wiedzy. Obejmują zarówno wiedzę społeczną,

jak i indywidualną. Zasobami kulturowymi są natomiast tradycje, zwyczaje, obowiązujące reguły oraz istniejące relacje międzyludzkie (społeczne). W trwałej formie to niematerialne dziedzictwo kulturowe. Często towarzyszy tym elementom materialne dziedzictwo kulturowe.

Jeżeli włączy się do analizy wymiar temporalny, to zasoby ekonomiczne stają się różnymi formami kapitału. Pojęcie kapitału jest często wykorzystywane w teorii ekonomii i praktyce gospodarczej. Analiza kapitałowa pozwala uwzględnić: procesy zużycia zasobów, ich kreacji, odtwarzania, modernizacji, powiększania czy unowocześniania. Kapitał ludzki dotyczy strumienia: ludzkich umiejętności, wiedzy, kwalifikacji czy predyspozycji, personifikowanego przez ludzi. Kapitał antropogeniczny jest natomiast strumieniem dochodów (usług) wypływających w różnej postaci (amortyzacji, odpisów rentierskich czy podatkowych, usług w procesach gospodarowania, zysków czy użyteczności) z posiadanego rzeczowego i pieniężnego zasobu (majątku). Kapitał naturalny to strumień korzyści środowiskowych dla gospodarki i społeczeństwa. Kapitał informacyjny obejmuje zaś strumień informacji wypływający z wiedzy naukowej oraz potocznej. Kapitał społeczny jest strumieniem korzyści płynących z pożądaných relacji społecznych oraz unikniętych strat.

Zasoby ekonomiczne mogą być traktowane jako pozbawione wymiaru czasowego „zasoby” lub jako „strumienie” z wyraźnie określonym wymiarem czasowym [Czaja, 2011, rozdz.: 2. i 3.]. W pierwszym przypadku szczególną rolę odgrywa problem ograniczoności (fizycznej skończoności) i rzadkości (większej od jedności relacji pomiędzy zapotrzebowaną a dostępną ilością danego zasobu). W drugim, znacznie ważniejszym, problemem jest czasowy przepływ strumieni oraz zdolność (warunki) do ich odtwarzania. Atrybut odtworzenia można wykorzystać jako element użyteczny przy identyfikacji pojęcia kapitału.

Kapitał byłby zatem takim elementem zasobów ekonomicznych, który charakteryzuje zdolność do odtwarzania. Mogłaby ona łączyć się ze zjawiskami zużywania się w czasie danego zasobu w procesie gospodarowania oraz przywracania własności fizyko-chemicznych czy symbolicznych, pozwalających na ponowne ich wykorzystanie w kolejnych procesach gospodarowania.

Dla ekonomistów bardziej interesujące jest zagadnienie odtwarzania się zasobów kapitału. Procesy odtwarzania mogą wiązać się z celową działalnością człowieka lub pozostawać poza nią. Odtworzenie dotyczy rozmiaru walorów użytkowych, a także jakości tych walorów. Jest tak w przypadku: kapitału ludzkiego, kapitału antropogenicznego, kapitału finansowego, kapitału intelektualnego, kapitału naturalnego, jak również, najbardziej interesującego autorów tego artykułu, kapitału społecznego.

Przedmiotem poniższego opracowania jest prezentacja wybranych związków pomiędzy procesem kreacji kapitału społecznego w wymiarze regionalnym (regiony problemowe) a wyzwaniami społeczno-ekonomicznymi (określanie ścieżek rozwoju cywilizacyjnego). Lokalne społeczności są dobrym przedmiotem analizy, ponieważ odzwierciedlają w odpowiednio mniejszej skali większość problemów występujących na poziomie makroekonomicznym, a jednocześnie skala ta pozwala analitykom skuteczniej wychwycić zarówno poszczególne zjawiska, jak i ich wzajemne związki. Są zatem swoistym, bardzo użytecznym „laboratorium” dla studiów empirycznych.

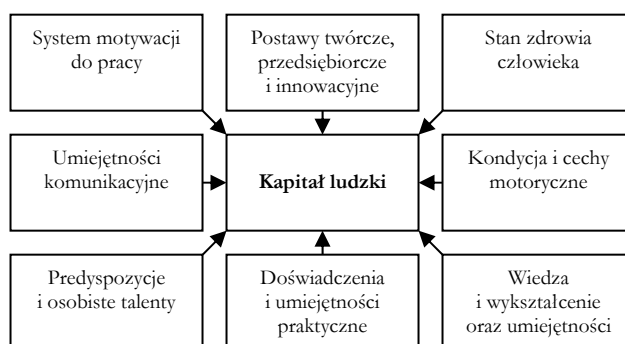
2. Pojęcie kapitału ludzkiego i społecznego

Pojęcie kapitału ludzkiego oraz kapitału społecznego należy do bardziej złożonych kategorii ekonomicznych [Domański 1993; Czaja, Fiedor, 2003, s. 74-119; Growiec, 2011; Czaja, 2008, s. 23-41]. Jest dość charakterystycznym doświadczeniem rozwoju myśli ekonomicznej, że pojęcia związane z człowiekiem i jego aktywnością wywołują wiele problemów. Tak było na przykład w przypadku pojęcia pracy, siły roboczej czy teorii wartości opartej na pracy lub kategorii użyteczności.

Kapitał ludzki skupia w sobie wiele ważnych elementów. One decydują o zdolnościach produkcyjnych każdego człowieka. Należą do nich między innymi: wiedza i wykształcenie, umiejętności i kwalifikacje, predyspozycje i doświadczenia, a także cechy psychomotoryczne oraz stan zdrowia czy poziom zmęczenia (schemat 2.).

SCHEMAT 2.

Elementy kapitału ludzkiego



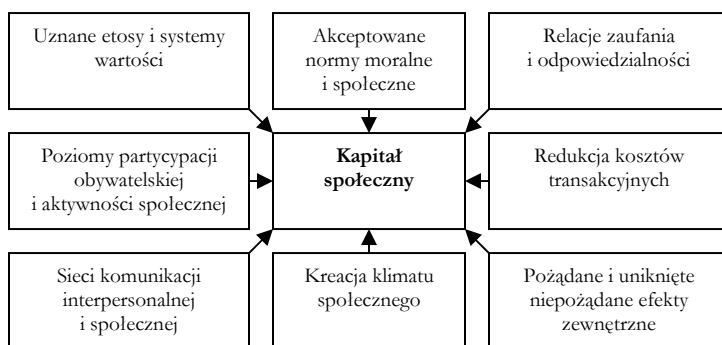
Źródło: opracowanie własne.

Są złożonymi elementami, o licznych ilościowych i jakościowych wymiarach, które należy odpowiednio identyfikować, kwantyfikować oraz waloryzować. Kapitał ludzki jest obiektem, szeroko rozumianego, rachunku ekonomicznego, ponieważ wymaga tego gospodarowanie. Podejmowanie racjonalnych decyzji musi opierać się na takich analizach. Można zatem zdefiniować kapitał ludzki jako: *całokształt personifikowanych w człowieku umiejętności, wiedzy, doświadczeń, predyspozycji i postaw oraz stan zdrowia psychicznego i fizycznego, które decydują o możliwościach produkcyjnych jednostki ludzkiej*.

Kapitał społeczny ma nieco inny charakter, bardziej zewnętrzny w stosunku do jednostki ludzkiej. Obejmuje bowiem relacje międzyludzkie, takie jak: zaufanie, odpowiedzialność oraz uznawane wartości (na przykład etos pracy) i normy moralne. Elementy, tak rozumianego, kapitału społecznego można przedstawić następująco (schemat 3.).

SCHEMAT 3.

Elementy kapitału społecznego

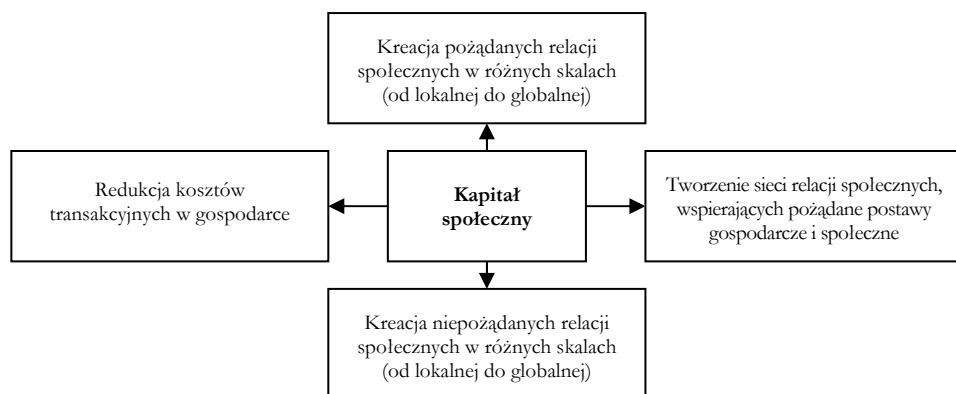


Źródło: opracowanie własne.

Kapitał społeczny tworzy sieć elementów, które wpływają na społeczne i ekonomiczne warunki gospodarowania. W ich wyniku, następuje redukcja kosztów transakcyjnych oraz pojawiają się pożądane efekty zewnętrzne. Jednocześnie można uniknąć niepożądanych skutków (efektów) zewnętrznych. Relacje zaufania i odpowiedzialności, uznawane etosy i systemy wartości, a także normy społeczno-moralne pozwalają zbudować i utrzymać sieci komunikacji interpersonalnej i społecznej. One również redukują koszty transakcyjne i koszty zewnętrzne. Podwyższone są poziomy partycypacji obywatelskiej i aktywności społecznej.

Badania nad kapitałem społecznym umożliwiają określenie jego głównych poziomów kreacji i oddziaływania (schemat 4.). Odpowiednie zasoby kapitału społecznego pozwalają tworzyć pożądane relacje społeczne na wszystkich poziomach funkcjonowania struktur społecznych, od lokalnej do globalnej. Równocześnie brak kapitału społecznego prowadzi do kreacji niepożądanych relacji społecznych (antykapitału społecznego) w tych samych skalach². W warunkach istnienia odpowiednich zasobów kapitału społecznego tworzą się, wspomniane już, relacje społeczne, wspierające pożądane postawy gospodarcze i społeczne. W ten sposób następuje zasadnicza redukcja kosztów transakcyjnych w gospodarce.

² Kapitał społeczny wzbudza zainteresowanie ekonomistów jako źródło potencjału wytwórczego (rozwojowego). Natomiast jest niewiele studiów w zakresie antykapitału społecznego, rozumianego jako tworzenie się niepożądanych relacji społecznych lub brak kreacji relacji pożądanych. Autorzy tego opracowania prowadzą badania nad taką postacią relacji społecznych.

SCHEMAT 4.**Poziomy kreacji i oddziaływania kapitału społecznego (ujęcie teleologiczne)**

Źródło: opracowanie własne.

3. Istota i pojęcie regionów problemowych

W ramach europejskiej polityki regionalnej rozróżnia się pojęcie regionów problemowych, które obejmują: (1) regiony zacofane, (2) regiony depresyjne oraz (3) regiony rolnicze. Regiony zacofane to obszary, na których poziom produktu narodowego brutto *per capita* jest niższy, niż 75% średniej takiego wskaźnika dla całej Unii Europejskiej. W regionach takich środki unijne są przeznaczone na: (1) rozwój infrastruktury komunalnej i telekomunikacyjnej, (2) energetykę i zaopatrzenie w wodę, (3) inwestycje badawczo-rozwojowe oraz (4) kształcenie zawodowe i usługi dla przedsiębiorstw. Regiony depresyjne to stare okręgi przemysłowe, obszary z bezrobociem ponad 50% wyższym niż w Unii Europejskiej i obszary z koniecznością przekształceń strukturalnych. Na tych obszarach środki unijne mogą być wykorzystane na: (1) popieranie nowych rodzajów działalności gospodarczej, (2) rekonstrukcję stref przemysłowych i poprawę wizerunku estetycznego miast oraz (3) na inwestycje badawczo-rozwojowe, jak również wzmocnienie związków uczelni i przemysłu. Natomiast regiony rolnicze charakteryzują się: małą gęstością zaludnienia, peryferyjnym położeniem, trudnymi warunkami geomorfologicznymi (wyspy, góry) i dużym odpływem ludności. Na takich obszarach środki unijne mogą być przeznaczone na: (1) dywersyfikację działań gospodarczych oraz na (2) wzrost zatrudnienia poza rolnictwem (turystyka, rzemiosło).

Ogólnie można stwierdzić, że europejska polityka regionalna formułuje cztery podstawowe cele w stosunku do regionów problemowych. Są to: aktywizacja regionów zacofanych, rekonstrukcja regionów depresyjnych, dynamizacja i rekonstrukcja aglomeracji miejskich oraz aktywizacja regionów przygranicznych.

W regionach problemowych obserwuje się wiele tego typu zjawisk, które niosą ze sobą jednocześnie szanse i zagrożenia. Pierwszym jest nadmiar wolnej siły roboczej (wysokie bezrobocie). Ze względu na podejmowanie działalności gospodarczej, znaczne

zasoby wolnej siły roboczej można uznać za niezwykle korzystną sytuację. Jednak badanie lokalnego rynku pracy prowadzi do nieco innego wniosku. Ważny jest nie rozmiar wolnego zasobu, ale jego jakość, wyrażona przez kapitał ludzki. Siła robocza powinna być nie tylko dostępna, lecz właściwie wykwalifikowana i mobilna (dyspozycyjna czasowo i przestrzennie oraz elastyczna z punktu widzenia zmiany kwalifikacji). System formalnej edukacji wykazuje się zbyt długą inercją, a sama siła robocza nieelastycznością w zakresie kształcenia permanentnego.

Na obszarach problemowych charakterystyczną cechą są również niepożądane postawy ludzkie. Należą do nich:

- przyzwyczajenie, pogodzenie się z biedą i brakiem perspektyw (obojętność);
- częstsze występowanie patologii społecznych – kradzieży, alkoholizmu, przestępczości;
- oczekiwanie na pomoc ze strony państwa i instytucji zewnętrznych, wraz ze stanowiskami roszczeniowymi;
- niskie wymagania stawiane sobie i otoczeniu („bylejakość”);
- skłonność do zachowań syndromicznych i kontestujących (protesty).

Apatia i brak reakcji na negatywne zjawiska społeczno-polityczne przekłada się na ograniczanie zasobów kapitału społecznego, degradowanych przez patologie społeczne i niedostateczny poziom przestrzegania norm etycznych (nieuczciwa konkurencja czy korupcyjność).

Regiony problemowe charakteryzują się także niewłaściwą infrastrukturą lub brakiem infrastruktury techniczno-ekonomicznej i instytucjonalno-społecznej. Niewłaściwa infrastruktura jest spotykana na obszarze monokultury gospodarczej (np. przemysłowej w zagłębiach czy rolnej na terenach wiejskich). Brak takiej infrastruktury cechuje obszary ogólnego zapóźnienia cywilizacyjnego. Infrastrukturę techniczno-ekonomiczną Świdnicy czy Walbrzycha znamionują: wysoki stopień dekapitalizacji, zniszczenie fizyczne (drogi) i niska elastyczność (zakresem) potencjalnego wykorzystania. Jej uruchomienie oznacza wysokie koszty początkowe i koszty utrzymania (o charakterze kosztów stałych). Infrastruktura instytucjonalna dotyczy: sieci instytucji bankowo-finansowych i ubezpieczeniowych, możliwości wsparcia logistycznego ze strony władz samorządowych czy poziomu usług doradczych. To generuje wysokie koszty alternatywne oraz transakcyjne uruchomienia i prowadzenia działalności gospodarczej, powiększane niedostateczną sprawnością organów władzy samorządowej.

Barierą jest równocześnie lokalny rynek dóbr i usług konsumpcyjnych, ograniczony przez niskie dochody i powszechne zjawisko biedy. Tworzy to sytuację niedostatecznego efektywnego popytu, prowadzącą do trwałej, długookresowej, o permanentnym charakterze stagnacji gospodarczej. Wpływa to na utrwalanie się zjawisk prowadzących do autarkizacji danego regionu problemowego i naturalizacji stosunków ekonomicznych. Odplyw siły roboczej osłabia dodatkowo lokalną przedsiębiorczość i aktywność.

W regionach problemowych, które powstają na obszarach starych zagłębi przemysłowo-górnictwowych, dodatkowym niekorzystnym zjawiskiem jest hipoteka ekologiczna, oznaczająca liczne zaniedbania i negatywne konsekwencje środowiskowe. Najczęściej przyjmują one formy: niezrekultywowanych terenów pogórnictwowych i poprze-

myslowych, ograniczonych terenów o niskim poziomie antropopresji, zredukowanej bioróżnorodności gatunkowej, genetycznej czy siedliskowej, degradacji krajobrazu i powierzchni ziemi, pogorszenia jakości powietrza atmosferycznego i wód powierzchniowych czy podziemnych, często zachwiania warunków hydrogeologicznych oraz obniżenia wrażliwości ekologicznej społeczności lokalnej i władz samorządowych. W regionach problemowych hipoteka ekologiczna podlega redukcji określonej przez tempo przebiegu naturalnych procesów asymilacji i nie jest traktowana jako szansa przyspieszenia rozwoju społeczno-ekonomicznego.

To wszystko generuje podwyższony poziom niepewności (ryzyka) działalności gospodarczej i przyczynia się do niewłaściwego modelu (wzorca) przedsiębiorcy. W ramach tego modelu można bowiem zauważyć takie cechy, jak:

- omnipotencja i przekonanie o własnej nieomyślności;
- niechęć do pogłębiania wiedzy i korzystania z jej dorobku;
- dogmatyzm i trwanie przy własnych pomysłach;
- autokratyzm w zarządzaniu przedsiębiorstwem;
- niecierpliwość i brak wytrwałości w działaniach;
- skłonność do negatywnej przedsiębiorczości;
- niechęć i brak zdolności planowania działań i przewidywania ich skutków, a także
- akceptacja „bylejakości” w działaniach.

W przypadku regionów problemowych niektóre zjawiska mogą, w zależności od okoliczności, występować jako szansa przy podejmowaniu działalności gospodarczej. Braki w zakresie infrastruktury techniczno-ekonomicznej czy instytucjonalno-społecznej umożliwiają uruchomienie działalności: doradczej, promocyjnej bądź logistycznej. Pewne możliwości tworzy również zdekapitalizowany majątek i nieruchomości (usługi budowlano-remontowe, wycena i zarządzanie majątkiem), degradacja środowiska przyrodniczego (prace rekultywacyjne) albo znikoma promocja regionu. Bariery i różnorodne ograniczenia stanowią zatem istotne czynniki stymulujące rozwój regionu problemowego, niedoceniane często przez lokalne i centralne władze. Aby stały się takimi czynnikami, potrzebna jest zmiana charakteru lokalnych, regionalnych i krajowych polityk, polegająca na koncentracji środków na określonym zadaniu (zadaniach) i koordynacji celów (zadań) na wszystkich poziomach realizacji polityk.

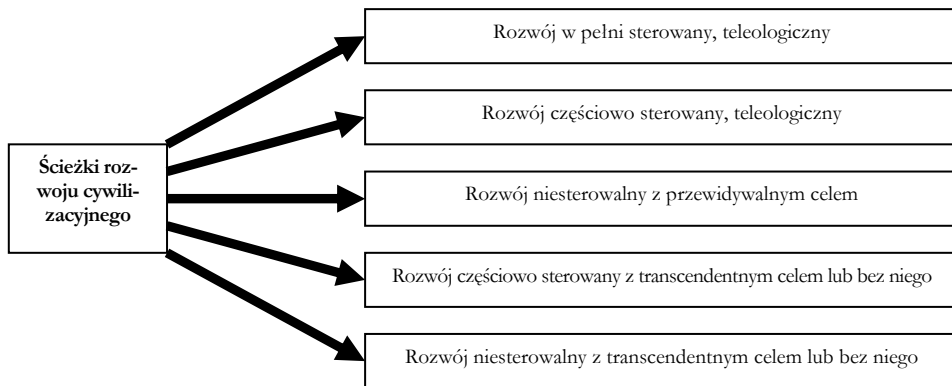
Drugą cechą jest traktowanie tych celów jako elementów większej „układanki” o charakterze strategii rozwoju społeczno-ekonomicznego. Przykładem takiej strategii może być koncepcja ekorozwoju (rozwoju zrównoważonego, trwałego i samopodtrzymującego się). Takie podejście pozwoli na szersze uruchomienie różnych form współpracy międzynarodowej w ramach polityki regionalnej, krajowej i unijnej i wykorzystanie zewnętrznych zasobów ekonomicznych (finansowych).

4. Ścieżki rozwoju ekonomicznego i ich determinanty

Na podstawie powyższych uwag można dokonać analizy potencjalnego rozwoju ludzkiej cywilizacji. Hipotetycznie można wyróżnić kilka ścieżek takiego rozwoju (schemat 5.).

SCHEMAT 5.

Możliwe trajektorie rozwoju cywilizacyjnego



Źródło: opracowanie własne.

Pierwsza ścieżka prezentuje rozwój w pełni sterowany przez człowieka, który przebiega w kierunku apriorycznie określonych celów. Taka postać procesów rozwoju występuje przede wszystkim w modelach wzrostu/rozwoju ekonomicznego, eksponujących skrajnie deterministyczny charakter rzeczywistości społeczno-ekonomiczno-ekologicznej. Konwencjonalna teoria wzrostu/rozwoju ekonomicznego zawiera wiele tego typu propozycji [Czaja, Fiedor, Jakubczyk, 1993].

Druga ścieżka opisuje rozwój częściowo sterowalny, w ramach którego występują czynniki podlegające oddziaływaniom człowieka oraz czynniki zachowujące charakter relacji przyczynowo-skutkowych (deterministycznych), ale zgodne z ujęciem chaosu deterministycznego, z jego punktami bifurkacji i występowania parametrów wrażliwych. Jest to rozwój teleologiczny, prowadzący do rozpoznawalnych z góry celów. Przykładami takich koncepcji są niektóre modele globalizacji [Kaczmarek, 2007].

Trzecia ścieżka przedstawia trajektorię rozwoju niesterowalnego, w ramach której oddziaływania człowieka nie mają większego znaczenia, ponieważ są regulowane przez prawa ekonomiczne czy społeczne lub przyrodnicze. Jednak rozwój ten przebiega w przewidywalnym kierunku, który można rozpoznać dzięki wykorzystaniu metod prognozowania, albo szerzej, futurologii. Przyjmuje się zatem założenie, że obok niesterowalnych, obiektywnych determinant rozwoju jest przewidywalna przyszłość.

Czwarta ścieżka dotyczy rozwoju częściowo sterowalnego, w ramach którego oddziaływania człowieka mają określone znaczenie, chociaż cele, do których rozwój zmierza, są nieprzewidywalne, lub bardziej filozoficznie, w ogóle nie istnieją. Oznacza to sytu-

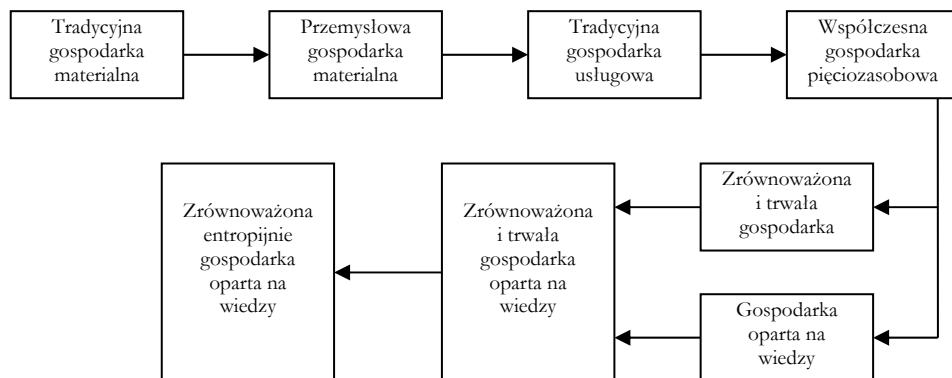
cję, w której człowiek może wpływać na rezultaty swoich działań, ale nie jest oczywiste, jakie będą ich efekty finalne. Mają one charakter ryzykowny bądź niepewny, zgodnie z ujęciem F. Knighta. Takie ujęcie zawierają koncepcje logiki rozwoju ekonomicznego, prezentowane w niektórych pracach współczesnych neoinstytucjonalistów. Przykładami takiego ujęcia są propozycje G. Myrdala czy J. K. Galbraitha.

Ostatnia, potencjalna ścieżka obejmuje rozwój zupełnie niesterowalny, w ramach którego oddziaływania ludzi nie mają istotniejszego znaczenia. Dodatkowo, sam rozwój zmierza do nieprzewidywalnych celów lub celów takich w ogóle nie ma. Tego typu fatalistyczne wizje rozwoju są opisywane w pesymistycznych prognozach ostrzegawczych, modelach (wizjach) kolapsu cywilizacyjnego itp. Są również charakterystyczne dla ewolucyjnej teorii rozwoju [Czaja, Becla, Włodarczyk, Poskrobko, 2012, rozdz. 7.].

Przedstawiona klasyfikacja potencjalnych ścieżek rozwoju cywilizacyjnego, eksponująca różne sposoby interpretacji przemian w megasystemie społeczeństwo-gospodarka-środowisko przyrodnicze, pozwala także na wyróżnienie modeli mix, w których poszczególne elementy takiej ewolucji mogą być odmiennie interpretowane. Przykładem może być propozycja ewolucji ludzkiej cywilizacji zobrazowana na schemacie 6.

SCHEMAT 6.

Ewolucja gospodarki w kierunku zrównoważonej i trwałej gospodarki opartej na wiedzy



Źródło: opracowanie własne.

Szczególne znaczenie posiadają tu procesy podziału i integracji. Pierwsze dotyczą wyodrębnienia z pięciozasobowej współczesnej gospodarki: zrównoważonej i trwałej gospodarki, zmieniającej w zasadniczy sposób relacje człowieka i społeczeństwa ze środowiskiem przyrodniczym oraz gospodarki opartej na wiedzy, towarzyszącej społeczeństwu informacyjnemu. Natomiast procesy integracji obejmują przenikanie obu wymiarów gospodarowania, prowadzące do powstania zrównoważonej i trwałej gospodarki opartej na wiedzy, jak również ekologicznego społeczeństwa informacyjnego. Gdyby wykonać kolejny krok tej futurologicznej analizy, to można byloby wskazać jeszcze jeden, wyższy poziom organizacji gospodarki – zrównoważoną entropijnie gospodarkę opartą na wiedzy.

Model ten można interpretować na każdy, przedstawiony wyżej na schemacie 5., sposób, a także w postaci mix, nadając poszczególnym czynnikom i procesom rozwoju odmienny charakter. Rolą ekonomii zrównoważonego i trwałego rozwoju jest rozpoznanie zarówno charakteru samego rozwoju (jego sterowalności lub nie), jak i jego teologiczności. Jest to szczególnie ważne w kontekście środowiskowych szans i zagrożeń współczesnej cywilizacji.

5. Wpływ kapitału ludzkiego i kapitału społecznego na ścieżki rozwoju ekonomicznego

Powyższy schemat ścieżki rozwoju cywilizacyjnego, w tym społeczno-ekonomicznego, łączący w sobie dwie trajektorie prowadzące przez zrównoważoną i trwałą gospodarkę oraz przez gospodarkę opartą na wiedzy ku zrównoważonej i trwałej gospodarce opartej na wiedzy i ku nowemu społeczeństwu informacyjnemu, jest użyteczny dla każdego społeczeństwa dwudziestego pierwszego stulecia. Cechą charakterystyczną tej ścieżki jest wzrost znaczenia kapitału ludzkiego oraz społecznego. Bowiem pierwszy i drugi wpływa w zasadniczy sposób na postawy człowieka, który będzie tworzył nowe społeczeństwo informacyjne dwudziestego pierwszego stulecia oraz – dzięki swoim postawom – będzie oddziaływał na racjonalne gospodarowanie pozostałymi formami kapitału – antropogenicznym, przyrodniczym i informacyjnym.

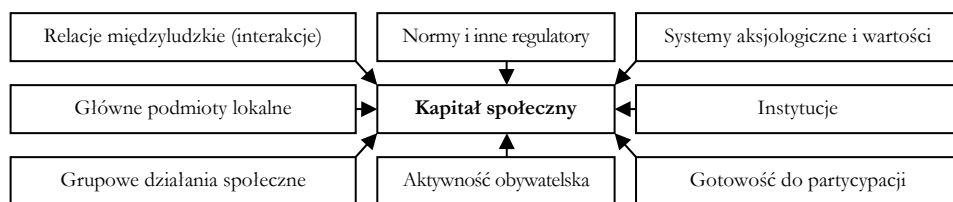
W regionach problemowych sytuacja jest tym trudniejsza, że dominujące postawy ludzkie są zupełnie niezgodne ze standardami wyznaczanymi przez obie, powyższe, formy kapitału. Są to raczej postawy sprzyjające tworzeniu się zasobów antykapitału społecznego. W tych warunkach znaczenia nabierają działania wspierające powstawanie różnych instytucji, w szerokim tego słowa znaczeniu, odzwierciedlających działanie kapitału społecznego i kapitału ludzkiego. Można je zidentyfikować w następujący sposób (schemat 7.).

W jego ramach będą identyfikowane elementy kreujące między innymi: normy i wartości, sieci relacji społecznych i instytucje sankcjonujące te relacje. Pozwala to rozpoznać przede wszystkim elementy tworzące sieci, najczęściej na podstawie: sformułowanych ocen, podejmowanych działań, poziomu gotowości do partycypacji, ocen aktywności obywatelskiej i identyfikacji ról głównych podmiotów lokalnych, a zwłaszcza władzy samorządowej, istniejących form zrzeszania się: obywateli, kościołów, lokalnych mass mediów i przedsiębiorców. Poszczególne podmioty odgrywają określoną rolę w lokalnych sieciach społecznych i tworzą strukturę kapitału społecznego.

Bez względu na zastosowane podejście, literatura problemu precyzuje kilka zasadniczych oczekiwań co do efektów powstania, wykorzystywania i rozwoju zasobów lokalnego kapitału społecznego. Po pierwsze, kapitał ten ma ułatwić przepływy informacji. Po drugie, elementy kapitału społecznego wywierają określony wpływ na decydentów. Po trzecie, kapitał społeczny i partycypacja w jego skutkach w swoisty sposób „certyfikuje” poszczególne podmioty. Po czwarte zaś, kapitał społeczny oddziałuje na sformułowane oczekiwania oraz zakres akceptowalnych ocen.

SCHEMAT 7.

Ujęcie lokalnego kapitału społecznego na podstawie podejścia sieciowego



Źródło: opracowanie własne.

Jednak w przypadku regionów problemowych kreacja tych elementów jest bardzo forsowna. Dominujące postawy w społecznościach zamieszkujących regiony problemowe nie sprzyjają tworzeniu kapitału ludzkiego i kapitału społecznego. Nie ma bowiem powszechnej skłonności do: edukacji, podwyższania swoich kwalifikacji i umiejętności czy rozwijania predyspozycji i osobistych talentów. Trudno o postawy twórcze, przedsiębiorcze czy innowacyjne poszukiwania. Wręcz przeciwnie, przeważają postawy charakteryzujące się: obojętnością, przyzwyczajeniem, pogodzeniem się z biedą i brakiem perspektyw. Edukacja jest traktowana jako niepożądany obowiązek lub forma organizowania wolnego czasu. Poszczególne osoby stawiają sobie i innym niskie wymagania i zadowolają się „bylejakością”. Jest ona powszechna, widoczna w zachowaniach, działaniach, a nawet wyglądzie estetycznym. Upowszechniają się patologie społeczne w formie: alkoholizmu, przestępczości czy przemocy i nie spotykają się one ze społeczną regulacją. Uważa się nawet, że należy je akceptować jako przejawy swoistej, życiowej zaradności. Nieliczne, społeczne inicjatywy są traktowane z nieufnością, częściej spotykają się z brakiem zainteresowania bądź skłonnością do zachowań syndromicznych, a wręcz kontestujących, takich jak protesty. Aktywność obywatelska lub partycypacja społeczna ogranicza się do oczekiwania na pomoc ze strony państwa i instytucji zewnętrznych wraz z upowszechnianiem postaw roszczeniowych. Otrzymuje się w ten sposób sytuacje pozbawione sieci elementów, które decydują o rozmiarach i jakości kapitału społecznego i kapitału ludzkiego. Bez tej struktury regiony problemowe nie będą w stanie wejść na jakąkolwiek drogę rozwoju cywilizacyjnego, nawet wykorzystując tradycyjne, eksten-sywne czynniki. Tym bardziej nie będzie to rozwój posilkujący się kapitałem społecznym i ludzkim, prowadzącym poprzez zrównoważoną i trwałą gospodarkę oraz gospodarkę opartą na wiedzy do nowego społeczeństwa informacyjnego i zrównoważonej, jak i trwałej gospodarki opartej na wiedzy.

6. Podsumowanie

Brak sieci pożądaných relacji społecznych na obszarze regionu problemowego wpływa jednoznacznie na zasoby obecnego tu kapitału społecznego, a w pewnym zakresie również kapitału ludzkiego. Regiony problemowe nie przyciągają odpowiednich

ludzi, którzy byliby elementami kreującymi taką sieć. Aby zainicjować, a następnie wzmocnić procesy tworzenia się kapitału społecznego i kapitału ludzkiego w regionach problemowych, będzie niezbędna współpraca instytucji zewnętrznych oraz wewnętrznych. Zasada subsydiarności bowiem wymaga wsparcia zewnętrznego. Odpowiednie agendy rządowe i organizacje pozarządowe będą obligowane, żeby przystąpić do budowy sieci relacji społecznych w przestrzeni regionu problemowego. Bez takiej ingerencji w przestrzeni społeczno-gospodarczej tego regionu nie występuje „masa krytyczna”, która mogłaby rozpocząć reakcję łańcuchową tworzenia sieci dla kapitału społecznego i kapitału ludzkiego.

Biorąc pod uwagę charakterystyki zasobowo-kapitałowe regionów problemowych, należy pamiętać, że inicjowanie poszczególnych przedsięwzięć powinno być następstwem szczegółowej i krytycznej inwentaryzacji oraz oceny funkcjonowania poszczególnych elementów tworzących kapitał społeczny i kapitał ludzki. Niedostateczne zasoby wspomnianych kapitałów są najsłabszą stroną regionów problemowych. Nie pozwalają: po pierwsze, zainicjować procesów rozwoju społeczno-ekonomicznego; po drugie, określić właściwej trajektorii tego rozwoju; po trzecie, odpowiednio wykorzystać zasoby ekonomiczne znajdujące się w regionach problemowych. Zatem, aby analizowane regiony mogły wejść na właściwe sobie ścieżki rozwoju cywilizacyjnego, w tym rozwoju społeczno-ekonomicznego, konieczne jest stworzenie warunków powiększenia zasobów kapitału społecznego i kapitału ludzkiego w tej przestrzeni.

Literatura

- Czaja S., Becla A. 2007 *Ekologiczne podstany procesów gospodarowania*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu, Wrocław.
- Czaja S., Becla A., Włodarczyk J., Poskrobko T. 2012 *Wyzwania współczesnej ekonomii. Wybrane problemy*, Wydawnictwo Difin, Warszawa.
- Czaja S. 2011 *Czas w ekonomii. Sposoby interpretacji czasu w teorii ekonomii i w praktyce gospodarczej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław.
- Czaja S. 2008 *Determinanty rozwoju lokalnego kapitału społecznego*, „Ekonomia i Zarządzanie”, Zeszyty Naukowe Politechniki Białostockiej, nr 11.
- Czaja S., Fiedor B., Jakubczyk Z. 1993 *Ekologiczne uwarunkowania wzrostu gospodarczego w ujęciu współczesnej teorii ekonomii*, Wydawnictwo Ekonomia i Środowisko, Białystok.
- Czaja S., Fiedor B. 2003 *Kapitał ludzki oraz mechanizmy i główne sfery jego rozwoju w Polsce w okresie transformacji*, [w:] *Problemy wzrostu gospodarczego w warunkach ustrojowej transformacji w Polsce*, (red.) J. Mujżel, Instytut Nauk Ekonomicznych, Polska Akademia Nauk, Warszawa.
- Czaja S. 2013 *Spory wokół pojęcia kapitału w teorii ekonomii i praktyce gospodarczej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław.
- Domański S. 1993 *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, PWN, Warszawa.
- Growiec K. 2011 *Kapitał społeczny. Geneza i społeczne konsekwencje*, Wydawnictwo SWPS Akademia, Warszawa.
- Kaczmarek T. 2007 *Globalistyka. Przyszłość globalnej gospodarki*, Wydawnictwo Difin, Warszawa.

Iwona KUKULAK-DOLATA¹

OCENA KAPITAŁU LUDZKIEGO SEKTORA MIKROPRZEDSIĘ- BIORSTW – PERSPEKTYWA PRACODAWCÓW

Streszczenie

Artykuł zawiera prezentację wyników badania na temat oceny jakości kapitału ludzkiego zaangażowanego w sektorze mikroprzedsiębiorstw. Oceny dokonano z perspektywy pracodawców i przeprowadzono ją w kontekście: wiedzy, umiejętności, doświadczenia zawodowego. Wymienione elementy kapitału ludzkiego analizowano w przekroju zawodów (opisanych trzema kodami cyfrowymi) osób pracujących w mikroprzedsiębiorstwach. Z przeprowadzonych analiz wynika, że pracodawcy pozytywnie oceniają zaangażowany kapitał ludzki, a występujące w nim luki mają charakter sporadyczny i dotyczą umiejętności praktycznych. Zjawisko to najczęściej ma miejsce w takich zawodach, jak: pracownik sprzedaży w sklepach, kucharz, kelner i barman. Artykuł przygotowano na podstawie wyników badań, które przeprowadził zespół Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych w 2012 roku w ramach realizacji projektu na temat: „Analiza procesów zachodzących na polskim rynku pracy i w obszarze integracji społecznej w kontekście prowadzonej polityki gospodarczej”. Wymieniony projekt był współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Słowa kluczowe: kapitał ludzki, mikroprzedsiębiorstwa, luki w kompetencjach, kwalifikacje, umiejętności

ASSESSMENT OF HUMAN CAPITAL IN MICROENTERPRISE SECTOR: EMPLOYERS' PERSPECTIVE

Summary

The paper contains a presentation of the results of a research study on the assessment of the quality of human capital in microenterprises. The assessment was made from the perspective of employers – it regarded knowledge, skills, and professional experience. These elements of human capital were analyzed for particular occupations (identified by means of a three-digit code) of those employed in microenterprises. The research study shows that employers give a positive assessment of the stock of human capital in their enterprises. The existing gaps are sporadic and concern practical skills. They usually occur in such occupations as sales persons, cooks, waiters and bartenders. The analysis included 1,000 companies employing from 0 to 9 persons. The research study was carried out by the Institute of Labour and Social Studies in 2012 within the project "Analysis of the processes on the Polish labour market and in the area of social inclusion in the context of economic policy". The project was co-financed by the European Union under the European Social Fund.

Key words: human capital, microenterprise sector, knowledge, skills, professional experience

¹ dr Iwona Kukulak-Dolata – Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki; e-mail: doiwona@uni.lodz.pl.

1. Wstęp

Zasięg i tempo przemian, z jakimi mamy do czynienia w okresie ostatnich dwudziestu kilku lat w Polsce, wywołują różne skutki w poszczególnych segmentach gospodarki, jak i na poziomie jednostek je tworzących. Jednym z nich jest konieczność dostosowania się podmiotów gospodarczych do zmian wywołanych procesami globalizacji czy postępu technicznego. Przedsiębiorstwa, aspirujące do sukcesu rynkowego i rozwoju, zmuszone są do odpowiedniego gospodarowania kapitałem, którym dysponują. Kapitał ten tworzą różnego rodzaju zasoby, takie jak: maszyny, urządzenia, ziemia, środki finansowe, ludzie. W ramach zarządzania nowoczesnymi przedsiębiorstwami szczególny nacisk kładzie się na jeden z wymienionych elementów kapitału, który określa się mianem kapitału ludzkiego.

Kapitał ludzki jest różnie określany w literaturze przedmiotu, jego definicje zmieniają się wraz z: kontekstem kulturowym, panującą modą, praktykami językowymi i paradygmatami [Król, Ludwiczynski, 2007, s. 111; Juchnowicz, 2007, s. 18; Domański, 1998, s. 67]. W wielu definicjach podkreśla się, że kapitał ludzki to: zasób wiedzy, umiejętności, zdrowia i energii wirtualnej zawartej w człowieku. Jest on zasobem, którego nosicielem jest człowiek. Przynosi wymierne korzyści zarówno osobom, w których tkwi (np. dzięki możliwości wykonywania pracy – funkcja dochodowa, społeczna), jak i angażującym go firmom (wykorzystanie pracowników do realizacji misji firmy). Pracownicy, będący nosicielami kapitału ludzkiego, są główną siłą każdego typu przedsiębiorstwa bądź instytucji, ponieważ w sposób indywidualny i zbiorowy przyczyniają się do realizacji ich strategii oraz celów.

Problematyka niniejszego opracowania odnosi się do kluczowej kwestii oceny kapitału ludzkiego w kontekście: wiedzy, umiejętności i doświadczenia zawodowego jego nosicieli, czyli osób zatrudnionych w mikroprzedsiębiorstwach. Jest ona przedstawiona z perspektywy pracodawców na podstawie wyników badań, które przeprowadził zespół Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych w 2012 roku (czerwiec – lipiec)², a te rozległe zaprezentowane w raporcie: „Synteza wyników badania mikropodmiotów w Polsce” [Kukulak-Dolata, Sobocka-Szczapa, 2013]. Potencjał kadrowy mikrofirm jest analizowany w przekroju średnich grup zawodów (opisanych kodami trzycyfrowymi), zgodnie z obowiązującą Klasyfikacją Zawodów i Specjalności. Jego analiza pozwoliła poznać luki w zaangażowanym kapitale ludzkim, które powodują, że w niektórych mikroprzedsiębiorstwach nie można osiągnąć docelowej struktury zatrudnienia. W wyniku podjętej eksploracji, zidentyfikowano także działania, jakie są podejmowane przez właścicieli mikrofirm w celu ich eliminacji. Rozpoznane deficyty przedstawiono w świetle umiejętności przyporządkowanych do poszczególnych zawodów.

² Badanie przeprowadzono w ramach projektu: „Analiza procesów zachodzących na polskim rynku pracy i w obszarze integracji społecznej w kontekście prowadzonej polityki gospodarczej”, który był współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

2. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw

Badaniem objęto 1 000 mikroprzedsiębiorstw, czyli przedmiotem obserwacji były podmioty, w których liczba zatrudnionych wynosiła od 0 do 9 osób. W każdym podmiocie został przeprowadzony jeden wywiad kwestionariuszowy z pracodawcą lub osobą przez niego wskazaną, posiadającą wiedzę na temat polityki kadrowej prowadzonej w firmie. Liczbę podmiotów objętych badaniem dobrano zgodnie z regułami statystyki, a dobór przeprowadzono według schematu warstwowego. Przyjęto, że w losowaniu zostaną zastosowane dwie warstwy:

1. Lokalizacji podmiotu według województw;
2. Rodzaju prowadzonej działalności, zgodnie z PKD 2007, w podziale na:
 - a) rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (sekcja A);
 - b) przemysł i budownictwo (sekcje: B-F);
 - c) handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja (sekcje: G-J);
 - d) działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości (sekcje: K-L);
 - e) pozostałe usługi (sekcje: M-U).

Średni wiek istnienia na rynku badanych podmiotów gospodarczych wyniósł 15 lat. Najstarsza firma powstała w 1895 roku i działa na rynku nieprzerwanie od 117 lat, najmłodsze rozpoczęły swoją działalność w 2012 roku. Większość badanych podmiotów (84%), to firmy, które założono po 1990 roku. Najwięcej ich powstało w latach 1990-2004 (50,3%), a więc w okresie transformacji systemu gospodarczego. Po 2009 roku założono ponad 13% badanych firm.

W obserwowanej zbiorowości dominowały firmy (66,2%), które zajmowały się obsługą lokalnego rynku. Zjawisko to na ogół jest pochodną skali prowadzonej działalności, którą determinują możliwości: organizacyjne, kadrowe i finansowe [Kukulak-Dolata, Sobocka-Szczapa, 2012; *Podkarpackie Obserwatorium...*, 2010]. Właściciele analizowanej grupy firm na ogół dostosowują się do istniejących uwarunkowań i starają się wypełnić zidentyfikowaną niszę [*Obraz mikroprzedsiębiorcy...*, 2011, s. 95]. Znacznie rzadziej obserwowane firmy kierowały swoje produkty na regionalny rynek (18%). Niewielki również ich odsetek obsługiwał międzynarodowy segment rynku (3,2%), co świadczy o inercyjnej postawie wobec internacjonalizacji³. Na podstawie tych danych można stwierdzić, że im większa jest odległość od siedziby firmy, tym mniejszy zasięg oddziaływania mikrofirm.

Analizując zaś profil działalności firm, można zauważyć, że w badanej zbiorowości występowały przede wszystkim podmioty tworzące trzeci sektor ekonomiczny, czyli usługi (68,7%). Jednak należy podkreślić, iż w grupie tej najliczniej były reprezentowane firmy zaliczane do sekcji: handel, naprawa pojazdów samochodowych, tran-

³ Uzyskane dane o zasięgu działania firmy różnią się od wyników badań zleconych przez PARP, z których wynika, że mikrofirmy cechuje zasięg ponadlokalny – wojewódzki, krajowy i międzynarodowy (60%). Zob.: [*Obraz mikro przedsiębiorcy...*, 2011, s. 95].

sport i gospodarka magazynowa, zakwaterowanie i gastronomia, informacja i komunikacja (44,0%). Dla prawie co piątej (19,8%) badanej firmy podstawowym profilem działalności był przemysł i budownictwo. Natomiast najmniejszy udział w obserwowanej populacji miały mikropodmioty prowadzące działalność gospodarczą w rolnictwie, leśnictwie itd. (2,2%). Z powyższej analizy danych struktury branżowej mikrofirm wynika, że symptomatyczna jest dla nich działalność handlowa czy usługowa. Przedstawiona struktura mikrofirm odpowiada strukturze podmiotów funkcjonujących w skali gospodarki narodowej [*Raport o stanie sektora...*, 2011, s. 17].

3. Stan zatrudnienia w mikroprzedsiębiorstwach

W populacji podmiotów objętych eksploracją znaczną część stanowiły firmy jednoosobowe, w których pracował jedynie ich właściciel (361 przypadków – 36% próby). Pozostałe podmioty zatrudniały pracowników, a ich liczebność była zróżnicowana. Najczęściej mikropodmioty tworzyły miejsce pracy dla jednej osoby (24,1%) następnie dwóch (14,3%), o wiele rzadziej dla trzech pracowników (7,9%). Wśród badanych firm tylko 0,9% należały do tych, które zatrudniały dziewięć osób.

Pracujący w mikropodmiotach byli zatrudniani przede wszystkim w pełnym wymiarze czasu pracy (75%). Tylko w jednej czwartej firm odnotowano zatrudnienie na część etatu. Pozostaje w tym miejscu podkreślić, iż w sektorze mikroprzedsiębiorstw zwiększa się zainteresowanie elastycznymi formami zatrudnienia. Na tendencję tę wskazuje analiza porównawcza liczby pracowników zatrudnianych w obu formach między momentem rozpoczęcia działalności a czasem przeprowadzenia wywiadów. Wynika z niej, że liczba osób zatrudnianych w opisywanych podmiotach wzrosła zarówno w przypadku osób zatrudnionych na pełen etat (o 43,6%), jak i osób zaangażowanych na część etatu (o 84,7%). Powyższe zmiany należy ocenić pozytywnie i mogą one dowodzić, że badane podmioty rozwijały swoją działalność, co było następstwem ich stosunkowo dobrej kondycji ekonomicznej [Kukulak-Dolata, Sobocka-Szczapa, 2013, s. 30]. Warto w tym miejscu przypomnieć, iż badanie przeprowadzono w połowie 2012 roku, a więc w czasie, kiedy już w Polsce obserwowano zmniejszoną aktywność gospodarczą w skali makroekonomicznej. Na tej podstawie można wywnioskować, że mikropodmioty potrafią sobie poradzić ze zmieniającą się koniunkturą i są w stanie do niej się dostosować. Wiąże się to z ich elastycznością oznaczającą przemieszczanie się między poszczególnymi segmentami rynku i kierowanie na rynek asortymentu produktów i usług będącego odpowiedzią na zmieniający się popyt [Kukulak-Dolata, Sobocka-Szczapa, 2007, s. 116]. Ponadto, trzeba jeszcze raz zaznaczyć, iż większość badanych firm była związana z sektorem usług spostrzeganym jako ten segment gospodarki, który jest mniej wrażliwy na zmiany koniunktury gospodarczej.

4. Wykształcenie i umiejętności pracowników sektora mikroprzedsiębiorstw

Jakość kapitału ludzkiego jest determinowana poziomem wykształcenia jego nośników. Dlatego w tej części opracowania zwrócono uwagę na wykształcenie osób zatrud-

nionych w mikropodmiotach, które ma przygotować potencjalnych pracowników do pełnienia określonych ról w świecie pracy. W ramach przeprowadzonej analizy przedstawiono opinie pracodawców na temat kompetencji pracowników. Przedmiotem zainteresowania objęto te negatywne, na podstawie których jest możliwe zdefiniowanie luk w przygotowaniu zawodowym zaangażowanego personelu. W ten sposób zdefiniowano niedopasowania w przekroju jakościowego popytu na pracę z jej podażą, w określonym segmencie rynku pracy. Sygnalizowane niedopasowania występują wówczas, kiedy wymagania pracodawców co do poziomu kompetencji pracowników różnią się od poziomu posiadanych przez nich kompetencji. Może to dotyczyć dwóch sytuacji, w pierwszej zasoby kompetencyjne dostępne na rynku pracy są zbyt niskie i drugiej, kiedy kapitał ludzki, funkcjonujący na rynku, cechuje się zbyt wysokim poziomem w porównaniu z potrzebami pracodawców. Obie sytuacje są niekorzystne, bowiem w przypadku gdy poziom kompetencji pracowników jest za niski, wobec tych wymaganych, pracodawcy muszą ponieść dodatkowe koszty, aby doszkolić pracowników w zakresie posiadanych kompetencji lub zatrudnić inne osoby o odpowiednich kompetencjach. W drugiej sytuacji, kiedy kompetencje przewyższają wymagania pracodawców, pracownicy wykonują pracę poniżej swoich możliwości, za co otrzymują niższe wynagrodzenie, a niewykorzystane umiejętności i wiedza ulegają dewaluacji. Ogólnie, bez względu na rodzaj niedopasowania kompetencyjnego, tracą na tym obie strony rynku pracy, tj. pracodawcy i pracownicy, a w skali kraju cała gospodarka. Dlatego ważne jest zdiagnozowanie, jakich kompetencji zjawisko to dotyczy i jak duża jest jego skala.

Wyniki badań ukazały, że sektor mikroprzedsiębiorstw angażował przede wszystkim osoby legitymujące się wykształceniem zawodowym (56,7%), tj. zasadniczym (28,4%) i średnim (28,3%). Niższe zainteresowanie było zgłaszane w stosunku do pracowników mających ukończone studia (20,5%), a jeszcze mniejsze w odniesieniu do tych, którzy nie mają żadnego zawodu, czyli osób posiadających wykształcenie ogólnokształcące i gimnazjalne lub poniżej (6,5%).

Przedstawiona struktura zatrudnionych była zgodna z wymaganiami formalnymi badanych pracodawców. Ponad 96% z nich (tj. 616 z 639 podmiotów zatrudniających co najmniej jednego pracownika) twierdziło, że pracownicy zatrudnieni w ich podmiotach dysponują odpowiednim do potrzeb poziomem wykształcenia. Tylko 10 respondentów miało inne zdanie, twierdząc, że poziom zatrudnionych pracowników jest zbyt wysoki w stosunku do potrzeb firmy (4 wskazania), a kolejnych sześciu sygnalizowało trudności z werbowaniem do pracy osób legitymujących się wykształceniem średnim i zasadniczym zawodowym. Natomiast 13 respondentów nie było w stanie ocenić, czy poziom wykształcenia pracowników jest odpowiedni do ich potrzeb.

Na ogół wysoko oceniano również umiejętności zawodowe zatrudnionych osób. Pozytywne opinie na ich temat przedstawiło ponad 94% badanych i warto w tym miejscu nawiązać do wyników innych eksploracji, które wskazały, że pracodawcy zazwyczaj wysoko wartościowali kwalifikacje zawodowe swoich pracowników [Podkarpackie Obserwatorium..., 2012, s. 106; Sobocka-Szczapa, 2011, s. 191; Kryńska, 2007]. Zjawisko to może być efektem stosowanego procesu rekrutacji w tym sektorze przedsiębiorstw. Jest on na ogół przeprowadzany przez właściciela firmy. Bezpośrednio przeprowadzona

przez niego rozmowa kwalifikacyjna i ocena potencjału kwalifikacyjnego kandydata do pracy sprzyja optymalizacji decyzji w tym obszarze. Warto dodać, iż w takich firmach rekrutacja ma często charakter nieformalny. Osoby przychodzące do firmy to osoby polecane przez: innych pracowników, znajomych, rodzinę. Występuje w tym przypadku zatrudnianie z wykorzystaniem personalnych sieci społecznych przedsiębiorcy. Wyjaśnieniu tego zjawiska służą wyniki badań, jakie przeprowadzono wśród mikroprzedsiębiorstw na terenie województwa wielkopolskiego w latach 2006-2007 [Ślawecki, 2011, s. 123]. Wynika z nich, że prawie $\frac{3}{4}$ zawartych transakcji zatrudnienia opierało się na wykorzystaniu osobistych sieci społecznych właścicieli firm. To właśnie osobiste kontakty pracodawców z potencjalnym pracownikiem były narzędziem rekrutacji. Wydaje się zasadne stwierdzenie, że zastosowana metoda w jednym, jak i w drugim przypadku pozwalała dokonać optymalnego doboru kandydata do pracy, nie tylko ze względu jego na potencjał kwalifikacyjny, ale również ze względu na kulturę, jaka panowała w organizacji przyjmującej pracowników.

Analizując opinie na temat oceny umiejętności pracowników mikrofirm, należy dodatkowo podkreślić, że wiele z nich to firmy rodzinne [Śledź, 2010, s. 46]. W zarządzaniu tego typu podmiotami istotną rolę odgrywają emocje i kryteria rodzinne, a nie profesjonalizm, co widoczne jest m.in. w sferze gospodarowania kapitałem ludzkim [Szerzej: Jeżak, Popczyk, Winnicka-Popczyk, 2004, s. 40]. Dążenie do unikania konfliktów przez krytyczne oceny osób, które z jednej strony są członkami rodziny, a z drugiej pracownikami, mogło mieć wpływ na formułowane odpowiedzi przez respondentów na temat oceny poszczególnych komponentów kapitału ludzkiego.

Wyniki obserwacji dowodzą, że poziom niezadowolenia z zaangażowanego kapitału ludzkiego w przekroju zawodowym był nieco wyższy niż ten jaki zidentyfikowano w przekroju poziomu wykształcenia. Na fakt braku satysfakcji z umiejętności specjalistycznych zatrudnionych pracowników wskazało 29 respondentów (4,5%). Poziom tego zjawiska w przekroju zawodów i strukturę luk w kompetencjach ilustrują dane zawarte w tabeli 1.

Respondenci dostrzegający występowanie luk w kapitale ludzkim, który jest zaangażowany w ich firmach, reprezentowali różne profile działalności gospodarczej. Najczęściej były one identyfikowane w firmach handlowych (42,9%) czy firmach świadczących pozostałe usługi (35%). W pozostałych sektorach gospodarki również sygnalizowano brak kapitału ludzkiego o oczekiwanych przez pracodawców cechach jakościowych, a natężenie deficytu było znacznie mniejsze, np. przemysł i budownictwo (11%). Natomiast przekrój obserwowanych podmiotów, według liczby zatrudnionych, ukazuje wyraźną tendencję do zwiększania częstotliwości, a zarazem różnicowania deficytów w kapitale ludzkim w miarę wzrostu liczby pracujących. Były one głównie identyfikowane przez respondentów będących przedstawicielami firm zatrudniających powyżej 4 osób (98%). W firmach jednoosobowych problem ten był sygnalizowany rzadziej (32%).

TABELA 1.

Umiejętności specjalistyczne, jakich brakuje pracownikom zatrudnionym w mikrofirmach, według grup zawodów (średnie grupy zawodów), (n=29)

Lp.	Zawody, w których stwierdzono luki w umiejętnościach	Umiejętności o charakterze deficytowym	
		Rodzaj umiejętności	Liczba wskazań
1.	Agenci i pośrednicy handlowi	rozmowa z klientem prowadzenie negocjacji	1 1
2.	Analitycy systemowi i programiści	znajomość programowania	1
3.	Architekci, geodeci, projektanci i pokrewni	praktyczne wykorzystanie wiedzy szkolnej	1
4.	Elektrycy budowlani, elektromechanicy i elektrycy monterzy	praktyka w zawodzie	1
5.	Kelnerzy i barmani	obsługa klienta odpowiedzialność przygotowanie drinków egzotycznych	3 1 1
6.	Kucharze	przestrzeganie higieny gotowanie ogólne dostrzeganie potrzeb rynku gotowanie typowo polskich potraw zawodowa wiedza szkolna	2 1 1 1 1
7.	Mechanicy maszyn i urządzeń	znajomość elektroniki naprawianie rowerów	1 1
8.	Pozostali pracownicy obsługi biura	obsługa biura obsługa komputera obsługa kasy fiskalnej	1 1 1
9.	Pracownicy sprzedaży w sklepach	asertywność obsługa kasy obsługa Internetu obsługa klienta	1 1 1 2
10.	Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	murowanie tynkowanie	1 1
11.	Robotnicy pomocniczy w: rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie	spostrzegawczość samodyscyplina uczciwość	1 1 1
12.	Robotnicy produkcji odzieży i pokrewni	szycie	1
13.	Specjaliści do spraw finansowych	znajomość przepisów podatkowych stosowanie przepisów prawnych w praktyce obsługa komputera	1 1 1 1
14.	Specjaliści do spraw rynku nieruchomości	wiedza praktyczna	1

Źródło: [Kukulak-Dolata, Sobocka-Szczapa, 2013].

Obok umiejętności specjalistycznych, na każdym stanowisku są wykorzystywane umiejętności pozazawodowe, które w literaturze są definiowane jako kompetencje ponadzawodowe, czy też o charakterze uniwersalnym. Mogą być one odnoszone do wszystkich osób pracujących w jakimś zawodzie (np. menedżerowie), bez względu na organizację, do której należą, lub mogą być spostrzegane jako ogólne w sensie organizacyjnym i wówczas odnoszą się do wszystkich pracowników lub rodziny stanowisk [Armstrong, 2001, s. 245], których charakter jest podobny i są identyczne dla wielu osób oraz stanowisk przez nich zajmowanych. Najczęściej w sektorze przedsiębiorstw do

tej grupy kompetencji zalicza się: efektywność i skuteczność działania, profesjonalizm, umiejętność sprawnego komunikowania się i wymiany informacji, orientację biznesową polegającą na zdobywaniu zamówień i zarabianiu pieniędzy oraz dążeniu do generowania zysków, koncentrację na kliencie, etyczne postępowanie, elastyczność, zdolność do rozwoju, twórcze myślenie, innowacyjność [Oleksyn, 2006, s. 30]. Opisywany typ umiejętności jest potrzebny w każdej pracy, niezależnie od tego, czy wykonywany zawód wymaga wykształcenia wyższego, czy ukończenia kursu przygotowującego do zawodu. Należy w tym przypadku podkreślić, że ponad 90% respondentów oceniło je pozytywnie. Natomiast ci, którzy dostrzegali luki w zaangażowanym kapitale ludzkim, wyróżnili 17 grup zawodów, do których wykonywania zatrudnionym osobom brakuje określonych umiejętności pozazawodowych. Problem ten najczęściej dotyczył dwóch zawodów, tj.: pracownika sprzedaży w sklepach (6 wskazań – 16,2%) i kucharza (6 wskazań – 16,2%). Warto zauważyć, iż wymienione zawody należą do tych, które w wyniku monitoringu przeprowadzanego przez publiczne służby zatrudnienia są często zaliczane do grupy zawodów nadwyżkowych. Może to dowodzić, iż brak określonych kompetencji powoduje, że osoby w tych zawodach nie mogą utrzymać się na otwartym rynku pracy i po pewnym okresie zatrudnienia zwiększają grupę bezrobotnych. Trzeba dodać, iż wyniki innych badań również diagnozują ten problem⁴. Ponadto, do zawodów, w których brakuje umiejętności ogólnych, zaliczono kelnerów i barmanów (4 wskazania – 10,8%), robotników budowlanych robót stanu surowego i pokrewnych (3 wskazania – 8,2%). W pojedynczych przypadkach tego typu deficyty zdefiniowano jeszcze dla kolejnych grup zawodów: specjalistów do spraw rynku nieruchomości, specjalistów do spraw finansowych, robotników pomocniczych w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie, robotników leśnych i pokrewnych, monterów, malarzy, pracowników czyszczących konstrukcje budowlane i pokrewnych, kowali, ślusarzy i pokrewnych, kierowców samochodów osobowych, dostawczych i motocykli, fryzjerów, kosmetyczek i pokrewnych. Wyróżnione braki w umiejętnościach ponadzawodowych występowały przede wszystkim w firmach zaliczanych do sektora usług (80%), w tym handlu. Na problemy dotyczące wymienionych luk zwracali uwagę zarówno respondenci reprezentujący podmioty zatrudniające jedną osobę, jak i kliki pracowników.

Z przeprowadzonej analizy wynika, że można wydorebnąć zawody, do których wykonywania brakuje zatrudnionym w równej mierze kompetencji specjalistycznych, jak i ponadzawodowych. Problem ten dotyczył przede wszystkim: kucharzy, pracowników sprzedaży w sklepach, kelnerów i barmanów.

Do umiejętności ponadzawodowych, negatywnie ocenianych przez właścicieli mikrofirm, najczęściej zaliczano: znajomość języków obcych (18,8%), organizację pracy (15,6%), komunikatywność (12,6%), odporność na stres (12,6%), (tabela 2.). Rzadziej wskazywano na umiejętność pracy w grupie czy rzetelność w realizacji powierzonych zadań. Niektóre z wymienionych deficytów były charakterystyczne dla określonych zawodów, jak np. znajomość języka obcego w przypadku pracy kelnera bądź barmana.

⁴ Należą do nich m.in. międzynarodowe badania na temat: „Niedobór talentów”, przeprowadzone przez agencję doradztwa personalnego ManpowerGroup. Zob.: [Jak pokonać..., 2012].

TABELA 2.

**Umiejętności pozazawodowe, jakich brakuje pracownikom zatrudnionym
w mikroprzedsiębiorstwach (n=37)**

Lp.	Nazwa umiejętności	Liczba wskazań
1.	Brak chęci do pracy	1
2.	Brak prawa jazdy	1
3.	Brak znajomości języka obcego	6
4.	Czystość	1
5.	Dokładność w wykonywanej pracy	2
6.	Informatyczne	1
7.	Komunikatywność	4
8.	Kreatywność	1
9.	Kultura, obsługa klienta	3
10.	Lojalność, uczciwość	1
11.	Odporność na stres	4
12.	Organizacja pracy	5
13.	Praca w zespole	2

Źródło: jak w tabeli 1.

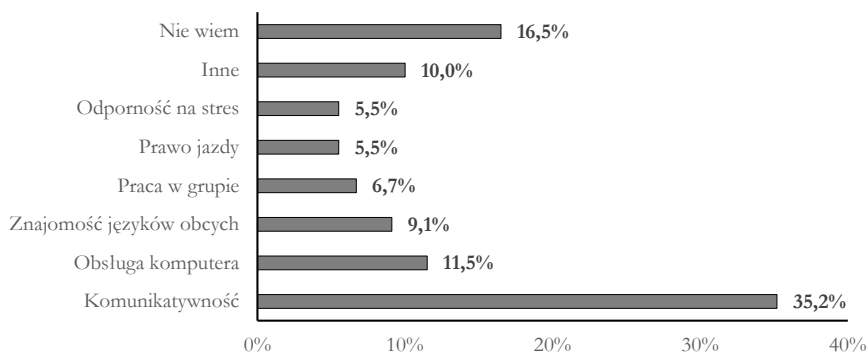
Kolejny, interesujący problem dotyczył poznania opinii pracodawców związanej z umiejętnościami uniwersalnymi, odnoszącymi się do każdej pracującej osoby w jakimkolwiek zawodzie. Dlatego wszystkim respondentom zadano pytania na temat umiejętności ponadzawodowych, którymi powinien cechować się każdy pracownik. Zdaniem ponad jednej czwartej respondentów (26,1%), do tej grupy umiejętności należy zaklasyfikować: komunikowanie się, obsługę komputera, posługiwanie się językami obcymi (wykres 1.). Wymienione umiejętności należą do kanonu tych, które Komisja Europejska zdefiniowała jako kompetencje kluczowe. Obok umiejętności wskazanych przez respondentów, kompetencje kluczowe tworzą także, takie jak: kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne, umiejętność uczenia się, kompetencje społeczne i obywatelskie, inicjatywa i przedsiębiorczość, świadomość i ekspresja kulturalna [*Załącznik do zalecenia Parlamentu Europejskiego...*, 2006].

Zestaw cech umieszczonych na wykresie 1. wskazuje, że osoby zarządzające najmniejszymi podmiotami gospodarczymi są świadome roli komunikatywności wśród zatrudnionych pracowników. Jest ona zaliczana do podstawowych i najważniejszych kompetencji ponadzawodowych, która determinuje funkcjonowanie firmy. Komunikacja pozwala wyrażać: myśli, zamiary, potrzeby i oczekiwania wobec ludzi, a także uczucia. Polega na przekazywaniu i odbieraniu informacji między dwiema lub większą liczbą osób zarówno w sposób werbalny, jak i niewerbalny. W analizowanych przypadkach były istotne profile cząstkowe kompetencji do: komunikowania się w zakresie rozpoczynania i utrzymywania rozmowy, otwartego prowadzenia rozmowy, uwzględniania społeczno-kulturowej specyfiki (np. mentalności) uzyskiwania konkluzji z rozmowy, koncentrowania się na *meritum*, interpretacji zamierzeń, oceniania skutków [Lipka, 2005, s. 64]. Oprócz umiejętności w zakresie komunikowania, ważne są te, dotyczące: pozyskiwa-

nia, selekcjonowania i przetwarzania informacji dzięki narzędziom ICT. Rzecz zatem wiąże się również z obsługą komputera, która to umiejętność może wspierać proces komunikacji, jak i może być traktowana jako odrębna umiejętność wykorzystana do realizacji innych zadań, np.: obsługi urządzeń mechanicznych, procesów technologicznych itd. Konstatacją tych rozważań może być stwierdzenie, że wiele cech ponadzawodowych bardzo się ze sobą łączy i wymienienie jednej powoduje konieczność wskazania kolejnej. W tych badaniach kompetencje związane z obsługą komputera były wymienione jako odrębna umiejętność. Na ich zasadniczy charakter w pracy osób zatrudnionych w mikrofirmach wskazywali przede wszystkim respondenci reprezentujący sekcje: handel (67%) i usługi (70%), pochodzący z firm zatrudniających powyżej trzech osób (92%). Natomiast tylko co dziesiąty respondent traktował znajomość języka obcego jako istotną kompetencję, warunkującą sprawne funkcjonowanie stanowiska pracy. Kwestia ta znalazła odzwierciedlenie głównie w firmach działających w: handlu, naprawie pojazdów samochodowych, transporcie i gospodarce magazynowej, zakwaterowaniu i gastronomii (82%).

WYKRES 1.

Umiejętności pozazawodowe, którymi powinien cechować się każdy pracownik (n=1000)



Źródło: jak w tabeli 1.

Tworzenie i funkcjonowanie określonych stanowisk pracy bywa także determinowane posiadaniem odpowiednich uprawnień przez osoby, które je zajmują. Problem ten jest ważny z perspektywy prowadzonej deregulacji rynku pracy, zmierzającej do zmniejszenia liczby zawodów regulowanych. Dlatego w ramach przeprowadzonych badań starano dowiedzieć się, czy w firmach tworzą stanowiska, do których obsługi są wymagane specjalne uprawnienia lub certyfikaty. W jednej piątej (22,8%) obserwowanych firm funkcjonowały tego typu miejsca pracy.

Wymieniono ponad 40 grup zawodów, do których wykonywania pracodawcy oczekują od pracowników odpowiednich dokumentów potwierdzających ich kompetencje.

TABELA 3.

Zawody, do których wykonywania w mikroprzedsiębiorstwach wymagano odpowiednich certyfikatów i uprawnień (n=223)

Lp.	Zawód	Liczba wskazań
1.	Agenci i pośrednicy handlowi	9
2.	Analitycy systemowi i programiści	2
3.	Elektrycy budowlani, elektromechanicy i elektromonterzy	7
4.	Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni	6
5.	Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni	26
6.	Inni pracownicy sprzedaży i pokrewni	3
7.	Inni specjaliści ochrony zdrowia	5
8.	Kierowcy samochodów osobowych, dostawczych i motocykli	12
9.	Kierownicy do spraw innych typów usług	2
10.	Kowale, ślusarze i pokrewni	2
11.	Kucharze	2
12.	Mechanicy maszyn i urządzeń	4
13.	Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni	2
14.	Pozostali pracownicy usług osobistych	4
15.	Pozostali robotnicy przemysłowi, rzemieślnicy i pokrewni	2
16.	Pracownicy sprzedaży w sklepach	8
17.	Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni	6
18.	Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	2
19.	Robotnicy produkcji odzieży i pokrewni	2
20.	Robotnicy w przetwórstwie spożywczym i pokrewni	2
21.	Specjaliści do spraw administracji i zarządzania	2
22.	Specjaliści do spraw finansowych	13
23.	Specjaliści do spraw rynku nieruchomości	8
24.	Stewardzi, konduktorzy i przewodnicy	2
25.	Średni personel do spraw finansowych	2

Źródło: jak w tabeli 1.

Liczba wskazań, dotyczących wymaganych certyfikatów, była zróżnicowana w przekroju zawodów (od 1 do 26). Jednak należy w tym miejscu wyraźnie zaznaczyć, iż respondentom nie jest znana idea certyfikacji. Bardzo często, mówiąc o certyfikatach, mieli oni na uwadze takie dokumenty, jak świadectwo ukończenia szkoły. Cenzury tej nie można na równi traktować z licencjami, zaświadczeniami, które są specjalnymi zezwoleniami do wykonywania zawodu. Wiele osób kończących szkoły zasadnicze, policealne, technika nie przystępowała do egzaminów zawodowych, które potwierdzają stopień przygotowania do wykonywania zawodu. Jak dowodzą wyniki innych badań, większość pracodawców nie wie, że może żądać od kandydatów do pracy, oprócz świadectwa ukończenia szkoły, jeszcze innego dokumentu, który będzie poświadczать ich wiedzę i umiejętności, jakie są niezbędne do pełnienia określonych ról zawodowych [Dostosowanie kształcenia zawodowego..., 2013b, s. 23; Dostosowanie kształcenia zawodo-

wego..., 2013a, s. 28]. Dlatego z pewnym dystansem trzeba podejść do danych ilustrujących wymagania certyfikacyjne dla zawodów: fryzjer, kosmetyczka czy różnych grup robotników. Natomiast analizując odpowiedzi respondentów w przekroju rodzaju licencji, można zauważyć, że najczęściej wymagano od pracowników posiadania: uprawnień budowlanych, prawa jazdy, uprawnień spawalniczych, uprawnień wydawanych przez Ministerstwo Finansów, uprawnień do obsługi kas fiskalnych, uprawnień do obsługi wózków widłowych, licencji dla agentów i pośredników handlowych, licencji z zakresu ubezpieczeń. Wyróżnione powyżej, certyfikaty były maksymalnie trzykrotnie wskazywane przez respondentów.

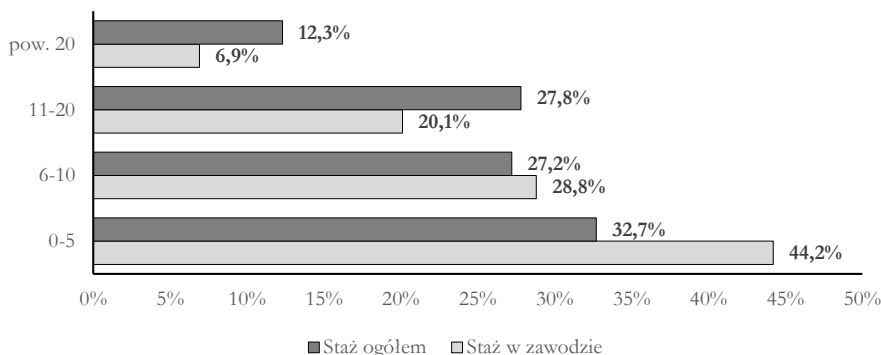
5. Doświadczenie zawodowe pracowników zatrudnionych w mikropresiębiorstwach

Kolejnym badanym komponentem kapitału ludzkiego była wiedza praktyczna, której poziom może być determinowany długością stażu pracy. Stąd w tych obserwacjach staż był oddzielnym elementem eksploracji. Analizowano go w podziale na staż pracy w wykonywanym obecnie zawodzie oraz na staż pracy ogółem.

Średnia długość stażu pracy w zawodzie dla wszystkich pracowników zatrudnionych w badanych podmiotach wyniosła 8,8 i była o 2,5 roku krótsza od średniej długości stażu pracy ogółem. Porządkując dane w przedziały: 0-5, 6-10, 11-20 i powyżej 20 lat stażu, okazało się, że największa grupa pracowników uplasowała się w pierwszym przedziale. Natomiast w przedziale trzecim i czwartym więcej było osób legitymujących się ogólnym stażem pracy, niż stażem w obecnie wykonywanym zawodzie (wykres 2.). Oznacza to, że część osób zatrudnionych w badanych mikropodmiotach zmieniła zawód w ciągu swojej aktywności zatrudnieniowej. W tym przypadku większa mobilność zawodowa dotyczyła osób ze starszych grup wiekowych.

Powyższe dane, opisujące średni staż pracy ogółem i w obecnie wykonywanym zawodzie, mogą być podstawą do wnioskowania, że w Polsce mikropodmioty zatrudniają stosunkowo młodych pracowników. Informacja ta jest istotna – z perspektywy obserwowanych niedostosowań na rynku pracy – dla systemu edukacji, który powinien również w planowaniu kierunków kształcenia czy ustalaniu treści programowych uwzględniać potrzeby kwalifikacyjne tej grupy przedsiębiorstw. Mikrofirmy, ze względu na ich liczebność w gospodarce krajowej i odporność na zmiany koniunkturalne, mogą być w przyszłości istotnym kreatorem popytu na pracę.

Pracodawcy reprezentujący sektor mikropresiębiorstw pozytywnie ocenili doświadczenie zawodowe zaangażowanych pracowników. Na pytanie, czy doświadczenie zawodowe pracowników wykonujących poszczególne zawody jest wystarczające, 94,8% respondentów odpowiedziało twierdząco, natomiast 3,2% nie miało wyrobionej opinii na ten temat, a 2% uważało, że jest ono niedostateczne.

WYKRES 2.**Rozkład stażu pracy w obecnie wykonywanym zawodzie i stażu pracy ogółem (n=2090).**

Źródło: jak w tabeli 1.

Wymieniono 13 grup zawodów, do których wykonywania zatrudnionym pracownikom brakuje doświadczenia zawodowego. Do zawodów, w których respondenci dostrzegli ten problem, zaliczono: elektryków budowlanych, elektromechaników i elektryków monterów (1 wskazanie); formierzy, spawaczy, blacharzy, monterów konstrukcji metalowych i pokrewnych (1 wskazanie); kelnerów i barmanów (5 wskazań); kucharzy (6 wskazań); mechaników maszyn i urządzeń (1 wskazanie); pracowników obsługi biurowej (1 wskazanie); pracowników sprzedaży w sklepach (6 wskazań); robotników budowlanych robót stanu surowego i pokrewnych (1 wskazanie); robotników obróbki drewna, stolarzy meblowych i pokrewnych (1 wskazanie); robotników pomocniczych transportu i prac magazynowych (1 wskazanie); robotników pomocniczych w górnictwie i budownictwie (1 wskazanie); robotników produkcji odzieży i pokrewnych (1 wskazanie); specjalistów do spraw rynku nieruchomości (1 wskazanie).

Z powyższego zestawienia wynika, że braki w doświadczeniu zawodowym nie miały powszechnego charakteru. Jeśli występowały, to dotyczyły przede wszystkim zawodów odnoszących się do tzw. stanowisk robotniczych, rzadziej definiowano je dla grupy specjalistów. Były one najczęściej identyfikowane w firmach usługowych (56% z wyłączeniem handlu) i produkcyjnych (36%).

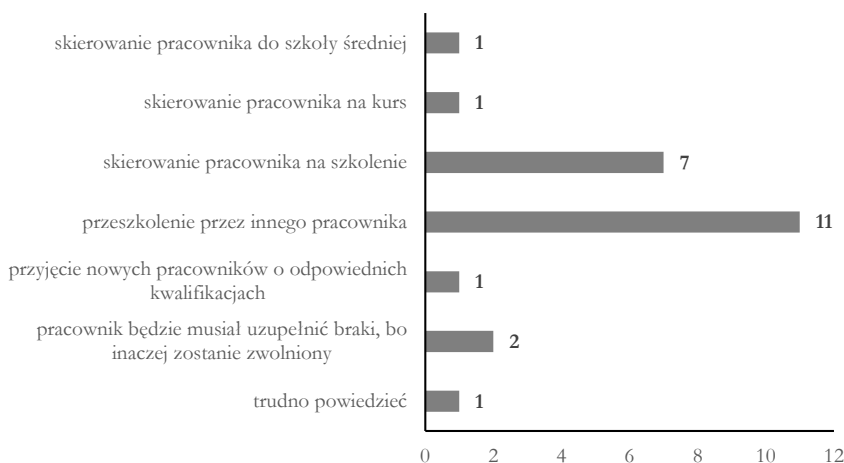
6. Eliminowanie deficytów w kapitale ludzkim

Mimo zidentyfikowanych luk w umiejętnościach zawodowych pracowników, nie wszyscy pracodawcy zamierzali podjąć działania mające na celu ich wyeliminowanie. Pracodawcy, którzy zadeklarowali podjęcie takich działań (18 osób, tj. 62,1%), zamierzali sięgnąć przede wszystkim po dwie metody dostosowania poziomu kapitału

ludzkiego pracowników do ich potrzeb. W pierwszej postulowano przeprowadzenie szkolenia w miejscu pracy i miało być one przeprowadzone przez innego pracownika (11 wskazań). To rozwiązanie było głównie deklarowane przez respondentów reprezentujących sektor usług (79%). Druga metoda opierała się na szkoleniach zewnętrznych, realizowanych przez wyspecjalizowane instytucje (7 wskazań) i ona była zgłaszana w równych proporcjach przez firmy: handlowe, usługowe, produkcyjne. Częstsze wskazywanie przez respondentów szkoleń organizowanych wewnątrz firmy nie jest zaskoczeniem, a takie ich stanowisko uzasadnia fakt ograniczonego dostępu sektora mikroprzedsiębiorstw do finansowania zewnętrznego. Powoduje to, że analizowany sektor firm bazuje przeważnie na własnych środkach w prowadzeniu działalności gospodarczej, a ich niski poziom nie zezwala na ponoszenie inwestycji w kapitał ludzki. Pozostałe sposoby uzupełniania deficytów w potencjale kwalifikacyjnym cieszyły się jednostkowym zainteresowaniem (wykres 3.). Dwóch respondentów przeniosło odpowiedzialność za uzupełnienie braków kwalifikacyjnych na pracowników, warunkując ich dalsze zatrudnienie podniesieniem umiejętności do odpowiedniego poziomu.

WYKRES 3.

Planowane sposoby uzupełnienia braków umiejętności pracowników (n=18)



Źródło: jak w tabeli 1.

Z przeprowadzonych obserwacji wynika, że mikropodmioty rozwiązując różne problemy gospodarcze, w znacznej mierze starają się bazować na własnych zasobach. Nie są one również zainteresowane podjęciem współpracy w tym obszarze z innymi instytucjami. Jedynie 5 respondentów zadeklarowało, że w procesie uzupełniania deficytu kapitału ludzkiego podejmie współpracę z powiatowymi urzędami pracy, a 10 respondentów – z instytucjami szkoleniowymi.

Natomiast pracodawcy, którzy mimo zidentyfikowanych deficytów kwalifikacyjnych wśród pracowników, nie zamierzali podejmować żadnych działań, aby je likwidować,

motywowali swoją decyzję brakiem potrzeby (2 wskazania), brakiem środków finansowych (1 wskazanie) i tym, że bardziej opłaca się zwolnić takiego pracownika i zatrudnić nowego z odpowiednimi umiejętnościami, żeby nie ponosić kosztów dokształcania i innych strat związanych z tym problemem (3 wskazania). Jeden z respondentów stwierdził, że sam uczy swoich pracowników, więc żadnych działań nie musi podejmować.

Przytoczone wypowiedzi skłaniają do stwierdzenia, że mikroprzedsiębiorstwa nie będą inwestować w kapitał ludzki. Kwestia ta była już poruszana w wielu opracowaniach, w których na podstawie przeprowadzonych obserwacji wskazywano niewielkie zaangażowanie pracodawców w organizowanie i finansowanie kształcenia ustawicznego zatrudnionych pracowników [*Bilans Kapitału Ludzkiego...*, 2012; Kukulak-Dolata, 2008, s. 56]. Aktywność ich jest skorelowana z wielkością przedsiębiorstwa bądź instytucji – im większa firma, tym częstsze inwestycje w rozwój swoich pracowników [Górnjak, 2012, s. 141]. Jest wiele przyczyn niskiej aktywności edukacyjnej polskich mikroprzedsiębiorców i należy do nich zaliczyć przede wszystkim czynniki ekonomiczne, takie jak: wysokie podatki, wysokie koszty pozapłacowe zatrudniania pracowników, niestabilną sytuację gospodarczą w kraju [Górnjak, 2012, s. 165]. W takiej sytuacji pracodawcy najczęściej podejmują decyzje o szkoleniu pracowników w tych obszarach, które są konieczne ze względu na obowiązujące przepisy prawne, jak np. kursy BHP. Należy podkreślić, że jeśli analizowany sektor przedsiębiorstw inicjuje organizację szkoleń, to ich kierunki bezpośrednio determinują potrzeby firm wynikające z podstawowej działalności. Dlatego właściciele mikrofirm chętniej inwestują w umiejętności twarde, związane z obsługą stanowisk utworzonych w firmie, a nie w umiejętności czy też kwalifikacje ponadzawodowe, które mogą być wykorzystane w różnych środowiskach pracy.

7. Podsumowanie

Na podstawie wyników badań prezentowanych w tym opracowaniu można stwierdzić, że pracodawcy reprezentujący sektor mikroprzedsiębiorstw na ogół pozytywnie oceniają zaangażowany kapitał ludzki. Obecnie nie mają oni większych problemów z obsadzeniem istniejących i tworzonych stanowisk pracy. Do podobnego wniosku doszli realizatorzy innych badań, z których wynikało, że mikroprzedsiębiorstwa w porównaniu z pozostałymi podmiotami z sektora przedsiębiorstw mają najmniejsze problemy z rekrutacją odpowiednich pracowników [*Raport. Baza rynków pracy...*, 2010, s. 52]. Jednak do pozytywnych ocen badanej grupy przedsiębiorstw należy podejść z pewnym dystansem ze względu na ich specyfikę. W Polsce mikroprzedsiębiorstwa to często firmy rodzinne, co może powodować, iż oceny nie są zawsze dokonywane na podstawie kryteriów merytorycznych, ale pozaformalnych, w których znaczną rolę odgrywają takie czynniki, jak emocje będące konsekwencją relacji opartych na stopniu pokrewieństwa.

Obok pozytywnych opinii przedstawicieli sektora mikrofirm na temat kapitału ludzkiego, pojawiają się te o charakterze pejoratywnym. Skala ich jest niewielka i odnoszą się one zarówno do tzw. umiejętności twardych, niezbędnych do obsługi konkretnych

stanowisk pracy, jak i tych miękkich o charakterze ponadzawodowym. Najczęściej negatywne oceny dotyczą takich grup zawodów, jak: pracownicy sprzedaży w sklepach, kucharze, kelnerzy i barmani. Należy jeszcze raz podkreślić, iż luki zdefiniowane w wymienionych zawodach występują w równej mierze w profilu umiejętności zawodowych, jak i pozazawodowych. Z tego też powodu wyniki uzyskane z badań powinny być wskazówką dla systemu edukacji czy instytucji zajmujących się kształceniem formalnym i pozaformalnym. Można je traktować jako informację, która nie powinna być pomijana podczas analizy kierunków kształcenia objętych weryfikacją, której celem będzie modyfikacja treści i formy kształcenia w tych zawodach. Niedostosowanie popytu i podaży pracy w przekroju jakościowym przywołanych grup zawodów ma charakter trwały, na co również wskazują wyniki monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz innych badań prowadzonych w tym obszarze.

Przeprowadzone badania pozwalają na wyciągnięcie takiego wniosku, że w przyszłości może pojawić się pewne zagrożenie z realizacją popytu mikroprzedsiębiorstw. Popyt ten staje się coraz bardziej heterogeniczny, a zaangażowani pracownicy częściej reprezentują bardziej zaawansowane zawody, które wymagają coraz wyższych kwalifikacji. Problem ten może dotyczyć zawodów związanych z kompetencjami charakterystycznymi dla gospodarki opartej na wiedzy z takich dziedzin, jak: operacje biznesowe i finansowe, informatyka, inżynieria. Obecnie w pojedynczych przypadkach już wskazywano na tego typu deficyty kapitału ludzkiego, a w przyszłości problem ten może być dotkliwszy ze względu na słabszą pozycję mikrofirm na rynku pracy. Nie będą one konkurencyjne w stosunku do dużych czy średnich firm, którym łatwiej będzie pozyskać specjalistów z wymienionych dziedzin, oferując im atrakcyjniejsze warunki zatrudnienia.

Uwagę zwraca niska skłonność mikrofirm do podejmowania inwestycji w kapitał ludzki. Dlatego jest konieczne stymulowanie aktywności najmniejszych przedsiębiorstw w obszarze doskonalenia kompetencji pracowników. Poprawa ich jakości bezpośrednio może wpłynąć na wzrost produktywności mikropodmiotów i na zapewnienie im lepszej pozycji rynkowej.

Literatura

- Domański R. 1998 *Kapitał ludzki. Stan i perspektywy*, [w:] *Kapitał ludzki*, RSG przy Radzie Ministrów, Warszawa.
- Dostosowanie kształcenia zawodowego w branży mechatronicznej do potrzeb rynku pracy w województwie łódzkim*. Technika 2013a, (red.) U. Jeruszka, M. Kabaj, I. Kukulak-Dolata, I. Poliwczyk, H. Sobocka-Szczapa, GfK Polonia, Warszawa.
- Dostosowanie kształcenia zawodowego w branży mechatronicznej do potrzeb rynku pracy w województwie łódzkim*. Zasadnicze szkoły zawodowe 2013b, (red.) I. Kukulak-Dolata, U. Jeruszka, M. Kabaj, I. Poliwczyk, H. Sobocka-Szczapa, GfK Polonia, Warszawa.
- Elastyczne zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacji wiedzy* 2007, (red.) M. Juchnowicz, Wydawnictwo Difin, Warszawa.
- Jak pokonać globalny niedobór talentów* 2012, Gazeta Praca.pl, dodatek do „Gazety Wyborczej”, poniedziałek, 20 sierpnia, nr 34 (930).

- Kapitał ludzki w małych i średnich przedsiębiorstwach – przystosowania do technologii informatycznych. Wyniki badań empirycznych 2007*, (red.) E. Kryńska, Studia i Materiały, t. II, IPiSS, Warszawa.
- Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski 2012*, (red.) J. Górniak, PARP, Warszawa.
- Kukulak-Dolata I., Sobocka-Szczapa H. 2007 *Praca na własny rachunek w Polsce – wyniki badań jakościowych*, [w:] *Praca na własny rachunek – determinanty i implikacje*, (red.) E. Kryńska, IPiSS, Warszawa.
- Kukulak-Dolata I., Sobocka-Szczapa H. 2013 *Synteza wyników badania mikropodmiotów w Polsce*, IPiSS, Warszawa.
- Lipka A. 2005 *W stronę kwalifikacji zasobów ludzkich*, Wydawnictwo Difin, Warszawa.
- Obraz mikroprzedsiębiorcy działającego w Polsce – uwarunkowania wewnętrzne 2011*, [w:] *Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce*, PARP, Warszawa.
- Oleksyn T. 2006 *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
- Podkarpackie Obserwatorium Mikroprzedsiębiorczości. Raport z badań ankietowych prowadzonych wśród właścicieli mikroprzedsiębiorstw 2010*, Rzeszów, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [porp.wup-rzeszow.pl/dokumenty/download/dok_id/10/.../zal.htm, data wejścia: 25.06.2013].
- Raport. Baza rynków pracy. Obserwatorium regionalnych rynków pracy 2010*, PARP, Kraków.
- Ślawecki B. 2011 *Zatrudnienie po znajomości. Kapitał społeczny na rynku pracy*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa.
- Sobocka-Szczapa H. 2011 *Determinanty tworzenia miejsc pracy w podmiotach województwa mazowieckiego*, [w:] *Rozwój zasobów i miejsc pracy na Mazowszu. Uwarunkowania społeczno-gospodarcze*, (red.) E. Kryńska, IPiSS, Warszawa.
- Strategia niszy rynkowej jako specyficzny element potencjału rozwojowego mikroprzedsiębiorstw. Raport końcowy 2010*, (red.) D. Śledź, Instytut Badań i Analiz, Grupa OSB, Olsztyn.
- Zarządzanie zasobami ludzkimi 2001*, (red.) M. Armstrong, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
- Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji 2007*, (red.) H. Król, A. Ludwiciński, PWN, Warszawa.

Alicja GOŁĘBIEWSKA¹

FUNKCJONOWANIE FUNDUSZU REZERWY DEMOGRAFICZNEJ W POLSCE – ZASADY I ZAGROŻENIA

Streszczenie

Artykuł dotyczy problematyki ubezpieczeń społecznych, a w szczególności Funduszu Rezerwy Demograficznej, zlokalizowanego w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych. Fundusz ten utworzono w celu gromadzenia i pomnażania środków przeznaczonych w przyszłości na uzupełnienie niedoborów funduszu emerytalnego wynikających z przyczyn demograficznych. W artykule opisano istotne kwestie obejmujące funkcjonowanie i rolę Funduszu Rezerwy Demograficznej. Opracowanie ma na celu przedstawienie nieprawidłowości funkcjonowania funduszu i wskazanie niebezpieczeństw przedwczesnego wykorzystania jego środków.

Słowa kluczowe: ubezpieczenia społeczne, system emerytalny, Fundusz Rezerwy Demograficznej

FUNCTIONING OF DEMOGRAPHIC RESERVE FUND IN POLAND: PRINCIPLES AND DANGERS

Summary

The paper concerns issues of social security, in particular those connected with the first pillar pension scheme in the National Insurance Agency (ZUS), the Demographic Reserve Fund. The Fund was created in order to collect and multiply resources assigned for reducing the shortfall of assets in the pension system, resulting from demographic reasons. Crucial matters connected with the role and operation of the Demographic Reserve Fund are presented in the paper. The aim of the study is to show the irregularities in the Fund's functioning as well as the dangers of premature exploitation of its resources.

Key words: social security, pension scheme, Demographic Reserve Fund

1. Wstęp

Reforma systemu emerytalnego w Polsce przyniosła zmiany w jego organizacji i finansowaniu, polegające na wprowadzeniu trójfilarowości i mieszanego, czyli repartycyjno-kapitałowego finansowania. Poprzedni system nie był odporny na starzenie się społeczeństwa i istniało zagrożenie zbyt dużego obciążenia pokoleń pracujących ogrom-

¹ Dr Alicja Gołębiowska – Wydział Ekonomii i Zarządzania, Uniwersytet w Białymstoku; e-mail: a.golebiowska@uwb.edu.pl.

nymi wydatkami emerytalnymi. Natomiast nowy, obowiązujący od roku 1999, miał być dostosowany do zachodzących zmian demograficznych.

Systemy emerytalne finansowane metodą repartycyjną, czyli na zasadzie umowy pokoleniowej, nie są w stanie osiągać równowagi i stabilności finansowej. Wynika to z nasilającego się procesu starzenia się społeczeństwa, będącego rezultatem równoległe postępujących dwóch procesów, a mianowicie dożywania coraz późniejszego wieku i spadku dzietności. Oznacza to wzrost udziału ludzi starych w społeczeństwie, czyli grupy korzystającej z emerytur i spadek liczby pracujących, finansujących te świadczenia. Proces ten będzie nasilał się w ciągu najbliższych dwudziestu lat, ponieważ roczniki powojennego wyżu demograficznego wchodzi w wiek emerytalny. Spowoduje to relatywny spadek liczby osób w wieku produkcyjnym w stosunku do liczby uprawnionych do świadczeń emerytalnych.

Mając na uwadze pogarszającą się sytuację demograficzną i jej wpływ na finansowaną repartycyjnie część systemu emerytalnego, utworzono Fundusz Rezerwy Demograficznej. Miał on zapewnić funkcjonowanie systemu w warunkach sprawiedliwości międzypokoleniowej, a także bezpieczeństwo systemu emerytalnego w przyszłości. Sprawiedliwość międzypokoleniowa, rozumiana jako równe traktowanie poszczególnych pokoleń i uwzględnianie interesów pokoleń przyszłych, jest szczególnie ważna w warunkach starzenia się społeczeństwa. Zgodnie z przyjętymi założeniami, środki zgromadzone w funduszu miały być wykorzystane wyłącznie z powodu niekorzystnej sytuacji demograficznej, przede wszystkim w latach najtrudniejszych dla systemu, a mianowicie między rokiem 2020 a 2050. Według prognoz, to właśnie w tym okresie będą one niezbędne do uzupełnienia braków na koncie funduszu emerytalnego, będącego częścią Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Jednak po te środki sięgnięto wcześniej i już od trzech lat dokonuje się pierwszych wypłat, a zgodnie z ustawą budżetową, na rok 2013 planuje się kolejne, co, niewątpliwie, utrudni funkcjonowanie funduszu.

Artykuł ma na celu przedstawienie zasad i problemów funkcjonowania Funduszu Rezerwy Demograficznej, jak również wskazanie niebezpieczeństw i zagrożeń wynikających z nieprawidłowego i niezgodnego z ustawą, przedwczesnego wykorzystania jego środków.

2. Powstanie i rozwój Funduszu Rezerwy Demograficznej

Fundusz Rezerwy Demograficznej został utworzony zgodnie z przepisami ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych z 13 października 1998 roku. Jest to fundusz posiadający osobowość prawną, którego organem, siedzibą i dysponującym środkami jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych [Ustawa..., 1998, art. 60]. Podobnie jak Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, jest on zorganizowany i zarządzany przez Zakład.

Funkcjonowanie funduszu regulują trzy podstawowe dokumenty prawne:

- *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych z 13 października 1998 roku;*
- *Statut nadany przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej;*

- *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie lokowania środków Funduszu Rezerwy Demograficznej* [Fundusz Rezerwy Demograficznej, 2012, s. 4].

Nadzór nad działalnością funduszu sprawuje:

- Parlament;
- Minister Pracy i Polityki Społecznej;
- Zarząd Zakładu Ubezpieczeń Społecznych;
- Audyt zewnętrzny;
- Audyt wewnętrzny;
- Rada Nadzorcza Zakładu Ubezpieczeń Społecznych;
- Najwyższa Izba Kontroli [Fundusz Rezerwy Demograficznej, 2012, s. 5, 6].

Podstawowym zadaniem Funduszu Rezerwy Demograficznej jest gromadzenie i pomnażanie środków finansowych, które mogą być wykorzystane na uzupełnienie niedoborów funduszu emerytalnego.

Celem Funduszu jest, zapisana w obowiązującej od 1999 roku pierwotnej wersji ustawy, akumulacja środków finansowych w latach 2002-2008. Miały być one przeznaczane na wypłatę emerytur w sytuacji, kiedy niedobór w Funduszu Ubezpieczeń Społecznych byłby spowodowany przyczynami demograficznymi, czyli zgodnie z założeniami tej ustawy, nie wcześniej niż po roku 2009. Przez cały okres środki te powinny być lokowane i pomnażane, ponieważ Fundusz Rezerwy Demograficznej jest jedynym funduszem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, który posiada gotówkę i powinien inwestować zgromadzone środki [Fundusz Rezerwy Demograficznej gwarancją..., 2010]. W rzeczywistości, fundusz rozpoczął działalność nie w roku 1999, a dopiero od roku 2002, kiedy to został mu nadany statut przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej.

3. Gospodarka finansowa Funduszu Rezerwy Demograficznej

Przepisy ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, zawarte w artykule 58, określają rodzaj i pochodzenie środków zasilających konto funduszu. Źródłami przychodów Funduszu Rezerwy Demograficznej powinny być:

- środki pozostające na rachunku funduszu emerytalnego, będącego częścią Funduszu Ubezpieczeń Społecznych na koniec roku, czyli w dniu 31 grudnia, pomniejszone o kwotę niezbędną do pokrycia emerytur styczniowych w następnym roku;
- środki pochodzące z prywatyzacji mienia Skarbu Państwa, przekazane do funduszu;
- środki z kolejnych wpłat pochodzące z części składki na ubezpieczenie emerytalne, odprowadzanej przez Zakładu Ubezpieczeń Społecznych do funduszu;
- środki stanowiące przychody z lokowania środków funduszu.

W praktyce, do funduszu trafiają środki pochodzące jedynie z trzech źródeł. Z punktu widzenia ilości przekazywanych środków jest ważny trzeci z wymienionych sposobów finansowania funduszu, czyli wpłata środków pochodzących ze składki na ubezpieczenie emerytalne w ramach pierwszego filaru. Zgodnie z obowiązującymi przepisami

mi, od momentu wejścia w życie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, czyli od roku 1999 do 2008, do Funduszu Rezerwy Demograficznej miały trafiać środki stanowiące 1% podstawy wymiaru tych składek. Pierwsze wpłaty zasilily konto funduszu dopiero w roku 2002. Jednak zostały one zredukowane do 0,1% i w takiej wysokości były wpłacane również w roku 2003. Od 2004 roku stopniowo zwiększano składki o 0,05% rocznie, do poziomu 0,35% w 2008 roku. Środki w takiej wysokości, mimo zmiany obowiązującej ustawy, są nadal przekazywane na jego konto.

Wprowadzona, w dniu 9 stycznia 2009 roku, nowelizacja ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, a w niej zmiany dotyczące Funduszu Rezerwy Demograficznej pozwoliły na wydłużenie terminu wpłat do funduszu po 2008 roku. Składka, przewidziana w realizowanej wersji ustawy, miała wciąż rosnać od roku 2009 i w 2011 wynosić 0,50%.

Nowelizacja z 2009 roku również zawiera regulację dotyczącą innego źródła przychodów, a mianowicie zasilania funduszu środkami pochodzącymi z prywatyzowanych spółek. Przegląd najważniejszych wydarzeń związanych z historią funduszu przedstawia tabela 1.

TABELA 1.

Historia Funduszu Rezerwy Demograficznej w Polsce w latach 2002-2011

Data	Wydarzenie
2002 rok	Ogłoszenie statutu i rozpoczęcie działalności
2002-2003 rok	Obniżenie części składki emerytalnej trafiającej do Funduszu Rezerwy Demograficznej z 1% do 0,1% i zniesienie ograniczenia okresu akumulacji środków
2004 rok	Stopniowe zwiększenie składki o 0,05% rocznie do poziomu 0,15%
2005 rok	Stopniowe zwiększenie składki o 0,05% rocznie do poziomu 0,20%
2006 rok	Stopniowe zwiększenie składki o 0,05% rocznie do poziomu 0,25%
2007 rok	Stopniowe zwiększenie składki o 0,05% rocznie do poziomu 0,30%
2008-2011 rok	Stopniowe zwiększenie składki o 0,05% rocznie do poziomu 0,35% i utrzymanie wysokości do 2011 roku
2009 rok	Zagwarantowanie Funduszowi Rezerwy Demograficznej 40% rocznych przychodów z prywatyzacji
2009 rok	Umożliwienie Funduszowi Rezerwy Demograficznej udzielania nieoprocentowanych pożyczek do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych

Źródło: [Moja emerytura, 2012; Grodzicki, 2012, s. 16].

Do ważnych zmian przedstawionych w tabeli należą przede wszystkim te mało korzystne z punktu widzenia działania funduszu, czyli związane z: trzyletnim opóźnieniem jego funkcjonowania, redukcją składki, a także decyzjami o przedwczesnych wypłatach środków. Wymienione działania miały wpływ na ilość i rodzaj zgromadzonych do tej pory środków. Dokładną strukturę przychodów Funduszu Rezerwy Demograficznej od początku jego funkcjonowania do roku 2011 prezentuje tabela 2.

TABELA 2.

**Struktura przychodów Funduszu Rezerwy Demograficznej w latach
2002-2011**

Lata	Przychody łącznie (w mld zł)	Z odprowadza- nej składki (w mld zł)	Z lokowania środków (w mld zł)	Z prywatyzacji (w mld zł)	Z nadwyżki na rachunku fun- duszu emery- talnego
2002	0,23	0,22	0,01	0	0
2003	0,24	0,22	0,02	0	0
2004	0,42	0,35	0,07	0	0
2005	0,65	0,49	0,16	0	0
2006	0,91	0,66	0,25	0	0
2007	1,03	0,89	0,14	0	0
2008	0,97	1,21	(0,24)	0	0
2009	2,87	1,29	0,50	1,08	0
2010	10,36	1,34	0,67	8,35	0
2011	6,62	1,41	0,15	5,06	0

Źródło: opracowanie własne na podstawie kolejnych Bilansów Funduszu Rezerwy Demograficznej.

Dane z tabeli potwierdzają, iż podstawowym źródłem finansowania funduszu są środki pochodzące ze składki na ubezpieczenie emerytalne, zasilające konto systematycznie od momentu jego powstania. Dodatkowym źródłem są środki pochodzące z działalności inwestycyjnej, a od roku 2009 z prywatyzacji mienia Skarbu Państwa w wysokości 40% przychodów z ogólnej kwoty brutto, pomniejszonej o kwoty obowiązkowych odpisów na fundusz celowy mienia. Dotąd nie zanotowano wpływu środków stanowiących nadwyżkę na rachunku funduszu emerytalnego, a zgodnie z definicją funduszu, one również miały zasilać jego konto.

Przychody funduszu od początku istnienia do września 2008 roku wynosiły około 4,4 mld zł, z czego 3,8 mld zł pochodziło z odpisu składki, a około 0,6 mld z lokowania środków [Fundusz Rezerwy Demograficznej gwarancja..., 2010]. Dodatkowo, wpłaty środków pochodzących z prywatyzacji, już w pierwszym roku obowiązywania przepisów, spowodowały wzrost przychodów z tego tytułu o 1,08 mld zł.

Artykuł 61 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych reguluje kwestie dotyczące gospodarki finansowej Funduszu Rezerwy Demograficznej, opartej na prognozie dochodów i wydatków funduszu emerytalnego, sporządzanej przez Zarząd Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i co trzy lata przedstawianej wraz z opinią aktuariusza Radzie Ministrów. Prognoza ta jest opracowywana na podstawie szczegółowych założeń związanych z sytuacją demograficzną i społeczno-ekonomiczną kraju i publikowana w *Biuletynie Informacyjnym*. Sytuację finansową Funduszu, przedstawiającą stan na początku roku i zmiany spowodowane wpłatami, wypłatami i wynikami działalności, prezentuje tabela 3.

TABELA 3.

Gospodarka finansowa Funduszu Rezerwy Demograficznej w latach 2002-2012

Lata	Stan funduszu na początek roku (w mld zł)	Wpłaty (w mld zł)	Wypłaty (w mld zł)	Fundusz zgromadzony (w mld zł)	Wynik działalności (w mld zł)	Stan na koniec roku (w mld zł)
2002		0,22	–	0,22	0,01	0,23
2003	0,23	0,22	–	0,45	0,03	0,48
2004	0,48	0,35	–	0,83	0,07	0,90
2005	0,90	0,49	–	1,39	0,16	1,55
2006	1,55	0,65	–	2,21	0,25	2,46
2007	2,46	0,89	–	3,35	0,14	3,49
2008	3,49	1,21	–	4,70	(0,24)	4,46
2009	4,46	2,37	–	6,83	0,50	7,33
2010	7,33	9,69	7,50	9,52	0,67	10,19
2011	10,19	6,47	4,00	12,66	0,15	12,81
2012	12,81		2,89			16,02*

* – przewidywany.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Bilansów Funduszu Rezerwy Demograficznej.

Jak wynika z danych zawartych w tabeli 3., na początku roku 2010 Funduszu Rezerwy Demograficznej dysponował środkami w wysokości ponad 7,3 mld zł. W roku tym na jego konto trafiło łącznie ze wszystkich źródeł 9,69 mld zł i już pod koniec roku na koncie było ponad 10 mld zł. W bilansie na rok 2010 można było wykazać jeszcze większe wpływy, gdyby nie pierwsza wypłata na rzecz funduszu emerytalnego. W roku 2011 wpłynęło do funduszu 6,47 mld zł, w tym tylko 5 mld z prywatyzacji i dodatkowo zdecydowanie mniej fundusz zarobił na lokatach, co miało już ogromny wpływ na całość przychodów. Poza tym, wypłacono z niego na rzecz Funduszu Ubezpieczeń Społecznych kolejne środki.

Rzeczywisty stan aktywów w roku 2010 wynosił 10,19 mld zł, przy czym potencjalny mógłby wynieść 17,7 mld. W roku następnym różnica między stanem potencjalnym (24,29 mld) a rzeczywistym (12,8 mld) stanowiła już wartość 11,49 mld zł.

Według prognoz opracowanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, stan aktywów Funduszu Rezerwy Demograficznej ma znacząco wzrosnąć w kolejnych latach. Jednak nie można zapomnieć, że stan, który można przyjąć jako rzeczywisty, i tak będzie się znacznie różnił od potencjalnego. Wysokość planowanych i potencjalnych aktywów przedstawia tabela 4.

TABELA 4.

**Prognozowana wysokość aktywów Funduszu Rezerwy Demograficznej
w latach 2013-2015**

Lata	Aktywa planowane (rzeczywiste) w mld zł	Aktywa potencjalne w mld zł
2012	16,02	31,19
2013	21,45	35,84
2014	26,45	40,84
2015	30,77	45,16

Źródło: [Samoń, 2012; *Prognoza wpływów i wydatków...*, 2010].

Planowany wzrost ma być rezultatem większych wpływów, w wyniku wzrostu składki i wpłat środków pochodzących z prywatyzacji.

Podstawowym zadaniem funduszu zapisanym w ustawie jest po pierwsze, omówione wyżej, gromadzenie środków na rachunku, a po drugie, odpowiednio korzystne ich inwestowanie, przy zachowaniu maksymalnego bezpieczeństwa i rentowności lokowanych środków. Do końca roku 2001 Fundusz Rezerwy Demograficznej lokował swoje środki w bonach i obligacjach skarbowych oraz innych papierach wartościowych, emitowanych przez Skarb Państwa.

W przypadku zgromadzenia przez fundusz środków przekraczających 250 000 tys. zł istnieje możliwość powierzenia zarządzania nimi uprawnionemu podmiotowi zewnętrznemu na zasadach określonych w ustawie i umowie o zarządzaniu. Zakład Ubezpieczeń Społecznych jako organ Funduszu Rezerwy Demograficznej może przekazać zarządzanie funduszem wybranemu podmiotowi. Zewnętrzny zarządzający może zostać wybrany w trybie negocjacji z ogłoszeniem lub bez ogłoszenia [*Ustawa...*, 1998, art. 64].

W myśl artykułu 65 ustawy, podmiot ten nie może zarządzać większą pulą środków niż:

- 40% środków Funduszu Rezerwy Demograficznej, jeżeli wartość tych środków nie przekracza 1 000 000 tys. zł;
- 25% środków Funduszu Rezerwy Demograficznej, jeżeli wartość tych środków mieści się w przedziale od 1 000 000 tys. zł do 2 000 000 tys. zł;
- 15% środków Funduszu Rezerwy Demograficznej, jeżeli wartość tych środków przekracza 2 000 000 tys. zł.

Zarządzający środkami, zgodnie z ustawą, jest obowiązany lokować je tylko w kraju i wyłącznie w:

- bonach, obligacjach skarbowych i innych papierach wartościowych Skarbu Państwa;
- papierach wartościowych, emitowanych przez: gminy, związki gmin i miasto stołeczne Warszawa;
- dłużnych papierach wartościowych, gwarantowanych przez Skarb Państwa;
- akcjach dopuszczonych do publicznego obrotu;
- zabezpieczonych całkowicie obligacjach dopuszczonych do publicznego obrotu;

- zabezpieczonych całkowicie obligacjach emitowanych przez spółki, których akcje zostały dopuszczone do publicznego obrotu [Jędrasik-Jankowska, 2003, s. 42; *Ustawa...*, 1998, art. 65].

Zgodnie z artykułem 66 p. 4 ustawy, środki Funduszu Rezerwy Demograficznej mogą także być lokowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych bezpośrednio w jednostkach uczestnictwa wybranych funduszy inwestycyjnych, jeżeli ich polityka inwestycyjna, określona w statucie i faktycznie realizowana, nie jest sprzeczna z wymogami sformułowanymi w przepisach. Rozporządzenie w sprawie lokowania środków Funduszu Rezerwy Demograficznej ustala:

- obowiązkowe istotne elementy umowy o zarządzaniu środkami Funduszu Rezerwy Demograficznej;
- dopuszczalne proporcje udziału poszczególnych lokat środków Funduszu Rezerwy Demograficznej;
- sposób lokowania środków Funduszu Rezerwy Demograficznej przekazywanych z prywatyzacji mienia Skarbu Państwa;
- szczegółowy sposób ustalania kosztów bieżącego zarządzania środkami Funduszu Rezerwy Demograficznej;
- inne formy lokowania środków Funduszu Rezerwy Demograficznej [*Rozporządzenie w sprawie lokowania...*, 2009].

W rozporządzeniu tym są podane dopuszczalne proporcje udziału poszczególnych lokat środków Funduszu Rezerwy Demograficznej, które nie mogą przekroczyć następujących wartości jego środków:

- 100% – w bony, obligacje skarbowe i inne papiery wartościowe Skarbu Państwa;
- 20% – w papiery wartościowe, emitowane przez: gminy, związki gmin i miasto stołeczne Warszawa;
- 80% – w dłużne papiery wartościowe, gwarantowane przez Skarb Państwa;
- 30% – w akcje zdematerializowane, zgodnie z przepisami ustawy o obrocie instrumentami finansowymi;
- 20% – w obligacje zdematerializowane, zgodnie z przepisami ustawy;
- 5% – w obligacje emitowane przez spółki publiczne, w rozumieniu ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.

Środki Funduszu Rezerwy Demograficznej przekazywane z prywatyzacji mienia Skarbu Państwa są lokowane w papierach wartościowych, emitowanych przez Skarb Państwa najpóźniej do końca miesiąca następującego po miesiącu, w którym środki te wpłynęły na bankowy rachunek funduszu.

Wykorzystaniem środków Funduszu Rezerwy Demograficznej zarządza Rada Ministrów, w drodze rozporządzenia, na wniosek Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Uroczomienie tych środków miało nastąpić z uzasadnionych powodów, nie wcześniej niż w 2009 roku. Artykuł 59 Ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych z 2009 roku jednoznacznie określa możliwości ich wykorzystania. Mogą być one przeznaczone na:

- uzupełnienie niedoboru wynikającego z przyczyn demograficznych;

- nieoprocentowaną pożyczkę uzupełniającą środki funduszu emerytalnego na bieżącą wypłatę świadczeń, zapewniającą płynność finansową Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, ale z zastrzeżeniem, że zwrotną w terminie nie dłuższym niż 6 miesięcy od dnia otrzymania środków przez Fundusz Ubezpieczeń Społecznych.

Zgodnie z ustawą, koszty bieżącego zarządzania środkami funduszu są finansowane z jego środków. Ich wysokość określa się corocznie w planie finansowym Funduszu Rezerwy Demograficznej.

Od roku 2010 rozpoczęto, wspomniane we wcześniejszej części opracowania, pobieranie środków z funduszu. Konto Funduszu Rezerwy Demograficznej jest systematycznie uszczuplane, a jego środki służą przedwczesnemu pokrywaniu niedoboru w funduszu emerytalnym, który jest niezgodny z celem określonym w ustawie. Niedobór ten nie jest bowiem wynikiem wpływu prognozowanej, wyjątkowo niekorzystnej dla systemu sytuacji demograficznej, która była przecież koniecznym, wymaganym i zapisanym w ustawie warunkiem wypłaty środków. Analizę wypłat w latach 2010- 2012 zawiera tabela 5.

TABELA 5.

Wypłaty środków z Funduszu Rezerwy Demograficznej w latach 2010-2013

Data	Wypłaty	Kwota
2010 rok	Pierwsza wypłata środków z Funduszu Rezerwy Demograficznej w celu pokrycia deficytu Funduszu Ubezpieczeń Społecznych	7,5 mld
2011 rok	Druga wypłata środków z Funduszu Rezerwy Demograficznej w celu pokrycia deficytu Funduszu Ubezpieczeń Społecznych	4 mld zł
2012 rok	Trzecia wypłata środków z Funduszu Rezerwy Demograficznej w celu pokrycia deficytu Funduszu Ubezpieczeń Społecznych	2,88 mld zł
łącznie na koniec 2012 rok	Wypłaty środków z Funduszu Rezerwy Demograficznej w celu pokrycia deficytu Funduszu Ubezpieczeń Społecznych	14,38 mld zł
2013 rok	Planowana wypłata środków	2,5 mld zł

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Samoń, 2012].

W latach 2010-2012 Fundusz Rezerwy Demograficznej przekazał do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych łączną kwotę w wysokości 14,38 mld zł. Pierwsza wypłata w wysokości 7,5 mld zł miała miejsce w 2010 roku, następna – 4 mld zł w roku 2011 i w 2012 roku na rzecz funduszu emerytalnego przekazano 2,88 mld zł. Według zapisów ustawy budżetowej, na rok 2013 jest planowana kolejna wypłata środków. Zakład Ubezpieczeń Społecznych zamierza pozyskać, na pokrycie niedoboru funduszu emerytalnego, kolejne 2,5 mld zł, co uszczupli konto funduszu łącznie o około 17 mld zł.

4. Nieprawidłowości funkcjonowania Funduszu Rezerwy Demograficznej

Analiza rozwoju i prowadzonej gospodarki finansowej Funduszu Rezerwy Demograficznej pozwala na stwierdzenie, iż funkcjonowanie funduszu budzi wiele zastrzeżeń, a wprowadzane rozwiązania stanowią jego zagrożenie. Już od początku występowały pewne problemy, które uniemożliwiają mu sprawne działanie, zgodne z zapisami ustawy, obecnie i w przyszłości. Związane jest to z trzyletnim opóźnieniem wpływu pierwszych środków na jego konto, co spowodowało mniejsze od planowanego zasilenie konta, stanowiące niecałe 0,8% PKB, a nie planowane 4%.

Do nieprawidłowości funkcjonowania funduszu można również zaliczyć, przedstawione w tabeli 1., obniżenie o 0,9% wysokości środków przekazywanych na jego konto, pochodzących ze składki na ubezpieczenie emerytalne i niepodwyższenie jej, zgodnie z planem, w roku 2011. Konsekwencją takich działań są zbyt małe przychody środków na koncie funduszu. Poza tym, źle na stan, a w konsekwencji prawidłowe funkcjonowanie funduszu wpływa także fakt, iż nie był on do tej pory zasilany środkami pochodzącymi z innych, planowanych źródeł. Jak wynika z analizowanych w opracowaniu danych dotyczących struktury przychodów, na fundusz od początku jego istnienia nie wpłacano środków, które miały pochodzić z, dotychczas niestety jeszcze niewystępującej, nadwyżki pozostającej na koniec roku na koncie funduszu emerytalnego. Wpływ na ilość środków na koncie Funduszu Rezerwy Demograficznej miało jednocześnie opóźnienie wpłat z prywatyzacji. Regulacje, związane z zasilaniem funduszu środkami pochodzącymi z tego źródła, wprowadzono dopiero w styczniu 2009 roku.

Przejawem dysfunkcyjności Funduszu Rezerwy Demograficznej jest równocześnie utrudnianie mu realizacji podstawowych zadań i celów. Fundusz ten został utworzony jako zabezpieczenie systemu emerytalnego przed niewydolnością spowodowaną zachodzącymi, niekorzystnymi zmianami demograficznymi. Jego środki miały być wykorzystywane w celu uzupełnienia niedoboru funduszu emerytalnego spowodowanego sytuacją demograficzną [Jędrasik-Jankowska, 2003, s. 42]. Zadaniem funduszu jest gromadzenie długookresowych rezerw finansowych w czasie, gdy przedstawiciele wyżu demograficznego znajdują się w wieku produkcyjnym, a następnie niwelowanie negatywnych dla budżetu skutków przejścia tej grupy osób w wiek emerytalny. Z demograficznego punktu widzenia ostatecznym jego celem jest zatem odciążenie budżetu państwa w najtrudniejszych okresach. Pierwszy taki okres miał nastąpić wówczas, gdy wiek emerytalny osiągną roczniki powojennego wyżu demograficznego z lat 1946-1959. Do tego czasu środki funduszu nie mogły być wykorzystywane [Obiedziński, 2008, s. 199]. Jednak od roku 2010 są one wypłacane, a na domiar złego, pokrywanie nimi niedoboru na koncie funduszu emerytalnego jest związane nie tyle ze złą sytuacją demograficzną, co z problemami finansowymi, z jakimi boryka się ten fundusz. Fundusz Rezerwy Demograficznej został powołany do pokrywania części deficytu w pierwszym filarze systemu emerytalnego, a przedwczesne wypłaty środków mogą uniemożliwić mu realizację tego zadania. Oznacza to, niewątpliwie, możliwość wystąpienia nieprawidłowości w jego funkcjonowaniu w przyszłości. Niezgodne z ustawą wyp-

laty, znacząco wpłynęły bowiem na obniżenie wartości przyszłych aktywów funduszu i stanowią zagrożenia jego działalności.

Gdyby uszczuplanie Funduszu nie miało miejsca, to na jego koncie na koniec roku 2012 znajdowałaby się kwota wynosząca ponad 31 mld zł. Jednakże, odliczając kolejne wypłaty z lat 2010-2012, pozostało tylko około 17 mld zł. Istnieje więc niebezpieczeństwo, że na skutek obecnych i być może kolejnych wypłat, fundusz za kilka lat nie będzie mógł spełniać swojego zadania, a w momencie, kiedy jego środki będą najbardziej potrzebne, może nawet przestać istnieć.

Aby zapobiec tej sytuacji, zarządzając środkami Funduszu Rezerwy Demograficznej należy pamiętać o niekorzystnym wpływie uwarunkowań demograficznych, gdyż na kształtowanie się struktury demograficznej w dłuższej perspektywie silnie oddziałuje proces starzenia się społeczeństwa. W wyniku wydłużania się trwania życia ludności, coraz więcej osób dożywa wieku emerytalnego i wzrasta długość okresu przebywania na emeryturze. Przy niewielkim podwyższeniu tego wieku, w krajach OECD okres emerytury wydłużył się w ostatnim półwieczu o ponad 5 lat. Oznacza to, że przez coraz dłuższy czas obywatele pobierają świadczenia emerytalne i tym samym wzrastają wydatki na emerytury w skali całego społeczeństwa. Dodatkowo, malejący poziom dzietności prowadzi do spadku liczby dzieci, młodzieży, a w przyszłości osób w wieku produkcyjnym, co znacząco wpływa na liczebność kolejnych pokoleń [Grodzicki, 2012, s. 6].

Na starzenie się są narażeni w znacznym stopniu Polacy, ze względu na występujące, począwszy od okresu powojennego, kolejne wyże i niższe demograficzne. Mają one ogromny wpływ na strukturę populacji. Niekorzystne zmiany w tej strukturze obrazuje stosunek liczby osób w wieku poprodukcyjnym do liczby osób w wieku produkcyjnym. Prognozy demograficzne, sporządzone przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, przedstawiają wzrost tego ilorazu przez cały badany okres. Zgodnie z prognozą, w 2035 roku liczba ta będzie wynosić 736, a w 2060 roku na 1000 osób w wieku produkcyjnym będzie przypadać 1070 osób w wieku nieprodukcyjnym [*Prognoza wpływów i wydatków...*, 2010, s. 12].

Biorąc pod uwagę przedstawione fakty demograficzne, można spodziewać się, iż po 2020 roku na wypłatę emerytur dla dzisiejszych czterdziestokilkulatków może zabraknąć 46 mld zł rocznie, a w 2025 roku – nawet 63 mld zł. Stan Funduszu Rezerwy Demograficznej na koniec 2011 roku, po potrąceniu 4 mld zł na fundusz emerytalny, powinien wynieść ponad 14 mld zł, a wyniósł zaledwie 12,8 mld zł. Podczas gdy roczny deficyt systemu emerytalnego wynosi około 40 mld zł. Nasuwa się więc podstawowy wniosek, iż niewielki wpływ na wzrost środków funduszu mają wpłaty z prywatyzacji, ponieważ są one w znacznej części, około 70-90%, przeznaczane na wypłatę emerytur. Ponadto, zmniejszenie stanu konta poprzez pobieranie środków na rzecz funduszu emerytalnego może doprowadzić do takiej sytuacji, że w momencie kryzysowym dla systemu może ich zabraknąć. Niestety, określone w ustawie zasady funkcjonowania funduszu nie pozwalają w prosty sposób uzupełnić braków powstających na koncie, gdyż Fundusz Rezerwy Demograficznej, zgodnie z artykułem 62 *Ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych*, nie może zaciągać pożyczek i kredytów. Wypłatę świadczeń emerytalnych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych gwarantuje budżet państwa.

5. Podsumowanie

Od roku 1999 nie uregulowano do końca przepisów związanych z funkcjonowaniem Funduszu Rezerwy Demograficznej, który zgodnie z definicją, musi być dostosowany do sytuacji demograficznej. Ta, z kolei, w dużej mierze oddziałuje na pierwszy filar systemu emerytalnego, finansowany repartycyjnie.

Sam fakt utworzenia funduszu należy ocenić pozytywnie, ponieważ miał wpłynąć na zwiększenie bezpieczeństwa wypłacalności świadczeń z ubezpieczenia emerytalnego, czyli na bezpieczeństwo przyszłych emerytur. Jednak w praktyce okazało się, iż stał się on instytucją niezdolną do realizacji swoich celów. Niepokój budzi realna sytuacja funduszu związana z jego niedofinansowaniem, a także zbyt wczesnym wykorzystaniem zgromadzonych środków. Porównując zasoby Funduszu Rezerwy Demograficznej z rocznymi potrzebami, wynoszącymi około 40 mld, można stwierdzić, iż nie jest on w stanie pełnić powierzonej mu funkcji. Bezpośrednią przyczyną tej sytuacji stało się: opóźnienie momentu przyjmowania wpłat na konto funduszu, uniemożliwienie od początku istnienia zasilania go środkami pochodzącymi z prywatyzacji, jak również ograniczenie środków do niego wpływających przez redukcję składki i brak wpłat pochodzących z nadwyżki pozostającej na koncie funduszu emerytalnego. Przyczyniło się to do tego, iż nie mógł on i nadal nie może realizować swoich celów, do których został powołany. Nie może korzystnie lokować całości środków wpływających na konto, aby pomnożyć je w jak najwyższym stopniu i móc przeznaczyć na pokrycie deficytu funduszu emerytalnego w sytuacji koniecznej ze względów demograficznych. Natomiast wykorzystuje się go do realizacji celów krótkookresowych, czyli do tego, by wbrew zapisom ustawy, przedwcześnie finansować deficyt spowodowany jednak nie wpływem sytuacji demograficznej, a jedynie coraz bardziej odczuwalnym, złym stanem finansów publicznych. To nieustanne uszczuplanie funduszu negatywnie oddziałuje na jego funkcjonowanie, a wręcz zagraża jego istnieniu. Zabraknie bowiem odpowiedniej ilości środków na jego koncie w okresie, kiedy będą potrzebne na łagodzenie wpływu sytuacji demograficznej, czyli w momencie, gdy liczba świadczeniobiorców przekroczy liczbę aktywnych zawodowo. Należy więc szukać rozwiązań związanych z tą niepokojącą sytuacją, aby przyszli emeryci i podatnicy nie zostali obarczeni kosztami ostatnich działań.

Negatywny wpływ ubytku środków można częściowo zmniejszyć przez zastosowanie pewnych rozwiązań polegających na:

- przywróceniu planowanego 1% poziomu składki odprowadzanej do funduszu;
- przekazaniu ewentualnej (dotychczas jeszcze niewystępującej) nadwyżki z funduszu emerytalnego;
- zwiększeniu efektywności inwestycji i zarządzania środkami Funduszu Rezerwy Demograficznej;
- uwzględnieniu w budżecie państwa wydatku w postaci wpłaty na Fundusz Rezerwy Demograficznej;
- zmianie terminu korzystania ze środków funduszu.

Zmiana terminu, pozwalającego na korzystanie ze środków funduszu, miałaby pozytywnie oddziaływać, gdyby wypłata została zawieszona do roku 2020 roku. Słusznie twierdzi D. Samoń, iż termin ten trzeba przesunąć, ponieważ po roku 2010 jest prog-

nozowane znaczne zwiększenie deficytu publicznego systemu emerytalnego, a środki te w zamierzeniu miały: *być przeznaczone na łagodzenie fiskalnych skutków starzenia się społeczeństwa w nadchodzących okresach. Wcześniejsze ich wykorzystanie nie sprzyja długookresowej stabilności finansowej systemu emerytalnego* [Samoń, 2012; ZUS, 2010].

Literatura

- Bilanse Funduszu Rezerwy Demograficznej z dnia 31 grudnia w latach 2002-2011*, ZUS Sprawozdania finansowe FRD, Warszawa, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [www.zus.pl/bip.sprawozdania FRD, data wejścia: 22.11.2012].
- Fundusz Rezerwy Demograficznej gwarancją wypłat naszych emerytur?* 15.09.2010, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [www.spoleczne.ubezpieczenie.com.pl/fundusz_rezerwy_demograficznej, data wejścia: 15.10.2012].
- Fundusz Rezerwy Demograficznej 2012*, ZUS, Warszawa, styczeń 2012, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [www.zus.pl/wai/seminariaprognozy/3_FRD.pps, data wejścia: 15.11.2012].
- Grodzicki, M. *Funduszowi Rezerwy Demograficznej należy umożliwić realizację celów, do których został powołany*, Analiza FOR, nr 12/2012, 17 lipca 2012, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [www.for.org.pl, data wejścia: 07.11.2012].
- Jędrasik-Jankowska I. 2003 *Ubezpieczenia społeczne, Część ogólna t. 1.*, Wydawnictwo Prawnicze Lexis Nexis, Warszawa.
- Moja emerytura*, serwis dziennik „Rzeczpospolita”, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [http://rp.pl, data wejścia: 3.07.2012].
- Obiedziński P. 2008 *Rola i zapotrzebowanie Funduszu Rezerwy Demograficznej w systemie ubezpieczeń społecznych*, Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania, nr 2, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin.
- Obiedziński P. 2011 *Co dalej z Funduszem Rezerwy Demograficznej - wnioski z analiz i prognoz „Polityka Społeczna”*, Numer specjalny, *Problemy zabezpieczenia emerytalnego w Polsce i na świecie*, część I, Warszawa.
- Prognoza wpływów i wydatków funduszu emerytalnego do 2060 roku 2010*, ZUS, Departament Statystyki, marzec 2010 rok – przygotowana na bazie *Prognozy demograficznej na lata 2008 – 2035*, sporządzonej przez GUS w 2008 roku, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [http://www.zus.pl/bip/prognozy_fus/prognoza_do_2060_MGIPS.pdf, data wejścia: 09.11.2012].
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 maja 2009 roku w sprawie lokowania środków Funduszu Rezerwy Demograficznej*, Dz. U. z 2009 roku, Nr 92, poz. 757.
- Samoń D. 2012 *Forum Obywatelskiego Rozwoju ostrzega. Rząd (znowu) zabiera nasze zasłórniki*, komunikat nr 21 z 23 sierpnia 2012.
- Ustawa z 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych*, Dz. U. z 1998 roku, Nr 137, poz. 887.
- Ustawa z 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych*, Dz. U. z 2009 roku, Nr 205, poz. 1585, brzmienie od 21 lipca 2012 roku.

Julita FIEDORCZUK¹

ROLA RZĄDOWEGO FUNDUSZU EMERYTALNEGO NA TLE PROBLEMÓW ROZWOJU SPOŁECZNO-GOSPODARCZEGO NORWEGII

Streszczenie

Celem artykułu jest przedstawienie problemów rozwoju społeczno-gospodarczego na gruncie skandynawskiej gospodarki i zobrazowanie działania Rządowego Funduszu Emerytalnego Norwegii. Artykuł zawiera teoretyczne uwagi na temat: rozwoju, jego mierników, *welfare state* oraz dane empiryczne odnoszące się do gospodarki Norwegii.

W kraju tym jest realizowany model państwa dobrobytu. Działanie tego modelu jest możliwe dzięki jego sytuacji ekonomiczno-finansowej. Swoje bogactwo i poziom rozwoju Norwegia zawdzięcza w głównej mierze posiadanym zasobom, które są ograniczone. Wysoki poziom rozwoju wiąże się również z wieloma niekorzystnymi skutkami, takimi jak: narastającym napływem imigrantów, starzejącą się populacją, wyższymi kosztami opieki medycznej i emerytur. Norwegia postanowiła akumulować i inwestować zyski z surowców w imieniu kolejnych generacji, aby nie zostać oskarżoną o zbyt intensywne ich wydobycie w pogoni za zyskiem przeznaczanym na bieżącą konsumpcję.

Świadectwem sprawiedliwości i świadomości problemu ograniczoności surowców jest Rządowy Fundusz Emerytalny. Fundusz zarządza przychodami z sektora naftowego w celu gromadzenia aktywów finansowych. Został on stworzony z myślą o równej redystrybucji bogactw płynących z norweskich złóż pomiędzy pokoleniami. Przeznaczenie przyszłych wydatków państwa, jakie miałyby być finansowane z funduszu, nie zostało jeszcze określone. Jednak, zgodnie z ideą funduszu, głównym celem obecnej akumulacji kapitału jest zamortyzowanie skutków spadku poziomu rozwoju po wyczerpaniu zasobów.

Słowa kluczowe: rozwój społeczno-gospodarczy, Rządowy Fundusz Emerytalny Norwegii, państwo opiekuńcze

ROLE OF GOVERNMENT PENSION FUND AGAINST PROBLEMS OF ECONOMIC AND SOCIAL DEVELOPMENT IN NORWAY

Summary

The aim of this paper is to explore aspects of the economic and social development of Norway, as well as the functioning of the Norwegian Government Pension Fund. The paper offers some theoretical remarks about development and its measurement, welfare state and empirical data on Norway's economic and financial situation.

Norway has been implementing the welfare state model, which is an example of active attitude of the authorities towards the social problems of society. The functioning of this model is possible be-

¹ mgr Julita Fiedorczyk – Wydział Ekonomii i Zarządzania, Uniwersytet Białymstoku; e-mail: fiedorczyk.julita@uwb.edu.pl.

cause of the good financial standing of the country. Norway owes its wealth and level of development to the possession of natural resources, which are limited. The high level of development results in numerous negative effects, for example: inflow of immigrants, rise in non-productive age population, higher costs of medical care and pensions. Norwegian governments accumulate and invest revenues from oil so as not to be accused by future generations of overly intense exploitation of resources and squandering of the profits on current consumption.

The Government Pension Fund is proof of fairness and high awareness of the problem of limited natural resources. The Fund manages profits from the oil sector in order to accumulate capital. It was established to equalise the distribution of income from Norwegian resources across generations. The main aim of future state expenditures which will be financed from the Fund has not been defined yet. In accordance with the Fund's idea, the purpose of current capital accumulation is to cushion the effects of economic decline after the oil supplies have been depleted.

Key words: social and economic development, Government Pension Fund in Norway, welfare state

1. Wstęp

Rozwój społeczno-gospodarczy to podstawowy proces w zakresie ekonomii. Literatura naukowa w postaci: teorii, wyników analiz, badań, prognoz dostarcza obfitych informacji na ten temat. Mimo to problemy rozwoju społeczno-gospodarczego stanowią ciągle atrakcyjny temat rozważań teoretyków i praktyków. Poziom rozwoju społeczno-gospodarczego w Norwegii, według wskaźnika HDI, jest najwyższy na świecie. Stąd Norwęgę charakteryzuje: bardzo wysoka jakość życia, wysoki poziom dochodu przypadający na jednego mieszkańca, bezpieczeństwo socjalne i atrakcyjność kraju. Jednak ceną „skandynawskiego dobrobytu” są: relatywnie niska międzynarodowa konkurencyjność gospodarki, niski przyrost naturalny, coraz wyższy odsetek populacji w wieku nieprodukcyjnym, większe wydatki na opiekę medyczną, socjalną oraz stale rosnące wydatki na emerytury. Niemniej Norwegia przeciwdziała skutkom wysokiego poziomu rozwoju, dając swoim obywatelom poczucie bezpieczeństwa i szczęścia.

Przyczyn wysokiego rozwoju społeczno-gospodarczego tego kraju jest wiele. Główną z nich są dochody z wydobycia surowców, które są ważnym źródłem dochodów norweskiego budżetu. Dzięki nim, Norwegia może realizować założenia *welfare state*. Pojęcie dobrobytu społecznego jest w niej szczególnie wkomponowane w podstawy polityki gospodarczej kraju. Istnieje na to przyzwolenie społeczne, a kolejne rządy, niezależnie od orientacji politycznej, konsekwentnie realizują taką samą linię polityki gospodarczej. Pojęcie odpowiedzialności i dbałości o „bogactwo narodowe” w bieżącej polityce gospodarczej Norwegii łączy się z Rządowym Funduszem Emerytalnym.

Rządowy Fundusz Emerytalny powstał w warunkach ograniczoności zasobów naturalnych oraz poczucia sprawiedliwości społecznej, jako amortyzator na przyszłość. Uzyskane środki z eksportu ropy i gazu Norwegia nie konsumuje, a systematycznie akumuluje na przyszłość. Bogactwo narodowe jest transformowane z formy surowców naturalnych w formę kapitału finansowego. Norweska populacja jest niewielka w stosunku do wielkości gospodarki. Przerzucenie ciężaru finansowania deficytu, który powstanie w efekcie zakończenia eksploatacji zasobów naturalnych, na społeczeństwo byłoby nieskuteczne.

Celem artykułu jest przedstawienie istoty działania Rządowego Funduszu Emerytalnego Norwegii w obliczu bardzo wysokiego poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego oraz ograniczoności zasobów. Wyjątkowość funduszu polega na idei, zasadach funkcjonowania i jego wielkości pod względem posiadanych aktywów netto. Przedmiotem artykułu jest norweska gospodarka, która od kilkunastu lat jest liderem z racji poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego. Artykuł składa się z trzech części, wstępu i zakończenia.

2. Teoretyczna i empiryczna analiza rozwoju społeczno-gospodarczego Norwegii

Rozwój gospodarczy to proces zmian ilościowych i jakościowych, ale również strukturalnych, zachodzących w gospodarce. Oznacza on długofalowe zmiany: potencjału wytwórczego gospodarki, techniki, struktury produkcji i konsumpcji, relacji społeczno-ekonomicznych oraz systemu funkcjonowania gospodarki. Zapewnienie lepszych (od wyjściowych) warunków zaspokajania potrzeb społeczeństwa jest uważane za finalny skutek rozwoju [Gruszevska, 2007, s. 342-343]. Rozwój gospodarczy wyraża się w trzech aspektach: rzeczowym, instytucjonalnym i w strukturze własności [Nasiłowski, 2010, s. 377-378].

Natomiast rozwój społeczny jest: poszerzaniem zakresu ludzkiej wolności, praw do prowadzenia długiego, zdrowego i kreatywnego życia; realizowaniem celów i planów, które są dla społeczeństw wartościowe i aktywnym uczestnictwem w kształtowaniu zrównoważonego rozwoju [Dokument elektroniczny, tryb dostępu: <http://www.undp.org.pl/content/download/140/518/file/raport-pl.pdf>, data wejścia: 19.12.2012]. Podstawą rozwoju społeczno-gospodarczego jest węższy proces – wzrost gospodarczy. Wzrost gospodarczy oznacza ilościowe powiększanie się z okresu na okres wielkości gospodarczych. Mogą nimi być: produkcja, dochód, konsumpcja czy akumulacja, ale także stałe zwiększanie zdolności danego kraju do produkcji towarów i usług pożądaných przez ludzi [Teoria ekonomii, 2003, s. 230]. Siłą napędową rozwoju społeczno-gospodarczego jest postęp techniczny, tworząc jego materialne podstawy [Kowalczewski, 2011, s. 77].

Wśród wielu miar rozwoju społeczno-gospodarczego, najczęściej stosowaną i najbardziej porównywalną, jest wskaźnik rozwoju społecznego – HDI (*Human Development Index*) stworzony przez Mahbuba ul-Haga. *Human Development Index*, jako znacznie szersza kategoria niż PKB *per capita*, obejmuje dodatkowo długość życia oraz jakość wykształcenia [Dokument elektroniczny, tryb dostępu: <http://www.undp.org.pl/content/download/140/518/file/raport-pl.pdf>, data wejścia: 19.12.2012]. Program Narodów Zjednoczonych do spraw Rozwoju najczęściej uznawał Norwegię za państwo o najwyższej jakości życia. „Kraj fiordów” był pod tym względem liderem już jedenaście razy. *Human Development Index* Norwegii wyniósł 0,955 w 2012 roku, plasując tym samym Norwegię na pierwszym miejscu wśród innych gospodarek [Dokument elektroniczny, tryb dostępu: http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2011_EN_Complete.pdf,

data wejścia: 25.11.2012]. Wartość wskaźnika HDI w Norwegii oraz miejsce zajmowane pod tym względem zaprezentowano w tabeli 1.

TABELA 1.

Wartość wskaźnika HDI Norwegii od roku 1980-2011

Rok	Norwegia	Kraje OECD	Świat
2012	0,955 (I miejsce)		0,694
2011	0,943 (I miejsce)	0,873	0,682
2010	0,941 (I miejsce)	0,871	0,679
2009	0,941 (I miejsce)	0,869	0,676
2008	0,941	0,869	0,674
2007	0,942	0,866	0,670
2006	0,940 (I miejsce)	0,863	0,664
2005	0,938 (I miejsce)	0,860	0,660
2000	0,913 (I miejsce)	0,840	0,634
1995	0,876 (I miejsce)	0,816	0,613
1990	0,844	0,810	0,792
1985	0,819	0,786	0,769
1980	0,796	0,766	0,749

Źródło: [Dokument elektroniczny, tryb dostępu: <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-report-2013>, data wejścia: 15.12.2013; dokument elektroniczny, tryb dostępu: <http://hdrstats.undp.org/en/countries/profiles/NOR.html>, data wejścia: 25.02.2013].

Jednym z trzech komponentów wskaźnika HDI jest średnia długość trwania życia. Kobiety urodzone w Norwegii w roku 2011 przeżyją 83,5 lat, zaś mężczyźni ponad 79 lat [Dokument elektroniczny, tryb dostępu: http://www.ssb.no/dode_en/, data wejścia: 25.02.2013]. Przyczynami spadku wskaźnika umieralności we wszystkich grupach wiekowych populacji są: edukacja, profilaktyka, sposób leczenia oraz panujące prawo i tradycja. Umieralność niemowląt do 1. roku życia w roku 2011 wyniosła jedyne 2,4 na 1000 żywych urodzeń (W Polsce w 2011 roku dwa razy więcej), [Podstawowe informacje..., 2011, s. 2, s. 4-6]. Niska wartość wskaźnika jest skutkiem możliwości aborcji w przypadku stwierdzenia poważnej choroby dziecka.

Kolejnym elementem wskaźnika HDI jest wartość PKB *per capita*, która w przypadku Norwegii jest bardzo wysoka. Istotny wpływ na wysokie wyniki PKB *per capita* Norwegii ma niewielka populacja kraju. W Norwegii poziom zamożności całej populacji jest stosunkowo wyrównany, ponieważ nie występuje zjawisko skrajnej biedy. Fakt ten potwierdza bardzo niska wartość indeksu Giniego. Według raportu OECD, który obejmuje okres 2011 i 2012 roku, współczynnik Giniego w przypadku Norwegii wynosił 0,25. Ten rezultat uplasował Norwęgę na 3. miejscu wśród członków OECD pod względem równomierności dochodów [Dokument elektroniczny, tryb dostępu: <http://www.oecd-ilibrary.org/sites/factbook-2011-en/03/05/01/index.html?itemId=/content/chapter/factbook-2011-31-en>, data wejścia: 29.11. 2013].

Wartość PKB *per capita* w Norwegii w cenach stałych (rok bazowy – 2005) w latach 2001-2011 przedstawia tabela 2.

TABELA 2.

PKB / *capita* Norwegii w cenach stałych (baza: 2005) według parytetu siły nabywczej w USD

Rok	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
PKB <i>per capita</i>	44 631	45 042	45 226	46 751	47 640	48 399	49 208	48 575	47 191	46 908	46 972

Źródło: [Dokument elektroniczny, tryb dostępu: <http://stats.oecd.org/>, data wejścia: 04.012.2012].

W opublikowanym przez Eurostat zestawieniu w 2011 roku Norwegia pod względem PKB na jednego mieszkańca osiągnęła wynik o 86% wyższy niż średnia członków Unii Europejskiej oraz o 18% więcej niż Szwajcaria, która zajęła następne miejsce po Norwegii. W porównaniu z krajami skandynawskimi Norwegia posiada 45-50% nadwyżki wobec PKB *per capita* Szwecji i Danii i blisko 60% w stosunku do Finlandii [Dokument elektroniczny, tryb dostępu: <http://www.ssb.no/en/priser-og-prisindekser/statistikker/ppp>, data wejścia: 25.10.2012]. Niestety, ta nadwyżka pochodzi w największej części z wymiany handlowej sektora głównie naftowego. Jednak jednorodna struktura eksportu oraz bardzo wysokie płace Norwegów sprawiają, że gospodarka nie jest międzynarodowo konkurencyjna. Trzecim elementem HDI jest wskaźnik skolaryzacji. W Norwegii niemal sto procent mieszkańców potrafi czytać i pisać (wskaźnik skolaryzacji w 2011 roku wyniósł 0,985), [Dokument elektroniczny, tryb dostępu: <http://hdrstats.undp.org/en/countries/profiles/NOR.html>, data wejścia: 25.10.2012].

Inną, wyjątkowo syntetyczną w przypadku Norwegii, miarą zaawansowania rozwoju jest *Legatum Prosperity Index* (Brytyjski Instytut Legatum). Łączy on 8 szczegółowych wskaźników dotyczących: gospodarki, wolności osobistej, kapitału społecznego, bezpieczeństwa, przedsiębiorczości, rządzenia, zdrowia, edukacji. W tym zestawieniu Norwegia również uplasowała się na pierwszej pozycji [Anioł, 2013, s. 21-22].

Tak wysoki poziom rozwoju społeczno-gospodarczego Norwegii został osiągnięty dzięki mieszanice różnych czynników, takich jak: zasoby naturalne, położenie geograficzne, potencjał demograficzny oraz mentalność społeczeństwa. Te niezależne determinanty zostały dopełnione: sprawnie działającymi instytucjami, uwarunkowaniami historycznymi i koncepcjami prowadzonych polityk. Prowadzone polityki korespondują z zasadami skandynawskiego modelu gospodarczego, ponieważ szanują odrębność kulturową czy tendencje do izolacjonizmu. Państwo norweskie w dużym stopniu ingeruje w procesy społeczne i gospodarcze kraju. Interwencjonizm państwowy jest narzędziem, za pomocą którego władze stymulują długookresowo procesy alokacyjne, korygują tendencje rozwojowe, stanowiące wyraz samoistnego działania sił rynkowych, nawet stwarzając nowe trendy czy instytucje, na przykład Rządowy Fundusz Emerytalny.

3. Uwarunkowania rozwoju społeczno-gospodarczego Norwegii

Norwegia jest, położoną w północnej Europie, monarchią konstytucyjną o parlamentarnym i demokratycznym systemie rządów, którą zamieszkuje jedynie 5 051 275 mieszkańców (dane z 11 marca 2013 roku), [Dokument elektroniczny, tryb dostępu: <http://www.ssb.no/en/>, data wejścia: 12.03.2013]. Występuje w niej gospodarka mieszana, czyli kapitalistyczno-rynkowa o istotnym wpływie państwa.

Norwegię charakteryzuje niewielka i starzejąca się populacja. Fakt ten ogranicza możliwości generowania kapitału przez społeczeństwo. Niewielka liczba ludności wiąże się z ograniczoną bazą podatkową, która wpływa na wysokość dochodów budżetowych. Kraj ten zawsze był jednym z najrzadziej zaludnionych krajów w Europie, ponieważ gęstość zaludnienia wynosi 16 osób/km² (dane z 2012 roku) zaraz po Danii i Rosji. Populacja tego kraju liczy jedynie 5 051 275 osób – w Europie mniej mieszkańców występuje jedynie w: Czarnogórze, Islandii, Danii, Luksemburgu, na Cyprze i Malcie [Dokument elektroniczny, tryb dostępu: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table?language=en&pcode=tps00001&tableSelection=1&footnotes=yes&labeling-labels7plugin=1>, data wejścia: 12.03.2013].

Starzejące się społeczeństwo i niewielki przyrost naturalny w stosunku do oczekiwań jest bolączką kraju. Wiek emerytalny w Norwegii rozpoczyna się od 67. roku życia, jednak istnieje wiele okoliczności, które uprawniają do otrzymania wcześniejszego świadczenia emerytalnego. Narodowy System Ubezpieczeń jest jednym z głównych filarów norweskiego państwa opiekuńczego. Minimalna emerytura pozwala na zapewnienie minimum bezpieczeństwa. Tempo wzrostu wydatków publicznych na świadczenia związane z emeryturami jest wysokie. Przykładowo, w roku 2005 wydatki publiczne na ten cel stanowiły 13,2 % wszystkich wydatków. Już w roku 2013 wartość ta wzrosła do poziomu ponad 15% wszystkich wydatków. Sytuację potęguje fakt, że finansowanie emerytur ze środków publicznych polega na systemie *pay as you go* [Dokument elektroniczny, tryb dostępu: http://www.statsbudsjetten.no/Upload/Statsbudsjett_2005/pdf/budget2005.pdf, data wejścia: 16.10.2013]. Wynika to z szybszej dynamiki liczby mieszkańców w wieku nieprodukcyjnym, niż w pierwszej grupie wiekowej, co przedstawia tabela 3.

TABELA 3.

Liczba ludności Norwegii na 1 stycznia 2013 roku i prognoza do 2060 roku w tys.

Wiek	2013	2020	2030	2040	2050	2060
Razem	5 051	5 511	6 037	6 400	6 681	6 928
0-5 lat	375	417	444	436	457	470
6-15 lat	617	657	738	757	752	787
16-66 lat	3 386	3 615	3 817	3 941	4 075	4 129
< 67	673	822	1 038	1 266	1 397	1 541

Źródło: [Dokument elektroniczny, tryb dostępu: http://www.ssb.no/a/english/kortnavn/folkfram_en/tab-2012-06-20-01-en.html, data wejścia: 15.10.2013].

Prognoza liczby ludności w różnych grupach wiekowych potwierdza obawy wzrostu wydatków państwa związanych z problemami demograficznymi w przyszłości. Liczba ludności w ostatniej grupie wiekowej (powyżej 67 lat) w stosunku do ludności w wieku produkcyjnym wzrosła z 19, 88% w 2013 roku do 37,32% w 2060 roku. Prognozy wskazują, że w roku 2050 na jednego emeryta (powyżej 67 lat) będzie przypadać tylko 2,9 osób aktywnych zawodowo. Natomiast udział dwóch pierwszych grup w stosunku do liczby ludności w wieku produkcyjnym wyniósł w 2013 roku 29,30% oraz w 2060 roku 30,44%. Między wyliczonymi indeksami dynamiki liczby ludności w wieku od 0-15 lat oraz powyżej 67. roku życia występują dysproporcje w tempie ich wzrostu (znacznie szybciej wzrasta udział osób powyżej 67. roku życia niż populacji do 15 lat). Świadczy o tym starzejącym się norweskim społeczeństwie i możliwości wystąpienia problemów finansowych kraju. W obliczu pokrycia się przewidywanego terminu zakończenia eksploatacji największych pól naftowych z powodu wyczerpania surowców (np. Ekofisk w 2050 roku) z danymi wynikającymi z prognoz liczby ludności, istnieje zagrożenie z jednej strony zmniejszenia dochodów, z drugiej wzrostu wydatków budżetowych. Zwiększenie wydatków wynikałoby z: utrzymania dotychczasowych świadczeń społecznych na porównywalnym poziomie, wzrostu wydatków emerytalnych i wydatków na inicjatywy, które mogłyby pobudzić wzrost tempa przyrostu naturalnego.

Przez ostatnie 50 lat, wraz z rozwojem społeczno-gospodarczym Norwegii, nastąpił stopniowy, ale zrównoważony rozwój państwa opiekuńczego – *welfare state*. Po wojnie inspiracją dla państwa norweskiego okazała się idea uniwersalizmu. Równy i sprawiedliwy dostęp dóbr publicznych, szeroki zakres świadczeń społecznych, gwarancja otrzymywania środków do życia podczas choroby, bezrobocia, niezdolności do pracy czy podeszłego wieku są charakterystycznym aspektem norweskiego modelu [Nowiak, 2011, s. 131-135]. Model *welfare state* potrzebuje dużych nakładów finansowych do sprawnego działania. Nic dziwnego, że norweską politykę gospodarczą charakteryzuje znaczny fiskalizm.

Wysoki poziom rozwoju społeczno-gospodarczego Norwegii został osiągnięty dzięki sposobie zarządzania posiadanym kapitałem, pochodzącym z nadwyżki handlowej. Należy zwrócić uwagę na skandynawskie uwarunkowania kulturowe. Czynniki kulturowe Norwegii krystalizują model prowadzonych polityk i zarządzania. Nieodłącznymi cechami norweskiego narodu są, szeroko rozumiane: egalitaryzm, poszanowanie drugiego człowieka, współpraca kontra indywidualizm, dyskusje i konsensus, odpowiedzialność etyczna działania [Bachnik, 2010, s. 82-88].

Analizowany kraj jest obficie wyposażony w surowce naturalne. Odnalezienie ropy na norweskim szelfie kontynentalnym w latach siedemdziesiątych miało ogromne znaczenie dla gospodarki i polityki. Za przyczyną tego odkrycia, państwo to jest obecnie liderem pod względem poziomu rozwoju gospodarczego. Zyski z surowców zamortyzowały załamanie ekonomiczne, wywołane pierwszym kryzysem naftowym. Pomogły zrealizować „Plan Kleppe” dzięki spłacie zagranicznych pożyczek, która pozwoliła przeobrazić strukturę norweskiej gospodarki. Jednak, kiedy na przełomie lat siedemdziesiątych i osiemdziesiątych nastąpiła kolejna podwyżka cen ropy wraz ze wzrostem produkcji ropy oraz dodatnim saldem obrotów handlowych, Norwegia stała się w obliczu zbliżającego się widma „zarazy holenderskiej”. „Kraj fiordów” dotknęła zarówno aprecjacja korony norweskiej (NOK), jak i wzrost cen. Taka sytuacja mogłaby dopro-

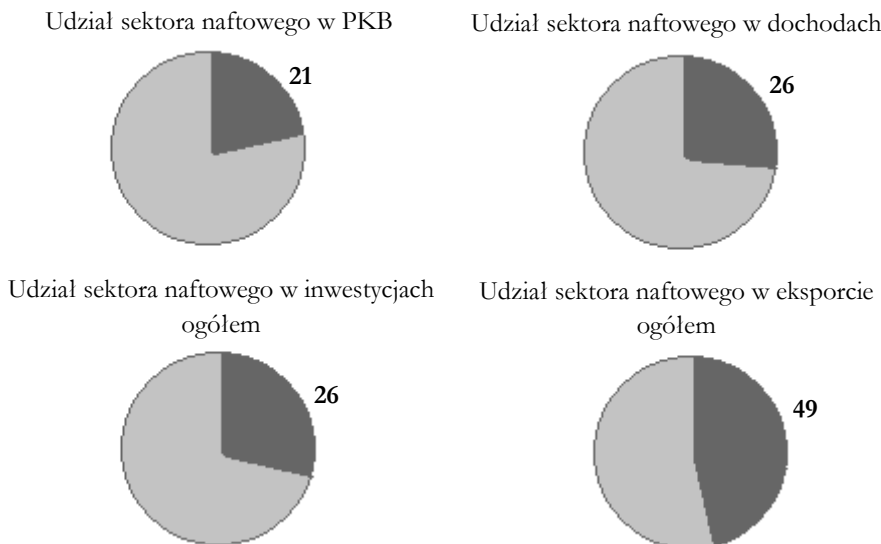
wadzić do utraty konkurencyjności norweskich przedsiębiorstw oraz jeszcze silniejszego uzależnienia gospodarki od złóż. Problemu nie rozwiązała nawet sześciokrotna dewaluacja waluty norweskiej. Zaostrzył się on w 1986 roku, kiedy norweski budżet wykazał deficyt na poziomie 20 miliardów NOK [Araszkiewicz, 2008, s. 124-125].

W celu poprawy sytuacji ekonomicznej kraju, w 1990 roku założono Rządowy Fundusz Naftowy. Zabezpieczał on budżet przed wahaniami dochodów i przed „przegrzaniem” norweskiej gospodarki, inwestując zgromadzony kapitał tylko poza granicami. Stanowił narzędzie polityki fiskalnej wspierające długoterminowe zarządzanie zyskami z przemysłu wydobywczego Norwegii. Transfer gromadzonego kapitału do funduszu był również reakcją władz, przed którymi pojawiło się wyzwanie starzejącego się społeczeństwa, problem wzrastających wydatków budżetowych i przyszłego spadku dochodów z wydobycia ograniczonych surowców.

W Norwegii najwyższe dochody generuje sektor naftowy i należy ona do grupy państw, która swoje zyski z surowców wykorzystwała do stworzenia mocnej i stabilnej podstawy do dalszej ekspansji przemysłowej. Sektor naftowy odgrywa pierwszoplanową rolę w Norwegii, czego wyrazem jest jego wysoki udział w: PKB, dochodach, inwestycjach ogółem i eksporcie ogółem. Znaczenie surowców energetycznych powoduje uzależnienie całej gospodarki od sektora.

RYSUNEK 1.

Udział sektora naftowego w: 1) tworzeniu PKB; 2) dochodach państwa; 3) inwestycjach ogółem oraz 4) eksporcie ogółem w Norwegii w 2010 roku



Źródło: [The petroleum sector...].

Gospodarka Norwegii jest uważana za gospodarkę zorientowaną na eksport. Norwegia eksportuje głównie: produkty naftowe, statki, platformy wiertnicze, usługi, ryby

i owoce morza. W 2011 roku Norwegia zajęła siódme miejsce w rankingu największych eksporterów ropy i w wydobywaniu ropy naftowej. Pod względem wydobywania gazu ziemnego na świecie Norwegia utrzymuje 14. pozycję i jest drugim, po Rosji, globalnym jego eksporterem. W roku 2011 ropa naftowa, gaz ziemny i usługi związane z dostarczaniem surowców składały się na blisko połowę wartości norweskiego eksportu [*The petroleum sector – Norway's largest industry*, dokument elektroniczny, tryb dostępu: <http://npd.no/Global/Engelsk/3-Publications/Facts/Facts2012/Figures/Chapter-03/Fig-3-3.pdf>, data wejścia: 02.05.2011]. Pochodząca z eksportu nadwyżka handlowa stanowi w budżecie około 30% wszystkich dochodów. Fakt ten dowodzi dużego uzależnienia obecnej sytuacji ekonomicznej kraju od przychodów z tego sektora.

Zasadniczą determinantą wysokiej dynamiki światowego handlu zagranicznego są zmiany cen [*Finanse międzynarodowe*, 2006, s. 237]. Szoki naftowe pomnożyły zyski Norwegii, co przyspieszyło procesy dostosowawcze oraz restrukturyzacyjne przemysłu [Begg, 2007, s. 348]. Pierwszy szok naftowy w 1973 roku wywołał szybki wzrost gospodarczy w Norwegii. W roku 2010 wartość wytworzonego dochodu ze sprzedaży ropy, gazu oraz usług naftowych stanowiła 21% całkowitej wielkości. Od ponad 40 lat sektor ten dostarczył 9000 mld NOK do puli Produktu Krajowego Brutto [*The petroleum sector – Norway's largest industry*, dokument elektroniczny, tryb dostępu: <http://npd.no/Global/Engelsk/3-Publications/Facts/Facts2012/Figures/Chapter-03/Fig-3-3.pdf>, data wejścia: 02.05.2011]. Średnioroczne ceny ropy naftowej od 1998-2010 roku w USD/baryłkę prezentuje tabela 4.

TABELA 3.**Średnioroczne ceny ropy naftowej od 1998 do 2010 roku w USD/baryłkę**

Rok	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Cena	13,3	18,0	28,5	24,9	25,0	28,5	38,0	55,2	66,1	72,7	98,5	62,7	80,3

Źródło: [Dokument elektroniczny, tryb dostępu: <http://npd.no/Templates/OD/Article.aspx?id=4323&epslanguage=en>, data wejścia: 02.05.2011].

Podsumowując, wydobywanie surowców w Norwegii trwa już ponad 40 lat, a ich eksploatacja stworzyła grunt do rozwoju kraju. Następstwem tego jest z jednej strony, powiększanie kapitału, status, zadowolenie z życia mieszkańców, z drugiej, kurczenie się rezerw surowców naftowych. Szacuje się, że złoża, którymi dysponuje państwo norweskie, zostały wydobyte i sprzedane już w 40% [Dokument elektroniczny, tryb dostępu: <http://www.regjeringen.no/en/dep/oed/Subject/Oil-and-Gas/norways-oil-history-in-5-minutes.html?id=440538>, data wejścia: 11.05.2012]. Prognozy Ministerstwa Ropy Naftowej i Energii wskazują, że eksploatacja największego norweskiego pola naftowego Ekofisk zakończy się w 2050 roku [Dokument elektroniczny, tryb dostępu: <http://www.regjeringen.no/en/dep/oed/Subject/Oil-and-Gas/norways-oil-and-gas-resources.html?id=443528>, data wejścia: 11.05.2012]. Stąd, mimo że obecny stan gospodarki wydaje się być bardzo dobry a realizowana polityka gospodarcza racjonalna, to istnieje wewnętrzne zagrożenie jej przyszłego, pomyślnego rozwoju.

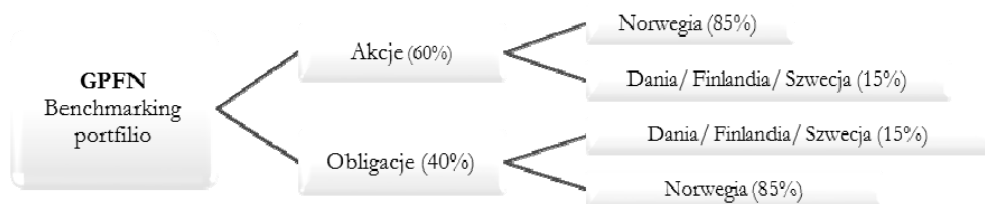
4. Rządowy Fundusz Emerytalny

Rządowy Fundusz Emerytalny to fundusz buforowy, który jest przejawem społecznej sprawiedliwości Norwegów. Dzięki niemu, zyski z eksportu ropy i gazu nie zostają skonsumowane wyłącznie przez pokolenia, które eksploatują złoża. Po wyczerpaniu surowców, fundusz będzie odgrywał rolę zabezpieczenia finansowego, niwelującego skutki spadku dochodów czy zwolnienia gospodarczego. Obecnie należy on do największych państwowych funduszy na świecie pod względem zgromadzonych aktywów. Głównym celem funduszu jest długoterminowe zarządzanie dochodami płynącymi z wydobywania i sprzedaży ropy naftowej. Realizacja wytycznych funduszu pozwala chronić gospodarkę przed „przegrzaniem” i ponowieniem doświadczeń sprzed lat.

Rządowy Fundusz Emerytalny został założony w 2006 roku, na podstawie Rządowego Funduszu Naftowego, który powstał w 1990 roku. Stanowił narzędzie polityki fiskalnej, wspierające długoterminowe zarządzanie zyskami z przemysłu wydobywczego Norwegii. Pierwszy transfer gromadzonego kapitału do funduszu był reakcją władz, przed którymi pojawiła się sytuacja pogarszających się *terms of trade* i spadku konkurencyjności eksportu na skutek napływu kapitału ze sprzedaży surowców. Dziś fundusz pełni inną funkcję – gromadzi zyski z sektora naftowego, aby w momencie wyczerpania zasobów naturalnych nie nastąpiło gwałtowne obniżenie poziomu rozwoju, przejawiające się w spadku dochodów czy, szeroko rozumianej, jakości życia.

Fundusz dzieli się na dwie części, wyróżnione pod względem geograficznego zasięgu. Globalny Rządowy Fundusz Emerytalny działa na rynku światowym, natomiast Norweski Rządowy Fundusz Emerytalny ma zasięg regionalny. [Dokument elektroniczny, tryb dostępu: <http://www.nbim.no/en/About-us/Government-Pension-Fund-Global/>, data wejścia: 12.20.2013]. Ministerstwo Finansów zleciło zarządzanie operacyjne, pierwszemu z nich, Norweskiemu Bankowi Inwestycyjnemu (Norges Bank Investment Management) oraz drugiej, specjalnie powołanej komórce, Folketrygdfondet [Nowiak, 1995, s. 9].

Strategia regionalnego Norweskiego Funduszu Emerytalnego jest wyrażona w benchmarkingu. Benchmarking dostarcza szczegółowego opisu, w jaki sposób aktywa funduszu powinny być inwestowane. Natomiast strategia opiera się na dwóch założeniach, dzięki którym organy zarządzające funduszem potrafią przewidzieć oczekiwane stopy zwrotu i ryzyka. Pierwszym z nich jest długi horyzont czasowy działania, drugim – szeroka dywersyfikacja inwestycji.

RYSUNEK 2.**Strategia inwestycyjna Rządowego Funduszu Emerytalnego Norwegii**

Źródło: [Dokument elektroniczny, tryb dostępu: <http://www.regjeringen.no/en/dep/fin/Documents-and-publications/propositions-and-reports/Reports-to-the-Storting/2010-2011/report-no-15/3.html?id=644669>, data wejścia: 13.05.2012].

Inwestycje prowadzone w ramach Rządowego Funduszu Emerytalnego Norwegii dotyczą zakupu akcji (60%) i obligacji (40%) i są prowadzone w 85% w Norwegii i w 15% w krajach nordyckich, oprócz Islandii. Rozmiar funduszu niesie ze sobą korzyści, np. skali, przy jednoczesnych ograniczeniach związanych z możliwościami zmiany kompozycji portfela inwestycyjnego w krótkim okresie.

RYSUNEK 3.**Wskaźniki benchmarkingu z 30 czerwca 2013 roku (NBIM)**

Rodzaj/typ aktywów	Strategiczne wskaźniki	Rzeczywiste wyniki
Obligacje	39,1%	36,4%
Akcje	60,0%	62,7%
Nieruchomości	0,9%	0,0%
Razem	100%	100%

Źródło: [Dokument elektroniczny, tryb dostępu: <http://www.nbim.no/en/Investments/benchmark-indices/>, data wejścia: 13.10.2011].

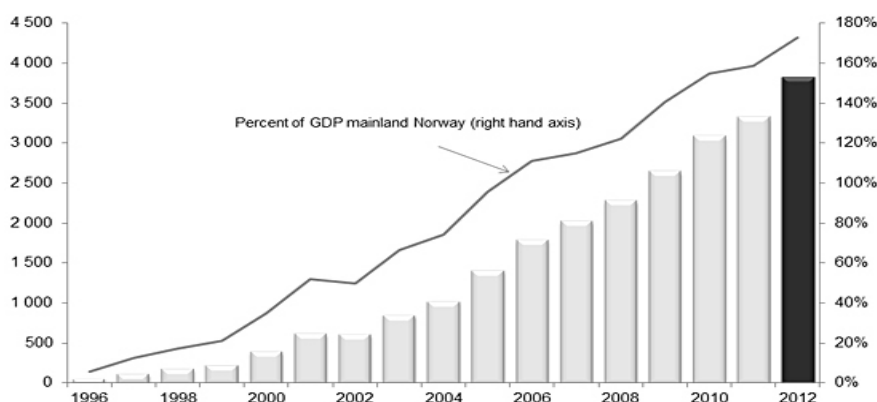
Geograficzne rozmieszczenie akcji zainwestowanych przez fundusz jest determinowane wagami globalnego rynku. Dystrybucja inwestycji zależy przede wszystkim od zmian i przesunięć ośrodków ciężkości światowych rynków akcji, np. inwestycja znacznego udziału środków w rynki wschodzące. Ponad połowa środków funduszu jest zainwestowana w Europie, a 35% w obu Amerykach, Afryce, na Bliskim Wschodzie oraz 15% w Azji i Oceanii. Taka koncentracja inwestycji miała na celu ograniczenie ryzyka kursowego. Raport no. 15, dotyczący roku 2010-2011, wskazuje, że ryzyko kursowe dla funduszu jest dużo niższe. Zarządcy podjęli decyzję o zmniejszeniu udziału inwestycji w Europie do 40% [Dokument elektroniczny, tryb dostępu: <http://www.regjeringen.no/en/dep/fin/press-center/press-releases/2012/further-development-of-the-investment-st.html?id=677409>, data wejścia: 13.05.2013].

W 2012 roku wartość Globalnego Rządowego Funduszu Emerytalnego wyniosła 3 816 miliardów koron norweskich (NOK), co oznacza, że od początku roku wielkość

ta wzrosła o 504 mld NOK. Od roku 1997-2011 roczna stopa zwrotu z inwestycji Globalnego Funduszu Emerytalnego wyniosła w przybliżeniu 2,7%. Spektakularne wyniki charakteryzują rok 2012, w którym to dochody wyniosły 13% wartości funduszu, czyli 447 miliardów koron, przez co średnia roczna stopa zwrotu od pierwszego dnia istnienia do 30 czerwca wyniosła już 5,25%. Po odjęciu kosztów zarządu i wpływu inflacji zwrotu roczna stopa równała się 3,17%. W trakcie analizowanych 15 lat takie fluktuacje wokół oczekiwanej czteroprocentowej stopy zwrotu są uważane za normalne [Dokument elektroniczny, tryb dostępu: <http://www.regjeringen.no/en/dep/fin/press-center/press-releases/2012/long-term-good-management-of-our-common.html?id=677408>, data wejścia: 13.03.2012].

RYSUNEK 4.

Wartość rynkowa Globalnego Rządowego Funduszu Emerytalnego w mld NOK



Źródło: [Dokument elektroniczny, tryb dostępu: <http://www.regjeringen.no/en/dep/fin/Selected-topics/the-government-pension-fund/government-pension-fund-global-gpfg/market-value-and-capital-inflow.html?id=696852>, data wejścia: 13.10.2013].

Wyniki finansowe Globalnego Rządowego Funduszu Emerytalnego dowodzą, że jest to największy rządowy fundusz na świecie pod względem zgromadzonych aktywów netto. Fundusz osiągnął taką pozycję w relatywnie krótkim czasie, dzięki nienagannej renomie. Uzyskał ją przez przestrzeganie zasad etycznych i promowanie postulatów z nich wynikających. Potwierdzają to wyniki m.in. SWF Institute, które prezentuje tabela 4.

TABELA 4.**Ranking SWF Institute Rządowych Funduszy Emerytalnych, według zgromadzonych aktywów netto, w roku 2012**

Lp.	Kraj	Nazwa funduszu	Wartość aktywów (mld USD)	Rok założenia
1.	Norwegia	Government Pension Fund – Global	785,2	1990
2.	Arabia Saudyjska	SAMA Foreign Holdings	675,9	Nie dotyczy 1876
3.	Zjednoczone Emiraty Arabskie	Abu Dhabi Investment Authority	627	
4.	Chiny	China Investment Corporation	575,2	2007
5.	Chiny	SAFE Investment Company	386	1997
6.	Kuwejt	Investment Authority	326,7	1953
7.	Chiny	Hong Kong	285	1993
8.	Singapur	Government of Singapore Investment Corporation	173,3	1981
9.	Singapur	Temasek Holdings	160,6	1974
10.	Chiny	National Social Security Fund	785,2	2000

Źródło: [Dokument elektroniczny, tryb dostępu: <http://www.swfinstitute.org/fund-rankings/>, data wejścia: 13.10.2013].

Fundusz jest integralną częścią norweskiego budżetu. W ściśle określonych sytuacjach występują transfery kapitału z funduszu do budżetu, np. w przypadku wystąpienia deficytu budżetowego. Jednak takie sytuacje muszą być zgodne z założeniami statutowymi funduszu, a kwoty wsparcia nie mogą być wyższe niż oczekiwane stopy zwrotu, czyli 4%. Pomimo nazwy, fundusz nie ma formalnych zobowiązań emerytalnych. Nie została jeszcze podjęta decyzja o tym, kiedy fundusz może być wykorzystany na pokrycie przyszłych kosztów emerytalnych [Dokument elektroniczny, tryb dostępu: <http://www.nbim.no/en/About-us/Government-Pension-Fund-Global/>, data wejścia: 12.10.2013].

Działania obu funduszy (Globalnego i Norwegii) są podporządkowane etycznym dyrektywom, które mają na celu promocję odpowiedzialnego inwestowania przez wykluczenie firm i ciągłą obserwację inwestorów. Zadaniem Rady Etyki (Council on Ethics) jest zapewnienie obiektywnej oceny, czy dana jednostka działa w sposób zgodny z przyjętymi zasadami funduszu. Decyzję o wykluczeniu podejmuje Ministerstwo na podstawie zaleceń Rady. Obie instytucje zamieszczają swoje stanowisko w sprawie na forum w sieci. Wykluczenia dotyczyły między innymi: produkcji bądź sprzedaży broni i amunicji, produkcji wyrobów tytoniowych, łamania praw człowieka, działalności szkodliwej dla środowiska czy pogwałcenia praw dziecka [Dokument elektroniczny, tryb dostępu: http://www.regjeringen.no/en/sub/styter-rad-utvalg/ethics_council.html?id=434879, data wejścia: 13.02.2013].

Globalny Rządowy Fundusz Emerytalny to największy fundusz tego typu na świecie. Jego fenomen polega nie tylko na wartości rynkowej funduszu, ale na skuteczności działania [Ambachtsheer, 2011, s. 26]. Swoją pozycję zawdzięcza solidnym podstawom kapitałowym oraz długoterminowej strategii. Poziom zysku i ryzyka

jest umiarkowany dzięki trafnemu rozłożeniu portfela inwestycyjnego, w tym w układzie geograficznym. Jego wyniki są również skutkiem wysokiego bezpieczeństwa, jakie fundusz daje swoim inwestorom. Inwestorzy ufają, że powierzony funduszowi kapitał jest bezpieczny, ponieważ jest reprezentowany przez państwo cieszące się: dobrą kondycją finansową, neutralnością polityczną i zrównoważoną polityką.

5. Podsumowanie

Aktualny stan norweskiej gospodarki wydaje się być bardzo dobry, a realizowana polityka gospodarcza racjonalna. Od kilkunastu lat Norwegia zajmuje pierwsze miejsce na świecie pod względem poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego, stale poprawiając swój wynik. Jednak występują wewnętrzne zagrożenia jej przyszłego i pomyślnego rozwoju. Głównym problemem będzie sytuacja finansowa kraju po wyczerpaniu zasobów naturalnych czy zmniejszeniu dochodów. Ryzyko potęguje międzynarodowa pozycja konkurencyjna norweskiej gospodarki. Jednocześnie gospodarkę trapi niska konkurencyjność ze względu na skutecznie realizowany model państwa opiekuńczego i wysoki PKB *per capita*.

Odpowiedzią norweskich władz na te przyszłe trudności jest Rządowy Fundusz Emerytalny. Głównym jego celem jest zarządzanie przychodami z sektora naftowego oraz ułatwienie akumulacji aktywów finansowych, przeznaczonych na coraz większe koszty towarzyszące starzejącemu się społeczeństwu. Został on stworzony z myślą o zabezpieczeniu przyszłych pokoleń i równej redystrybucji bogactwa z norweskich surowców, do których mają prawo wszyscy obywatele bez względu na okres, w którym się urodzili, oraz przeciwdziałaniu utracie konkurencyjności przez państwo. Za sprawą Rządowego Funduszu Emerytalnego norweska gospodarka jest zdecydowanie silniejsza, jak również elastyczniejsza. Fundusz, mimo swego głównego celu, służy także zabezpieczeniu budżetu państwa przed łagodnymi oraz krótkoterminowymi zmianami w dochodach z eksportu ropy i gazu.

Literatura

- Ambachtsheer K. P., Ezra D. D. 2011 *Fundusze emerytalne*, Oficyna Ekonomiczna.
Oddział Polskich Wydawnictw Profesjonalnych „ABC”, Kraków.
- Aniol W. 2013 *Szlak Nordycki*, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa.
- Araszkiewicz K. 2008 *Znaczenie norweskiej ropy naftowej i gazu w Norwegii*, [w:] *Z badań nad geografiami polityczną i gospodarczą*, (red.) T. Dębowski, M. Sienkiewicz, Oficyna Wydawnicza Arboretum, Wrocław.
- Bachnik K. 2010 *Skandynawskie uwarunkowania kulturowe w procesach zarządzania*, CeDeWu Wydawnictwa Fachowe, Warszawa.
- Begg D., Fisher S., Dornbusch R. 2007 *Makroekonomia*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.

- Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2011_EN_Complete.pdf, data wejścia: 25.11.2012].
- Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.ssb.no/en/>, data wejścia: 12.03.2013].
- Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.swfinstitute.org/fundrankings/>, data wejścia: 13.10.2013].
- Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=tps00001&tableSelection=1&footnotes=yes&labeling=labels&plugin=1>, data wejścia: 12.03.2013].
- Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://hdrstats.undp.org/en/countries/profiles/NOR.html>, data wejścia: 25.10.2012].
- Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://npd.no/Templates/OD/Article.aspx?id=4323&epslanguage=en>, data wejścia: 02.02.2013].
- Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://stats.oecd.org/>, data wejścia: 04.12.2012].
- Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.nbim.no/en/About-us/Government-Pension-Fund-Global/>, data wejścia: 12.10.2013].
- Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.nbim.no/en/Investments/benchmark-indices/>, data wejścia: 13.10.2013].
- Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.oecd-ilibrary.org/sites/factbook-2011-en/03/05/01/index.html?itemId=/content/chapter/factbook-2011-31-en>, data wejścia: 29.11.2013].
- Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [http://www.regjeringen.no/en/sub/styrrer-rad-utvalg/ethics_council.html?id=434879, data wejścia: 13.02.2013].
- Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.regjeringen.no/en/dep/fin/press-center/press-releases/2012/further-development-of-the-investment-st.html?id=677409>, data wejścia: 13.05.2012].
- Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.regjeringen.no/en/dep/fin/press-center/press-releases/2012/long-term-good-management-of-our-common-.html?id=677408>, data wejścia: 13.03.2012].
- Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.regjeringen.no/en/dep/fin/Documents-and-publications/propositions-and-reports/Reports-to-the-Storting/2010-2011/report-no-15/3.html?id=644669>, data wejścia: 13.05.2012].
- Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.regjeringen.no/en/dep/oed/Subject/Oil-and-Gas/norways-oil-and-gas-resources.html?id=443528>, data wejścia: 11.05.2012].
- Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.regjeringen.no/en/dep/oed/Subject/Oil-and-Gas/norways-oil-history-in-5-minutes.html?id=440538>, data wejścia: 11.05.2012].
- Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.regjeringen.no/en/dep/fin/Selected-topics/the-government-pension-fund/government-pension-fund-global-gpfg/market-value-and-capital-inflow.html?id=696852>, data wejścia: 13.10.2013].
- Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [http://www.ssb.no/dode_en/, data wejścia: 25.03.2013].

- Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.ssb.no/en/priser-og-prisindekser/statistikker/ppp>, data wejścia: 25.10.2012].
- Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [http://www.statsbudsjettet.no/Upload/Statsbudsjett_2005/pdf/budget2005.pdf, data wejścia: 16.10.2013].
- Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.undp.org.pl/content/download/140/518/file/raport-pl.pdf>, data wejścia: 19.12.2012].
- Finanse międzynarodowe* 2006, (red.) B. Bernaś, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Gruszewska E., 2007 *Rozwój i czynniki rozwoju gospodarczego*, [w:] *Ekonomia ogólna*, (red.) K. Meredyk, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok.
- Kowalczewski W. 2011 *Wiedza jako czynnik rozwoju gospodarki*, [w:] *Gospodarka oparta na wiedzy. Materiały do studiowania*, (red.) B. Poskrobko, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Białystok.
- Nasiłowski M. 2010 *System rynkowy*, Wydawnictwo Key Text, Warszawa.
- Nowiak W. 1995, *Folketrygden – "kamień węgielny" norweskiego państwa dobrobytu*, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Poznań.
- Nowiak W. 2011 *Nordycki model "welfare state" w realiach XXI wieku*, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Poznań.
- Podstawowe informacje o sytuacji demograficznej Polski w 2011 roku*, 2011, Materiały na konferencję prasową pt.: „Wyniki wstępne Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2011”, GUS, Warszawa.
- Samuelson P. A., Nordhaus W. D. 2004 *Ekonomia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Teoria ekonomii* 2003, (red.) K. Meredyk, Tom 2, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok.
- The petroleum sector – Norway's largest industry*, dokument elektroniczny, tryb dostępu: <http://npd.no/Global/Engelsk/3-Publications/Facts/Facts2012/Figures/Chapter-03/Fig-3-3.pdf>, data wejścia: 02.05.2011

Joanna OLBRYŚ¹

EFEKT PRZEDZIAŁOWY WSPÓŁCZYNNIKA DETERMINACJI MODELU RYNKU

Streszczenie

W literaturze przedmiotu zauważa się, że konsekwencją obecności zakłóceń w procesach transakcyjnych mogą być pewne prawidłowości empiryczne dotyczące: własności szeregów stóp zwrotu spółek, indeksów giełdowych i portfeli inwestycyjnych, jak również modeli estymowanych z wykorzystaniem tych szeregów czasowych. Jedną z nich jest efekt wrażliwości współczynnika determinacji modelu rynku na zmiany długości przedziału czasowego pomiaru stopy zwrotu, czyli tzw. efekt przedziałowy współczynnika R^2 . W artykule przedstawiono wyniki badań empirycznych, których celem była weryfikacja hipotezy badawczej zakładającej, że na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie SA występuje efekt przedziałowy współczynnika determinacji modelu rynku. Analizowano okres od stycznia 2007 roku do grudnia 2012 roku i stwierdzono brak przesłanek do odrzucenia hipotezy.

Słowa kluczowe: zakłócenia w procesach transakcyjnych, efekt przedziałowy współczynnika determinacji modelu rynku

INTERVALLING EFFECT ON COEFFICIENT OF DETERMINATION OF MARKET MODEL

Summary

According to the literature, some empirical phenomena can be attributed to frictions in trading processes. One of them is the impact of the return interval on the coefficient of determination of a market model, which is known as the intervalling effect in R-squared. In this paper, the author tests the hypothesis that the values of a market model R-squared for stocks differ significantly in the Warsaw Stock Exchange when various return intervals are used. The period investigated is from Jan 2007 to Dec 2012. The empirical results confirm that there is no reason to reject the research hypothesis that the so-called R-squared interval effect is present in the WSE.

Key words: market frictions, market model, R-squared, intervalling effect

1. Wstęp

Temat zakłóceń w procesach transakcyjnych oraz ich implikacji empirycznych na rynkach kapitałowych pojawił się w literaturze już ponad 30 lat temu. Cohen i inni

¹ dr Joanna Olbryś – Wydział Informatyki, Politechnika Białostocka; e-mail: j.olbrys@pb.edu.pl.

[Cohen i in., 1980] użyli pojęcia „tarcia” (*friction*), nawiązując do zasad dynamiki Newtona i krytykując powszechnie przyjęte w badaniach teoretycznych i empirycznych założenie, że proces transakcyjny odbywa się w warunkach idealnych, bez „tarcia” (*frictionless trading process*). Analizując konsekwencje obecności zakłóceń w procesach transakcyjnych, Cohen i inni [Cohen i in., 1980] omówili sześć podstawowych prawidłowości empirycznych, dotyczących własności szeregów stóp zwrotu spółek oraz indeksów giełdowych i portfeli inwestycyjnych, jak również modeli estymowanych z wykorzystaniem tych szeregów czasowych [Olbryś, 2011]. Niektóre spośród implikacji są związane z efektem zmiany częstotliwości danych, czyli wynikają ze skrócenia lub wydłużenia przedziału czasowego pomiaru stopy zwrotu. Często zjawisko to jest określane w literaturze jako tzw. efekt przedziałowy (*intervalling effect*). Kompleksowe badania empiryczne, obejmujące diagnozowanie wybranych konsekwencji zakłóceń na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie SA, zawiera monografia Olbryś [Olbryś, 2014]. Dokonano w niej testowania następującej hipotezy badawczej: na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie SA występują zakłócenia w procesach transakcyjnych. Podczas weryfikacji wymienionej hipotezy badawczej przeprowadzono testowanie następujących czterech hipotez dodatkowych:

1. Na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie SA występuje problem ograniczonej płynności aktywów kapitałowych;
2. W przypadku głównych indeksów giełdowych, na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie SA zachodzi efekt autokorelacji rzędu pierwszego w szeregach dziennych logarytmicznych stóp zwrotu, czyli tzw. efekt Fishera [Fisher, 1966];
3. Na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie SA występuje problem opóźnień dostosowania cen akcji do zmian w zbiorze informacji rynkowych;
4. Oceny parametru ryzyka systematycznego spółek różnią się w sposób istotny, w zależności od długości przedziału pomiaru stopy zwrotu, zatem na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie SA ma miejsce tzw. efekt przedziałowy parametru beta.

W wyniku badań nie stwierdzono przesłanek do falsyfikacji hipotezy badawczej, zakładającej obecność zakłóceń w procesach transakcyjnych na polskim rynku giełdowym, m.in. nie dały podstaw do odrzucenia hipotezy o występowaniu efektu przedziałowego parametru ryzyka systematycznego modelu rynku kapitałowego [Olbryś, 2014, s. 247]. Wśród empirycznych prawidłowości dotyczących własności modeli rynku estymowanych z wykorzystaniem szeregów czasowych stóp zwrotu spółek oraz indeksów giełdowych, oprócz efektu przedziałowego estymatora parametru beta, Cohen i inni [Cohen i in., 1980] wymieniają jeszcze m.in. efekt wrażliwości współczynnika determinacji tego modelu na zmiany długości przedziału czasowego pomiaru stopy zwrotu, czyli tzw. efekt przedziałowy współczynnika R^2 .

Celem pracy była weryfikacja następującej hipotezy badawczej: na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie SA występuje efekt przedziałowy współczynnika determinacji modelu rynku kapitałowego. Weryfikacji hipotezy dokonano dzięki badaniu istotności średnich arytmetycznych wartości bezwzględnych różnic pomiędzy osza-

cowaniami współczynnika determinacji dla różnych przedziałów czasowych pomiaru stopy zwrotu. Wykorzystano autorską bazę danych spółek oraz głównych indeksów giełdowych, notowanych na giełdzie warszawskiej w okresie od stycznia 2007 roku do grudnia 2012 roku. Testowanie zostało przeprowadzone w grupach małych i dużych spółek, jak również w grupie zawierającej wszystkie spółki. Nie stwierdzono podstaw do falsyfikacji hipotezy zakładającej występowanie efektu przedziałowego współczynnika determinacji modelu polskiego rynku kapitałowego.

2. Efekt przedziałowy współczynnika determinacji modelu rynku

Podobnie jak w przypadku efektu przedziałowego parametru ryzyka systematycznego, prawdopodobnie to również Pogue i Solnik jako pierwsi zidentyfikowali i udokumentowali efekt wrażliwości współczynnika determinacji modelu rynku kapitałowego na zmianę długości przedziału pomiaru stopy zwrotu. W fundamentalnej pracy z 1974 roku autorzy analizowali rynek amerykański i siedem rynków europejskich. Badając na podstawie danych dziennych i miesięcznych stopień wyjaśnienia zmienności stóp zwrotu papierów wartościowych na badanych ośmiu giełdach, stwierdzili występowanie wyraźnego efektu przedziałowego współczynnika determinacji. Szacowali ilorazy średnich wartości tego współczynnika dla danych miesięcznych i dziennych, dla każdego z rynków oddzielnie. Zdiagnozowali efekt przedziałowy na podobnym poziomie (mierzonym wartością wspomnianego ilorazu) w odniesieniu do giełdy nowojorskiej i czterech największych rynków europejskich (Wielkiej Brytanii, Francji, Niemiec i Włoch) oraz na poziomie wyższym w stosunku do trzech najmniejszych rynków (Belgii, Holandii i Szwajcarii), [Pogue, Solnik, 1974, s. 927]. Zaobserwowali wzrost przeciętnej wartości współczynnika R^2 w przypadku wydłużenia przedziału pomiaru stopy zwrotu, czyli zmniejszenia częstotliwości danych z dziennych na miesięczne. Autorzy próbowali wyjaśnić stwierdzoną prawidłowość błędami pomiaru stóp zwrotu (*measurement errors*) związanymi z niesynchronizacją danych transakcyjnych, nie używając jednak tego określenia [Campbell i in., 1997]. Interpretując otrzymane wyniki, Pogue i Solnik nawiązali do wyników pracy Bluma dla giełdy nowojorskiej NYSE [Blume, 1971]. Analizowany okres (od marca 1966 roku do marca 1971 roku) zawierał się w próbie statystycznej badanej przez Bluma pod kątem wartości współczynnika determinacji. Blume stwierdził zróżnicowanie znaczenia portfela rynkowego jako zmiennej objaśniającej w modelu rynku amerykańskiego w rozmaitych okresach. Pogue i Solnik podkreślili, że nawet jeśli efekt przedziałowy współczynnika determinacji jest częściowo wynikiem zróżnicowanej jakości jednoczynnikowych modeli na rynku amerykańskim w podokresach, to z pewnością istnieją inne przyczyny istotnych statystycznie dysproporcji pomiędzy wartościami tego współczynnika uzyskanymi z wykorzystaniem danych o różnorodnej częstotliwości.

Altman i inni [Altman, 1974] dokonali wieloaspektowej analizy porównawczej modeli rynku francuskiego i amerykańskiego oraz oceniali wrażliwość skorygowanego współczynnika determinacji $\bar{R}^2$ na zmiany częstotliwości danych, stosując dane tygodniowe i miesięczne. Potwierdzili efekt przedziałowy skorygowanego współczynnika de-

terminacji, polegający na wzroście wartości tego współczynnika w przypadku wydłużania przedziału pomiaru stopy zwrotu. Autorzy starali się wyjaśnić ten fakt błędami pomiarowymi, nawiązując do problemu niesynchronizacji danych transakcyjnych.

Prawdopodobnie Schwartz i Whitcomb [Schwartz, Whitcomb, 1977a; Schwartz, Whitcomb, 1977b] jako pierwsi podjęli próbę formalnego zapisu i wyjaśnienia problemu wrażliwości współczynnika determinacji modelu rynku na zmiany długości przedziału pomiaru stopy zwrotu. Praca Schwartz i Whitcoma [Schwartz, Whitcomb, 1977a], oprócz analiz teoretycznych, zawierała również badania empiryczne w próbie 361 tygodniowych cen zamknięcia dla każdej z 20 spółek z giełdy nowojorskiej NYSE losowo wybranych z indeksu S&P500 w okresie od czerwca 1962 roku do czerwca 1968 roku. Rozważane przez autorów przedziały pomiaru stopy zwrotu były równe odpowiednio: 1, 2, 4, 8, 12, 20, 40 oraz 60 tygodni. Uzyskane wartości prostego oraz skorygowanego współczynnika determinacji potwierdziły występowanie efektu przedziałowego w badanym okresie i były zgodne z wynikami prac Altmana [Altman i in., 1974] oraz Pogue'a i Solnika [Pogue, Solnik, 1974].

Kolejni autorzy, Lee i Morimune [Lee, Morimune, 1978], zaproponowali m.in. innymi testowanie hipotezy badawczej, zakładającej, że wartości oszacowania współczynnika determinacji modelu rynku nie są niezależne od wyboru długości jednookresowego horyzontu inwestycyjnego². Nawiązali do, wymienionego powyżej, artykułu Schwartz i Whitcoma [Schwartz, Whitcomb, 1977a].

Fowler, Rorke i Jog [Fowler, Rorke, Jog, 1979] zwrócili uwagę na inny, ważny aspekt dotyczący współczynnika determinacji modelu rynku kapitałowego. Autorzy analizowali rynek akcji giełdy w Toronto pod kątem własności reszt modelu rynku w okresie od czerwca 1965 roku do czerwca 1976 roku, dzieląc akcje na cztery grupy w zależności od poziomu intensywności transakcyjnej i badając zachowanie współczynnika determinacji. Sformulowali następującą hipotezę badawczą: istnieje istotna zależność pomiędzy niską intensywnością transakcji (*thinness of trading*) papieru wartościowego a małą wartością współczynnika R^2 modelu rynku. Hipoteza badawcza nie została odrzucona na podstawie badań empirycznych, ponieważ autorzy zaobserwowali niskie wartości współczynnika determinacji w przypadku papierów o najsłabszej aktywności transakcyjnej.

Kolejnym autorem, który zajął się w sposób analityczny tematem efektu przedziałowego współczynnika determinacji modelu rynku, był Hawawini [Hawawini, 1980]. Wykorzystał on funkcję $T-V$ (*Time-Variance function*). Wyprowadził zależność wskazującą, że efekt przedziałowy w przypadku współczynnika determinacji modelu rynku może być nawet silniejszy niż efekt przedziałowy parametru ryzyka systematycznego w tym modelu. Wynik uzyskany analitycznie potwierdził badaniami empirycznymi, przeprowadzonymi na próbie 50 spółek z giełdy nowojorskiej NYSE, w okresie od stycznia 1970 roku do grudnia 1973 roku, z wykorzystaniem dziennych logarymicznych stóp zwrotu oraz przedziałów pomiaru stopy zwrotu od 1 do 30 dni. Jako substytut port-

² Tutaj oznacza on przedział pomiaru jednookresowej stopy zwrotu. Należy podkreślić, że w starszych pracach, dotyczących modeli wyceny, jednookresowy horyzont inwestycyjny był utożsamiany z przedziałem pomiaru stopy zwrotu [Olbryś, 2014].

fela rynkowego zastosował indeks S&P500. Otrzymał wyniki zgodne m.in. z wnioskami Schwartza i Whitcomba [Schwartz, Whitcomb, 1977a; Schwartz, Whitcomb, 1977b].

Roll [Roll, 1988] rozszerzył analizowane modele rynku o modele wieloczynnikowe i dokonał wszechstronnej analizy wrażliwości skorygowanego współczynnika determinacji $\overline{R}^2$ w wielu aspektach. Sformułował opinię, że stosunkowo niskie wartości współczynnika determinacji modeli badanych na rynku amerykańskim potwierdzają, iż ocena jakości modeli czynnikowych, oparta na wartości *ex post* tego współczynnika, jest jedynie paradygmatem funkcjonującym wśród teoretyków i praktyków rynku kapitałowego.

Warto podkreślić, że temat efektu przedziałowego współczynnika determinacji modelu rynku nie jest tak szeroko omawiany w literaturze, jak problem efektu przedziałowego parametru ryzyka systematycznego w tym modelu. Przede wszystkim brakuje badań empirycznych w tym zakresie dla polskiego rynku giełdowego. Brzeszczyński i inni [Brzeszczyński i in., 2011, s. 47], analizując efekt przedziałowy parametru beta na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie SA w latach 2003 – 2006, nawiązywali krótko do efektu przedziałowego współczynnika R^2 , jednak nie przedstawili wyników badań empirycznych.

3. Diagnozowanie efektu przedziałowego współczynnika determinacji modelu rynku na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie SA

W niniejszej pracy przyjmuje się następującą postać modelu rynku kapitałowego:

$$r_{i,t} - r_{F,t} = \alpha_i + \beta_i(r_{M,t} - r_{F,t}) + \varepsilon_{i,t}, \quad (1)$$

gdzie:

$r_{i,t}$ – logarytmiczna stopa zwrotu z akcji i -tej w okresie t ,

$r_{M,t}$ – logarytmiczna stopa zwrotu z portfela rynkowego M w okresie t ,

$r_{F,t}$ – logarytmiczna stopa zwrotu z wolnego od ryzyka instrumentu F w okresie t .

W badaniach empirycznych wykorzystano autorską bazę danych spółek oraz głównych indeksów giełdowych, notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie SA, w okresie od stycznia 2007 roku do grudnia 2012 roku. Dokonano identyfikacji spółek małych (*SMALL*), średnich (*MEDIUM*) oraz dużych (*BIG*) na podstawie ich wartości rynkowej MV (*Market Value*). Sortowanie spółek, według wskaźnika MV , wykonano łącznie sześć razy w ostatnim dniu roboczym każdego roku kalendarzowego. Następnie wybrano te spółki, które w całym analizowanym okresie pozostawały w tej samej grupie. Odpowiednio w grupie *SMALL* znalazło się 20 spółek, w grupie *MEDIUM* – 26 spółek, natomiast w grupie *BIG* – 35 spółek. Substitutem portfela rynkowego był indeks WIG, natomiast jako wolną od ryzyka stopę zwrotu wykorzystano średnią rentowność bonów skarbowych pięćdziesięciodwutygodniowych.

W celu zdiagnozowania efektu przedziałowego współczynnika determinacji modelu (1), zaproponowano konspekt czynności badawczych, analogiczny do stosowanego przy badaniu efektu przedziałowego parametru ryzyka systematycznego [Olbryś, 2014, s. 235-238]. W pierwszym kroku, aby uzyskać porównywalność wyników, utworzo-

no jednakowo liczne grupy spółek małych i dużych. Ponieważ grupa małych spółek składała się z 20 firm, również z grupy *BIG*, wybrano 20 największych spółek, sortowanych według wartości rynkowej w mln zł (stan na dzień 30 grudnia 2011 roku). Wybór grup z podziałem na spółki małe i duże jest uzasadniany w literaturze tzw. efektem wielkości spółki (*size effect*). Cohen i inni [Cohen i in., 1980] podkreślili, że badania empiryczne potwierdziły, iż efekt przedziałowy współczynnika determinacji może być silniejszy w przypadku mniejszych spółek, o niższej aktywności transakcyjnej (*thin securities*).

Następnie dokonano estymacji modeli rynku (1) dla wszystkich spółek z obu grup, z wykorzystaniem logarytmicznych stóp zwrotu z okresów o różnej długości. Zastosowano częstotliwości $T = 1, 5, 10, 21$ dni, co odpowiada dziennej, tygodniowej, dwutygodniowej oraz miesięcznej stopie zwrotu. Dokonano estymacji 160 modeli (łącznie 40 spółek oraz 4 różnej długości okresu) metodą estymatorów odpornych HAC [Newey, West, 1987]³. Wyniki przedstawia tabela 1.

TABELA 1.

Wartości współczynnika determinacji modelu (1) dla spółek z grup *SMALL* i *BIG*, w okresie od stycznia 2007 roku do grudnia 2012 roku (przedziały czasowe pomiaru stopy zwrotu: 1, 5, 10, 21 dni)

Lp.	Grupa <i>SMALL</i>	Wartość rynkowa <i>MV</i> (mln zł) 30.12.2011 rok	$(R^2)_i^{(1)}$	$(R^2)_i^{(5)}$	$(R^2)_i^{(10)}$	$(R^2)_i^{(21)}$
1.	KBD	53,40	0,122	0,189	0,170	0,206
2.	FSG	52,20	0,097	0,159	0,150	0,247
3.	NVT	46,63	0,047	0,068	0,052	0,152
4.	KMP	40,25	0,063	0,093	0,060	0,104
5.	ELZ	23,40	0,014	0,062	0,056	0,134
6.	HGN	20,55	0,164	0,222	0,194	0,106
7.	WDX	18,22	0,064	0,127	0,120	0,151
8.	ECD	17,212	0,084	0,131	0,185	0,149
9.	SME	17,21	0,035	0,090	0,070	0,084
10.	CFL	15,68	0,067	0,132	0,133	0,271
11.	O2O	15,42	0,077	0,103	0,069	0,072
12.	MZA	13,26	0,030	0,065	0,033	0,024
13.	PMD	13,25	0,084	0,188	0,311	0,377
14.	ENP	13,13	0,090	0,237	0,239	0,311
15.	EFK	12,49	0,089	0,225	0,064	0,188
16.	BCM	11,94	0,040	0,135	0,215	0,222
17.	GMM	10,96	0,042	0,113	0,118	0,133
18.	WLB	10,06	0,048	0,064	0,125	0,320
19.	U2K	9,57	0,072	0,162	0,180	0,286
20.	VRT	8,51	0,051	0,122	0,204	0,325

³ Metoda estymatorów odpornych HAC (*Heteroskedasticity and Autocorrelation Consistent Covariance Method*) Neweya-Westa [Newey, West, 1987] może być zastosowana zamiast klasycznej metody najmniejszych kwadratów w przypadku wystąpienia autokorelacji oraz/lub heteroskedastyczności składnika losowego.

Lp.	Grupa <i>BIG</i>	Wartość rynkowa MV (mln zł) 30.12.2011 rok	$(R^2)_i^{(1)}$	$(R^2)_i^{(5)}$	$(R^2)_i^{(10)}$	$(R^2)_i^{(21)}$
1.	CEZ	73435,60	0,165	0,145	0,075	0,112
2.	PKO	40150,00	0,696	0,684	0,420	0,612
3.	PEO	37048,36	0,673	0,642	0,381	0,682
4.	MOL	26047,97	0,177	0,321	0,248	0,290
5.	PGN	24072,00	0,274	0,262	0,157	0,237
6.	TPS	23013,23	0,251	0,180	0,185	0,113
7.	KGH	22120,00	0,513	0,515	0,325	0,331
8.	BZW	16515,18	0,475	0,549	0,368	0,631
9.	PKN	14499,34	0,571	0,473	0,359	0,553
10.	BRE	10357,28	0,555	0,619	0,434	0,620
11.	BHW	8871,79	0,324	0,391	0,305	0,614
12.	ZWC	5289,74	0,031	0,073	0,065	0,015
13.	MIL	4609,84	0,390	0,458	0,402	0,672
14.	EUR	3909,50	0,130	0,192	0,253	0,164
15.	ACP	3761,93	0,297	0,358	0,274	0,408
16.	LPP	3551,32	0,100	0,176	0,217	0,321
17.	TVN	3541,74	0,323	0,393	0,281	0,239
18.	LTS	3026,05	0,396	0,320	0,256	0,527
19.	NET	2075,49	0,106	0,149	0,134	0,181
20.	GTC	2040,17	0,372	0,392	0,204	0,386

Oznaczenia: Wartości współczynnika determinacji: $(R^2)_i^{(1)}$, $(R^2)_i^{(5)}$, $(R^2)_i^{(10)}$, $(R^2)_i^{(21)}$, wyznaczone dla akcji i -tej na podstawie modelu rynku (1), z wykorzystaniem logarytmicznych stóp zwrotu o częstotliwości odpowiednio: 1, 5, 10 lub 21 dni.

Źródło: opracowanie własne.

Kolejnym etapem było testowanie efektu przedziałowego współczynnika determinacji otrzymanych modeli, dokonane przez badanie istotności średnich arytmetycznych z wartości bezwzględnych różnic pomiędzy oszacowaniami tego współczynnika dla różnych przedziałów czasowych pomiaru stopy zwrotu. Testowanie zostało przeprowadzone w grupach spółek małych i dużych, jak również w grupie połączonej 40 analizowanych spółek. Sformułowano hipotezę zerową, dotyczącą wartości średniej μ : $H_0: \mu = 0$ wobec dwustronnej hipotezy alternatywnej $H_1: \mu \neq 0$. Aby statystycznie zweryfikować hipotezę zerową, skorzystano ze zmiennej t o rozkładzie t-Studenta [Luszniewicz, Słaby, 2008]:

$$t = \frac{\bar{X}}{\hat{S}} \sqrt{N}, \quad (2)$$

gdzie:

N – liczebność próby losowej,

$\bar{X}$ – średnia arytmetyczna,

$\hat{S}$ – odchylenie standardowe zmiennej X .

Odrzucono hipotezę zerową, gdy $|t| > t_{\alpha; N-1}$. Hipotezę zerową sformułowano oddzielnie dla każdej z sześciu zmiennych $X = |(R^2)_i^{(m)} - (R^2)_i^{(n)}|$, $m, n = 1, 5, 10, 21$, $m \neq n$.

Na przykład dla $m = 21$ i $n = 1$ określono zmienną losową $X = |(R^2)_i^{(21)} - (R^2)_i^{(1)}|$.

Tabele: 2. i 3. przedstawiają wyniki oszacowania średnich wartości modułów różnic pomiędzy ocenami współczynnika determinacji modelu (1), dla różnych częstotliwości pomiaru stopy zwrotu, w przypadku portfeli 20 spółek z grupy *SMALL*, 20 spółek z grupy *BIG* oraz 40 spółek z grup połączonych. W nawiasach podano wartości statystyki testowej t . Dla poziomu istotności $\alpha = 0,05$ wartość krytyczna statystyki wynosi $t_{0,05;19} = 2,09$ (tabela 2.) lub $t_{0,05;39} = 2,02$ (tabela 3.).

TABELA 2.

Wartości średnie modułów różnic pomiędzy ocenami współczynnika determinacji, dla różnych częstotliwości pomiaru stopy zwrotu, dla spółek z grup *SMALL* i *BIG*

Wartość średnia $\bar{X}$, gdzie $X = \left (R^2)_i^{(m)} - (R^2)_i^{(n)} \right _{i=1, \dots, 20}$		<i>SMALL</i>			<i>BIG</i>		
		m			m		
		5 dni	10 dni	21 dni	5 dni	10 dni	21 dni
n	1 dzień	0,065 (8,285)	0,072 (5,129)	0,131 (6,519)	0,056 (7,346)	0,112 (6,115)	0,106 (5,541)
	5 dni	–	0,040 (4,114)	0,082 (5,165)	–	0,108 (6,176)	0,087 (5,292)
	10 dni	–	–	0,069 (5,903)	–	–	0,144 (6,427)

Źródło: opracowanie własne.

TABELA 3.

Wartości średnie modułów różnic pomiędzy ocenami współczynnika determinacji, dla różnych częstotliwości pomiaru stopy zwrotu, dla 40 spółek z grup połączonych

Wartość średnia $\bar{X}$, gdzie $X = \left (R^2)_i^{(m)} - (R^2)_i^{(n)} \right _{i=1, \dots, 40}$		<i>SMALL+BIG</i>		
		m		
		5 dni	10 dni	21 dni
n	1 dzień	0,061 (11,094)	0,092 (7,772)	0,118 (8,561)
	5 dni	–	0,074 (6,544)	0,084 (7,487)
	10 dni	–	–	0,106 (7,701)

Źródło: opracowanie własne.

Na podstawie wyników empirycznych, przedstawionych w tabelach: 2. i 3., w jednoznaczny sposób odrzucono hipotezę zerową $H_0 : \mu = 0$ we wszystkich przypadkach. Oznacza to, że na Gieldzie Papierów Wartościowych w Warszawie SA występuje efekt przedziałowy współczynnika determinacji modelu rynku (1), czyli wartość *ex post* tego współczynnika jest wrażliwa na zmiany długości przedziału czasowego pomiaru stopy zwrotu. Otrzymano wyniki zgodne z literaturą przedmiotu.

4. Podsumowanie

W pracy nie stwierdzono przesłanek do falsyfikacji hipotezy zakładającej występowanie efektu przedziałowego współczynnika determinacji modelu polskiego rynku kapitałowego. Tym samym zaobserwowano na polskim rynku giełdowym kolejną prawidłowość empiryczną, którą tłumaczy się w literaturze wpływem zakłóceń w procesach transakcyjnych. Identyfikacja zakłóceń może mieć charakter bezpośredni lub pośredni [Olbryś, 2014]. Bezpośrednie zdiagnozowanie zakłóceń może być przeprowadzone przez ich „pomiar”, najczęściej z wykorzystaniem danych o ultrawysokiej częstotliwości, do których dostęp jest ograniczony na większości rynków rozwijających się [Bekaert i in., 2007]. Natomiast pośrednie diagnozowanie może odbywać się dzięki testowaniu wyraźnych prawidłowości empirycznych, uznawanych w literaturze za implikacje „tarcia” w procesach transakcyjnych. Dopuszczenie możliwości występowania „tarcia” ma poważne konsekwencje zarówno teoretyczne, jak i aplikacyjne. Przede wszystkim ma istotny wpływ na modelowanie wyceny aktywów kapitałowych w warunkach obniżonej płynności, spowodowanej obecnością zakłóceń w procesach transakcyjnych. W pewnym sensie wymusza odpowiednie modyfikacje stosowanych modeli wyceny, uwzględniające zakłócenia.

Literatura

- Altman E.I., Jacquillat B., Levasseur M. 1974 *Comparative Analysis of Risk Measures: France and the United States*, „Journal of Finance”, 29(5).
- Bekaert G., Harvey C.R., Lundblad C. 2007 *Liquidity and Expected Returns: Lessons from Emerging Markets*, „Review of Financial Studies”, 20(6).
- Blume M. 1971 *On the Assessment of Risk*, „Journal of Finance”, 26(1).
- Brzeszczyński J., Gajdka J., Schabek T. 2011 *The Role of Stock Size and Trading Intensity in the Magnitude of the „Interval Effect” in Beta Estimation: Empirical Evidence from the Polish Capital Market*, „Emerging Markets Finance & Trade”, 47(1).
- Campbell J.Y., Lo A.W., MacKinlay A.C. 1997 *The Econometrics of Financial Markets*, Princeton University Press, New Jersey.
- Cochrane D., Orcutt G.H. 1949 *Application of Least Squares Regressions to Relationship Containing Autocorrelated Error Terms*, „Journal of the American Statistical Association”, 44.
- Cohen K.J., Hawawini G.A., Maier S.F., Schwartz R.A., Whitcomb D.K. 1980 *Implications of Microstructure Theory for Empirical Research on Stock Price Behaviour*, „Journal of Finance”, 35.
- Fisher L. 1966 *Some New Stock Market Indexes*, „Journal of Business”, 39.
- Fowler D.J., Rorke C.H., Jog V.M. 1979 *Heteroscedasticity, R² and Thin Trading on the Toronto Stock Exchange*, „Journal of Finance”, 34(5).
- Hawawini G.A. 1980 *The Intertemporal Cross Dependence in Securities Daily Returns and the Short Run Intervaling Effect on Systematic Risk*, „Journal of Financial and Quantitative Analysis”, 15.

- Lee C.F., Morimune K. 1978 *Time Aggregation, Coefficient of Determination and Systematic Risk of the Market Model*, „Financial Review”, 13(1).
- Luszniewicz A., Słaby T. 2008 *Statystyka z pakietem komputerowym STATISTICA PL*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa.
- Newey W.K., West K.D. 1987 *A Simple, Positive Semi-Definite, Heteroskedasticity and Autocorrelation Consistent Covariance Matrix*, „Econometrica”, 55(3).
- Olbryś J. 2011 *Tarife w procesach transakcyjnych i jego konsekwencje*, „Inwestycje finansowe i ubezpieczenia. Tendencje światowe a rynek polski”, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, 254, Wrocław.
- Olbryś J. 2014 *Wycena aktywów kapitałowych na rynku z zakłóceniami w procesach transakcyjnych*, Wydawnictwo Difin SA, Warszawa.
- Pogue G.A., Solnik B.H. 1974 *The Market Model Applied to European Common Stocks: Some Empirical Results*, „Journal of Financial and Quantitative Analysis”, 9.
- Roll R. 1988 R^2 , „Journal of Finance”, 43(2).
- Schwartz R., Whitcomb D. 1977a *The Time-Variance Relationship: Evidence on Autocorrelation in Common Stock Returns*, „Journal of Finance”, March.
- Schwartz R., Whitcomb D. 1977b *Evidence of the Presence and Causes of Serial Correlation in Market Model Residuals*, „Journal of Financial and Quantitative Analysis”, 12(2).

Błażej PRUSAK¹

PREMIE I DYSKONTA W WYCENACH PRZEDSIĘBIORSTW

Streszczenie

Głównym celem artykułu jest ukazanie rodzajów i zasad stosowania korekt w wycenie przedsiębiorstw. Na podstawie literatury przedmiotu zaprezentowano wyniki badań dotyczące różnych koncepcji kalkulacji premii oraz dyskont, ich poziomów i czynników je kształtujących. Zaznaczono, iż podczas ich stosowania w wycenie spółki do każdego przypadku należy podchodzić indywidualnie i uwzględniać jego charakterystykę. W drugiej części opracowania przedstawiono wyniki badań przeprowadzonych na podstawie 1101 raportów finansowych, sporządzonych w latach 2009-2012 celem wydania rekomendacji dla spółek notowanych na Gieldzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Ukazano rodzaje korekt, ich poziomy, a także uzasadnienia ich stosowania w procesie wyceny akcji.

Słowa kluczowe: premie i dyskonta w wycenie przedsiębiorstw, wycena przedsiębiorstw, finanse

PREMIUMS AND DISCOUNTS IN BUSINESS VALUATION

Summary

The main purpose of this paper is to present different types of adjustments and rules of applying them for the purpose of business valuation. On the basis of the literature review, various concepts of premium and discount calculation, along with their values and determinants on Polish and foreign markets, are shown. It is emphasized that any premium or discount must be individually adjusted to each case of business valuation. In the second part of the publication, the results of conducted survey are described. The sample consisted of 1,101 financial reports prepared in the years 2009-2012 to provide stock recommendations for the companies listed on the Warsaw Stock Exchange. Types and levels of premiums and discounts as well as causes of their application are presented.

Key words: premiums and discounts in business valuation, business valuation, finance

1. Wstęp

Zastosowanie premii i dyskont w wycenie przedsiębiorstw stanowi jedno z trudniejszych zadań stawianych przed analitykami. Badania ankietowe, przeprowadzone w Polsce przez K. Byrkę-Kitę oraz M. Grudzińskiego, pokazują, że osoby zajmujące się wyceną rozpoznają i stosują premie i dyskonta, ale przy tym niejednokrotnie popełniają błędy, które skutkują uzyskaniem niepoprawnej wyceny końcowej [Byrka-Kita, Grudziński, 2012, s. 19-31].

¹ dr Błażej Prusak – Wydział Zarządzania i Ekonomii, Politechnika Gdańska; email: pb@zie.pg.gda.pl.

Sugestie i wskazówki dotyczące uwzględnienia premii bądź dyskonta w wycenie przedsiębiorstw są zawarte w wielu standardach wyceny opracowanych w różnych krajach, takich jak m.in.: Stany Zjednoczone, Hongkong, Kanada, Australia². W Polsce regulację taką stanowią Powszechne Krajowe Zasady Wyceny (PKZW) – Nota Interpretacyjna nr 5, pt.: „Ogólne zasady wyceny przedsiębiorstw” z dnia 11 kwietnia 2011 roku, która została opracowana przez Polską Federację Stowarzyszeń Rzeczoznawców Majątkowych³. W tym przypadku szczególne znaczenie przypisuje się określeniu wartości bazowej, w relacji do której są stosowane korekty w postaci dyskonta i/lub premii, jak również uzasadnieniu i uszczegółowieniu ich zastosowania.

Celem artykułu jest zaprezentowanie i zbadanie rodzajów i poziomów premii oraz dyskont, a także zobrazowanie zasad ich stosowania w wycenie przedsiębiorstw. Z zamiarem realizacji tego celu przyjęto jako kluczowy podział korekt na systematyczne i niesystematyczne.

W pierwszej części publikacji ukazano koncepcję wprowadzania korekt do wyceny przedsiębiorstw, a także metody ich kalkulacji. Przedstawiono rodzaje premii i dyskont z uwzględnieniem różnych kryteriów klasyfikacji, kładąc szczególny nacisk na tzw. korekty systematyczne i niesystematyczne. Na podstawie literatury przedmiotu ukazano dotychczasowe wyniki badań dotyczące korekt systematycznych, które to zostały przeprowadzone w Polsce i zagranicą. Druga część opracowania została poświęcona niesystematycznym, tj. specyficznym rodzajom korekt. Dzięki przeprowadzonym badaniom raportów analitycznych, sporządzonym dla celów wydania rekomendacji giełdowych, poddano analizie rodzaje premii i dyskont najczęściej stosowanych przez polskich analityków, jak również zaprezentowano ich poziomy. W związku z tym, iż tego rodzaju wyceny są realizowane najczęściej z punktu widzenia tzw. mniejszościowego udziałowca i dotyczą spółek notowanych na giełdzie papierów wartościowych, przyjęto następującą hipotezę: analitycy w procesie wyceny akcji stosują korekty niesystematyczne w raportach sporządzanych dla celów wydania rekomendacji giełdowych.

2. Premie i dyskonta w teorii wyceny przedsiębiorstw

Premie i dyskonta są stosowane jako korekty wartości bazowej przedsiębiorstwa w celu ustalenia wyceny końcowej. Mogą one przyjmować postać procentową, z czym najczęściej można spotkać się w praktyce, lub ewentualnie formę wartościową. Korekta taka może dotyczyć wartości bazowej, ustalonej za pomocą kilku metod wyceny (np. jako wartość średnioważona) albo dotyczyć wyłącznie ściśle określonej metody wyceny (np.: metody zdyskontowanych przepływów pieniężnych DCF – ang. *Discounted Cash Flow*, metody mnożnikowej itp.). W najprostszej postaci, zakładając występowanie pojedynczej premii, wycena końcowa zostanie ustalona następująco:

$$WK = WB \cdot (1 + P), \quad (1)$$

² Linki do niektórych standardów wyceny są dostępne w: [Dokument elektroniczny, tryb dostępu: <http://www.standardywyceny.pl/>, data wejścia: 19.06.2013].

³ Nota ta jest dostępna na stronie Polskiej Federacji Stowarzyszeń Rzeczoznawców Majątkowych. Zob.: [Dokument elektroniczny, tryb dostępu: <http://pfsrm.pl/standardy>, data wejścia: 19.06.2013].

gdzie:

WK – wycena końcowa,

WB – wartość bazowa,

P – premia określona procentowo.

Przy uwzględnieniu dyskonta wzór ten przyjmie następującą postać:

$$WK = WB \cdot (1 - D), \quad (2)$$

gdzie:

D – dyskonto określone procentowo,

– pozostałe zmienne jak wyżej.

Powyższy tok postępowania ulegnie zmianie w sytuacji, gdy równocześnie zostanie zastosowana więcej niż jedna korekta wartości bazowej. W tym przypadku stosuje się raczej podejście multiplikatywne niż addytywne, o czym będzie mowa w następnej części artykułu.

W niniejszym artykule jako podstawowe kryterium podziału korekt przyjęto ich uniwersalność. Stąd też wyróżniono korekty systematyczne oraz niesystematyczne. Te pierwsze są powszechnie stosowane w wycenach i odnoszą się do struktury własnościowej przedsiębiorstw. Z kolei, premie i dyskonta niesystematyczne mają charakter specyficzny i obejmują całą jednostkę gospodarczą. Ich zastosowanie jest uzależnione często od subiektywnych poglądów analityka, a także od przyjętej metody wyceny; przy czym mogą one mieć swoje podłoże w teorii.

Korekty systematyczne, czyli dotyczące struktury własnościowej, uzależnione są od dwóch głównych czynników, tj.:

- poziomu posiadania kontroli w spółce;
- możliwości zbycia udziałów.

W pierwszym przypadku najczęściej jest mowa o premii z tytułu kontroli lub dyskoncie z tytułu udziałów mniejszościowych. Według Mergerstat, premia za kontrolę jest definiowana jako dodatkowa kwota, którą inwestor mógłby zapłacić ponad wartość akcji reprezentującą mniejszościowych udziałowców (np. kurs rynkowy na giełdzie papierów wartościowych) w związku z możliwością przejęcia kontroli w spółce kapitałowej [*Control Premium Study 4th Quarter*, 2012, s. ii]⁴. Premia za kontrolę wynika m.in. z możliwości podejmowania takich decyzji przez grupę udziałowców, których nie mogą podejmować udziałowcy mniejszościowi, tj. np.:

- zatrudnianie lub dokonywanie zmian na stanowiskach dyrektorów operacyjnych bądź członków zarządu;
- określanie wynagrodzenia oraz dodatkowych świadczeń dla osób zarządzających;
- negocjowanie i zawieranie transakcji dotyczących fuzji bądź przejęcia innych przedsiębiorstw;
- podejmowanie decyzji w następujących obszarach: likwidacja, wyprzedaż majątku, zmiana struktury kapitałowej;
- rejestracja papierów wartościowych w ramach pierwotnej lub powtórnej emisji;

⁴ Więcej informacji na temat korzyści z tytułu kontroli w: [Byrka-Kita, 2012, s. 32-36].

- podejmowanie decyzji dotyczących wypłaty dywidendy;
- możliwość zmiany statutu spółki [Guy, 2010, s. 1].

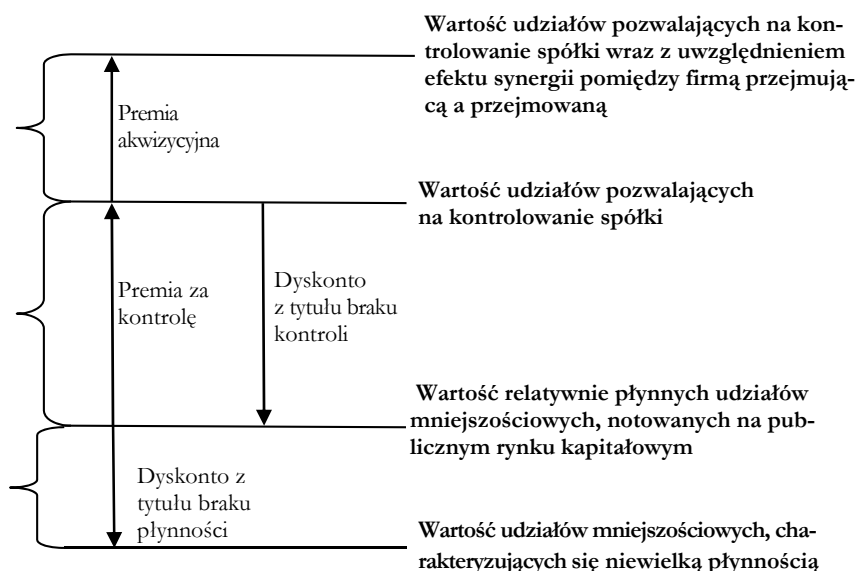
Wśród głównych czynników wpływających na poziom tej premii można wymienić:

- znaczenie oraz rodzaj aktywów pozaoperacyjnych;
- poziom oraz rodzaj wydatków uznaniowych;
- postrzegane kwalifikacje kadry zarządzającej;
- ilość i rodzaje możliwości biznesowych, które to nie zostały dotychczas zrealizowane;
- możliwość integracji podmiotów przejmującego i przejmowanego oraz kanałów dystrybucji [*Control Premium Study 4th Quarter*, 2012, s. ii].

Przeciwieństwem powyższej premii jest dyskonto za brak kontroli, zwane również dyskontem z tytułu udziałów mniejszościowych. W literaturze przedmiotu występuje także tzw. premia akwizycyjna, która czasami jest utożsamiana z premią za kontrolę. Jednak nie są to synonimy. Premia akwizycyjna odzwierciedla bowiem efekty synergii wynikające z połączenia dwóch lub więcej podmiotów.

Jeżeli zaś chodzi o możliwość zbycia udziałów, to istotne jest rozróżnienie, między pojęciami: zdolność do zbycia a płynność. Zdaniem Pratta, zdolność jest związana z posiadaniem prawami do sprzedaży, natomiast płynność określa możliwość zamiany danego aktywu na gotówkę bez pomniejszenia jego wartości w relatywnie krótkim okresie [Pratt, 2001, s. 10]. W praktyce, zacierają się różnice między powyższymi terminami i przez analityków są one stosowane zamiennie. Papiery wartościowe mniej płynne są traktowane jako te mniej wartościowe w relacji do papierów bardziej płynnych. Dlatego też podczas ich wyceny stosuje się tzw. dyskonto z tytułu braku płynności. Wielkość tegoż dyskonta zależy od wielu czynników, wśród których można wymienić: liczbę potencjalnych klientów (zależność ujemna), płynność aktywów wycenianego podmiotu gospodarczego (zależność ujemna), kondycję finansową oraz poziom wygenerowanych przepływów pieniężnych (zależność ujemna), możliwość wprowadzenia spółki na giełdę (szansa wprowadzenia spółki do obrotu giełdowego powoduje zmniejszenie dyskonta), wielkość firmy (zależność ujemna), [Damodaran, 2005, s. 36-37].

Dokonując wyceny końcowej spółki, należy przede wszystkim ustalić, z jakiej perspektywy jest ona realizowana, tj. z punktu widzenia: udziałowców mniejszościowych, udziałowców posiadających kontrolę czy też potencjalnego inwestora zamierzającego przejąć inne przedsiębiorstwo. Następnie określa się wartość bazową, wobec której będą dokonywane korekty. Na kolejnym etapie ustala się wartość końcową przez dobór i uzasadnienie odpowiednich korekt. Schemat postępowania ukazano na rysunku 1.

RYСУNEK 1.**Poziomy wartości udziałów w zależności od charakterystyki struktury własnościowej**

Źródło: [Shannon, 2001, s. 6].

W procesie wyceny przyjmuje się, że pierwotne korekty, które co do zasady mają charakter niesystematyczny, dokonywane są w relacji do wyceny jednostki gospodarczej, rozumianej jako całość, a dopiero potem uwzględnia się premie czy dyskonta wynikające ze struktury własnościowej. Przy tym jest ważne określenie poziomu wyceny bazowej oraz wyznaczenie docelowego poziomu wartości końcowej. Mimo że na rysunku premia i dyskonto związane z kontrolą spółki są analogiczne, to procentowo te wartości są inne, gdyż występuje różna baza, od której się je nalicza. Zakładając, że wartością bazową jest wycena płynnych udziałów mniejszościowych i wynosi ona 10 zł/udział, to wycena końcowa wartości udziału pozwalającego na przejęcie kontroli przy premii za kontrolę równej 30% wyniesie 13 zł/udział. W sytuacji odwrotnej, tj. gdy bazą jest udział pozwalający na przejęcie kontroli o wartości równej 13 zł, a wyceną końcową płynny udział mniejszościowy, to dyskonto to będzie inne i wyniesie 23,08%. Tak więc, między premią za kontrolę a dyskontem z tytułu braku kontroli występuje następująca zależność:

$$D_K = 1 - \left(\frac{1}{1 + P_K} \right), \quad (3)$$

gdzie:

D_K – dyskonto z tytułu braku kontroli,

P_K – premia za kontrolę.

Ważną kwestię stanowi także uwzględnienie kilku korekt jednocześnie, o czym wcześniej była mowa w tym opracowaniu. W tej sytuacji stosuje się podejście multiplikatywne, a nie addytywne. Przykładowo, dokonując wyceny udziałów z punktu widzenia inwestora przejmującego inną firmę np. z tej samej branży, gdzie wyceną bazową jest wartość udziałów mniejszościowych firmy przejmowanej, to w tej sytuacji powinny być zastosowane dwie premie, tj. za przejęcie kontroli i tzw. premia akwizycyjna. Przyjmując, iż wartość bazowa udziału mniejszościowego firmy przejmowanej wynosi 10 zł, a premia z tytułu kontroli 20% i premia akwizycyjna 10%, to wycena końcowa będzie miała następującą postać:

$$WK = 10 \text{ zł/udział} \cdot (1+0,2) \cdot (1+0,1) = 13,2 \text{ zł/udział}.$$

Jest to kwota wyższa niż gdyby zastosowano podejście addytywne, zgodnie z którym łączna premia wyniosłaby 30%, a wycena końcowa udziału byłaby równa 13 zł.

Oprócz sposobu naliczania korekt, ważne jest ustalenie wartości bazowej oraz poziomu korekt. Jeżeli chodzi o to drugie zagadnienie, to więcej informacji na jego temat zaprezentowano w punkcie 3. Wartość bazową wyznacza się za pomocą różnych metod wyceny, które to zostały szeroko opisane w literaturze przedmiotu⁵.

Przykładowo, wycena przedsiębiorstwa metodą Discount Cash Flow, uwzględniająca korzyści z tytułu posiadania kontroli w firmie lub koszty z tytułu ograniczonej płynności, może przebiegać w różny sposób. Zakładając, iż w wycenie metodą Discount Cash Flow prognoza przepływów pieniężnych oraz stopa dyskontowa, będąca pochodną kosztu kapitału nie uwzględniają korzyści z tytułu kontroli spółki, to w tym przypadku należy zastosować premie. Natomiast, gdy w ramach wyceny metodą Discount Cash Flow przepływy pieniężne kalkuluje się z uwzględnieniem wolnych środków pieniężnych, generowanych przez przedsiębiorstwo na rzecz właścicieli pakietów kontrolnych (tzw. przepływy ekskluzywne), to wówczas nie należy dodatkowo uwzględniać tego rodzaju premii [Mielcarz, 2009, s. 97-120]. Analogicznie, według tego samego toku postępowania, można uwzględnić koszty z tytułu ograniczonej płynności udziałów w wycenie metodą Discount Cash Flow. Można to zrobić przez zmniejszenie kwoty prognozowanych przepływów pieniężnych o wydatki uwzględniające koszty z tytułu ograniczonej płynności (rzadko w praktyce stosowane podejście) bądź zwiększenie poziomu stopy dyskontowej o tzw. premię z tytułu braku płynności. Jeżeli w procesie wyceny nie zastosowano, wyżej wymienionych, zabiegów, to wtedy uwzględnia się dyskonto z tytułu braku płynności. Podobny tok postępowania można stosować w relacji do innych zdyskontowanych metod wyceny.

Przy zastosowaniu wyceny metodą mnożnikową wielkość bazowa stanowi najczęściej wartość na poziomie udziałów mniejszościowych. Wynika to z tego, iż z reguły przyjmuje się, że kurs rynkowy akcji jest odzwierciedleniem wartości udziałów mniejszościowych⁶. Wyjątkiem może być sytuacja, kiedy do wyceny stosuje się mnożniki

⁵ Zob. np.: [Zarzecki, 1999; *Wycena przedsiębiorstwa. Od teorii do praktyki*, 2011].

⁶ Inne podejście reprezentuje m.in. E.W. Nath i zakłada on, że kurs akcji jest odzwierciedleniem wartości udziałów z uwzględnieniem korzyści z tytułu kontroli. Dlatego też, jego zdaniem, dokonując wyceny udziałów odzwierciedlających posiadanie kontroli w spółce z wykorzystaniem metody

skalkulowane na bazie cen porównywalnych transakcji nabycia określonych podmiotów gospodarczych w wyniku fuzji bądź przejęcia. Wówczas ceny te, stosowane do kalkulacji mnożników, zawierają w sobie zarówno premię za kontrolę, jak i premię akwizycyjną.

Natomiast metoda aktywów netto generuje wartość przedsiębiorstwa uwzględniającą korzyści z tytułu kontroli [Pratt, 2001, s. 32-33].

Druga kategoria, jaką są korekty niesystematyczne, jest niezależna od struktury własnościowej. Nie ma ona charakteru skończonego, a premie lub dyskonta często są dobierane przez analityka w sposób subiektywny na podstawie jego wiedzy oraz osądów. Przykładowo, S.P. Pratt wymienia następujące rodzaje korekt:

- dyskonto wynikające z przyszłych zobowiązań z tytułu zysków uzyskanych w formie przyrostu wartości aktywów (ang. *discount for trapped-in capital gains*) – jest następstwem wzrostu cen rynkowych aktywów, co w przyszłości, wskutek ich sprzedaży, przełoży się na powstanie zobowiązań podatkowych od powstałych zysków;
- dyskonto z tytułu kluczowej osoby (ang. *key person discount*) – jest pochodną utraty pracowników odgrywających zasadniczą rolę w przedsiębiorstwie. Przeciwieństwem może być premia z racji pozyskania przez firmę kluczowej osoby;
- dyskonto z tytułu znanych bądź potencjalnych zobowiązań, np. z powodu zanieczyszczenia środowiska, niespełnienia wymagań sanitarnych itp. (ang. *discount for known or potential environmental liability*);
- dyskonto z tytułu toczącego się sporu sądowego (ang. *discount for pending litigation*) – wiąże się z zagrożeniem dotyczącym poniesienia wydatków na skutek przegrania procesu sądowego. W sytuacji, gdy spółka toczy spór o odzyskanie pieniędzy, należałoby zastosować z tego tytułu premię;
- dyskonto z tytułu posiadania niejednorodnych aktywów bądź jednostek operacyjnych (ang. „*portfolio*”, „*conglomerate*” or „*nonhomogeneous assets*”) – wywiązuje się ono z tego, że potencjalni inwestorzy preferują raczej nabywanie w miarę jednorodnych zorganizowanych biznesów, a pojedyncze niejednorodne aktywa czy jednostki operacyjne są sprzedawane indywidualnie po cenie znacznie niższej, niejednokrotnie zbliżonej do wartości likwidacyjnej;
- dyskonto z tytułu koncentracji klientów i dostawców (ang. *concentration of customer or supplier base discount*) – jest pochodną związaną z możliwością utraty kluczowych klientów bądź dostawców [Pratt, 2001, s. 4, s. 237, s. 260-267, s. 269-271].

Oprócz wyżej wymienionych korekt, relatywnie często w literaturze przedmiotu jest mowa o tzw. premii z tytułu wielkości (ang. *size premium lub size effect*). Stanowi to pewnego rodzaju anomalie rynku, z której wynika, iż mniejsze spółki generują wyższe stopy zwrotu w relacji do większych przedsiębiorstw. W materiałach źródłowych

mnożnikowej, nie należy w procesie wyceny dodatkowo jeszcze uwzględniać premii za kontrolę. Zob. np.: [Nath, 2011, s. 25-30].

można spotkać zarówno badania potwierdzające, jak i negujące ten efekt, a nawet obrazujące występowanie odwrotnej zależności⁷.

Inne korekty mogą być pochodną zaistniałych lub planowanych zdarzeń, takich jak np.: split akcji, zapowiedzi wypłaty dywidendy, ogłoszenie prognoz zysków, ogłoszenie informacji o niezrealizowaniu prognozy zysku, podanie do wiadomości informacji na temat nowych kontraktów, umorzenie własnych akcji, rozpoczęcie procesu upadłości⁸.

Powyższe korekty niesystematyczne są niezależne od dobranej metody wyceny przedsiębiorstwa. W praktyce, możemy mieć również do czynienia z rodzajami premii lub dyskont uzależnionych od metody wyceny. Problem ten dotyczy w głównej mierze mnożnikowej metody wyceny i wynika on z występowania rozbieżności między charakterystyką spółki wycenianej a cechami przedsiębiorstw zaliczanych do grupy jednostek porównywalnych, np. firma wyceniana jest znacznie mniejsza od grupy jednostek porównywalnych lub operuje na rynku bardziej ryzykownym w porównaniu z przedsiębiorstwami zaliczonymi do porównywalnych⁹.

Zaprezentowane powyżej propozycje korekt niesystematycznych nie są wyczerpujące oraz nie mają charakteru uniwersalnego. W praktyce, w zależności od przyjętych metod wyceny oraz biorąc pod uwagę specyfikę podmiotu wycenianego, można zaproponować wiele innych rodzajów korekt.

3. Korekty systematyczne w badaniach przeprowadzonych w Polsce i zagranicą

Badania nad poziomem premii i dyskont dotyczą z reguły korekt systematycznych. W literaturze przedmiotu najczęściej jest uwzględniany problem premii za kontrolę oraz dyskonta z tytułu braku płynności. Zestawienia tego rodzaju danych na podstawie studiów literaturowych, ale uwzględniające okres do 2005 roku, dokonał R. Tuzimek (tabela 1.).

⁷ Więcej na ten temat np. w: [Horowitz, Loughran, Savin, 2000, s. 143-153; Ching-Chih Lu, 2009; Zarzecki, Byrka, Kozłowska-Nalewaj].

⁸ Problem ten szeroko został opisany przez H. Gurgula w: [Gurgul, 2006].

⁹ Więcej na temat mnożnikowych metod wyceny, ich wad oraz ograniczeń w: [Prusak, 2012, s. 69-99].

TABELA 1.**Wartość premii za kontrolę i dyskonta za brak płynności na podstawie literatury światowej**

Dyskonto za brak płynności		Premia za kontrolę	
Poziom	Źródło	Poziom	Źródło
10%	Damodaran (2002)	12%	Rydkvist (1996) Szwecja
17%	Feldman (2005)	5%	Lease, McConnell, Mikkelsen (1983) USA
20%	Sarin i Shapiro (2000)	5%	DeAngelo (1985) USA
10%	Wruck (1989)	8%	Doidge (2003) USA
13%	Hertzel i Smith (1993)	46%	Levy (1982) Izrael
7%	Bajaj, Dennis, Ferris i Sarin (2001)	74%	Biger (1991) Izrael
13%	Aschwald (2000)	13%	Meggins (1990) Wielka Brytania
21%	Aschwald (2000)	10%	Smith, Amoaku-Adu (1995) Kanada
20%	Johnson (1999)	80%	Zingales (1994) Włochy
27%	Oliver i Meyers (2000)	10%	Horner (1998) Szwajcaria
20%	Finnerty (2002)	18%	Kunz, Angel (1996) Szwajcaria

Źródło: [Tuzimek, 2011, s. 391].

Informacje zawarte w tabeli 1. nie są obecnie przydatne z punktu widzenia praktyka, gdyż odnoszą się do okresu przeszłego, ale na ich podstawie można wyciągnąć wniosek, iż premia za kontrolę różni się znacząco w poszczególnych krajach. Mniejsze zróżnicowanie poziomów występuje w przypadku dyskonta za brak płynności, lecz może to wynikać po części z tego, że dane te dotyczą jednego kraju – USA.

Jeżeli chodzi o premię z tytułu kontroli, to cykliczne badania i informacje na ich temat podaje Mergerstat. Jednak trzeba pamiętać o tym, że w tych badaniach są brane pod uwagę transakcje nabycia ponad 50% udziałów w przedsiębiorstwie. Oznacza to, że dane zawarte w raporcie, oprócz typowej premii za kontrolę, niejednokrotnie uwzględniają równocześnie premię akwizycyjną. Premia ta w czwartym kwartale 2012 roku dla transakcji przeprowadzonych w USA była zawarta w przedziale między -7,2% a 189,5%, zaś dla transakcji międzynarodowych w przedziale -86,6% a 700%. Poziomy te znacząco różniły się pomiędzy poszczególnymi sektorami [*Control Premium Study 4th Quarter* 2012, s. ii]. Pewien zarys informacji na temat premii z tego tytułu zawarto w tabeli 2.

TABELA 2.

Premia z tytułu kontroli w czwartym kwartale 2012 roku

Treść	Z uwzględnieniem wartości negatywnych premii		Z wyłączeniem wartości negatywnych premii	
	Liczba transakcji	Poziom	Liczba transakcji	Poziom
USA (średnia arytmetyczna)	63	46,5%	62	47,4%
USA (mediana)	63	42%	62	42,5%
Zagranica (średnia arytmetyczna)	94	41,4%	80	52,8%
Zagranica (mediana)	94	26,5%	80	30,4%
Łącznie (średnia arytmetyczna)	157	43,5%	142	50,4%
Łącznie (mediana)	157	31,3%	142	37,1%

Źródło: [Control Premium Study 4th Quarter 2012, 2013, s. ii].

W warunkach polskich jedno z pierwszych badań z zakresu premii z tytułu kontroli na bazie transakcji blokowych przeprowadził G. Trojanowski. Dotyczyły one 146 operacji z okresu od lipca 1996 roku do lutego 2000 roku, z czego w końcowych badaniach, po dokonaniu odpowiednich wyłączeń, uwzględniono 53 transakcje. Autor badań m.in. ustalił, że premia ta dla warunków polskich była dodatnia, ale znacznie niższa niż dla innych krajów rozwiniętych. Wartość średnia premii, liczona na bazie danych poprzedzających zawarcie transakcji blokowych, wyniosła 9,085% (mediana 10,556%), zaś z uwzględnieniem porównania cen sprzed i po przeprowadzeniu transakcji blokowych odpowiednio wartość średnia była równa 6,803%, a mediana 9,013% [Trojanowski, 2007, s. 9, s. 23].

Na podstawie danych z okresu 2002-2008, obejmujących 133 transakcje, badania premii z tytułu kontroli przeprowadzili K. Jackowicz i P. Mielcarz. Okazało się, że w tym okresie premia z tytułu kontroli dla warunków polskich była ujemna, przy czym należy zaznaczyć, że była ona liczona jako relacja pomiędzy ceną transakcji blokowej a ceną rynkową zanotowaną w dniu po ujawnieniu informacji o sprzedaży pakietu akcji [Jackowicz, Mielcarz, 2009, s. 473-481]. Wydaje się, że sposób liczenia tej premii miał istotny wpływ na jej końcowe, ujemne wartości średnie.

Najnowsze i zarazem bardzo obszerne badania nad premią z tytułu kontroli zrealizowali: K. Byrka-Kita, M. Czerwiński i D. Zarzecki. Dotyczyły one transakcji wezwania i blokowych zawartych w Polsce w okresie 1991-2009 oraz transakcji blokowych zawartych w okresie 1995-2009. Ich wyniki były bardzo zróżnicowane w zależności od branży, a także ulegały relatywnie dużym wahaniom na skutek zmiany sposobu liczenia premii (brano pod uwagę różne ceny przy kalkulacji premii). Dla transakcji blokowych w okresie 1995-2009, w każdym ze sposobów kalkulacji premii niestandardyzowanej, jej wartość średnia była dodatnia i zawierała się w przedziale 0,46% a 22,75% [Byrka-Kita, Czerwiński, 2013, s. 127-153; Zarzecki, Byrka-Kita, 2012, s. 35-38].

Jeżeli zaś chodzi o badania nad dyskontem za brak płynności, to w polskich warunkach przeprowadzili je m.in.: J. Kwit oraz M. Kolodziejczyk, J. Lasota i P. Piechota.

Kwit zbadal spółki, które debiutowały na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie w latach 2000-2006 i na tej podstawie stwierdził, że w polskich warunkach mieliśmy do czynienia z dyskontem około 12-33%, a wycena tzw. debutantów upodabnia się do reszty rynku średnio po 10 miesiącach [Kwit, 2011, s. 141-147]. Kołodziejczyk, Lasota i Piechota zbadali 9 podmiotów, które zostały upublicznione w roku 2012 na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie i na tej podstawie stwierdzili, że w większości spółek występowało znaczne ograniczenie płynności uniemożliwiające elastyczne nabywanie i zbywanie papierów wartościowych [Kołodziejczyk, Lasota, Piechota, 2013, s. 8].

Ukazany powyżej zarys badań nad problematyką systematycznych premii i dyskont w wycenie przedsiębiorstw pozwala wyciągnąć pewne wnioski:

- istnieją rozmaite sposoby kalkulacji premii za kontrolę, które to różnią się np. momentem, na który brane są ceny uwzględnione podczas jej kalkulacji, rodzajem transakcji podlegających badaniu (transakcje blokowe a transakcje w formie wezwania do sprzedaży akcji). Ponadto, w niektórych badaniach są brane pod uwagę negatywne wartości premii, w innych zaś są one pomijane;
- premie za kontrolę wykazują duże zróżnicowanie pomiędzy branżami i ulegają zmianie wraz z upływem czasu. Poza tym, uzależnione są one od wielu innych charakterystyk przedsiębiorstw;
- z reguły premie za kontrolę są wyższe w krajach rozwiniętych w porównaniu z krajami rozwijającymi się;
- w polskich warunkach zanotowano dyskonto za brak płynności wśród spółek debiutujących na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie;
- dyskonto to z reguły jest wyższe dla rynków rozwijających się w porównaniu z rynkami rozwiniętymi [Shaobing, 2007, s. 205-217].

Stosując odpowiedni rodzaj korekty, do każdego przypadku wyceny należy podchodzić indywidualnie. Nie powinno polegać się wyłącznie na wartościach średnich bądź median wyznaczonych na podstawie badań przeprowadzonych w danym kraju. Trzeba przy tym uwzględnić również indywidualne własności charakteryzujące wycenianą firmę.

4. Zastosowanie premii i dyskont w wycenach spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie, sporządzonych w celu wydania rekomendacji giełdowych – badania własne

W niniejszym punkcie przedstawiono wyniki badań, które mają na celu ukazanie rodzajów korekt stosowanych przez analityków sporządzających raporty analityczne w celu wydania rekomendacji, a także ich poziomów. Zakładając, iż wyceny w tego typu raportach są wykonywane z punktu widzenia udziałowców mniejszościowych, postawiono następującą hipotezę: korekty stosowane w wycenach przedsiębiorstw, sporządzanych w celu wydania rekomendacji, mają charakter niesystematyczny.

Badaniu podlegało 1101 raportów analitycznych oraz ich aktualizacje, które są dostępne w portalu finansowym BANKIER i zostały sporządzone w okresie 2009-2012. Zostały one wykonane w celu wydania rekomendacji i zawierały wyceny akcji

przeprowadzone w szczególności za pomocą takich metod, jak: metoda DCF, metoda mnożnikowa, metoda dywidendowa, metoda aktywów netto (NAV), metoda zdyskontowanych zysków rezydualnych, metoda SOTP (ang. *sum of the parts*), tj. części składowych. Do instytucji, w których zostały zrealizowane te raporty, należą: Biuro Maklerskie BGŻ, Dom Maklerski PKO, Dom Maklerski BPS, Dom Maklerski BDM, Dom Maklerski DI BRE, Dom Maklerski Mercurius, Dom Maklerski Millenium, Dom Maklerski AmerBrokers, Dom Maklerski BOŚ, Biuro Maklerskie DbB Nord, Dom Maklerski BZWBK, Dom Maklerski Noble Securities, Dom Maklerski WDM. W związku z tym, że w niektórych przypadkach wyjaśnienie zastosowania dyskonta bądź premii do wyceny wartości akcji było analogiczne w raporcie pierwotnym i w jego aktualizacji, w poniższych tabelach podano jedynie jedną z wersji. Biorąc pod uwagę również to, że dyskonto lub premia były stosowane w relacji do końcowej wyceny akcji lub jedynie do wyceny akcji przeprowadzonej za pomocą jednej z kilku metod, to taką informację zawarto w tabelach. Poniżej ukazano zestawienia z podziałem na zastosowane dyskonta i premie w wycenach akcji przeprowadzonych przez analityków reprezentujących, wyżej wymienione, podmioty.

TABELA 3.

Premie w wycenach akcji spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie, sporządzonych w celu wydania rekomendacji

Spółka	Data sporządzenia raportu	Instytucja sporządzająca raport	Rodzaj wyceny, w ramach której zastosowano premię	Poziom premii
TVN	6.11.2011	DI BRE	Wycena metodą mnożnikową	10%
	Przy wycenie sektora nadawania i produkcji telewizyjnej zastosowano dziesięcioprocentową premię, uwzględniającą wyższe marże osiągane przez Grupę TVN w porównaniu z nadawcami zachodnioeuropejskimi (spółkami zaliczonymi do grupy jednostek porównywalnych) w pierwszych latach prognozy.			
ZA PUŁAWY	31.05.2010	MILLENNIUM DM	Wycena końcowa, na którą składała się wycena metodą Discount Cash Flow i metodą mnożnikową.	5%
	Pomimo fiaszka prywatyzacji Ciechu i Azotów Tarnów, podtrzymano 5% premii przy wycenie Puław. Zdaniem analityków, wynika to z tego, że spółka może się cieszyć zainteresowaniem inwestorów. Spośród niesprywatyzowanych, giełdowych spółek chemicznych Puławy mają najefektywniejsze instalacje, a bieżący rok pokazuje, że mimo bardzo niesprzyjającego otoczenia, spółka jest w stanie wygenerować zysk. Analitycy uważają, że inwestor branżowy może potraktować Puławy jako opcję, która bardzo dużo zyska w przypadku potwierdzenia się gigantycznych złóż gazu łupkowego w Polsce, pociągającego za sobą spadek krajowych cen gazu ziemnego.			
POLICE	18.03.2010	MILLENNIUM DM	Wycena końcowa, na którą składała się wycena metodą Discount Cash Flow i metodą mnożnikową.	5%

	Wobec planów Skarbu Państwa wprowadzenia do spółki inwestora strategicznego, podobnie jak w przypadku pozostałych prywatyzowanych spółek chemicznych, wycenę powiększono dodatkowo o premię (tzw. premię prywatyzacyjną).			
ZAKŁADY AZOTOWE TARNÓW	21.12.2009	MILLENNIUM DM	Wycena końcowa, na którą składała się wycena metodą Discount Cash Flow i metodą mnożnikową.	10%
	Obszarem, który pokazuje skalę potencjału restrukturyzacyjnego, jest poziom kosztów pracy w spółce. Zakłady Azotowe Tarnów mają spośród giełdowych odpowiedników najwyższy udział kosztów osobowych zarówno w kosztach, jak i najwyższy stosunek kosztów osobowych do przychodów. Jest on znacznie wyższy niż w Puławach, mających bardzo zbliżony profil działalności. W analizowanej grupie spółek nie przez przypadek stosunkowo najniższe koszty pracy występują w prywatnym Synthosie. Analitycy stoją na stanowisku, że bez prywatyzacji w najbliższych latach spółce będzie bardzo trudno osiągnąć wskaźniki nawet takie, jak mają Puławy, pomimo przeprowadzania w spółce przez obecny zarząd wielu pozytywnych działań mających na celu ograniczenie kosztów pracy (outsourcing obsługi informatycznej, dobrowolne odejścia pracowników). Zarządy spółek państwowych nie mają po prostu wystarczającej motywacji, aby podjąć się wyjątkowo trudnych działań redukujących koszty pracy do optymalnych poziomów. W związku z powyższym, analitycy podtrzymali schemat wyceny zakładający dziesięcioprocentową premię (tzw. premię prywatyzacyjną) przy wycenie spółki. Jednak zwrócili uwagę, że w najbliższych miesiącach sam proces jest wrażliwy na koniunkturę gospodarczą oraz giełdową.			
CIECH	15.12.2009	MILLENNIUM DM	Wycena końcowa, na którą składała się wycena metodą Discount Cash Flow i metodą mnożnikową.	10%
	Spółka znajduje się w trakcie procesu prywatyzacji. Ciech ma wciąż duży potencjał do restrukturyzacji, zwłaszcza kosztowej, dlatego, zdaniem analityków, proces prywatyzacji jest w stanie wygenerować istotną, dodatkową wartość dla akcjonariuszy spółki w postaci zwiększonych przepływów operacyjnych. W związku z powyższym, podtrzymali oni schemat wyceny zakładający dziesięcioprocentową premię (tzw. premię prywatyzacyjną) przy wycenie spółki. Jednak zwrócili uwagę, że sam proces jest wrażliwy na koniunkturę gospodarczą oraz giełdową w najbliższych miesiącach.			
STALPRODUKT	4.03.2009	MILLENNIUM DM	Wycena metodą mnożnikową	30%
	Analitycy dodali w metodzie mnożnikowej 30% premii ze względu na znacznie większą cykliczność spółek porównywalnych (częściowo produkcję stali pierwotnej) niż produktów Stalproduktu.			
PEKAO	23.02.2009	MILLENNIUM DM	Wycena metodą mnożnikową	10%
	Przy wycenie metodą porównawczą przyjęto premię dla spółki (10%) z uwagi na wysokie płacone dywidendy. Bank jest obecnie notowany z premią w stosunku do konkurentów, która wynika z wysokich dywidend oraz oczekiwań na poprawę rentowności w dłuższym terminie po zakończeniu procesu łączenia z oddziałami BPH i uzyskaniu pełnej efektywności operacyjnej. Dodatkowo, premia jest uzasadniona niższym ryzykiem wyników w 2009 roku – wysoka sprawność operacyjna (koszty/dochody) sprawia, że nawet w przypadku wysokich odpisów na rezerwy, bank będzie w stanie wykazać dodatni wynik netto.			

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów analitycznych, wskazanych w tabeli.

TABELA 4.

Dyskonta w wycenach akcji spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie, sporządzonych w celu wydania rekomendacji

Spółka	Data sporządzenia raportu	Instytucja sporządzająca raport	Rodzaj wyceny, w ramach której zastosowano dyskonto	Poziom dyskonta
HARPER	12.01.2012	DM BDM	Wycena metodą mnożnikową	20%
	Dla wyceny porównawczej zastosowano dyskonto równe 20%, tj. obniżono wycenę mnożnikową ze względu na to, że spółki porównywalne były znacznie większe od spółki wycenianej.			
VISTULA	21.11.2011	DI BRE	Wycena metodą mnożnikową	10%
	Dyskonto zastosowano z tego powodu, iż spółki detaliczne są wyceniane wyżej niż inne branże, a w grupie porównawczej tych spółek znajdują się tylko trzy firmy. Dodatkowo, spółka jest mocno zadłużona i przyszłe plany inwestycyjne, które szacuje się w wycenie, mogą nie być zrealizowane, np. na skutek wprowadzenia ograniczeń inwestycyjnych przez bank na kolejne lata.			
TRAVELPLANET.PL	4.08.2011	DM PKO	Wycena metodą Discounted Cash Flow	15%
	Brak informacji w raporcie skróconym, z jakiego tytułu zastosowano dyskonto.			
KOPEX	25.05.2011	DI BRE	Wycena metodą mnożnikową	20%
	Zastosowano dwudziestoprocentowe dyskonta przy metodzie mnożnikowej z uwagi na to, że spółki porównywalne należą do zagranicznych dużych firm.			
FAMUR	25.05.2011	DI BRE	Wycena metodą mnożnikową	20%
	Zastosowano dwudziestoprocentowe dyskonta przy metodzie mnożnikowej w wyniku tego, że spółki porównywalne należą do rozpoznawalnych firm.			
BUMECH	13.05.2011	DM BDM	Wycena metodą mnożnikową	30%
	Zastosowano dyskonto 30% ze względu na: • niszową działalność i mało zdywersyfikowany portfel przychodów, co ogranicza konkurencyjność i potencjalnie implikuje wysoką zmienność wyników Bumechu; • niskie zaawansowanie technologiczne względem porównywanych spółek; • relatywnie niską kapitalizację (co może ograniczać atrakcyjność inwestycyjną).			
MONDI ŚWIECIE	31.03.2011	DI BRE	Wycena metodą mnożnikową	20%
	Brak informacji w raporcie, z jakiego tytułu zastosowano dyskonto.			
ARTERIA	24.03.2011	DM AmerBrokers	Wycena końcowa, na którą składała się wycena metodą Discounted Cash Flow i metodą mnożnikową.	10%
	Dyskonto 10% wskutek niskiej płynności akcji tej firmy.			
ASTARTA	7.12.2010	DI BRE	Wycena metodą mnożnikową	30%
	W analizie porównawczej zdecydowano się na trzydziestoprocentowe dyskonto względem spółek działających w branży. Wynika to przede wszystkim z faktu, że koszt kapitału własnego podmiotów działających na Ukrainie jest wyższy niż ten działających na innych rynkach.			

KERNEL HOLDING	8.09.2010	DI BRE	Wycena metodą mnożnikową	10%
	Brak informacji w raporcie, z jakiego tytułu zastosowano dyskonto.			
ZAKŁADY AZOTOWE TARNÓW	23.06.2010	MILLENNIUM DM	Wycena końcowa, na którą składała się wycena metodą Discounted Cash Flow i metodą mnożnikową.	10%
	W ostatnich raportach, za przyczyną prowadzonego procesu prywatyzacji, przyjmowano dziesięcioprocentową premię prywatyzacyjną. Proces ten zakończył się niepowodzeniem, co nie jest, w opinii analityków dokonujących wyceny, korzystne dla spółki. Z drugiej strony, zaczęły się pojawiać pomysły mające na celu dekapitalizowanie bądź przejęcia wybranych aktywów od innych spółek chemicznych, które mają problemy z pozyskaniem finansowania. Zdaniem analityków, oznacza to, że istnieje duże ryzyko, iż powyższe plany mogą mieć bardziej na celu udzielenie pomocy znajdującym się w trudnej sytuacji państwowym spółkom chemicznym (większościowym udziałowcem Azotów jest Skarb Państwa) niż zwiększenie wartości dla akcjonariuszy Azotów Tarnów. Dlatego w miejsce premii przyjęto dziesięcioprocentowe dyskonto na, powyżej opisane, ryzyko.			
MIESZKO	24.05.2010	MILLENNIUM DM	Wycena metodą mnożnikową	10%
	Do wyceny porównawczej przyjęto dyskonto na poziomie 10%, ze względu na różnicę wielkości Mieszka w stosunku do porównywalnych spółek oraz wyższą wartość ich brandów.			
KGHM	14.12.2009	MILLENNIUM DM	Wycena metodą mnożnikową	30%
	Zastosowano trzydziestoprocentowe dyskonto w metodzie porównawczej z racji wyższych kosztów KGHM w relacji do spółek porównywalnych zagranicznych.			
BOGDANKA	15.12.2009	DI BRE	Wycena metodą mnożnikową	10%
	Brak informacji w raporcie, z jakiego tytułu zastosowano dyskonto.			
INDYKPOL	20.07.2009	DM BDM	Wycena metodą mnożnikową	20%
	Zastosowano dwudziestoprocentowe dyskonto z uwagi na skalę działania, jak i pozycję konkurencyjną spółek porównywalnych. Grupę spółek porównywalnych tworzyły przedsiębiorstwa zagraniczne.			
PA NOVA	23.06.2009	DM BDM	Wycena metodą mnożnikową	10%
	Zastosowano dziesięcioprocentowe dyskonto w wyniku niszczonego charakteru spółki oraz jej skali działania w porównaniu z podmiotami z grupy porównawczej.			
ASBIS	30.04.2009	DI BRE	Wycena metodą mnożnikową	30%
	Zastosowano dyskonto w wysokości 30%, co odzwierciedla, zdaniem analityków dokonujących wyceny, rosnące ryzyko inwestycyjne związane z funkcjonowaniem spółki ASBIS na niestabilnych rynkach, znacznie zagrożonych poważnym kryzysem gospodarczym.			

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów analitycznych wskazanych w tabeli.

5. Podsumowanie

Badania przeprowadzone na próbie raportów analitycznych, sporządzonych w celu wydania rekomendacji, potwierdziły hipotezę, iż stosowane w nich korekty mają charakter niesystematyczny. Niemniej zanotowano jeden wyjątek polegający na zastosowaniu przez analityka dyskonta z tytułu niskiej płynności do wyceny akcji spółki Arteria. Wstępne badania, potwierdzające możliwość występowania dyskonta z tytułu braku płynności dla niektórych spółek publicznych, notowanych na polskim rynku kapitałowym, przeprowadzili: M. Kołodziejczyk, J. Lasota i P. Piechota [Kołodziejczyk, Lasota, Piechota, 2013]. Jednak badania te miały charakter wrywkowy i należałoby je potwierdzić na większej próbie spółek publicznych.

Ponadto, z badań wynika, że analitycy bardzo rzadko aplikują wszelkiego rodzaju premie w raportach analitycznych. Czterokrotnie wykorzystano premię równą 10%, dwukrotnie była ona równa 5%, zaś w jednym przypadku przyjęto ją na poziomie 30%. W większości przypadków premia była uwzględniona jedynie w raportach sporządzanych przez analityków Domu Maklerskiego Millenium (6 na 7 obserwacji). Tylko jeden raz skorzystali z niej analitycy DI BRE. W czterech na siedem raportów posłużono się tzw. premią prywatyzacyjną, tzn. założono poprawę wyników finansowych na skutek sprywatyzowania spółek i przeprowadzenia w nich restrukturyzacji. Jeżeli chodzi o metodę wyceny Discounted Cash Flow, to ten sam efekt można było uzyskać np. dzięki zastosowaniu przepływów finansowych, uwzględniających efekty prywatyzacji i restrukturyzacji spółek. Pozostałe korekty w postaci premii dotyczyły wyłącznie wyceny realizowanej za pomocą metody mnożnikowej i wynikały ze zróżnicowanych cech podmiotu wycenianego w relacji do grupy jednostek porównywalnych.

Dyskonta były stosowane przez analityków dużo częściej niż premie. Ponadto, były one wykorzystywane przez znacznie większe grono analityków reprezentujących rozmaite instytucje. Poziomy jego wahaly się w przedziale od 10% do 30%. W przeważającej liczbie raportów ujęto je w ramach wycen przeprowadzanych metodą mnożnikową. Wiązało się to z tym, iż spółki zaliczone do grupy jednostek porównywalnych nie były w pełni homogeniczne w relacji do przedsiębiorstwa wycenianego. Wśród głównych cech różnicujących można wymienić następujące:

- grupa jednostek porównywalnych obejmuje spółki zagraniczne lub przedsiębiorstwa duże o zdecydowanie większej renomie w relacji do podmiotu wycenianego;
- płynność obrotu spółki wycenianej jest znacznie mniejsza w stosunku do płynności obrotu spółek tworzących grupę jednostek porównywalnych;
- spółka wyceniana prowadzi działalność na rynku charakteryzującym się znacznie wyższym ryzykiem i zarazem kosztem kapitału własnego w relacji do spółek z grupy jednostek porównywalnych;
- koszty działalności spółek porównywalnych są niższe od kosztów spółki wycenianej;
- spółki porównywalne cechują się większą konkurencyjnością w odniesieniu do przedsiębiorstwa wycenianego.

Literatura

- Byrka-Kita K. Czerwiński M. 2013 *Premia z tytułu kontroli na polskim rynku kapitałowym*, „Ekonomista”, nr 1.
- Byrka-Kita K. 2012 *Korzyści z tytułu kontroli nad spółką w nycenie przedsiębiorstw*, „Przegląd Organizacji”, nr 10.
- Byrka-Kita K., Grudziński M.Z. 2012 *Business Valuation Practice in Poland – Results of a Survey (Praktyka nycenia przedsiębiorstw w Polsce – wyniki badań ankietowych)*, September 2, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [http://ssrn.com/abstract =2140331, data wejścia: 16.06.2013].
- Control Premium Study 4th Quarter 2012*, FactSet Mergerstat, LLC, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [http://www.bvmarketdata.com/pdf/CPS4q12.pdf, data wejścia: 19.06.2013].
- Damodaran A. 2005 *Marketability and Value: Measuring the Illiquidity Discount*, July, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [http://pages.stern.nyu.edu/~adamodar/pdfiles/papers/liquidity.pdf, data wejścia: 25.06.2013].
- Davis Guy A. 2010 *Control Premiums: Exploring the Complexities of a Seemingly Simple Concept*, „Journal of Association of Insolvency & Restructuring Advisors”, vol. 24, no. 4.
- Gurgul H. 2006 *Analiza zdarzeń na rynkach akcji. Wpływ informacji na ceny papierów wartościowych*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
- Horowitz J. L., Loughran T., Savin N.E. 2000 *Three analyses of the firm size premium*, „Journal of Empirical Finance”, vol. 7, Issue 2.
- Jackowicz K., Mielcarz P. 2009 *Premie w transakcjach blokowych w Polsce w latach 2002-2008*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, nr 549, Ekonomiczne Problemy Usług, nr 39, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [http://ssrn.com/abstract =2116314, data wejścia: 24.06.2013].
- Kołodziejczyk M., Lasota J., Piechota P. 2013 *Dyskonto z tytułu braku płynności w nycenie spółek notowanych na GPW*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, nr 761, Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia, nr 60, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [http://www.fmc.home.pl/upload/news/pdf_news_13651786_93.pdf, data wejścia: 18.06.2013].
- Kwit J. 2011 *Wycena przedsiębiorstw na rynkach kapitałowych*, [w:] *Wycena przedsiębiorstwa. Od teorii do praktyki*, (red.) M. Panfil, A. Szablewski, Poltext, Warszawa.
- Lu Ching-Chih 2009 *The Size Premium in the Long Run*, December 25, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1368705, data wejścia: 25.06.2013].
- Mielcarz P. 2009 *Przepływny ekskluzywny a metody nyceny akcji wchodzących w skład pakietów kontrolnych i niekontrolnych*, „Bank i Kredyt”, nr 40 (2).
- Nath E. W. 2011 *Best Practices Regarding Control Premiums: Comments Regarding The Appraisal Foundation's Proposed White Paper On Control Premiums*, „Journal of Business Valuation”, vol. 2, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [http://www.ericnath.com/articles/ControlPremiumWhitePaper.pdf, data wejścia: 20.06.2013].

- Powszechne Krajowe Zasady Wyceny (PKZW) – Nota Interpretacyjna nr 5*, pt.: „Ogólne zasady wyceny przedsiębiorstw” z dnia 11 kwietnia 2011 roku, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://pfsrcm.pl/standardy>, data wejścia: 19.06.2013].
- Pratt Shannon P. 2001 *Business Valuation Discounts and Premiums*, John Wiley&Sons, New York.
- Prusak B. 2012 *Wskaźniki rynku kapitałowego – zastosowanie w wycenach przedsiębiorstw oraz w strategiach inwestycyjnych*, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa.
- Shaobing Y. 2007 *Marketability Discount Study: Evidence from China*, „Euro-Mediterranean Economics and Finance Review”, vol. 2, no. 2.
- Trojanowski G. 2003 *Equity Block Transfers in Transition Economies: Evidence from Poland*, EFA 2003 Conference Paper, no. 467, February 27, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://ssrn.com/abstract=424887>, data wejścia: 24.06.2013].
- Tuzimek R. 2011 *Wycena przedsiębiorstwa metodą porównawczą*, [w:] *Wycena przedsiębiorstwa. Od teorii do praktyki*, (red.) M. Panfil, A. Szablewski, Wydawnictwo Poltext, Warszawa.
- Wycena przedsiębiorstwa. Od teorii do praktyki*, (red.) M. Panfil, A. Szablewski, Wydawnictwo Poltext, Warszawa.
- Zarzecki D. 1999 *Metody wyceny przedsiębiorstw*, Fundacja Rozwoju Rachunkowości w Polsce, Warszawa.
- Zarzecki D., Byrka-Kita K. 2012 *Premia z tytułu kontroli w warunkach polskich*, „Przegląd Organizacji”, nr 2.
- Zarzecki D., Byrka K., Kozłowska-Nalewaj K., *Relationship between P/E Ratio, P/BV Ratio and Market Capitalization and Common Stock Returns. The Evidence for the Warsaw Stock Exchange*, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.sba.muohio.edu/abas/1998/finalenglishversionofthepaper.pdf>, data wejścia: 25.06.2013].

Adam OLEKSIUK¹

UWARUNKOWANIA ROZWOJU INNOWACJI NA UKRAINIE

Streszczenie

Innowacje są istotnym czynnikiem konkurencyjności danego kraju, gdyż zwiększają wzrost gospodarczy i poprawiają poziom życia, a także podnoszą prestiż państwa na arenie międzynarodowej. W opracowaniu zdiagnozowano zarówno uwarunkowania sprzyjające, jak i opóźniające rozwój innowacji na Ukrainie. Szczególne miejsce poświęcono: wydatkom na działalność innowacyjną, problematyce patentów i własności przemysłowej oraz intelektualnej. Stan innowacyjności gospodarki Ukrainy jest niski, o czym świadczy poziom wydatków na działalność innowacyjną, jak również rankingi innowacyjności i konkurencyjności, w których to państwo zajmuje odległe pozycje. Mimo wielu trudności, rośnie wśród analityków przekonanie, że najbliższe lata mogą stać się przełomowe dla Ukrainy, jeśli chodzi o rozwój innowacji. Należy oczekiwać ukraińskich innowacji w dziedzinie: biotechnologii, nanotechnologii i nanomateriałów, IT i wielu obszarów ekoinnowacji. Kraj ten poszukuje swojego miejsca w gospodarce światowej już nie tylko dzięki posiadanym surowcom, ale w coraz większym stopniu bazując na wynalazkach technologicznych i naukowych. Od tego, jak owocne będą te poszukiwania, uzależniona jest poprawa pozycji Ukrainy na arenie międzynarodowej, co powinno przełożyć się na poziom i jakość życia obywateli tego kraju.

Słowa kluczowe: innowacje, Ukraina, teoria J. A. Schumpetera, przedsiębiorstwa ukraińskie, wydatki na działalność innowacyjną, patenty

CONDITIONS OF DEVELOPMENT OF INNOVATION IN UKRAINE

Summary

Innovation constitutes an important factor of a country's competitiveness – it stimulates economic growth, improves standards of living, and increases the international prestige of the country. The study identifies both favourable conditions and inhibitors of innovation in Ukraine. Special attention has been given to: expenditures on innovation activities, the granting of patents, as well as industrial and intellectual property rights. The level of innovation of the Ukrainian economy is low, as evidenced by the size of expenditures on innovation activities and by the rankings of innovativeness and competitiveness, in which Ukraine occupies distant positions. Despite many difficulties, there is a growing belief among analysts that the next few years may bring a breakthrough for Ukraine in the sphere of innovation. Ukrainian innovations are expected in the fields of biotechnology, nanotechnology and nanomaterials, in many areas of IT and in many dimensions of eco-innovation. Ukraine bases its search of a place in the global economy not only on the presence of resources, but also - to a growing extent - on technological and scientific inventions. The success of the said efforts will determine the degree

¹ dr Adam Oleksiuk – Zakład Stosunków Międzynarodowych, Wydział Humanistyczny Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie; e-mail: adam.oleksiuk@uwm.edu.pl.

of improvement of Ukraine's position on the global scene, and consequently will have a pronounced impact on the level and quality of life of the inhabitants of that country.

Key words: innovation, Ukraine, Schumpeter's theory, Ukrainian companies, innovation expenditures, patents

1. Wstęp

W ostatnich latach innowacje stały się istotnym czynnikiem przewagi konkurencyjnej gospodarek narodowych. Są powszechnie postrzegane jako ważna siła napędowa wzrostu gospodarczego. Państwa członkowskie Unii Europejskiej, uświadamiając sobie ten fakt, w ostatnich latach zwiększyły wysiłki zmierzające do wdrażania polityk ukierunkowanych na zwiększanie efektywności działań innowacyjnych. Polityki te zaczynają obecnie przynosić rezultaty. Jednak tego samego nie można powiedzieć o krajach spoza Unii Europejskiej, gdzie polityki w zakresie innowacji nie wywierają pożądanego wpływu na gospodarkę. Literatura przedmiotu obfituje w liczne definicje innowacji. Dla potrzeb niniejszego opracowania innowacje najogólniej zdefiniowano jako: *wdrożenie nowego lub znacząco udoskonalonego produktu (wyrobu lub usługi) lub procesu, nowej metody marketingowej lub nowej metody organizacyjnej w praktyce gospodarczej, organizacji miejsca pracy lub stosunkach z otoczeniem* [Zasady gromadzenia..., 2008, s. 48]². Innowacje mogą występować w obrębie produktów czy procesów, występują także innowacje marketingowe i organizacyjne [Zasady gromadzenia..., 2008, s. 4-55]. Są istotnym czynnikiem konkurencyjności danego kraju, gdyż zwiększają wzrost gospodarczy i poprawiają poziom życia, a także podnoszą prestiż państwa na arenie międzynarodowej [Oleksiuk, 2012]. Dlatego ważne jest, aby zrozumieć, jakie czynniki stymulują ich tworzenie. Powstaje pytanie, czy pomoc finansowa ze strony państwa w formie: dotacji, przywilejów podatkowych, zamówień publicznych i inwestycji bezpośrednich przyczynia się do tworzenia innowacji? To pytanie jest szczególnie ważne dla Ukrainy, która ma problemy związane z deficytem budżetowym i cechuje się nieefektywnymi wydatkami sektora publicznego. Podstawowe dane makroekonomiczne gospodarki Ukrainy za ostatni okres, tj. 2008-2011, zaprezentowano w tabeli 1. Na podstawie analizy danych w tej tabeli można zauważyć, że widoczna była poprawa przede wszystkim w zakresie finansów publicznych (wzrost PKB *per capita*). Spadek dotyczył dynamiki PKB oraz produkcji przemysłowej. Ze względu na charakter opracowania, w którym skoncentrowano się na niewykorzystanym, jak na razie, potencjale ukraińskiej gospodarki w zakresie jej innowacyjności i konkurencyjności, dane makroekonomiczne przedstawiono jedynie za ostatnie lata, natomiast dane porównawcze, dotyczące problematyki innowacji na Ukrainie, objęły również informacje wcześniejsze od roku 2000.

² Podstawowe podejście do definiowania innowacji zawiera *Podręcznik Oslo*. Jest on rezultatem badań nad miernikami innowacyjności, prowadzonych od lat sześćdziesiątych XX wieku w ramach OECD.

TABELA 1.**Wybrane dane makroekonomiczne gospodarki Ukrainy w latach 2008-2011**

Wskaźniki	2008	2009	2010	2011
PKB (w mld USD)	123,4	114,5	136,4	165,9
PKB na 1 mieszkańca (w USD)	2 675,2	2 492,0	3 030,0	3 660,0
PKB (zmiana w %)	2,1	-15,1	4,2	5,2
Deficyt budżetowy (%PKB)	23,8	8,3	5,0	1,7
Produkcja przemysłowa (w%)	-3,4	-21,9	11,0	7,6
Skumulowane bezpośrednie inwestycje zagraniczne (w mld USD)	35,7	40,02	44,7	49,36
Skumulowane inwestycje bezpośrednie Ukrainy za granicą (w mld USD)	b.d.	6,2	6,87	b.d.

b.d. – brak danych

Źródło: [Основні показники соціально-економічного...] .

W toku analizy sformulowano hipotezę, że stan innowacyjności gospodarki Ukrainy jest niski. Bez odpowiedniej polityki innowacyjnej oraz zmian systemowych, w tym dotyczących ochrony własności intelektualnej, nie jest możliwe osiągnięcie przewagi konkurencyjnej opartej na innowacjach. Na podkreślenie zasługuje fakt, że istotne znaczenie dla rozwoju innowacji na Ukrainie mają odpowiednie bodźce finansowe ze strony państwa.

2. Teoria J. A. Schumpetera a problematyka innowacji na Ukrainie

Twórcą pojęcia innowacji i teorii rozwoju gospodarczego opartego na innowacyjności przedsiębiorstw jest Joseph Schumpeter, autor znanej teorii wzrostu gospodarczego i cykliów koniunkturalnych, indukowanych przez przełomowe innowacje. W swoich badaniach doszedł do wniosku, że konkurencja, tak czy inaczej, prowadzi do monopolu, które w miarę swojego rozwoju będą odgrywać coraz większą rolę w rozwoju gospodarki. W swojej pracy pt.: *Teoria rozwoju gospodarczego* Schumpeter zaznaczył, że koniunktura ekonomiczna nie jest dana raz na zawsze. Strumień innowacji w końcu wyczerpuje się, co narusza ogólną równowagę. W rezultacie, prowadzi to nieuchronnie do kryzysu gospodarczego. Kryzys niszczy przedsiębiorstwa nieefektywne, które nie są konkurencyjne i nie nadążają za ogólnym procesem innowacyjnym [Schumpeter, 1960]. Stiglitz, również laureat Nagrody Nobla, stwierdził na podstawie przeprowadzonych przez siebie badań, że nadmiar innowacji w sferze bankowości powoduje zaniedbanie innych, nie mniej ważnych, sektorów ekonomicznych, w których innowacje są konieczne [Stiglitz, 2009, s. 284].

Fundamentalna praca J. A. Schumpetera pt.: *Teoria rozwoju gospodarczego* ma ukraińskie korzenie, ponieważ autor napisał większość pracy wykładając w latach 1909-1911 na Uniwersytecie w Czerniowcach. Mimo że praca ma ponad sto lat, pozostaje aktualna także dla współczesnych ekonomistów oraz znajduje odniesienie do współczesnej Ukrainy. W swojej pracy Schumpeter twierdził że dla gospodarki jest najważniejsza zmiana, zaś zachowanie *status quo* nieuchronnie musi prowadzić do kryzysu finansowo-gospodar-

czego. Zmiana jest więc istotnym elementem postępu. Schumpeter dowodził, że trwały wzrost dochodu narodowego może być zapewniony jedynie dzięki innowacyjnemu rozwojowi. Teoria ta wyjaśnia „pułapkę”, w której znalazła się gospodarka Ukrainy. Zwiększenie wielkości wyjściowych tradycyjnych gałęzi przemysłu nie zapewnia w XXI wieku przewag konkurencyjnych, wystarczających do dynamicznego rozwoju.

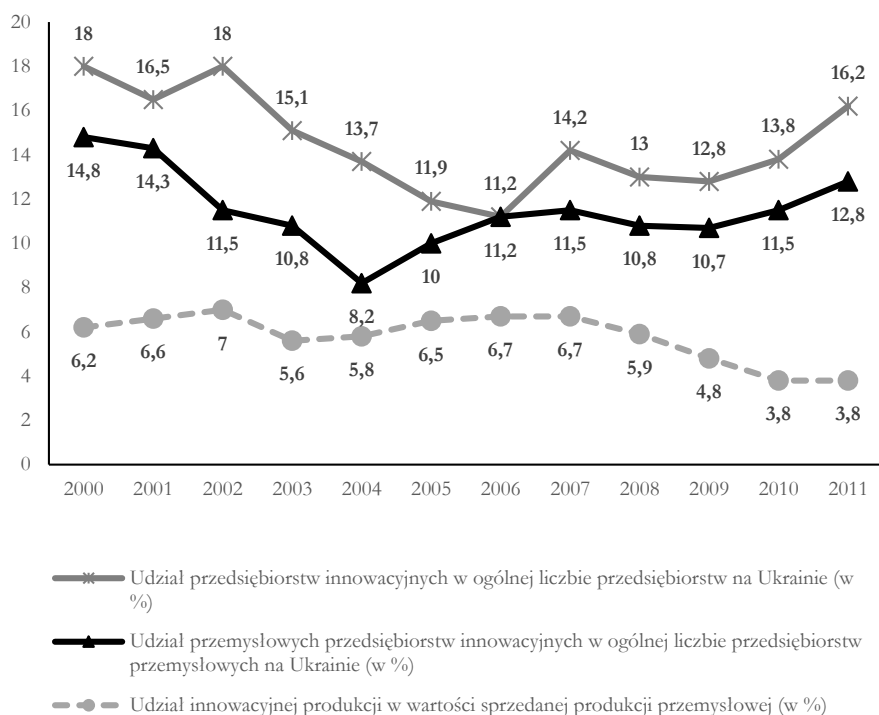
Podstawowy wkład Schumpetera do teorii ekonomii sprowadza się do identyfikacji prostego mechanizmu polegającego na sprecyzowaniu decydującej roli przedsiębiorcy innowacyjnego we wdrażaniu mechanizmów ekonomicznych rozwoju. Technologia, jako ważny czynnik produkcji, daje gospodarce rynkowej znaczącą przewagę nad scentralizowanym modelem zarządzania administracyjnego, w ramach którego menedżerowie państwowych spółek marnotrawią zasoby kraju. Zgodnie z teorią Schumpetera, ten ostatni model nie zapewnia wzrostu PKB oraz prowadzi w długim okresie do rozwarstwienia i pauperyzacji społeczeństwa. Natomiast tworzenie innowacyjnych przedsiębiorstw gwarantuje w dłuższym czasie rozwój gospodarczy państwa. Ten aspekt teorii ma ogromne znaczenie dla Ukrainy, ponieważ funkcjonują tu właśnie takie przedsiębiorstwa, które zwiększają możliwości zatrudnienia i przyczyniają się do powstania „klasy średniej”. Dobrze prosperująca „klasa średnia” to tym samym wzrost ogólnego dobrobytu obywateli.

W gospodarce Ukrainy większość środków finansowych, przeznaczonych na wspieranie innowacji, jest skoncentrowana w dużych przedsiębiorstwach. Taki stan rzeczy powszechnie uważa się za słuszny, gdyż przeważa pogląd, że duże korporacje są technologicznie bardziej wydajne niż małe firmy, chociażby ze względu na ich większy potencjał zasobów. Jednak w Unii Europejskiej panuje pogląd, że również małe i średnie przedsiębiorstwa odgrywają istotną rolę w tym procesie.

Doświadczenie pokazuje, że duże firmy, które wyrosły z małych innowacyjnych przedsiębiorstw, mają bardzo duży wpływ na gospodarkę i trwały rozwój. Ma to kluczowe znaczenie dla polityki innowacji w zakresie określenia warunków prowadzenia działalności gospodarczej, co przyspieszy powstanie małych innowacyjnych przedsiębiorstw i umożliwi wzrost ich wartości. Tak więc, głównym zadaniem dla polityki państwa Ukrainy w obszarze innowacji jest zapewnienie skutecznego wsparcia instytucjonalnego dla rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw. Przeprowadzane analizy w tym zakresie wskazują, że MŚP na Ukrainie cechują się niską innowacyjnością. Jeżeli pod koniec lat osiemdziesiątych XX wieku udział przedsiębiorstw, które opracowywały i wdrażały nową produkcję lub ulepszały już istniejące rozwiązania w tym zakresie w poszczególnych branżach przemysłu ZSRR, wahał się w przedziale 60-70%, to na początku lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku ten wskaźnik zmniejszył się na Ukrainie prawie trzykrotnie. W 1992-1995 roku, według danych Państwowego Urzędu Statystycznego Ukrainy, udział innowacyjnie aktywnych ukraińskich przedsiębiorstw w ogólnej ich liczbie wynosił zaledwie 20-26%. W ciągu kolejnych kilku lat ten wskaźnik najpierw się stabilizował, lecz potem znowu zaczął się pogarszać. Dynamikę kształtowania innowacyjności ukraińskich przedsiębiorstw obrazują dane zawarte na rysunku 1.

RYSUNEK 1.

Innowacyjność ukraińskich przedsiębiorstw w latach 2000-2011



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Państwowego Urzędu Statystycznego Ukrainy, *Найкова та інноваційна діяльність (1990-2012рр.)*, dokument elektroniczny, tryb dostępu: <http://www.ukrstat.gov.ua/>, data wejścia: 18.01.2013].

Analizując dane zawarte na powyższym rysunku, widać malejący trend w zakresie innowacyjności ukraińskich przedsiębiorstw. W 2011 roku wskaźnik globalnej innowacyjności Ukrainy (według ENSEAD) wynosił 35,01. W globalnym rankingu Ukraina zajęła 60. miejsce ze 125 krajów objętych badaniem [Dokument elektroniczny, tryb dostępu: <http://www.globalinnovationindex.org/gii/main/fullreport/index.html>, data wejścia: 14.01.2012].

Niska innowacyjność ukraińskiej gospodarki oddziałuje również na inne rankingi, w tym na globalną konkurencyjność Ukrainy. Ukraina w rankingu globalnej konkurencyjności Światowego Forum Ekonomicznego (ŚFE) w latach 2010-2011 zajmowała odpowiednio: 89. i 92. pozycje.

Jednym z ważnych powodów negatywnych zmian w zakresie innowacyjności były, ciągle jeszcze, odczuwalne skutki światowego kryzysu gospodarczego, który znacząco wpłynął na ukraińską gospodarkę (w 2009 roku PKB Ukrainy skurczył się o 15,1%). Uniemożliwiały one ukraińskim przedsiębiorcom zwiększenie, a nawet utrzy-

manie na dotychczasowym poziomie nakładów na działalność badawczo-rozwojową i modernizacyjną.

Dostęp do środków finansowych ma zasadnicze znaczenie w kontekście MŚP oraz poszerzania działalności w obszarze innowacji. Unia Europejska zapewnia małym firmom finansowanie w różnych formach – dotacji, pożyczek, a w niektórych przypadkach gwarancji. Ponadto, Unia Europejska finansuje określone projekty. Obecnie Kredyty Europejskiego Banku Inwestycyjnego (EBI) dla małych firm są także dostępne dla krajów sąsiadujących z Unią Europejską, w tym m.in. dla Ukrainy, za pośrednictwem banków partnerskich Europejskiego Banku Inwestycyjnego.

3. Wydatki na działalność innowacyjną *Ukrainian scientists are helping to transform the country into a more competitive and attractive place for nano-technology and software innovation*

Projekty innowacyjne wymagają przede wszystkim perspektywicznych i długoterminowych inwestycji w badania i rozwój. Ważne jest, aby państwo zapewniało środki finansowe, szczególnie na sfinansowanie pionierskich prac (zwłaszcza w początkowej ich fazie), gdy mechanizmy rynkowe nie są wystarczająco rozwinięte do zapewnienia długoterminowego finansowania, a popyt na innowacyjne produkty jest relatywnie niski. Inwestycje rządowe prowadzą do wzrostu PKB oraz większej podaży towarów i usług o wysokiej wartości dodanej. Ponadto, chociaż innowacje mogą pojawić się bez udziału państwa, to w przypadku takiego kraju jak Ukraina w dłuższym okresie jest to w praktyce niemożliwe. W rezultacie, wiele innowacji, które powstają na Ukrainie, traci swoją przydatność z uwagi na brak pomocy ze strony państwa.

Aby osiągnąć poziom innowacyjności charakteryzujący rozwinięte gospodarki europejskie, należy systematycznie wprowadzać innowacje: techniczne, technologiczne, materiałowe, ekologiczne, społeczne, które można łatwo zaadaptować do istniejących, zmieniających się warunków rynkowych. Osobną dziedziną są innowacje w obszarze oświaty i nauki, w zakresie których Ukraina wyraźnie zajmuje odległe pozycje w porównaniu z państwami Unii Europejskiej i krajami OECD. Z tego też względu, państwo to powinno korzystać z doświadczeń finansowych i metodologicznych sąsiadujących z nią państw Unii Europejskiej. Wskazane jest, żeby Ukraińcy nabywali doświadczenia na zagranicznych stażach. Niezbędne jest stworzenie systemu wspierania uzdolnionej ukraińskiej młodzieży czy wychowywania młodych elit Ukrainy. Młodzi fachowcy, którzy odbyli już staże zagraniczne, powinni stanowić kadrową rezerwę różnego szczebla służb państwowych. W odróżnieniu od Polski, w której istnieje relatywnie już stabilny mechanizm rozwoju gospodarki narodowej, na Ukrainie jest potrzebna odbudowa takiego systemu prorozwojowego – przede wszystkim w sferze: finansowej, prawnej, społecznej i podatkowej. Tym samym pociąga to za sobą konieczność obserwacji i analizy działalności innowacyjnej Polski oraz twórczego wykorzystania dostępnych wzorców. Umożliwienie zagranicznym inwestorom wejścia na ukraiński rynek, jak również korzystania przez Ukrainę z pomocy ekspercko-szkoleniowej w celu

przeprowadzenia szybkich i koniecznych reform administracyjno-gospodarczych stworzy szansę na zmianę sytuacji gospodarczej w państwie [Kapuśniak, 2008].

Kraj ten powinien skoncentrować się na inwestycjach w zaawansowane technologicznie sektory przemysłu, w których zachował znaczący potencjał. Dziś bardzo trudno bez pomocy państwa przyciągnąć długoterminowe inwestycje w innowacyjne projekty obciążone ryzykiem. Jednakże oczekiwanie, że powstanie rozwinięty rynek *venture capital* na Ukrainie jest nazbyt optymistyczne. Historia większości ośrodków innowacji pokazuje, że wiele z nich zostało opracowane dzięki kontraktom rządowym lub państwowym programom wsparcia finansowego. Rozwój słynnych ośrodków lotniczych i przestrzeni, np. EADS³, był możliwy głównie za sprawą publicznego finansowania badań naukowych i kontraktów rządowych, świadczonych przez instytucje Unii Europejskiej, które dostarczyły niezbędnego popytu na produkty *high-tech*. Międzynarodowe doświadczenia dowodzą także szczególnego znaczenia, jakie dla rozwoju innowacji mają różnego rodzaju bodźce finansowe ze strony państwa. W tabeli 2. zaprezentowano dane dotyczące wydatków na działalność innowacyjną, które w 2011 roku wyniosły nieznacznie powyżej 1% PKB. Widoczny jest również spadek dynamiki w porównaniu z latami 2002-2008 (np. w roku 2007 procentowy udział wydatków na działalność innowacyjną wyniósł 1,51% PKB).

Rozwój innowacji wymaga stworzenia konkurencyjnego rynku i sprzyjającego klimatu gospodarczego, zachęcającego do większego napływu bezpośrednich inwestycji zagranicznych. Zagraniczne firmy odgrywają istotną rolę w tworzeniu przełomowych (radikalnych) technologii oraz nowej kultury korporacyjnej na Ukrainie. Choć w krótkim okresie może to być niewystarczające, w dłuższym może zwiększyć potencjał innowacyjny tradycyjnych branż, takich jak rolnictwo czy budownictwo, które są w stanie zapewnić istotne korzyści ekonomiczne. Warto zaznaczyć, że w ostatnich latach udział przedsiębiorstw wprowadzających innowacje na Ukrainie konsekwentnie rośnie, mimo że znajduje się on nadal na relatywnie niskim poziomie: 10% do 11%.

³ Jest to europejska korporacja (mająca swój oddział także w Ameryce Północnej) zajmująca się problematyką bezpieczeństwa europejskiego (Eurocopter, Eurofighter, telekomunikacyjne systemy obronne), transportu (Airbus), jak również i podboju kosmosu (EADS Astrium, system Galileo, rakiety Ariane). European Aeronautic Defence and Space Company została utworzona w 2000 roku z fuzji trzech przedsiębiorstw europejskich: niemieckiej DASA, francuskiej Aerospatiale Matra oraz hiszpańskiej CASA. Z danych dotyczących 2012 roku wynika, że spółka prowadzi działalność w czterech działach: budowa samolotów cywilnych w ramach spółki Airbus, budowa wojskowych samolotów transportowych w ramach działu Airbus Military (także EADS CASA), budowa helikopterów cywilnych i wojskowych w ramach spółki Eurocopter, budowa statków kosmicznych, satelitów telekomunikacyjnych i obserwacyjnych w ramach EADS Astrium, produkcja systemów: bezzałogowych, awionicznych, ostrzegawczych, radarowych, innych systemów elektronicznych w ramach Cassidian.

TABELA 2.

Wydatki na działalność innowacyjną na Ukrainie, według źródeł finansowania

Rok	Udział wydatków na działalność innowacyjną Ukrainy (w % PKB)	Ogólna wartość wydatków	W tym ze środków			
			własnych	budżetowych	inwestorów zagranicznych	innych źródeł
		mln UAH				
2000	1,03	1 757,1	1 399,3	7,7	133,1	217
2001	0,97	1 971,4	1 654	55,8	58,5	203,1
2002	1,33	3 013,8	2 141,8	45,5	264,1	562,4
2003	1,14	3 059,8	2 148,4	93	130	688,4
2004	1,31	4 534,6	3 501,5	63,4	112,4	857,3
2005	1,30	5 751,6	5 045,4	28,1	157,9	520,2
2006	1,13	6 160,0	5 211,4	114,4	176,2	658
2007	1,51	10 850,9	7 999,6	144,8	321,8	2 384,7
2008	1,27	11 994,2	7 264	336,9	115,4	4 277,9
2009	0,87	7 949,9	5 169,4	127	1 512,9	1 140,6
2010	0,74	8 045,5	4 775,2	87	2 411,4	771,9
2011	1,09	14 333,9	7 585,6	149,2	56,9	6 542,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Państwowego Urzędu Statystycznego Ukrainy, *Найкова та інноваційна діяльність (1990-2012рр.)*, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.ukrstat.gov.ua/>, data wejścia: 18.01.2013].

Według danych Ministerstwa Oświaty i Nauki Ukrainy, w okresie od 1992 roku do 1 kwietnia 2012 roku zostało zarejestrowanych 315 804 dokumentów zabezpieczających ochronę własności intelektualnej, w tym:

- 98 887 patentów na wynalazki;
- 58 126 patentów na wzory użytkowe;
- 21 647 patentów na wzory przemysłowe;
- 137 107 świadectw znaków towarowych i usługowych;
- 11 świadectw topografii układów scalonych;
- 12 rejestracji oznaczeń pochodzenia towarów;
- 14 świadectw o prawie wykorzystania zarejestrowanych oznaczeń pochodzenia towarów.

Aby zrealizować większość potencjału innowacyjnego tego kraju, należy zastanowić się, w jaki sposób usunąć istniejące bariery dla działalności gospodarczej. Obecnie wiąże się ona z dużym ryzykiem, co powoduje, że w początkowej fazie działalności przedsiębiorstwa bardzo trudno jest oszacować prawdopodobieństwo jego sukcesu. W przypadku Ukrainy wybór projektów o wysokim potencjale jest dodatkowo utrudniony przez fakt, że państwowej biurokracji brakuje: niezbędnych umiejętności, motywacji i kontroli dla realizacji danego zadania. W efekcie, niepowodzeniem kończą się próby wyboru tych projektów, które mogłyby przynieść społeczeństwu największe korzyści. Stąd może pojawić się wiele negatywnych konsekwencji. Po pierwsze, finansowane przez państwo projekty nie zakładają odpowiednio wysokiej stopy zwrotu, co prowadzi do utraty, i tak ograniczonych, zasobów. Po drugie, znaczący „subiektywizm” podejmowanych decyzji wywołuje zakłócenia ekonomiczne. Ważniejsza jest „sprzedaż” projektu, a nie stworzenie

produktu, którego wymagałby rynek. Udana produkty mogą być tworzone wyłącznie przez firmy funkcjonujące w konkurencyjnym środowisku. Finansowanie innowacji z budżetu państwa może zniekształcać mechanizmy rynkowe, a tym samym przyczynić się do zwiększenia obciążeń podatkowych obywateli. Tabela 3. prezentuje wydatki na działalność innowacyjną na Ukrainie. Z danych Państwowego Urzędu Statystycznego Ukrainy wynika, że systematycznie rosną w ujęciu realnym wydatki na tę działalność (mimo procentowego spadku w stosunku do PKB), szczególnie w zakresie badań i rozwoju.

TABELA 3.

Wydatki na działalność innowacyjną na Ukrainie, według typów działalności innowacyjnej

Rok	Ogólna wartość wydatków (w cenach stałych)	W tym na:			
		badania i rozwój	nabycie innej wiedzy zewnętrznej	nabycie maszyn, urządzeń oraz oprogramowania	inne wydatki
		mln UAH			
2000	1 757,1	266,2	72,8	1 074,5	182,7
2001	1 971,4	171,4	125	1 249,4	249,8
2002	3 013,8	270,1	149,7	1 865,6	407,7
2003	3 059,8	312,9	95,9	873,7	250
2004	4 534,6	445,3	143,5	2 717,5	419,8
2005	5 751,6	612,3	243,4	3 149,6	754,6
2006	6 160,0	992,9	159,5	3 489,2	563,7
2007	10 850,9	986,5	328,4	7 471,1	2 064,9
2008	11 994,2	1 243,6	421,8	7 664,8	2 664
2009	7 949,9	846,7	115,9	4 974,7	2 012,6
2010	8 045,5	996,4	141,6	5 051,7	1 855,8
2011	14 333,9	1 079,9	324,7	10 489,1	2 440,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Państwowego Urzędu Statystycznego Ukrainy, *Наукова та інноваційна діяльність (1990-2012pp.)*, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [http://www.ukrstat.gov.ua/, data wejścia: 18.01.2013].

Ukraińscy naukowcy pomagają przekształcić kraj w bardziej konkurencyjne i atrakcyjne miejsce dla nanotechnologii i oprogramowania, także studenci z Ukrainy odnoszą międzynarodowe sukcesy na konkursach związanych z obszarem nowoczesnych technologii. Przykładem jest, chociażby, ukraiński zespół quadSquad, który zdobył pierwsze miejsce w kategorii projektów rozwoju oprogramowania *Microsoft Imagine Cup*⁴, prezentując rękawicę, która pozwala na tłumaczenie gestów na dźwięki. Projekt, który opracowali donieccy studenci Akademii Informatycznej SZAH, rozpoznaje i za pomocą telefonu komórkowego nadaje dźwięk gestom wyrażonym przez osoby głuchonieme. Za sprawą tej innowacji, ludzie głuchoniemi będą w stanie komunikować się na poziomie werbalnym. Ukraina zaistniała również w innym konkursie tego typu – *Application Development for Windows 8*, zajmując drugie miejsce dzięki projektowi Solvee. Program pozwala wspólnie rozwiązywać problemy wszelkiego rodzaju, jak mówią twórcy – zespół stu-

⁴ Final konkursu *Microsoft Imagine Cup* odbył się w dniach od 6 do 10 lipca 2012 roku w Sydney (Australia). Wzięło w nim udział 106 drużyn z 72 państw. *Microsoft Imagine Cup* jest międzynarodowym konkursem studenckim w zakresie technologii informacyjnych.

dentów Państwowego Uniwersytetu Taurydzkiego im. Wernadskiego w Symferopolu – nLife. Użytkownik może wyrażać swoje problemy programowi, a inni użytkownicy, a nawet firmy i agencje rządowe mogą pozostawić porady lub zaproponować rozwiązanie problemu.

Rośnie przekonanie, że najbliższe lata mają stać się przełomowe dla Ukrainy w kontekście rozwoju innowacji. Należy oczekiwać ukraińskich innowacji w dziedzinie: biotechnologii, nanotechnologii i nanomateriałów, IT oraz wielu obszarów ekoinnowacji. Na przykład w 2011 roku ukraińscy naukowcy opracowali nanomateriały, które pozwalają przechowywać paliwo jądrowe. Odkrycie to już wzbudziło zainteresowanie Stanów Zjednoczonych i Japonii.

Nanotechnologia jest kluczowym sektorem dla innowacji. Aktualne postępy w tej dziedzinie oferują wymierne możliwości pobudzenia gospodarki narodowej. Ukraina rozpoczęła już produkcję nanomateriałów dla różnych celów, a w szczególności będą one wykorzystywane do koncentracji ogniw słonecznych, w tranzystorach mikrofalowych lub w superjasnych diodach LED⁵. Część produkcji jest przeznaczona na eksport do krajów Unii Europejskiej.

Kraj ten koncentruje się także na rozwoju technologii LED oraz systemów oświetleniowych. Jest to sektor niszowy, charakteryzujący się rocznym wzrostem rzędu nawet 80%. Zwiększenie wykorzystania technologii LED na Ukrainie do oświetlenia ulic i budynków pozwoli na znaczną oszczędność energii elektrycznej. Na jej terenie są produkowane diody LED, (w tym *chipy* dla urządzeń LED).

Jednym z najbardziej dynamicznych sektorów jest sektor technologii informacyjnych. Firmy IT na Ukrainie produkują rocznie towary o wartości 1,5 miliardów dolarów, z czego produkty o wartości prawie 1,2 miliardów dolarów są eksportowane. Przemysł oprogramowania na Ukrainie odnotowuje bardzo wysokie tempo wzrostu. Najważniejszymi ukraińskimi ośrodkami w tym obszarze są: Kijów, Charków i Lwów. Wraz ze zniesieniem podatku od wartości dodanej VAT i obniżeniem podatku dochodowego dla firm informatycznych, roczne tempo wzrostu w tym sektorze wynosi ponad 50%. Stymuluje to rozwój ukraińskiej gospodarki jako całości. Prognozuje się, że do 2016 roku eksport oprogramowania przewyższy przychody z eksportu metali, głównego i tradycyjnego przemysłu Ukrainy.

4. Ochrona własności przemysłowej i intelektualnej

Ukraina posiada nowoczesne uregulowania prawne w zakresie ochrony własności intelektualnej, pozwalające na: nabywanie, wykorzystywanie i ochronę praw własności intelektualnej w odniesieniu do różnych obiektów, począwszy od prac artystycznych i literackich, poprzez wynalazki, wzory użytkowe, wzory przemysłowe i znaki towarowe, a kończąc na: oznaczeniach geograficznych, programach kompu-

⁵ Skrót LED pochodzi z języka angielskiego i oznacza *light-emitting diode*. Jest to dioda zaliczana do półprzewodnikowych przyrządów optoelektronicznych, emitujących promieniowanie w zakresie: światła widzialnego, podczerwieni i ultrafioletu.

terowych i odmianach roślin. Jednocześnie w ukraińskim prawodawstwie, dotyczącym tej sfery, nadal występują poważne niedoskonałości, luki i sprzeczności, a mimo nowoczesnych rozwiązań prawnych, praktyka pozostawia wiele do życzenia [Pivnuii *zaim* 2011, 2012, s. 3-7].

Ukraińskie prawodawstwo z zakresu PWI (Prawa Własności Intelektualnej) ma swoją podstawę w zapisach *Konstytucji Ukrainy*. Zgodnie z jej art. 41: *Każdy ma prawo posiadać, korzystać i rozporządzać swoją własnością, efektami swojej intelektualnej, twórczej działalności*. Z kolei, art. 54 stwierdza, iż: *Obywatelom gwarantuje się wolność twórczości literackiej, artystycznej, naukowej i technicznej, ochronę własności intelektualnej, ich praw autorskich, interesów moralnych i materialnych, jakie wiążą się z różnymi rodzajami działalności intelektualnej. Każdy obywatel ma prawo do efektów swojej intelektualnej, twórczej działalności; nikt nie może wykorzystywać lub rozpowszechniać ich bez jego zgody, z wyjątkiem sytuacji przewidzianych prawem* [Pivnuii *zaim* 2011, 2012, s. 3-7].

Regulacje dotyczące praw własności intelektualnej są zawarte m.in. w *Kodeksach: Cywilnym, Gospodarczym, Celnym, Karnym i Administracyjnym* oraz kilkudziesięciu innych ustawach. Istnieje również kilkanaście wyspecjalizowanych ustaw w sferze ochrony własności intelektualnej. Za najważniejszą i najbardziej nowoczesną regulację w sferze Prawa Własności Intelektualnej na Ukrainie uważa się, przyjęty w 2003 roku i obowiązujący od 1 stycznia 2004 roku, *Kodeks Cywilny* Ukrainy. Po raz pierwszy w historii prawodawstwa Ukrainy tematyce PWI poświęcono odrębną część skodyfikowanego aktu prawnego. Księga 4 *Kodeksu Cywilnego* Ukrainy nosi tytuł *Prawo własności intelektualnej* i składa się z 12 rozdziałów oraz 90 artykułów [Pivnuii *zaim* 2011, 2012, s. 3-7].

Głównym organem państwowym odpowiedzialnym za kwestie Prawa Własności Intelektualnej jest Państwowa Służba Własności Intelektualnej Ukrainy, podporządkowana Ministerstwu Oświaty i Nauki Ukrainy, Młodzieży i Sportu Ukrainy. Departamentowi podlegają m.in. przedsiębiorstwa państwowe: „Ukraiński Instytut Własności Przemysłowej” (odpowiadający m.in. za rejestrację tego typu obiektów) i „Ukraińska Agencja do spraw praw autorskich i pokrewnych”.

Ukraina jest obecnie sygnatariuszem kilkunastu wielostronnych umów międzynarodowych w sferze ochrony własności intelektualnej, w tym m.in.: *Konwencji Paryskiej o ochronie własności przemysłowej z 1883 roku, Konwencji Berneńskiej o ochronie utworów literackich i artystycznych z 1886 roku, Porozumienia Madryckiego o międzynarodowej rejestracji znaków z 1891 roku, Powszechnej Konwencji o prawie autorskim z 1952 roku, Porozumienia Nicejskiego o klasyfikacji towarów i usług dla celów rejestracji znaków z 1957/1979 roku, Międzynarodowej (Rzymskiej) Konwencji o ochronie wykonawców, producentów fonogramów oraz organizacji nadawczych z 1961 roku, Konwencji powołującej Światową Organizację Własności Intelektualnej (WIPO) z 1967 roku, Traktatu o współpracy patentowej z 1970 roku, Konwencji Genewskiej o ochronie producentów fonogramów przed nieuprawnionym kopiowaniem fonogramów z 1971 roku, Protokołu do Porozumienia Madryckiego o międzynarodowej rejestracji znaków z 1989 roku, Porozumienia Haskiego o międzynarodowej rejestracji wzorów przemysłowych oraz aktów haskiego i genewskiego tego Porozumienia, Traktatu WIPO o prawie autorskim z 1996 roku, Traktatu Budapeszteńskiego o międzynarodowym uznawaniu depozytu drobnoustrój dla celów postępowania patentowego z 1977 roku*.

Ukraina współpracowała z USA w tworzeniu odpowiedniego ustawodawstwa oraz rozwoju systemu walki z piractwem, co pomogło zaspokoić żądania amerykańskie w zakresie ochrony własności intelektualnej oraz zakończyć dwustronne negocjacje. Niemniej

od Ukrainy wciąż oczekuje się lepszej ochrony znaków towarowych i patentów (zwłaszcza farmaceutycznych). Szczególną słabością jest mała skuteczność wymiaru sprawiedliwości w sprawach dotyczących łamania praw własności intelektualnej. W poprawie tego stanu rzeczy pomaga Unia Europejska, która prowadzi szkolenia dla ukraińskich prawników. Ukraina jest krajem, który w istotnym stopniu narusza prawa własności intelektualnej. Nabiera to odrębnego znaczenia w kontekście ewentualnej akcesji Ukrainy do Unii Europejskiej. Jednocześnie ochrona praw własności przemysłowej i intelektualnej to niezbędny warunek rozwoju innowacji.

5. Podsumowanie

Stan innowacyjności gospodarki Ukrainy jest niski, o czym świadczy poziom wydatków na działalność innowacyjną, jak również rankingi innowacyjności i konkurencyjności, w których państwo to zajmuje odległe pozycje. Niezmiernie ważna jest zmiana prawa na jego terenie, szczególnie w zakresie ochrony prawa własności intelektualnej. W większości krajów Unii Europejskiej procesy rozwoju innowacji zachodzą w szybszym tempie, a działalność innowacyjna ma miejsce w różnych dziedzinach. W przypadku Ukrainy niesatysfakcjonujące wskaźniki innowacyjności powodują systematyczne pogorszenie pozycji tego kraju w międzynarodowych rankingach konkurencyjności. Działalność innowacyjna wpływa w coraz większym stopniu na wzrost ekonomiczny. W XXI wieku na Ukrainie nie istnieje jasna wizja w obszarze innowacyjności, która wyznaczyłaby kierunki konwergencji w omawianym obszarze. Przedstawiciele środowisk rządowych na terenie tego państwa nie są w pełni świadomi znaczenia polityki innowacyjnej dla istotnego przyspieszenia rozwoju gospodarczego. Kraj ten poszukuje swojego miejsca w gospodarce światowej już nie tylko dzięki posiadanym surowcom, ale w coraz większym stopniu bazując na wynalazkach technologicznych i naukowych. Od tego, jak owocne będą te poszukiwania, uzależniona jest poprawa pozycji Ukrainy na arenie międzynarodowej, co powinno wpłynąć na poziom i jakość życia obywateli tego kraju.

Literatura

- Dokument elektroniczny, tryb dostępu: <http://www.globalinnovationindex.org/gii/main/fullreport/index.html>, data wejścia: 14.01.2012.
- Kapuśniak T. 2008 *Ukraina jako obszar wpływów międzynarodowych po zimnej wojnie*, Instytut Europy Środkowo-Wschodniej, Warszawa-Lublin.
- Oleksiuk A. 2012 *Uwarunkowania i mechanizmy tworzenia innowacji jako czynniki rozwoju gospodarczego*, Wydawnictwo UWM w Olsztynie, Olsztyn.
- Наукова та інноваційна діяльність (1990-2012pp.), Państwowy Urząd Statystyczny Ukrainy, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.ukrstat.gov.ua/>], data wejścia: 18.01.2013].

- Науково-технічна діяльність (щоквартальні показники)*, Państwowy Urząd Statystyczny Ukrainy, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.ukrstat.gov.ua/>], data wejścia: 18.01.2013].
- Основні показники соціально-економічного розвитку України (щомісячна інформація)*, Państwowy Urząd Statystyczny Ukrainy, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.ukrstat.gov.ua/>], data wejścia: 12.09.2013].
- Річний звіт 2011 2012* Офіційне Видання Державної Служби Інтелектуальної Власності, Київ.
- Schumpeter J.A. 1960 *Teoria rozwoju gospodarczego*, PWN, Warszawa.
- Stiglitz J.E. 2009 *Głos ma opozycja*, [w:] *Кризис*, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa.
- Zasady gromadzenia i interpretacji danych dotyczących innowacji. Podręcznik* Oslo 2008, OECD, Eurostat, Warszawa.

Marek KUNASZ¹

SKŁONNOŚĆ DO SAMOZATRUDNIENIA I DETERMINANTY WYBORU DOCELOWEJ FORMY AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ W ŚWIEŁE WYNIKÓW BADAŃ STUDENTÓW

Streszczenie

Celem pracy jest analiza determinant wyboru docelowej formy aktywności zawodowej przez jednostki (studentów), ze szczególnym uwzględnieniem skłonności do założenia własnej firmy. Praca ma charakter teoretyczno-empiryczny. W części teoretycznej omówiono problematykę wyboru docelowej formy aktywności zawodowej w kontekście analiz determinant aktywności przedsiębiorczej. W części empirycznej zaprezentowano wyniki badań nad determinantami wyboru docelowej formy aktywności zawodowej. Głównym źródłem danych empirycznych był materiał z badań przedsiębiorczości studentów studiów stacjonarnych SES (Student's Entrepreneurship Survey), realizowanych począwszy od 2003 roku na Uniwersytecie Szczecińskim.

Słowa kluczowe: przedsiębiorczość, skłonność do samozatrudnienia, determinanty aktywności zawodowej

TENDENCY FOR SELF-EMPLOYMENT AND DETERMINANTS OF TARGET FORM OF PROFESSIONAL ACTIVITY: RESULTS OF RESEARCH

Summary

The aim of the paper was to conduct an analysis of determinants of target form of professional activity undertaken by individuals (students), with particular attention to the tendency for setting up business companies. The study is a theoretical and empirical one. Issues concerning the choice of target form of professional activity in the context of determinants of enterprising activity are discussed in the theoretical part of the paper. The results of research on determinants behind the selection of target form of professional activity can be found in the empirical part of the paper. The results of research on entrepreneurship collected by SES students of full-time studies at the University in Szczecin since 2003 are the main source of the empirical data.

Key words: entrepreneurship, tendency for self-employment, determinants of professional activity

1. Wstęp

Czynniki determinujące skłonność do samozatrudnienia są przedmiotem licznych badań. Rozpatruje się je w kontekście wyboru docelowej formy aktywności zawodowej. Niniejsza praca wpisuje się we wspomniany nurt. Celem jej jest analiza determinant wy-

¹ dr Marek Kunasz – Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania, Uniwersytet Szczeciński; e-mail: kunaszm@tlen.pl.

boru docelowej formy aktywności zawodowej przez jednostki (studentów), ze szczególnym uwzględnieniem skłonności do założenia własnej firmy. Ma ona charakter teoretyczno-empiryczny. Wykorzystano w niej materiał teoretyczny zawarty w literaturze dotyczącej poruszanej problematyki. Podstawowym źródłem danych empirycznych był materiał z badań przedsiębiorczości studentów studiów stacjonarnych SES (Student's Entrepreneurship Survey), realizowanych począwszy od 2003 roku na Uniwersytecie Szczecińskim. W pracy przytoczono również wyniki badań zaczerpniętych z literatury przedmiotu (badania Global Entrepreneurship Monitor, badania Eurobarometru, badanie „Pracodawca Roku” i inne badania nad skłonnością do samozatrudnienia).

2. Wybór docelowej formy aktywności zawodowej w kontekście analiz determinant aktywności przedsiębiorczej

Przedsiębiorczość jest rozpatrywana w literaturze przedmiotu jako kategoria wielowymiarowa [Karczmarchuk, 1998, s. 230-231; Kunasz, 2008b, s. 27; Connelly, Ireland, Reutzel, Coombs, 2010, s. 138; Kokocińska, 2012, s. 13; Macias, 2013, s. 10-14]. Badania nad przedsiębiorczością są prowadzone na gruncie zarówno ekonomii, jak i zarządzania, ale także i innych nauk społecznych: socjologii i psychologii [Kraśnicka, 2002, s. 87; Kunasz, 2008a, s. 66; Marszałek, 2012, s. 25]. W każdym z podejść kategoria ta jest rozpatrywana z innego punktu widzenia, dlatego do dziś nie została wypracowana jednolita i akceptowalna jej definicja [Kunasz, 2009, s. 61]. Przedsiębiorczość może być rozpatrywana szeroko, jako cecha jednostek przedsiębiorczych, wówczas ich aktywność ujawnia się w ramach przedsiębiorstw (własnych oraz obcych). W innych podejściach przedsiębiorczość rozpatruje się w ujęciu wąskim, ograniczając ją do wyjątkowych aktów twórczych (schumpeterowski przedsiębiorca – kapitan przemysłu), [Schumpeter, 1960, s. 148] bądź utożsamiając z samozatrudnieniem czy ogólnie prowadzeniem działalności gospodarczej [Piecuch, 2010, s. 21-29; Glinka, Gudkova, 2011, s. 42-81].

Stąd też w polu zainteresowań badaczy problematyki przedsiębiorczości znalazły się aspekty wyboru docelowej formy aktywności na rynku pracy. Na gruncie ekonomii rozpatruje się liczne czynniki determinujące skłonność do samozatrudnienia (określa się je zamiennie mianem determinant przedsiębiorczości, determinant wejść do przedsiębiorczości czy determinant aktywności przedsiębiorczej). Przy czym w rozważaniach tych bierze się pod uwagę wybory jednostek na szczeblu mikroekonomicznym, uwzględniając dwie alternatywne formy aktywności na rynku pracy: pracę we własnej firmie bądź pracę na etacie [Kihlstrom, Laffont, 1979, s. 745]. Równoległe czynniki ograniczające skłonność do samozatrudnienia będą pozytywnie wpływać na skłonność do zatrudnienia. W tym kontekście są możliwe także przepływy strumieni uczestników rynku pracy do populacji bezrobotnych i biernych zawodowo [Evans, Leighton, 1990, s. 325; Alba-Ramirez, 1994, s. 189-204; Hamilton, 2000, s. 604]. Analizy determinant przedsiębiorczości koncentrują się głównie na populacji samozatrudnionych (uwzględnia się skłonność do samozatrudnienia, prawdopodobieństwo bycia samozatrudnionym), [Blanchflower, Oswald, Stutzer, 2001, s. 680]. Obok wspomnianej kategorii, na podstawie badań Eurobarometru prowadzonych od 2000 roku, do analiz włączono także kategorię

prawdopodobieństwa preferowania samozatrudnienia nad zatrudnieniem. Dzięki analizie materiału empirycznego można zauważyć wyraźnie większy odsetek osób preferujących samozatrudnienie nad zatrudnieniem (według badań Eurobarometru z 2009 roku wartość średnia tego odsetka w Unii Europejskiej to 44%), [Eurobarometr, 2009] w porównaniu z rzeczywistym odsetkiem osób skłonnych do samozatrudnienia (to zazwyczaj około 1/3 populacji – odsetek osób wybierających w badaniach opcję „chcę prowadzić własną firmę”), [Jaremczuk, 2005, s. 16].

W badaniach determinant wejść do przedsiębiorczości rozpatruje się liczne czynniki wpływające na skłonność do samozatrudnienia. Wśród nich wyróżnia się trzy punkty widzenia:

- mikroekonomiczny,
- makroekonomiczny,
- pozaekonomiczny [Kunasz, 2013, s. 77].

W pierwszym ujęciu początkowo rozpatrywano jako parametr: posiadane przez jednostkę zdolności przedsiębiorcze [Lucas, 1978, s. 508-523], stosunek do ryzyka [Kihlstrom, Laffont, 1979, s. 719-748] oraz wielkość posiadanych aktywów [Evans, Leighton, 1989a, s. 519-535; Evans, Jovanovic, 1989, s. 808-827]. Następnie zwrócono uwagę na wpływ czynników związanych z aktualną sytuacją na rynku pracy na skłonność do samozatrudnienia. Wobec tego jako parametr rozpatrywano stopę bezrobocia oraz oczekiwane różnice dochodów z alternatywnych form aktywności na rynku pracy [Gawel, 2007, s. 65], a także kwestie satysfakcji z pracy i samorealizacji jako czynników determinujących wybór samozatrudnienia dotyczący docelowej formy aktywności na rynku pracy, niezależnie od możliwych do uzyskania potencjalnie niższych dochodów [Blanchflower, Oswald, 1998, s. 26; Blanchflower, 2000, s. 495; Vanden Heuvel, Wooden, 1997, s. 11]. W ujęciu makroekonomicznym badano wpływ parametrów polityki makroekonomicznej na aktywność przedsiębiorczą [Gawel, 2007, s. 95] oraz kwestie związków aktywności przedsiębiorczej z poziomem rozwoju gospodarczego [Wennekers, Thurik, 1999, s. 30; Dominiak, 2005, s. 86; Dąbrowski, 2012, s. 160; Kola-Bezka, 2012, s. 169]. Grupę determinant pozaekonomicznych można umieścić w zestawie analizowanych parametrów: płeć, wiek, wykształcenie i doświadczenie zawodowe jednostek oraz ich stan cywilny, stan zdrowia bądź czynniki geograficzno-lokalizacyjne, wpływ innych osób (członków rodziny, przyjaciół) czy status w społeczeństwie (tu zwrócono uwagę na jednostki tworzące mniejszości narodowe), [Evans, Leighton, 1989a, s. 519-535; Evans, Leighton, 1989b, s. 111-119; Blanchflower, 2000, s. 471-505].

Opisywane w dalszej części pracy badania własne autora oraz badania zaczerpnięte z literatury przedmiotu wpisują się w nurt analiz determinant wyboru formy aktywności zawodowej.

3. Aspekty metodologiczne badań

Prezentowane w pracy badania własne autora były realizowane na Uniwersytecie Szczecińskim, począwszy od 2003 roku, w ramach projektu badawczego SES. Dotychczas odbyły się trzy ich edycje.

- 2003-2005 „SES 1 – Postawy przedsiębiorcze studentów” (badanie 1.);

- 2006-2009 „SES 2 – Entrepreneurship – an international survey of full-time students in higher education” (badanie 2.);
- 2010-2013 „SES 3 – Postawy przedsiębiorcze studentów” (badanie 3.).

Podmiotem badań byli studenci studiów stacjonarnych, a jednostką próby student studiów stacjonarnych. Wybór grupy studentów jako podmiotu badawczego był motywowany faktem, iż przedstawiciele tej właśnie grupy najczęściej deklarowali zamiar rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej i dostrzegali szanse przedsiębiorcze, co potwierdziły przykładowo badania GEM (omówione w dalszej części pracy).

Realizując dotychczasowe badania, gromadzono niezbędne dane za pośrednictwem kwestionariusza ankietowego, dystrybuowanego wśród jednostek zakwalifikowanych do próby, zatem zastosowano metodę badań częściowych. Dobór jednostek do próby miał charakter losowy. W celu zapewnienia wysokiej zwrotności ankiet rozdysponowywano je bezpośrednio w salach wykładowych wśród jednostek zakwalifikowanych do próby. Do obliczania wyników badań wykorzystano metodę komputerową.

Zakres przestrzenny badań obejmował zasadniczo Polskę (w przypadku badań: 1.-3.). Jednakże badania drugiej edycji, poza grupą studentów polskich, prowadzono również na reprezentatywnej, dobranej według porównywalnej procedury postępowania naukowego, grupie studentów studiów stacjonarnych z krajów transformacji systemowej z obszaru Europy Środkowo-Wschodniej, w tym członków Unii Europejskiej: Litwy, Łotwy i Węgier oraz krajów spoza Unii: Rosji i Ukrainy (rozszerzono więc ich zakres przestrzenny).

Poniżej przedstawiono wybrane aspekty metodologiczne dotyczące ostatnich zrealizowanych badań (badanie 3.). Na podstawie badań pilotażowych, przeprowadzonych w maju 2010 roku, ustalono minimalną wielkość próby. Wyniosła ona 594 jednostki. Aby je określić, przyjęto współczynnik ufności na poziomie 95,44% oraz maksymalny błąd szacunku w granicach $\pm 4\%$. Granice zakresu czasowego badań wyznaczyły miesiące: wrzesień 2010 roku i luty 2011 roku. Przeprowadzono je z wykorzystaniem kwestionariusza ankietowego, obejmującego 45 pytań² związanych z problematyką badań oraz 7 pytań w metryczce. Uwzględniono w nich materiał empiryczny z 604 ankiet.

W niniejszej pracy w zestawieniach tabelarycznych dla analizowanych pytań zaprezentowano strukturę deklaracji polskich respondentów w przekroju poszczególnych badań (1.-3.). Dane te porównywano z materiałem międzynarodowym, zgromadzonym w ramach wcześniejszych badań (badanie 2.). W tym przypadku, dla syntetycznego odzwierciedlenia wyników, obliczano medianę częściowych wskaźników struktury w stosunku do wyborów kolejnych opcji w odpowiedzi na pytania ankietowe w poszczególnych krajach uczestniczących w badaniu 2. W treści pracy odnoszono się także do deklaracji respondentów w tych państwach, w których realizowane były komparatywne badania międzynarodowe. Zazwyczaj przywoływano wtedy w wyróżnionych krajach opozycyjne wartości skrajne częściowych wskaźników struktury.

² Skonstruowana baza danych, integrująca trzy dotychczas realizowane badania, objęła łącznie 72 pytania, w związku z faktem zmian w zakresie merytorycznym w czasie wszystkich realizowanych badań i pojawianiem się nowych bądź redukcją zbędnych pytań w kontekście ewoluujących celów badawczych.

Analizy struktury deklaracji, poza ujęciem ogólnym, były prowadzone w ramach poszczególnych projektów badawczych, również w grupach respondentów wyodrębnionych ze względu na przyjęte kryteria podziału badanej populacji (zawarte przykładowo w metryczce). Przy poszukiwaniu istotnych statystycznie różnic w deklaracjach w wyróżnionych grupach respondentów wykorzystano test χ^2 do pomiaru niezależności statystycznej dwóch cech niemierzalnych. Przyjęto poziom istotności $\alpha=0,05$.

W tabeli 1. przedstawiono strukturę próby z uwzględnieniem wybranych kryteriów podziału populacji. Zestawiono dane dla wybranych pytań z metryczki, które pojawiły się w ankiecie w każdym z analizowanych badań (1. –3.). Oddzielnie zaprezentowano medianę wskaźników struktury dla ogółu krajów poddanych badaniu 2. (mutacja międzynarodowa) oraz medianę adekwatnych wskaźników struktury dla trzech badań przeprowadzonych w gronie polskich studentów (badania: 1.-3.).

TABELA 1.

Struktura próby z uwzględnieniem wybranych kryteriów podziału populacji

Wariant odpowiedzi	Mediana wskaźników struktury w ujęciu ogólnym (badanie 2.)	Mediana wskaźników struktury dla Polski (badania: 1. –3.)
Kryterium: płeć		
Meżczyzna	35,4	30,5
Kobieta	64,6	69,5
Kryterium: typ studiów		
Licencjat	74,6	18,8
Magisterskie	25,4	81,2
Kryterium: kierunek studiów		
Ekonomiczny	69,1	71,5
Nieekonomiczny	30,9	28,5
Kryterium: deklaracja w odpowiedzi na pytanie – Czy Twój rodzic kiedykolwiek prowadził własną firmę?		
Tak, prowadzą ją obecnie	26,5	28,3
Tak, ale nie prowadzą obecnie	24,4	16,4
Nie	47,5	55,3
Kryterium: deklaracja w odpowiedzi na pytanie – Które określenie pasuje do Ciebie najlepiej?		
Jestem ryzykantem	17,8	16,7
Stoję twardo na ziemi	60,9	63,6
Bujam w obłokach	21,5	17,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań SES.

Poza wynikami badań SES, w pracy przytaczano również wyniki badań zaczerpniętych z literatury przedmiotu (badania GEM, badania Eurobarometru, badanie „Pracodawca Roku” i inne badania nad skłonnością do samozatrudnienia).

4. Docelowa forma aktywności zawodowej a skłonność do samozatrudnienia

Uwzględniając przywołane w rozważaniach teoretycznych podejście Blanchflowera, Oswalda i Stutzerza, obok kategorii osób samozatrudnionych, można wyodrębnić licznieszą reprezentację osób preferujących samozatrudnienie nad zatrudnieniem. To potencjalni przedsiębiorcy. Uzasadnione wydaje się poszukiwanie związków przyczynowo-skutkowych, zachodzących w relacjach międzygrupowych, oraz rozszerzenie tym samym kategorii osób skłonnych do podejmowania działalności gospodarczej (mimo rzeczywistego niskiego prawdopodobieństwa bycia samozatrudnionym).

Wyniki badań GEM w Polsce wskazują, że grupą, która deklaruje zamiar rozpoczęcia biznesu, są najczęściej uczniowie i studenci (37,7% pozytywnych wskazań). Zamiarowi takiemu sprzyja także fakt bycia zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu lub bezrobotnym (około 25% wskazań adekwatnej opcji). W skali całej zbiorowości analizowany odsetek ukształtował się na poziomie 20,5% (tabela 2.).

TABELA 2.
Zamiar rozpoczęcia biznesu w ciągu najbliższych trzech lat, według statusu pracy

Grupa	Odsetek deklarujących zamiar rozpoczęcia biznesu
Studenci/Uczniowie	37,7%
Niepełny wymiar czasu pracy	25,5%
Bezrobotni	24,7%
Pełny wymiar czasu pracy	19,9%
Osoby zajmujące się domem	17,5%
Emeryci/Renciści	4,9%
Ogółem	20,5%

Źródło: [Bacławski, 2005, s. 40].

Zatem nie może dziwić fakt, iż badania problematyki, szeroko pojętej, skłonności do samozatrudnienia bardzo często koncentrują się na grupie osób, które w perspektywie wkroczą na rynek pracy – uczniów i studentów. W badaniach tych można spotkać się z dwoma podejściami metodologicznymi. Autorzy badają chęć założenia własnej firmy tuż po ukończeniu studiów – wtedy w badaniach prowadzonych w polskich ośrodkach naukowych odsetek osób „pewnych” swojej decyzji oscyluje wokół 10%. Jeżeli natomiast rozpatrywany jest zamiar otworzenia firmy, traktowany jako docelowa forma aktywności zawodowej (zazwyczaj po nabyciu doświadczeń w pracy „na etacie”) – taką chęć deklaruje zazwyczaj 1/3 populacji [Jaremczuk, 2005, s. 16]. Tendencje obserwowane w polskich badaniach znajdują potwierdzenie na szerszym, gdyż europejskim, polu badawczym. Badania Eurobarometru wykazały, że założenie swojej firmy rozważa 37% ankietowanych, lecz jedynie 15% zrealizowało swoje pomysły [Sielski, 2003, s. 54].

W świetle badań prowadzonych przez AIESEC, w ramach projektu „Pracodawca Roku”, chęć otworzenia własnej firmy deklaruje 8% ankietowanych, a 30% rozważa ta-

ką możliwość, lecz dopiero po zdobyciu doświadczeń w pracy „na etacie”. Prawdopodobnie nie wszyscy jednak te pomysły wprowadzą w życie, co potwierdzają przytoczone wcześniej, badania Eurobarometru. Uzyskany w analizowanych badaniach odsetek osób, skłonnych do realizowania się w zawodzie przedsiębiorcy (38%), jest bliski tym, które zidentyfikowano we wcześniej przywołanych badaniach. Biorąc pod uwagę inne alternatywy możliwe do wyboru w badaniach „Pracodawca Roku”, uwagę zwraca brak sprecyzowanej opinii w tym zakresie aż 52% ankietowanych („nie wiem”, „nie zastanawiałem się nad tym”). Posiadanie własnej firmy zadeklarowało 4% respondentów. Na pewno nie chce założyć własnej firmy jedynie 7% respondentów (tabela 3.).

TABELA 3.**Czy zamierzasz założyć własną firmę?**

Wariant odpowiedzi	Odsetek wybierających daną opcję
Jeszcze nie wiem	46%
Dopiero po kilku latach pracy na etacie w innej firmie	30%
Po zakończeniu studiów otwieram własną firmę	8%
W ogóle się nad tym nie zastanawiała(e)m	6%
Na pewno nie chcę założyć własnej firmy	7%
Już posiadam własną firmę	4%

Źródło: [AISEC, 2008, s. 21].

Kwestie formy przyszłej aktywności zawodowej rozpatrywano także na gruncie badań SES, opisanych w pracy. W badaniach tych ograniczono wybór respondentów do trzech opcji:

- zatrudnienie na etacie w instytucji/firmie publicznej,
- zatrudnienie na etacie w firmie prywatnej,
- otworzenie własnej firmy.

Zestawienie deklaracji ankietowanych zawarto w tabeli 4., prezentując wskaźniki struktury dla studentów polskich (w przekroju badań: 1.–3.) na tle mediany wskaźników struktury dla ogółu krajów uczestniczących w mutacji międzynarodowej projektu (badanie 2.).

TABELA 4.**Docelowa forma aktywności zawodowej**

Forma docelowa	Mediana wskaźników struktury (badanie 2.)	Odsetek dla Polski		
		badanie 1.	badanie 2.	badanie 3.
Etat-firma prywatna	52,6	41,3	48,9	45,9
Własna firma	25,5	33,6	26,9	28,9
Etat-instytucja/firma państwowa	22,5	25,1	24,2	25,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań SES.

Analizując deklaracje respondentów, można stwierdzić, iż większość badanych (mediana wskaźników struktury dla ogółu krajów poddanych badaniu 2 52,6% – w Rosji najbardziej wyraźna – 73,3%) chciałaby w przyszłości pracować w firmie prywatnej. Co czwarty student chciałby otworzyć własną firmę (adekwatna mediana wskaźników struktury 25,5% – tu *in plus* wyróżniała grupę respondentów ukraińskich) lub pracować w instytucji/firmie państwowej (adekwatna mediana wskaźników struktury – 22,5%, najwyższy odsetek deklarujących tę formę jako docelową zanotowano na Węgrzech).

W grupie polskich studentów odsetek deklarujących chęć otworzenia własnej firmy, traktowanej jako docelowa forma aktywności zawodowej, ukształtował się na poziomie od 26,9% do 33,6% w perspektywie badań: 1.-3. Studenci polscy relatywnie częściej niż inni wybierali, obok własnej firmy, również pracę w sektorze publicznym (odsetek ten praktycznie nie zmieniał się w horyzoncie czasowym realizowanych badań, oscylując w przedziale od 24,2% do 25,2% przy medianie dla ogółu krajów poddanych badaniu 2 – 22,5%) jako formę docelową w swojej karierze zawodowej. Badania: 1. i 3. realizowano w czasie wychodzenia gospodarki krajowej z zapaści gospodarczej i wtedy odnotowano wyższe odsetki deklarujących potencjalną chęć otworzenia własnej firmy, niż w przypadku badania 2., które prowadzono w czasie *boomu* gospodarczego. Tym można tłumaczyć różnice w deklaracjach uzyskanych w poszczególnych badaniach. Etat w firmie prywatnej jako docelową formę aktywności zawodowej wybrało od 41,3% do 48,9% ankietowanych, w zależności od analizowanego badania. Ten odsetek był każdorazowo niższy niż mediana wskaźników struktury określonych dla ogółu krajów, dla których była prowadzona analiza porównawcza.

5. Determinanty wyboru docelowej formy aktywności zawodowej w ujęciu ogólnym

Na kolejnym etapie badań określono czynniki determinujące decyzję o wyborze docelowej formy aktywności zawodowej. Respondentom przedłożono zestaw 11 determinant. Analizowano dane w ujęciu ogólnym oraz oddzielnie dla trzech grup respondentów wyodrębnionych ze względu na formę docelowej aktywności zawodowej. Dla każdej opcji w poszczególnych grupach respondentów obliczono medianę wskaźników struktury dla ogółu krajów uczestniczących w badaniu 2., a także, dla porównania, przedstawiono strukturę odpowiedzi udzielonych przez studentów polskich (badanie 3.) w przyjętym zakresie uwzględniającym podziały populacji. Dane zaprezentowano w tabeli 5.

TABELA 5.

Determinanty wyboru docelowej formy aktywności zawodowej

Determinanta	Razem	Firma		
		pań- stwowa	prywa- tna	własna
Mediana wskaźnika struktury (badanie 2.)				
Wyższe zarobki	16,8	10,2	16,8	20,9
Samorealizacja i satysfakcja z pracy	15,8	9,0	15,1	23,8
Możliwość podnoszenia swoich kwalifikacji	13,0	15,9	15,2	5,2
Pewność zatrudnienia i płacy	11,1	19,2	9,9	4,2
Dobra atmosfera w miejscu pracy	9,5	9,5	10,0	7,9
Wyższy prestiż miejsca pracy	8,4	11,2	6,7	7,5
Możliwość szybkiego awansu	7,0	5,5	9,0	4,9
Nienormowany czas pracy	5,7	1,5	3,4	12,3
Większy zakres obowiązków i odpowiedzialności	4,6	4,1	3,2	7,1
Ryzyko utraty własnych kapitałów	4,4	3,1	4,6	3,5
Mniejszy zakres obowiązków i odpowiedzialności	3,7	5,8	3,7	1,4
Polska (badanie 3.)				
Wyższe zarobki	16,9	8,4	18,4	19,8
Samorealizacja i satysfakcja z pracy	18,5	8,7	14,3	31,5
Możliwość podnoszenia swoich kwalifikacji	15,6	16,9	20,7	5,1
Pewność zatrudnienia i płacy	12,2	34,6	11,1	9,3
Dobra atmosfera w miejscu pracy	6,0	6,0	6,6	6,8
Wyższy prestiż miejsca pracy	8,1	5,7	5,5	6,4
Możliwość szybkiego awansu	6,3	8,4	13,7	0,2
Nienormowany czas pracy	7,0	0,9	3,0	16,1
Większy zakres obowiązków i odpowiedzialności	2,7	2,1	1,7	3,2
Ryzyko utraty własnych kapitałów	2,9	1,5	1,5	1,0
Mniejszy zakres obowiązków i odpowiedzialności	3,8	6,6	3,4	0,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań SES.

Uwzględniając dane dla ogółu krajów poddanych porównaniom międzynarodowym (badanie 2.), należy stwierdzić, iż cztery czynniki odgrywają najistotniejszą rolę w trakcie wyboru formy aktywności zawodowej. Respondenci zwracają uwagę głównie na poziom osiąganych zarobków (mediana wskaźników struktury dla ogółu krajów – 16,8%). Ten czynnik znalazł się na szczycie hierarchii w badaniach przeprowadzonych na Litwie, Łotwie i Węgrzech (na drugiej zaś pozycji w hierarchii dla studentów polskich). Równie ważną rolę odgrywa możliwość samorealizacji i osiągnięcia satysfakcji w podejmowanej pracy (mediana wskaźników struktury dla ogółu krajów – 15,8%). Ta determinanta znalazła się na szczycie hierarchii w Polsce³ i Rosji. Kolejnym pod względem istotności czynnikiem, uwzględnianym przy wyborach formy aktywności zawodowej, średnio rzecz biorąc przez 13% respondentów, jest także możliwość podnoszenia swoich kwalifikacji. Tenże czynnik znalazł się na trzecim miejscu w rankingach utworzo-

³ Podstawowe znaczenie tej determinanty potwierdzają wszystkie badania w ramach projektu, zrealizowane w Polsce.

nych dla respondentów na Litwie, Łotwie, w Rosji i w Polsce. Jednocześnie dla respondentów bardzo istotna jest kwestia pewności zatrudnienia i płacy. Zwraca na nią uwagę w swoich wyborach 11,1% respondentów. Ten czynnik odgrywa znaczącą rolę zwłaszcza na Ukrainie (pierwsze miejsce w rankingu) i na Węgrzech (drugie miejsce w hierarchii). Warto szczególnie odnotować większe łączne znaczenie, powyżej wymienionych, najistotniejszych determinant w grupie studentów polskich w odniesieniu do rankingu odzwierciedlającego ujęcie dla ogółu krajów poddanych badaniu 2. W związku z tym, kolejne determinanty odgrywają mniejszą rolę, zazwyczaj w wyborach docelowej formy aktywności zawodowej, również w sensie relatywnym.

Do grupy najmniej istotnych, w ujęciu dla ogółu krajów poddanych badaniu 2., determinant wyborów dotyczących przyszłej formy aktywności zawodowej można zaliczyć: mniejszy lub większy zakres obowiązków i odpowiedzialności oraz ryzyko utraty własnych kapitałów.

6. Czynniki determinujące wybór poszczególnych form aktywności zawodowej

Analizie poddano także determinanty wyborów w grupach respondentów deklarujących poszczególne formy docelowej aktywności zawodowej (na podstawie danych z tabeli 5.).

Respondenci, którzy chcieliby docelowo pracować na etacie w instytucji/firmie państwowej, kierowali się głównie:

- pewnością zatrudnienia i płacy (czwarta pozycja z rankingu ogólnego, mediana wskaźników struktury dla ogółu krajów – 19,2%, porównując ten odsetek z danymi dla studentów polskich – 34,6%, należy zidentyfikować znaczącą dysproporcję);
- możliwością podnoszenia swoich kwalifikacji (trzecia pozycja w rankingu ogólnym, mediana wskaźników struktury dla ogółu krajów – 15,9%, wyższy odsetek – 16,9% odnotowano w grupie studentów polskich; w tej grupie stwierdzono także dosyć istotny spadek odsetka wybierających tę opcję w stosunku do poprzednich badań – 20,2%);
- wysokim prestiżem stanowiska pracy (mediana wskaźników struktury dla ogółu krajów 11,2%, w grupie studentów polskich, uwzględniając ostatnie badania, ten czynnik znalazł się dopiero na szóstej pozycji, ustępując swoją dotychczasową trzecią pozycję samorealizacji i satysfakcji z pracy).

Wybierając etat w firmie prywatnej jako docelową formę aktywności zawodowej, ankietowani kierowali się głównie:

- możliwością uzyskania wyższych zarobków (mediana wskaźników struktury dla ogółu krajów 16,8%, dla studentów polskich – 18,4%);
- możliwością podnoszenia swoich kwalifikacji (mediana wskaźników struktury dla ogółu krajów 15,2%, w grupie studentów polskich odnotowano znaczny wzrost odsetka wskazań tej opcji w stosunku do poprzednich badań – z 17,6%

do 20,7%, w związku z czym determinanta ta znalazła się na szczycie hierarchii w tej grupie);

- samorealizacją i satysfakcją z pracy (mediana wskaźników struktury dla ogółu krajów 15,1%, dla studentów polskich – 14,3%).

Zasadniczo te same czynniki odgrywały najmniej istotną rolę w przypadku wyboru zatrudnienia w instytucji państwowej i firmie prywatnej. Respondenci nie zwracali w tym kontekście uwagi na:

- mniejszy lub większy zakres obowiązków i odpowiedzialności;
- ryzyko utraty własnych kapitałów;
- nienormowany czas pracy.

Studenci, którzy w przyszłości chcą utworzyć i prowadzić własną firmę, kierowali się przede wszystkim:

- możliwością samorealizacji i osiągnięcia satysfakcji z pracy (31,5% wskazań tej opcji w grupie studentów polskich, przy 23,8% dla ogółu krajów w badaniu 2. – znaczna dysproporcja);
- możliwością uzyskania większych zarobków⁴ (19,8% wskazań opcji w wyborach studentów polskich, przy medianie wskaźników struktury dla ogółu krajów w badaniu 2. – 20,9%);
- nienormowanym czasem pracy (16,1% respondentów z Polski wybrało tę opcję, przy medianie wskaźników struktury dla ogółu krajów w badaniu 2. – 12,3%).

W kontekście analizy determinant wyboru formy aktywności zawodowej warto zwrócić uwagę na kwestię prestiżu miejsca pracy związanego z daną formą. Można odnotować istotny wzrost odsetka wskazań tej opcji w grupie studentów polskich w badaniu 3. w stosunku do badania 2. z 2,9% do 6,4% dla opcji własna firma. Należy również odnotować, iż na pytanie: „Czy zawód przedsiębiorcy jest prestiżowy?” pozytywnie odpowiedziało w pierwszych badaniach 63,9% ankietowanych, zaś w ostatnich już 76,8%. Dysproporcje wymienione łącznie mogą świadczyć o rosnącym prestiżu, towarzyszącym pełnieniu w Polsce funkcji przedsiębiorczych. Reasumując, zawód przedsiębiorcy w Polsce jest źródłem relatywnie (na tle innych krajów poddanych badaniom) wysokiej satysfakcji zawodowej i samorealizacji jednostek oraz rosnącego prestiżu zawodowego⁵.

Do grupy najmniej istotnych determinant wyborów respondentów, którzy chcieliby w przyszłości otworzyć własną firmę, można zaliczyć:

⁴ Respondenci postrzegają własną firmę jako formułę aktywności zawodowej, przynoszącej wyższe dochody niż praca na etacie. Z takim poglądem zgadza się w skali globalnej, średnio rzecz ujmując, 78% ankietowanych. W kontekście ostatnich badań zrealizowanych w Polsce (badanie 3.) odsetek aprobujących takie stwierdzenie jest jeszcze wyższy – 87,9%. Tu najwyższe udziały pozytywnych wskazań odnotowano w grupie osób, które własną firmę wybierają jako docelową formę aktywności zawodowej, niezależnie od horyzontu czasowego jej założenia. Ten punkt widzenia kłóci się z wynikami badań, w świetle których praca we własnej firmie nie jest zazwyczaj źródłem wyższych dochodów niż praca na etacie [Gawel, 2007, s. 64]. Warto zauważyć, iż w grupie osób, które posiadają własną firmę, odsetek wskazań opcji pozytywnej był najniższy (w porównaniu ze wskazaniami w innych grupach wyodrębnionych w ramach populacji). Możliwe, że praktykujący przedsiębiorcy mają świadomość istnienia przytoczonej zależności.

⁵ Kwestie prestiżu zawodów są w polu zainteresowań naukowych Instytutu Filozofii i Socjologii PAN. W badaniach prowadzonych na zlecenie tej instytucji w 2009 roku, w rankingu zawodów, przedsiębiorca znalazł się na 17. pozycji na 33 klasyfikowane zawody [*Prestiż zawodów – komunikat z badań*, 2009, s. 2].

- mniejszy zakres obowiązków i odpowiedzialności;
- ryzyko utraty własnych kapitałów.

Zaprezentowane wyniki badań potwierdzają wnioski z przywołanych w części teoretycznej badań. Rozpoczynając własną działalność gospodarczą, przedsiębiorcy nie kierują się głównie chęcią uzyskania większych wynagrodzeń niż w pracy na etacie. Skłania ich do tych wyborów: możliwość elastycznego kształtowania czasu swojej pracy, poczucie niezależności, możliwość samorealizacji i osiągnięcia większej satysfakcji w sferze zawodowej i pozazawodowej.

W przypadku pracy na etacie w firmie/instytucji państwowej nadal najistotniejszą determinantą wyboru (zwłaszcza w warunkach kryzysu gospodarczego) jest pewność zatrudnienia i płacy. W mniejszym zakresie stanowisko pracy w instytucji/firmie państwowej jest obecnie postrzegane jako miejsce podnoszenia własnych kwalifikacji oraz kreowania prestiżu społecznego.

Rozkład czynników, wpływających na wybór docelowej formy aktywności zawodowej, w najmniejszym zakresie odbiega od wzorca hierarchizacji determinant w ujęciu ogólnym w odniesieniu do pracy na etacie w firmie prywatnej. W grupie polskich respondentów zwraca uwagę fakt, iż to właśnie firma prywatna (w której dana osoba jest zatrudniona) stała się najbardziej pożądanym miejscem podnoszenia własnych kwalifikacji.

7. Percepcja własnej przedsiębiorczości

Problematyka własnej percepcji przedsiębiorczości przez respondentów jest istotna z uwagi na prowadzone rozważania. Stąd na wstępie określono zestaw cech przydatnych przedsiębiorcy. Respondenci, konfrontując z wzorcem swoje cechy charakteru i osobowości, oceniali następnie swój potencjał przedsiębiorczości, określając się mianem osoby przedsiębiorczej bądź nieprzedsiębiorczej. Zatem, które z cech tworzą wzór osoby przedsiębiorczej? W kwestionariuszu ankietowym pojawiło się 10 opcji, najczęściej przywoływanych w powyższym kontekście w literaturze przedmiotu.

Dla porównań międzynarodowych stworzono oddzielne rankingi dla wszystkich krajów uczestniczących w badaniu 2., a następnie określono średnią pozycję w rankingu i medianę miar struktury dla wskazań poszczególnych opcji. Dane te odniesiono do struktury deklaracji studentów polskich (pozyskanych w 2. i 3. badaniu). Zbiorczo posortowane, według mediany wskaźników struktury w zbiorowości, prezentuje je tabela 6.

TABELA 6.

Cechy opisujące osobę przedsiębiorczą

Cecha opisująca osobę przedsiębiorczą	Średnia pozycja w rankingu (badanie 2.)	Mediana wskaźników struktury (badanie 2.)	Odsetek dla Polski	
			badanie 2.	badanie 3.
Przebojowość i kreatywność	2,5	19,7	12,3	11,4
Komunikatywność	2,7	13,6	9,0	6,2
Umiejętność przewidywania i kalkulacji ryzyka	3,2	13,1	19,1	21,7
Chęć do szukania nowych rozwiązań	4,8	10,8	14,8	14,8
Adaptacja do zmieniających się warunków	5,0	10,5	12,8	12,4
Pracowitość	5,0	10,1	8,3	10,3
Intuicja	6,8	9,2	4,8	3,7
Gotowość do ponoszenia odpowiedzialności	6,3	7,7	7,4	10,3
Sumiennność, dokładność, staranność	8,8	3,5	8,0	7,2
Praktyczne wykształcenie	9,5	3,2	3,5	1,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań SES.

Analiza danych zaprezentowanych w powyższej tabeli pozwala na stwierdzenie, iż cechami w najlepszy sposób opisującymi osobę przedsiębiorczą, w opiniach ankietowanych, są:

- przebojowość i kreatywność (mediana wskaźników struktury dla ogółu krajów poddanych badaniu 2. – 19,7%, pierwsza pozycja w hierarchii studentów: węgierskich, łotewskich, litewskich i rosyjskich);
- komunikatywność (mediana wskaźników struktury dla ogółu krajów – 13,6%, cecha najistotniejsza zdaniem studentów ukraińskich);
- umiejętność przewidywania i kalkulacji ryzyka (mediana wskaźników struktury dla ogółu krajów – 13,1%, cechę tę wybierali najczęściej studenci polscy i rosyjscy).

Obok ostatniej z wymienionych cech, w wyborach studentów polskich (niezależnie od analizowanych badań) do grupy istotnych cech można zaliczyć także: chęć szukania nowych rozwiązań i adaptację do zmieniających się warunków. Pierwsze pozycje z rankingu globalnego, odnoszące się do cech zewnętrznych (czyli takich, które mogą mieć ważne znaczenie w kontaktach przedsiębiorcy z otoczeniem – komunikatywność, przebojowość) nie znalazły uznania w oczach studentów polskich, porównywalnego ze skalą globalną. Nie zaobserwowano w materiale z badań polskich znaczących statystycznie dysproporcji w deklaracjach respondentów w wyodrębnionych grupach przez pryzmat przyjętych kryteriów.

W ujęciu globalnym, na przeciwnym krańcu w rankingu, można umiejscowić cechy, które były najmniej popularne w wyborach respondentów. Można przyjąć, że cechy te nie są upatrywane jako najistotniejsze z punktu widzenia zachowań przedsiębiorczych jednostki. Są nimi:

- sumienność, dokładność, staranność (mediana wskaźników struktury dla ogółu krajów w badaniu 2. – 3,5%, cecha najmniej istotna zdaniem studentów: lotewskich, rosyjskich i ukraińskich);
- praktyczne wykształcenie (mediana wskaźników struktury dla ogółu krajów w badaniu 2. – 3,2%, cecha najmniej istotna w wyborach studentów węgierskich, litewskich także polskich, w grupie studentów polskich odnotowano znaczny spadek znaczenia tej cechy w ostatnim badaniu do 1,9%).

Po zidentyfikowaniu zestawu cech, opisujących osobę przedsiębiorczą, respondenci określali się mianem osoby przedsiębiorczej lub nieprzedsiębiorczej. W badaniach realizowanych na grupie polskich studentów zaobserwowano systematyczny spadek odsetka respondentów z pozytywną percepcją własnej przedsiębiorczości z 78,7% (badanie 1.) do 69,8% (badanie 3.). Jednak odsetek ten przyjmował zazwyczaj poziomy wyższe niż stanowiąca punkt odniesienia miara średnia w badaniach międzynarodowych – 70,3% (odsetki skrajne wyznaczają deklaracje studentów rosyjskich – 60,2% wskazań opcji pozytywnej oraz studentów lotewskich – 75% wyborów adekwatnej opcji).

Identyfikując różnice na podstawie przyjętych kryteriów podziału populacji w deklaracjach wyodrębnionych grup respondentów, należy stwierdzić, iż w największym zakresie na subiektywne postrzeganie siebie jako osoby przedsiębiorczej w największym zakresie miał wpływ kierunek studiów. W przypadku wszystkich krajów poddanych badaniom stwierdzono istotne statystycznie różnice w deklaracjach studiujących na kierunkach ekonomicznych i nieekonomicznych. Postrzeganie siebie w kontekście własnej przedsiębiorczości również rzutowało na docelowy wybór jednostki w odniesieniu do formy aktywności zawodowej. Istotne statystycznie różnice we wskazaniach w poszczególnych grupach respondentów odnotowano dla wszystkich analizowanych krajów.

Średnio rzecz biorąc (mediana wskaźników struktury dla ogółu krajów w badaniu 2.), 85,1% osób, uważających się za przedsiębiorcze, zidentyfikowano w grupie deklarujących docelowo chęć założenia własnej firmy (dla Polski ten odsetek ukształtował się na poziomie od 80,1% do 89,9% w zależności od rozpatrywanych badań). W grupie deklarujących chęć zatrudnienia w firmie/instytucji państwowej w ujęciu globalnym adekwatny odsetek, ukształtował się na poziomie 58,7% (dla Polski w analizowanej grupie odsetek przedsiębiorczych był relatywnie wyższy – od 66,9% do 68,8% w zależności od badania). Wśród deklarujących docelowo chęć zatrudnienia w firmie prywatnej w ujęciu globalnym było, z kolei, 65,5% określających się mianem osoby przedsiębiorczej (dla Polski ten odsetek zawierał się w przedziale od 65% do 75,9%). Dla populacji bez wyodrębniania grup odnotowano (w badaniu 2.) 70,3% osób przedsiębiorczych (wartości krajowe – 60,2% dla Rosji oraz 79% dla Ukrainy). Dla Polski zaobserwowano tendencję stałego spadku odsetka osób deklarujących swoją przedsiębiorczość z 78,7% do 69,8%.

8. Podsumowanie

Zaprezentowane w pracy wyniki badań SES potwierdzają wnioski znane z literatury przedmiotu. Rozpoczynając własną działalność gospodarczą, przedsiębiorcy kierują się głównie: możliwością elastycznego kształtowania czasu swojej pracy, poczuciem niezა-

ležności, możliwością samorealizacji i osiągnięcia większej satysfakcji w sferze zawodowej i pozazawodowej. Jednakże prawdopodobieństwo uzyskania większych wynagrodzeń jest także istotną determinantą wyboru docelowej formy aktywności zawodowej. W świetle zrealizowanych badań cechami w najlepszy sposób opisującymi osobę przedsiębiorczą są: przebojowość i kreatywność, komunikatywność oraz umiejętność przewidywania i kalkulacji ryzyka. Na przeciwnym krańcu można umiejscowić: sumienność, dokładność, staranność oraz praktyczne wykształcenie. W największym zakresie na subiektywne postrzeganie siebie jako osoby przedsiębiorczej miał wpływ kierunek studiów. Z kolei, postrzeganie siebie w kontekście własnej przedsiębiorczości rzutowało na docelowy wybór jednostki.

W przypadku pracy na etacie w firmie/instytucji państwowej nadal najistotniejszą determinantą wyboru (zwłaszcza w warunkach kryzysu gospodarczego) jest pewność zatrudnienia i płacy. W mniejszym zakresie stanowisko pracy w instytucji/firmie państwowej postrzega się obecnie jako miejsce podnoszenia własnych kwalifikacji i kreowania prestiżu społecznego. W ujęciu globalnym rozkład czynników wpływających na wybór docelowej formy aktywności zawodowej w najmniejszym zakresie odbiega od wzorca hierarchizacji determinant w przypadku pracy na etacie w firmie prywatnej. W grupie polskich respondentów zwraca uwagę fakt, że to właśnie firma prywatna (w której dana osoba jest zatrudniona) stała się najbardziej pożądanym miejscem podnoszenia własnych kwalifikacji.

Literatura

- AISEC 2008 *Raport z badania Pracodawca Roku 2008*, AISEC, Warszawa.
- Alba-Ramirez A. 1994 *Self-Employment in the Midst of Unemployment: The Case of Spain and the United States*, „Applied Economics”, vol. 26, no. 3.
- Baclawski K. 2005 *Studium przedsiębiorczości w Polsce w roku 2004*, Raport GEM, Fundacja Edukacyjna Bachalski, Poznań.
- Blanchflower D.G. 2000 *Self-Employment in OECD Countries*, „Labour Economics”, vol. 7, no. 5.
- Blanchflower D.G., Oswald A., Stutzer A. 2001 *Latent Entrepreneurship across Nations*, „European Economic Review”, vol. 45, no. 4-6.
- Blanchflower D.G., Oswald A.J. 1998 *What Makes an Entrepreneur?*, „Journal of Labour Economics”, vol. 16, no. 1.
- CBOS 2009 *Prestiż zawodów – komunikat z badań*, CBOS, Warszawa.
- Connelly B.L., Ireland R.D., Reutzel C.R., Coombs J.E. 2010 *The Power and Effects of Entrepreneurship Research*, „Entrepreneurship: Theory & Practice”, vol. 34, no. 1.
- Dąbrowski M. 2012 *Edukacja na rzecz przedsiębiorczości a rozwój gospodarczy*, „Optimum. Studia Ekonomiczne”, nr 3.
- Dominiak P. 2005 *Sektor MSP we współczesnej gospodarce*, PWN, Warszawa.
- Eurobarometr 2009 *Entrepreneurship in EU and Beyond – Analytical Report*, Flash Eurobarometr nr 283, The Gallup Organization.

- Evans D.S., Jovanovic B. 1989 *An Estimated Model of Entrepreneurial Choice under Liquidity Constraints*, „Journal of Political Economy”, vol. 97, no. 4.
- Evans D.S., Leighton L.S. 1989 *Some Empirical Aspects of Entrepreneurship*, „American Economic Review”, vol. 79, no. 3.
- Evans D.S., Leighton L.S. 1989 *The Determinants of Changes in US Self-Employment, 1968–1987*, „Small Business Economics”, vol. 1, no. 2.
- Evans D.S., Leighton L.S. 1990 *Small Business Formation by Unemployed and Employed Workers*, „Small Business Economics”, vol. 2, no. 4.
- Gawel A. 2007 *Ekonomiczne determinanty przedsiębiorczości*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań.
- Glinka B., Gudkova S. 2011 *Przedsiębiorczość*, Oficyna Ekonomiczna, Warszawa.
- Hamilton B.H. 2000 *Does Entrepreneurship Pay? An Empirical Analysis of the Returns to Self-Employment*, „Journal of Political Economy”, vol. 108, no. 3.
- Jaremczuk K. 2005 *Uwarunkowania przedsiębiorczości*, PWSZ w Tarnobrzegu, Tarnobrzeg.
- Karczmarszczyk K. 1998 *Struktura własności a przedsiębiorczość*, „Ekonomista”, nr 2-3.
- Kihlstrom R.E., Laffont J.J. 1979 *A General Equilibrium Entrepreneurial Theory of Firm Formation Based on Risk Aversion*, „Journal of Political Economy”, vol. 87, no. 4.
- Kokocińska M. 2012 *Małe i średnie przedsiębiorstwa w gospodarkach europejskich*, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Poznań.
- Kola-Bezka M. 2012 *Makroekonomiczne uwarunkowania rozwoju przedsiębiorczości w krajach ESW i UE-15 w latach 2005-2010 na podstawie analizy zmian wybranych wskaźników życia gospodarczego*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, nr 28.
- Kraśnicka T. 2002 *Przedsiębiorczość jako przedmiot badań ekonomistów*, „Ekonomia”, nr 4.
- Kunasz M. 2008a *Postawy i zachowania przedsiębiorcze studentów w świetle badań ankietowych*, „Gospodarka Narodowa”, nr 3.
- Kunasz M. 2008b *Przedsiębiorczość studentów studiów dziennych – wyniki badań*, „Przegląd Organizacji”, nr 1.
- Kunasz M. 2009 *Potencjał przedsiębiorczości wśród studentów – przykład zastosowania metod wielowymiarowej analizy porównawczej*, „Wiadomości Statystyczne”, nr 1.
- Kunasz M. 2013 *Determinanty przedsiębiorczości w gospodarkach unijnych*, Volumina, Szczecin.
- Lucas R.E. 1978 *On the Size Distribution of Business Firms*, „BELL Journal of Economics”, vol. 9, no. 2.
- Macias J. 2013 *Przedsiębiorczość jako proces wykorzystywania okazji rynkowych w burzliwym otoczeniu*, „Problemy Jakości”, nr 4.
- Marszałek A. 2012 *Analiza postaw przedsiębiorczych wśród studentów*, „e-mentor”, nr 3.
- Piecuch T. 2010 *Przedsiębiorczość. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa.
- Schumpeter J.A. 1960 *Teoria rozwoju gospodarczego*, PWN, Warszawa.
- Sielski D. 2003 *Przedsiębiorczość w Europie*, „Wspólnoty Europejskie”, nr 5.
- Vanden Heuvel A., Wooden M. 1997 *Self-Employed Contractors and Job Satisfaction*, „Journal of Small Business Management”, vol. 35, no. 3.
- Wennekers S., Thurik R. 1999 *Linking Entrepreneurship and Economic Growth*, „Small Business Economics”, vol. 13, no. 1.

Tomasz BUDNIKOWSKI¹

PRACA SKRÓCONA JAKO JEDEN ZE SPOSOBÓW OGRANICZANIA BEZROBOCIA W OKRESIE KRYZYSU 2008 – 2009

Streszczenie

Zalamanie gospodarcze, zapoczątkowane kryzysem na amerykańskim rynku finansowym, pociągnęło za sobą gwałtowny wzrost bezrobocia najpierw w Stanach Zjednoczonych, a później także w innych krajach OECD. Wśród narzędzi polityki rynku pracy, umożliwiających zmniejszenie zakresu tego zjawiska, szczególne miejsce zajęła praca skrócona. Jej istota sprowadza się do przejściowego ograniczenia czasu pracy części załogi. Zła sytuacja na rynkach pracy spowodowała, że wiele krajów zdecydowało się na zmianę zasad funkcjonowania tego instrumentu, tak aby możliwe było znaczące ograniczenie rozmiarów bezrobocia. Dokładne skwantyfikowanie oddziaływania tego instrumentu na zmniejszenie rozmiarów bezrobocia jest wprawdzie bardzo trudne, to dostępne analizy pozwalają zauważyć, że było ono istotne. Przyczyniło się do zmniejszenia jego rozmiarów przede wszystkim w tych krajach, w których to narzędzie polityki zatrudnienia jest znane od wielu dziesięcioleci.

Słowa kluczowe: bezrobocie, praca skrócona, polityka rynku pracy, kryzys ekonomiczny

SHORT-TIME WORK AS METHOD OF UNEMPLOYMENT REDUCTION DURING CRISIS 2008 – 2009

Summary

The economic downturn triggered by the crisis on the American financial market has caused a surge of unemployment, first in the USA and then in other OECD countries. Short time work has become a major instrument of labour market toolkit, enabling to contain this negative phenomenon. It stipulates a temporary reduction of staff work time. Unfavourable situation on labour markets has encouraged many governments to modify the principles of this instrument in order to effectively reduce un-employment. It is hard to assess precisely the impact of short time work on unemployment rate, nevertheless, available analyses suggest this impact has been significant. It has helped fight unemployment, particularly in countries with a long tradition of short time work.

Key words: unemployment, short-time work, labour market policy, economic crisis

1. Wstęp

Zapoczątkowany na amerykańskim rynku kryzys finansowy stosunkowo szybko przeniósł się na inne kontynenty, obejmując swym zasięgiem szerokie kręgi aktywności

¹ prof. dr hab. Tomasz Budnikowski – Instytut Zachodni, Poznań; e-mail: budnikowski@iz.poznan.pl.

gospodarczej. Załamanie nastąpiło także na Starym Kontynencie. W okresie od wiosny 2008 roku do wiosny roku następnego produkcja przemysłowa w strefie euro spadła o ponad 20%. Nic więc dziwnego, że spodziewano się gwałtownego pogorszenia się, i tak już nienajlepszej, sytuacji na rynkach pracy. Jak się niebawem okazało, obawy te były uzasadnione. W niemalże wszystkich wysoko rozwiniętych krajach nastąpił gwałtowny wzrost stopy bezrobocia (por.: wykres 1.). Największy „skok” zanotowano w USA. W tym kontekście na szczególną uwagę zasługuje rozwój sytuacji na niemieckim rynku pracy. Stopa bezrobocia uległa tam jedynie niewielkiemu wzrostowi w 2009 roku po to, aby spaść w roku następnym. Jej wysokość była niższa niż przed ogólnoeuropejskim załamaniem, które wszak nie ominęło także tego kraju.

2. Istota pracy skróconej

Pogarszająca się sytuacja na rynkach pracy sprawiła, że zaczęto gwałtownie poszukiwać środków zaradczych, mających na celu przede wszystkim ograniczenie rozmiarów bezrobocia. Jako że zdecydowana większość państw OECD po raz pierwszy została skonfrontowana z tak gwałtownym nasileniem się tego zjawiska, postanowiono skorzystać ze sprawdzonych narzędzi zmierzających do zapewnienia pracy możliwie największej liczbie osób. Jednym z nich stała się, znana w Europie od dziesięcioleci, praca skrócona (ang. *short time work*, fr. *chomage partiel*, niem. *Kurzarbeit*, wł. *cassa integrazione guadagni*). Została ona zastosowana po raz pierwszy w Niemczech w latach 1909-1911².

Jej istota sprowadza się do przejściowego ograniczenia czasu pracy części załogi. Instrument ten jest w wielu krajach wykorzystywany z różnym nasileniem szczególnie w okresach załamania koniunktury lub przejściowych trudności ze zbytem. Zamiast zwałniać określoną liczbę osób, ogranicza się czas pracy pewnej grupy zatrudnionych. Regulowania wprowadzane w tym zakresie przez poszczególne państwa są bardzo różne. 15 spośród 24 badanych członków OECD wprowadziło minimalną redukcję czasu pracy. Waha się ona od 7% w Korei, 10% w Austrii, Niemczech i Szwajcarii, 20% w Holandii, Kanadzie na Węgrzech i USA do 40% w Danii, Irlandii i Norwegii. Niemala jest także grupa krajów, gdzie nie obowiązują żadne limity w tym zakresie. Z drugiej zaś strony, zdecydowana większość państw OECD nie przewiduje maksymalnej redukcji górnej granicy czasu pracy. Oznacza to, że miano zatrudnionych w ramach pracy skróconej

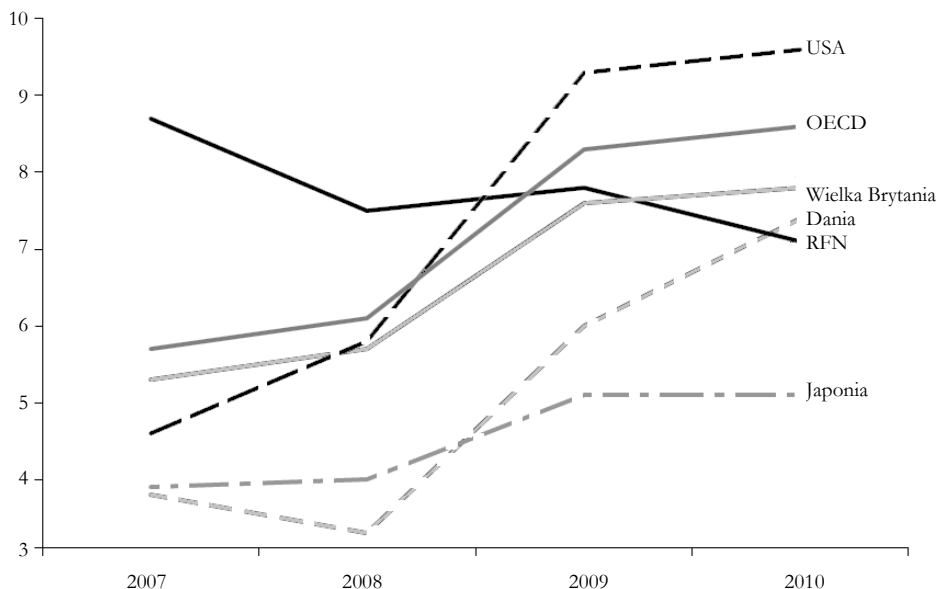
² Pierwszą regulację tego typu dokonano w związku z dofinansowaniem plac wymuszonym zmianami w *Ustawie o opodatkowaniu wyrobów tytoniowych*. Przyjęta zaś w 1924 roku *Ustawa o wspieraniu bezrobotnych* wprowadziła świadczenia z tytułu pracy skróconej, które z pewnymi poprawkami obowiązują do dziś. Znacznie później regulacje w tym zakresie podjęły inne kraje.

Następne w kolejności były Włochy (1954), Norwegia (1957) i Austria (1968). Wprowadzanie instytucji pracy skróconej w następnych krajach było najczęściej efektem pogorszenia się sytuacji na rynkach pracy, jaka nastąpiła w wyniku tzw. pierwszego kryzysu naftowego i kolejnych recesji, z którymi mieliśmy do czynienia w następnych latach. Spośród „starych” członków OECD najpóźniej pracę skróconą wprowadziły Nowa Zelandia (2009) i Holandia (2008). Szczególnie musi dziwić zapóźnienie, które miało miejsce w tym ostatnim kraju. Od lat jest on bowiem znany z wysokiej elastyczności rynku pracy i szczególnie dużej popularności pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, por. także: [Boeri, Bruecker, 2011, s. 762; Brautzsch, Will, 2010, s. 376].

przysługuje nieraz osobom, które mimo że nie świadczą w ogóle pracy na rzecz swojej firmy, pozostają przez cały czas jej pracownikami. Wśród państw, które zdecydowały się na wprowadzenie maksymalnego limitu zmniejszenia czasu, można zauważyć bardzo duże dysproporcje. O ile bowiem skrócenie czasu pracy może sięgać w Austrii aż 90%, w Kanadzie 60%, Holandii 50%, to w Nowej Zelandii granicę tę ustalono na bardzo niskim poziomie 12,5%. Bez wnikliwych analiz można więc uznać, że przydatność pracy skróconej dla zmniejszenia rozmiarów bezrobocia jest w tym przypadku nad wyraz ograniczona [Hijzen, Vann, 2011, s. 8].

WYKRES 1.

Stopa bezrobocia w wybranych krajach OECD, w latach 2007 – 2010 (w%)



Źródło: [OECD Employment Outlook..., 2011, s. 238].

Za nieprzepracowany czas przysługuje ekwiwalent finansowy, którego wysokość jest najczęściej proporcjonalna do poziomu świadczenia z tytułu bezrobocia w pierwszym okresie jego trwania. Spada ona wraz z wydłużaniem się okresu pozostawania na tej specyficznej umowie o pracę. Analizując sytuację w OECD, można zauważyć, że są tam dwa kraje (Węgry i Korea), w których osoby zatrudnione na tych zasadach otrzymują pełne wynagrodzenie, tak jakby w dalszym ciągu pracowały w normalnym wymiarze czasu pracy. Jednak tego typu praktyka jest zdecydowaną rzadkością. Beneficjenci pracy skróconej otrzymują na ogół część wynagrodzenia. Stąd np. we Włoszech rekompensata z tytułu nieprzepracowanego czasu pracy waha się między 60% a 80% dotychczasowego uposażenia [Arico, Stein, 2012, s. 287]. W Niemczech zaś, kraju o długich tradycjach w wykorzystaniu tego instrumentu polityki rynku pracy, poziom świadczenia jest uzależniony od sytuacji rodzinnej osoby zainteresowanej. Jeśli nie ma ona nikogo na utrzyma-

niu, może liczyć na rekompensatę za nieprzepracowany czas na poziomie 60% dotychczasowych wynagrodzeń. Jeżeli zaś w jej gospodarstwie domowym są także inne osoby, wysokość świadczenia sięga 67%.

TABELA 1.

Wzrost popularności pracy skróconej w wybranych krajach w okresie 2008 – 2009

Kraj	Wzrost liczby osób pracujących w systemie pracy skróconej (w %)	Udział zatrudnionych na zasadzie pracy skróconej w ogólnej liczbie zatrudnionych (w %)
Niemcy	760	1,76
Czechy	743	1,45
Francja	296	0,69
Słowenia	285	1,12
Irlandia	189	1,28
Wielka Brytania	188	0,38
Belgia	170	1,08
Grecja	162	0,37
Węgry	166	0,38
Finlandia	153	1,44
Polska	107	0,49
Unia Europejska	206	1,06

Źródło: [Mandl, Mascherini, 2011, s. 363].

System ten ma pewne istotne zalety tak dla pracodawców, jak i pracowników. Jego stosowanie ma pozwolić na zatrzymanie w zakładzie doświadczonej kadry w okresie, kiedy nie można jej zapewnić pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Oznacza to, że firmy unikają problemów związanych z koniecznością zwiększenia zatrudnienia w okresie ożywienia gospodarczego. Na szczególną uwagę zasługuje przy tym brak kosztów, jakie wiążą się z przyuczaniem do pracy osób nowo zatrudnionych. Natomiast z punktu widzenia pracowników, zmuszonych do czasowego ograniczenia czasu pracy, rozwiązanie to także ma sporo zalet. Przede wszystkim ich uposażenie jest na poziomie znacznie wyższym od tego, jakie otrzymywaliby, gdyby zostali zwolnieni z pracy. Poza tym, najczęściej pozwala to na zachowanie, również w dłuższej perspektywie, statusu osoby pracującej. Tymczasem utrata zatrudnienia – jak pokazują doświadczenia państw wysoko rozwiniętych – może oznaczać pewną dewaluację zdobytego wykształcenia i sprawności pracowniczych oraz istotne ograniczenie możliwości powrotu do pracy.

3. Kryzys gospodarczy a praca skrócona

Gwałtowne załamanie gospodarcze, z jakim mieliśmy do czynienia w latach 2008 – 2009, sprawiło, że z tego instrumentu ograniczania bezrobocia skorzystało aż 25 spośród 33 państw członkowskich OECD. Nastąpił gwałtowny wzrost jego popularności

(por.: tabela 1.). Niektóre państwa zastosowały go po raz pierwszy, inne jak np. Polska wprowadziły w tym celu nowe uregulowania prawne. Do państw, w których praca skrócona jest od wielu lat wypróbowanym instrumentem polityki rynku pracy, należą: Austria, Belgia, Niemcy i Włochy. Krajem zaś, gdzie jego stosowanie ma stosunkowo ograniczony zakres, są Stany Zjednoczone. Jednak rozmiary ostatniego kryzysu sprawiły, że także i tu stosowanie tego narzędzia polityki rynku pracy zaczęło zyskiwać na znaczeniu. Jego ograniczona popularność w tym państwie wynika z panującej przez lata dobrej koniunktury i niechęci do wszelkiej interwencji na rynku pracy z jednej strony, a z drugiej, określonych rozwiązań instytucjonalnych. Ustawodawstwo amerykańskie przewiduje między innymi, że pracownik nabywa uprawnienia do zasiłku tylko w sytuacji utraty pracy. W związku z tym, wielu amerykańskich badaczy sugeruje, że istniejący tam system sprzyjał zwalnianiu pracowników i tym samym nie skłaniał do stosowania pracy skróconej.

Trzeba przy tym zaznaczyć, że istnieją dość istotne różnice w sposobie wprowadzania pracy skróconej. W ten sposób na przykład ustawodawstwo niemieckie przewiduje pewne istotne bodźce, które mają na celu skłonienie (ale nie zmuszanie) przedsiębiorstw do skorzystania z tego instrumentu. Podobny sposób działania sprawdził się także w Korei. Nieco inaczej wygląda sytuacja w Stanach Zjednoczonych. Jedynie 17 stanów wyraża gotowość do współpracy z firmami, które zamierzają, w przypadkach pogorszenia się sytuacji rynkowej, skorzystać z możliwości skracania czasu pracy. W Japonii, z kolei, proces ten, dzięki państwowym uregulowaniom, realizowany jest w ramach trójstronnych porozumień. Do ich zawarcia doszło w marcu 2009 roku, a obok premiera, jego sygnatariuszami byli: Japońska Federacja Biznesu, Izba Przemysłowo-Handlowa, Narodowa Federacja Zrzeszeń Małego Biznesu oraz Japońska Federacja Związków Zawodowych [Messenger, 2009, s. 3].

Wzrost popularności pracy skróconej szedł w parze z wprowadzaniem różnego rodzaju ułatwień w stosowaniu tego typu instrumentu polityki rynku pracy. Ustawodawcy różnych państw zrobili w ostatnich latach wiele, aby pracę skróconą uczynić w miarę atrakcyjną zarówno z punktu widzenia pracodawcy, jak i pracownika.

Wobec tego badania, przeprowadzone w krajach członkowskich OECD pokazały, że w 15 spośród nich dokonano przynajmniej jednej modyfikacji dotychczasowych zasad funkcjonowania systemu pracy skróconej. Aż w ośmiu wydłużono maksymalny dopuszczalny okres jej trwania, a w sześciu zdecydowano się na subsydiowanie kosztów obciążających pracodawcę w związku z kontynuowaniem zatrudnienia na tych szczególnych zasadach (por.: tabela 2.). W zdecydowanej większości państw wprowadzono daleko idące uproszczenia procedur towarzyszących wprowadzaniu pracy skróconej. Było to szczególnie widoczne w krajach, w których ten instrument rynku pracy nie był dotąd zbyt popularny, jak np. we Francji. Wydłużająca się recesja sprawiła, że z możliwości stosowania pracy skróconej mogły korzystać wszelkie firmy, bez względu na ich wielkość czy sektor działalności. Jednakże w dalszym ciągu każdorazowy zamiar skorzystania z tego narzędzia był warunkowany zgodą odpowiedniego urzędu na poziomie departamentu. Wnioski dotyczące zamiaru skorzystania przez firmy z pracy skróconej uznawano za uzasadnione, jeśli u podstaw takiej decyzji leżały takie okoliczności, jak:

- załamanie cyklu koniunkturalnego,
- trudności w pozyskaniu surowców lub energii,
- transformacja,
- restrukturyzacja lub modernizacja firmy,
- katastrofy (z wyjątkiem zlej pogody).

Ułatwienia nie dotyczyły tylko pracodawców. Na uwagę zasługuje bowiem fakt, że z pracy skróconej mogą teraz korzystać wszyscy pracownicy, bez względu na ich staż zawodowy i typ umowy o pracę. Oznacza to, że beneficjentami tego rozwiązania mogą być zarówno pracownicy na kontraktach terminowych, jak i bezterminowych, osoby zatrudnione na pełnych etatach i w niepełnym wymiarze czasu pracy [Calavrezo, Lodin, 2012, s. 301].

TABELA 2.

Zmiany zasad funkcjonowania pracy skróconej w czasie kryzysu 2008/2009

Kraj	Łatwiejszy dostęp	Wydłużenie okresu trwania pracy skróconej	Wyższa stopa świadczenia	Subsydiowanie kosztów u pracodawcy
Austria	x	x		
Belgia		x	x	
Dania		x		
Finlandia		x		
Francja		x	x	x
Japonia	x			x
Kanada		x		
Niemcy	x	x		x
Szwajcaria		x		x
Włochy	x			
15 państw OECD	5	8	3	6

Źródło: [Vroman, Brusentsev, 2009, s. 6].

Dotkliwość ostatniej recesji sprawiła, że także w Stanach Zjednoczonych zaczęto się coraz bardziej interesować pracą skróconą. Po 2008 roku nowe przepisy w tym obszarze wprowadziło 6 stanów. Coraz częściej można także spotkać opinie o celowości upowszechnienia pracy skróconej na całym terytorium kraju. W tym kierunku zmierza nowe amerykańskie ustawodawstwo. Zdecydowane ułatwienia w tym obszarze przewiduje ustawa o ulgach podatkowych dla klasy średniej oraz o tworzeniu miejsc pracy z 2012 roku (*The Middle Class Tax Relief and Job Creation Act*). Jej myśl przewodnia sprowadza się do odchodzenia od koncepcji przyznawania świadczenia finansowego jedynie osobie zwalnianej. Pewna część takiej gratyfikacji ma również przysługiwać osobie zmuszonej do pracy skróconej. Jednak warunkiem jest zaakceptowanie przez administrację stanową konkretnych planów opracowanych w tym zakresie przez dyrekcje poszczególnych firm. Muszą one zawierać dokładną informację związaną z zakresem ograniczenia czasu pracy

z jednej strony, a z drugiej, przewidywaną liczbą „ocalonych” miejsc pracy. Zgodnie z amerykańskim ustawodawstwem, świadczenia z tytułu pracy skróconej przysługują w przypadku, gdy odstępstwo od taryfowego czasu pracy wynosi przynajmniej 10%. Górna granica jest regulowana przez ustawodawstwo stanowe, przy czym nie może przekraczać ona 60% [Abraham, Houseman, 2012 s. 8-9].

Szczególne znaczenie – jak się wydaje – należałoby przypisać możliwości wydłużenia okresu pracy skróconej. Tymczasem doświadczenia wielu krajów wskazują, że z punktu widzenia osoby dotkniętej utratą pracy o wiele ważniejszy od wysokości zasiłku jest możliwie długi okres jego otrzymywania. Mając na uwadze utrzymującą się trudną sytuację na rynku pracy i trudności zbytu wielu firm, wiele państw zdecydowało się na wydłużanie okresu trwania pracy skróconej. Na przykład w Kanadzie wzrósł on z 38 do 52 tygodni, a w Niemczech z 18 do 24 miesięcy (por.: tabela 3.). Z kolei, w Stanach Zjednoczonych trudno mówić o wydłużeniu okresu pracy skróconej. Jak już wspomniano, narzędzie to, nie należące w przeszłości do najbardziej popularnych, zyskało na znaczeniu w trakcie ostatniego kryzysu. W większości stanów dopuszczalny okres pracy na tych zasadach waha się między 6 a 12 miesiącami. Jedynie w Iowa może on trwać nawet do dwóch lat [Abraham, Houseman, 2012, s. 9].

Mimo utrzymującej się złej sytuacji na rynku pracy i większego zainteresowania pracą skróconą, większość państw nie decydowała się na podnoszenie wysokości świadczeń z tym związanych. Do wyjątków należą Finlandia i Francja. W tym ostatnim kraju wiosną 2009 roku uruchomiono program pod nazwą długookresowa aktywność częściowa (*Activite Partielle de Longue Duree – APDL*). Obok wydłużenia dopuszczalnego okresu trwania pracy skróconej, przewidywał on wzrost poziomu świadczeń przysługujących z tytułu utraconego czasu pracy. Wzrósł on z 60 do 75% dotychczasowego wynagrodzenia [Calavrezo, Lodin 2012, s. 302-303].

Poważnym problemem, który może wpływać na usztywnienie stanowiska pracodawców wobec możliwości skorzystania z pracy skróconej, jest konieczność ponoszenia przez nich znacznych nieraz kosztów towarzyszących zatrudnieniu, a ich wysokość w wielu krajach nie ulega bynajmniej obniżeniu proporcjonalnie do skracania czasu pracy. Jest to zaś niezwykle istotne, gdyż osiągają one niejednokrotnie poziom zbliżony do wysokości wynagrodzenia, a nieraz nawet wyższy.

Ustawodawstwo większości krajów nakłada np. na firmy obowiązek ponoszenia kosztów ubezpieczeń społecznych w wymiarze, który nie uwzględnia redukcji czasu pracy. Stąd np. pracodawca francuski jest zobligowany do ponoszenia 38-40% kosztów towarzyszących zatrudnieniu, także za czas nieprzepracowany. W Korei wielkość ta wynosi 23%, a w Japonii 20%. W Republice Federalnej Niemiec, z kolei, gdzie pracodawca solidarnie z pracownikiem ponosi koszty ubezpieczenia chorobowego, pielęgnacyjnego i emerytalnego może w przypadku pracy skróconej liczyć na państwową pomoc w ponoszeniu tych ciężarów. W związku z tym, od lutego 2009 rekompensowała ona 50% wydatków na składki z tytułu ubezpieczeń społecznych przez pierwsze sześć miesięcy. Po przekroczeniu tej granicy nakłady te są w pełni refundowane. Natomiast przedsiębiorca jest zupełnie zwolniony z obowiązku uiszczania składki z tytułu bezrobocia [Bach, Spitznagel, 2009, s. 4]. Jednak obciążają go inne koszty, których wysokość nie jest uzależniona od tego, czy dana osoba jest zatrudniona na pełnym etacie, czy też pracuje czę-

ściowo w systemie pracy skróconej. Należy tu wymienić koszty płatnych dni wolnych oraz dodatkowe płatności wynikające z ustaleń przyjętych w czasie pertraktacji taryfowych. W ten sposób w Niemczech koszty dni wolnych od pracy, obciążające pracodawcę, pozostają niezmiennie, gdyż skrócenie czasu pracy nie ma wpływu ani na długość urlopu, ani na wysokość przysługującego pracownikowi wynagrodzenia za ten czas. Wydłużanie się okresu pozostawania w tym specyficznym stosunku pracy nie ma – z tego punktu widzenia – dla pracownika żadnych negatywnych następstw. Nieco inaczej wygląda sytuacja z kontynuowaniem wypłaty na wypadek choroby. Koszty te obciążają urzędy pracy, a w przypadku wydłużania się tej sytuacji kasy chorych. Inną grupą wydatków, których wysokość nie ulega obniżeniu w stosunku do pracy skróconej, są dodatkowe płatności wynikające z ustaleń przyjętych w trakcie pertraktacji taryfowych. Należy tu wymienić takie świadczenia, jak: premia gwiazdkowa czy zakładowy fundusz emerytalny. Kontynuacja wypłaty tych świadczeń wynika z faktu, że przysługują one pracownikowi na podstawie umowy o pracę, bez względu na długość rzeczywistego tygodniowego czasu pracy. Na przykładzie Republiki Federalnej Niemiec widać, jak wielkim obciążeniem dla firm pozostaje praca skrócona. W 2009 roku koszty brutto jednej roboczogodziny w przemyśle przetwórczym wyniosły 16,46 euro, a związane z nimi koszty towarzyszące 12,15 euro. Z łącznych kosztów wynoszących 28,61 euro pracodawca był zmuszony płacić 25% za każdą nieprzepracowaną godzinę [Bach, Spitznagel, 2009, s. 5].

Mniejszość stanowią kraje, gdzie zatrudnianie w systemie pracy skróconej nie powoduje, że pracodawca jest obciążany także kosztami towarzyszącymi za czas nieprzepracowany. Do tej grupy należą: Belgia, Dania, Finlandia, Hiszpania. Irlandia, Kanada Turcja. Do tej kategorii należy również zaliczyć Stany Zjednoczone, jakkolwiek przyjęto tu nieco inne rozwiązanie. Firmy korzystające z możliwości zatrudnienia swych pracowników, przynajmniej przez jakiś czas na zasadach pracy skróconej, muszą liczyć się w przyszłości z koniecznością zwiększenia składki z tytułu ubezpieczenia. Jest to zrozumiałe, zważywszy na fakt relatywnie słabego zabezpieczenia osób bezrobotnych w tym kraju. Inaczej więc niż w większości państw europejskich zapłata za tego typu świadczenia następuje niejako *ex post*. Tym samym trzeba pamiętać, na co już wskazywano, że wysokość rekompensaty za utraconą część płacy z tytułu pracy skróconej jest obliczana na zasadach przyjętych w zasiłkach z tytułu bezrobocia.

Dążąc do zwiększenia zainteresowania pracodawców pracą skróconą, ustawodawstwo niektórych państw przewiduje wsparcie finansowe dla firm korzystających z tego typu zatrudnienia. Wobec tego na przykład we Francji wysokość tych dotacji, określanych tu mianem specyficznej alokacji, zwiększała się wraz z wydłużaniem się okresu recesji. Sumy wypłacane firmom różniły się w zależności od ich wielkości. Stąd od lutego 2009 roku jest to 3,33 euro na godzinę w przypadku przedsiębiorstw zatrudniających ponad 250 pracowników i 3,84 euro w mniejszych firmach [Bach, Spitznagel, 2009, s. 302]. Podobne rozwiązanie przyjęto w Japonii, gdzie zresztą także zwiększono sumy wypłacane firmom korzystającym z pracy skróconej. Mniejsze mogą liczyć na refundację w wysokości 90% kosztów pracy, a większe na 75% [Messenger, 2009, s. 5].

Wsparcie finansowe firm korzystających z pracy skróconej jest niezmiennie istotne. Uciekanie się przez nie do tego specyficznego rozwiązania jest związane z pewnym istotnym obciążeniem finansowym. Jednakże trzeba pamiętać, że wbrew powierzchow-

nej ocenie, koszty plac (pomijając koszty ubezpieczeń społecznych) nie spadają proporcjonalnie do tempa ograniczenia czasu pracy. W rozwiniętych gospodarkach bardzo często mamy bowiem do czynienia ze specyficznym uregulowaniami dotyczącymi bądź to gwarancji placowych, bądź to różnych innych świadczeń modyfikujących wielkość ewentualnego spadku plac. Wiele tego typu przykładów dostarcza analiza niemieckiego, szczególnie zinstytucjonalizowanego, rynku pracy. W związku z tym, w niektórych umowach taryfowych jest przewidziana maksymalna granica skracania czasu pracy. W niektórych branżach stosuje się swego rodzaju „placę minimalną”. Oznacza, to, że skrócenie czasu pracy nie może pociągać za sobą uszczuplenia zarobku poniżej arbitralnie ustalonej granicy. Na przykład w firmach odzieżowych w Bawarii obowiązuje zasada, że jeśli tygodniowy czas pracy zostanie skrócony do 24 godzin, to ewentualna dalsza jego redukcja nie może skutkować proporcjonalnym spadkiem płacy. Niektóre umowy taryfowe przewidują swego rodzaju dotacje zakładowe. Uzupełniają one placę, na którą składa się wynagrodzenie netto i ekwiwalent z tytułu pracy skróconej, tak aby uposażenie pracownika osiągnęło ustalony odsetek pensji, jaką otrzymywał on przed przejściem na ten specyficzny system zatrudnienia. W przemyśle chemicznym wysokość tej dotacji stanowi różnica między wysokością zmniejszonego uposażenia powiększonego o ekwiwalent z tytułu płacy skróconej i 90% wynagrodzenia, jakie otrzymałby pracownik, gdyby nie musiał pracować krócej niż wynikałoby to z ustaleń taryfowych. W przemyśle metalowym północnej Badenii – Wirtembergii podstawą do ustalenia tego dodatku jest kwota równa 80% normalnej płacy brutto [Bach, Spitznagel, 2009, s. 3].

W niektórych krajach warunkiem skorzystania z pracy skróconej jest obowiązek uczestniczenia w kursach mających na celu podniesienia kwalifikacji. Takie ustalenia obowiązują m.in. w Czechach i na Węgrzech. Zdarzają się także dodatkowe obowiązki czy ograniczenia nakładane na pracodawców stosujących pracę skróconą. O ile zakaz zwolnień w okresie trwania tego typu zatrudnienia jest powszechną praktyką wszystkich krajów, to ustawodawstwo niektórych z nich (np.: Austria, Holandia czy Polska) nie dopuszcza takiej możliwości również w dokładnie określonym okresie następującym po jego zakończeniu.

TABELA 3.
Dopuszczalny okres trwania pracy skróconej w wybranych krajach w 2009 roku

Kraj	Miesiące	Kraj	Miesiące
Słowacja	2	Francja	13
Belgia	4	Holandia	13
Czechy	6	Korea	16
Dania	6	Portugalia	18
Nowa Zelandia	6	Austria	24
Polska	6	Hiszpania	24
USA	9	Niemcy	24
Kanada	12	Szwajcaria	24
Norwegia	12	Włochy	24
Turcja	12	Japonia	28
Węgry	12	Finlandia	bez ograniczeń

Źródło: [Hijzen, Venn, 2001, s. 15].

4. Dysproporcje w popularności pracy skróconej

Analiza sytuacji na rynkach pracy w czołowych krajach Unii Europejskiej ukazuje daleko idące podobieństwa w sposobie wykorzystania coraz powszechniejszej pracy skróconej. Dotyczą one przede wszystkim stopnia popularności tego instrumentu w poszczególnych sektorach i gałęziach gospodarki z jednej strony, a z drugiej, strukturalnych cech osób zatrudnionych na tych zasadach.

W ten sposób we wszystkich krajach, w których praca skrócona odgrywała istotną rolę, w okresie kryzysu pierwszej dekady nowego tysiąclecia była ona wykorzystywana głównie przez przedsiębiorstwa przemysłowe (por.: tabela 4.). We Francji np. w latach 2007 – 2010 aż 84% godzin objętych tym programem przypadło na ten sektor (por.: tabela 5.), mimo że jego udział w łącznym czasie pracy całej gospodarki tego kraju stanowił jedynie 14%. W całym okresie 2007 – 2010 ponad 35 tysięcy firm skorzystało przynajmniej raz z możliwości pracy skróconej [Calvarezo, Lodin, 2012, s. 307, s. 310].

TABELA 4.

Udział osób zatrudnionych na zasadzie pracy skróconej w ogólnej liczbie pracowników w wybranych krajach, w latach 2007 i 2009

Kraj	Ogółem		Przemysł	
	2007	2009	2007	2009
Austria	0,00	0,65	0,00	3,41
Belgia	3,22	5,60	6,44	16,99
Finlandia	0,36	1,67	(.)	2,69
Francja	0,34	0,83	(.)	3,61
Holandia	(.)	0,75	(.)	5,01
Niemcy	0,08	3,17	0,17	12,06
Włochy	0,64	3,29	1,75	9,95

Źródło: [Abaraham, Houseman, 2012, s. 25].

Nie inaczej było w Niemczech. Przy tym na uwagę zasługuje fakt, że o ile w okresie poprzedzającym kryzys stosunkowo znaczny odsetek beneficjentów pracy skróconej stanowiły osoby zatrudnione w budownictwie, to w następnych latach dominacja przemysłu była niepodważalna. W połowie 2009 roku udział tego sektora wyniósł już 80% [Brenke, Rinne, Zimmermann, 2010, s. 7].

Na uwagę zasługuje fakt, że podobnie jak we Francji z dobrodziejstw pracy skróconej korzystano głównie w przedsiębiorstwach o znacznym udziale eksportu. Zainteresowanie tą formą uelastycznienia rynku pracy w branżach, które sprzedają swe produkty głównie na rynku wewnętrznym, okazało się zdecydowanie mniejsze (por.: tabela 6.).

TABELA 5.

**Zasięg pracy skróconej we Francji w zależności od sektora gospodarki
i wielkości firmy, w latach 1995-2010**

Treść	2007-2010	2007-2010	1995-2005
Sektor	Czas pracy skróconej w godzinach	Dni pracy skróconej	Dni pracy skróconej
Rolnictwo	0,5	0,3	1,2
Przemysł, w tym:	83,9	83,2	76,8
tekstylny, odzieżowy, skó- rzany	3,7	4,1	20,3
maszynowy	11,8	11,1	10,9
metalowy	7,0	7,7	8,9
samochodowy	26,6	19,3	10,3
Budownictwo	2,4	3,5	10,0
Usługi	13,1	12,9*	12,0
Łącznie	100,0	100,0	100,0
Liczba zatrudnionych			
mniej niż 20	13,6	12,8	18,8
20-49	11,2	15,0	18,1
50-499	39,8	46,5	45,5
przynajmniej 500	35,5	25,7	17,6

*W efekcie zaokrąglenia wartości dają w sumie 99,9.

Źródło: [Calvarezo, Lodin, 2012, s. 308].

Specyfika pracy skróconej powoduje, że jej popularność w firmach usługowych jest bardzo ograniczona. Wynika to w głównej mierze z ograniczonej elastyczności popytu na produkcję tego sektora. Wszystko to sprawia, że na niebezpieczeństwo skrócenia czasu pracy są narażeni przede wszystkim mężczyźni pracujący w firmach przemysłowych, ulokowanych najczęściej w tradycyjnych regionach przemysłowych. Stąd np. we Francji między czwartym kwartałem 2008 roku i drugim kwartałem 2010 roku mężczyźni stanowili aż 75% korzystających z tego typu zatrudnienia, podczas gdy ich udział w łącznym zatrudnieniu kształtował się na poziomie 54%. Na uwagę zasługuje także fakt istotnej nadreprezentacji osób o relatywnie niższym zatrudnieniu. O ile bowiem odsetek osób na stanowiskach robotniczych wyniósł 29%, to stanowili oni aż 65% ogółu zatrudnionych w pracy skróconej [Calvarezo, Lodin, 2012, s. 313-314]. Ten specyficzny typ zatrudnienia rzadziej dotyczył kobiet. Ich udział w zatrudnieniu w przemyśle jest však ograniczony. Dominowały one natomiast w „bezpieczniejszych”, pod tym względem, usługach.

TABELA 6.

Gałęzie gospodarki niemieckiej wykazujące się dużą popularnością pracy skróconej (grudzień 2009 rok)

Treść	Firmy	Liczba zatrudnionych w pracy skróconej	Średnia liczba zatrudnionych w pracy skróconej	Stopa pracy skróconej*
Gałęzie o ponadśredniej stopie pracy skróconej				
Budowa maszyn	4 355	168 153	39	17,4
Produkcja i obróbka metali	1 199	47 974	40	15,0
Przemysł samochodowy	664	111 555	168	14,3
Przemysł wyrobów metalowych	6 882	98 745	14	13,2
Przemysł urządzeń elektrycznych	937	41 088	44	12,3
Przemysł tekstylny	392	7 778	20	10,2
Przemysł gumowy i artykułów z tworzyw sztucznych	1 109	28 532	26	8,3
Przemysł drzewny	559	6 712	11	6,0
Przemysł szklarski i ceramiczny	594	12 164	20	6,0
Biura podróży	406	3 905	10	5,5
Przemysł meblarski	383	6 214	16	5,4
Przemysł papierniczy	202	5 545	27	4,4
Przemysł poligraficzny	1 019	6 878	7	4,1
Przemysł skórzany i obuwniczy	54	599	11	3,9
Biura architektoniczne, laboratoria	2 686	14 128	5	3,5
Górnictwo, pozyskiwanie kamieni	72	1 374	19	3,5
Przemysł chemiczny	431	11 059	26	3,4
Gałęzie o wysokiej stopie pracy skróconej				
Handel hurtowy	4 628	38 203	8	2,9
Magazynowanie i inne usługi na rzecz transportu	1 414	16 626	12	2,6
Pośrednictwo w zakresie zatrudnienia	1 827	15 144	8	2,7
Handel i naprawy	2 322	10 992	5	1,9
Usługi informatyczne	1 508	9 289	6	2,1
Handel detaliczny	1 897	7 658	4	0,4
Reklama i badanie rynku	811	3 422	4	2,9

*Odsetek pracujących w systemie pracy skróconej w ogólnej liczbie zatrudnionych.

Źródło: [Brenke, Rinne, Zimmermann, 2010, s. 9].

W tym kontekście warto zauważyć pewne istotne różnice w dysproporcji, jakie zachodzą między nominalnym czasem pracy a pracą skróconą. Analiza sytuacji we Francji w latach 2007 – 2010 pokazuje, że w skali miesiąca było to około 30 godzin, przy czym, wbrew oczekiwaniom, różnica ta była w budownictwie wyższa niż w przemyśle, a więc w sektorze, gdzie ten typ zatrudnienia występuje szczególnie często. Odmienne metodologie badań przyjęte przez analityków w poszczególnych krajach sprawiają, że nie

zawsze jest możliwa pełna porównywalność. Na przykład w Niemczech w 2009 roku osoby zatrudnione w systemie pracy skróconej pracowały przeciętnie o 30% krócej niż wynikałoby to z ustaleń przyjętych w czasie rozmów taryfowych [Arico, Stein, 2012, s. 283]. W przypadku 57% zatrudnionych różnica ta nie przekraczała 25%, dla 33% wahała się między 26 a 50%, a jedynie co dziesiąty zatrudniony pracował w wymiarze krótszym niż połowa normalnego czasu pracy [Brenke, Rinne, Zimmermann, 2010, s. 10].

Interesujące wnioski nasuwają się podczas próby ustalenia związku wielkości firmy i popularności pracy skróconej. Wobec tego, we Francji wyraźnie jest zauważalne to, że największa redukcja czasu pracy miała miejsce w małych firmach (por.: tabela 7.).

Badania przeprowadzone w Niemczech jednoznacznie wskazują również na znaczenie pracy skróconej w niewielkich firmach. W związku z tym, pod koniec 2009 roku ponad połowa firm, korzystających z tego specyficznego rozwiązania, zatrudniała mniej niż 10 osób (por.: tabela 8.). Nie może to dziwić, zważywszy na fakt, iż właśnie te niewielkie zakłady stanowią największy odsetek ogółu przedsiębiorstw. Jednak musi zastanawiać ich szczególna pozycja na rynku i to także w okresie tak istotnego załamania, jakie było w Niemczech w 2008 roku. Okazuje się bowiem, że na decyzję o koniunkturnie motywowanym ograniczeniu czasu pracy zdecydowała się jedynie co pięćdziesiąta firma zatrudniająca mniej niż 10 osób. W przypadku przedsiębiorstw zatrudniających 200 – 500 pracowników decyzję taką podjęto w jednym na osiem, a tych, gdzie pracowało więcej osób, w jednym na sześć przypadków [Brenke, Rinne, Zimmermann, 2010, s. 6-7].

TABELA 7.

**Miesięczny przeciętny wymiar pracy skróconej we Francji w 2009 roku
(w godzinach)**

Treść	Miesięczny przeciętny wymiar pracy skróconej
Ogółem	29,7
Rolnictwo	58,3
Przemysł, w tym:	28,9
tekstylny, odzieżowy i skórzany	33,8
maszynowy	30,6
metalowy	29,1
samochodowy	26,3
Budownictwo	32,9
Usługi	34,8
Wielkość zatrudnienia:	
Mniej niż 20	39,8
20 – 49	33,1
50 – 499	29,9
przynajmniej 500	26,2

Źródło: [Calvarezo, Lodin, 2012, s. 312].

TABELA 8.**Popularność pracy skróconej w zależności od wielkości przedsiębiorstwa w Niemczech (grudzień 2009 rok)**

Wielkość zatrudnienia	Firmy		Udział w ogólnej liczbie firm danej wielkości (w %)
	Liczba	Udział w ogólnej liczbie (w %)	
1 - 5	19 604	37	1,4
6 - 9	7 558	14,3	3,1
10 - 19	8 616	16,3	4,4
20 - 49	8 320	15,7	6,6
50 - 99	3 983	7,5	8,5
100 - 199	2 514	4,7	10,5
200 - 499	1 602	3,0	12,7
przynajmniej 500	743	1,4	15,2
Wszystkie firmy	52 939	100,0	2,5

Źródło: [Brenke, Rinne, Zimmermann, 2010, s. 7].

Mimo wielu poruszonych wyżej problemów, jakie towarzyszą stosowaniu pracy skróconej, można śmiało stwierdzić, że sprawdziła się ona w okresie ostatniego kryzysu, który ogarnął niemalże wszystkie kraje wysoko rozwinięte. Wprawdzie nie jest możliwe dokładne skwantyfikowanie oddziaływania tego instrumentu na zmniejszenie rozmiarów bezrobocia, lecz dostępne analizy pozwalają zauważyć, że był on istotny. Umożliwił zmniejszenie rozmiarów kryzysu przede wszystkim w tych krajach, w których to narzędzie polityki zatrudnienia jest znane od wielu dziesięcioleci. Dzięki jego zastosowaniu, bezrobocie rejestrowane w Japonii było mniejsze o 400, a w Niemczech o 200 tysięcy (por.: tabela 9.), [Zob. także: Deeke, 2009, s. 10 -11; Dietz, Stops, Walwei, 2010, s. 126-129; Eichhorst, Feil, Marx, 2010, s. 30-34].

TABELA 9.**Skuteczność stosowania pracy skróconej w wybranych państwach w 2009 roku**

Kraj	Stopa bezrobocia (w %)	Szacunkowa skala zmniejszenia bezrobocia dzięki zastosowaniu pracy skróconej (w punktach procentowych)	Liczba miejsc pracy „uratowanych” dzięki zastosowaniu pracy skróconej (w tys.)
Belgia	7,9	1,3	50
Japonia	5,1	0,8	400
Finlandia	8,2	0,8	20
Włochy	7,8	0,75	120
Niemcy	7,8	0,75	200
Hiszpania	18,1	0,2	30

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [OECD *Employment Outlook*..., 2010, s. 71; OECD *Employment Outlook*..., 2011, s. 238].

5. Podsumowanie

Zalamanie na rynkach finansowych, które szybko przekształciło się w spadek produkcji, pociągnęło za sobą poważny wzrost, i tak już wysokiego, bezrobocia. Wśród środków zaradczych, do których sięgnięto w celu ograniczenia rozmiarów tego zjawiska, znalazła się praca skrócona.

Jej stosowanie ma wiele zalet tak dla pracodawcy, jak i pracownika. Dla tego pierwszego oznacza ona rezygnację z konieczności pozbywania się wykwalifikowanych pracowników w okresie załamania gospodarczego. Jednocześnie pozwala na ogół oddalić lub zupełnie wyeliminować niebezpieczeństwo bezrobocia. Praca skrócona jest wykorzystywana przede wszystkim w przedsiębiorstwach przemysłowych.

Stopień dotychczasowej popularności tego instrumentu polityki rynku pracy był bardzo różny. Po raz pierwszy zastosowano go kilkadziesiąt lat wcześniej w Niemczech i do dziś jest on bardzo chętnie stosowany. Z pracy skróconej korzysta się równie chętnie we Włoszech i Austrii. Natomiast jej popularność była dotąd bardzo ograniczona w Stanach Zjednoczonych. Jednak pogorszenie się sytuacji na tamtejszym rynku pracy sprawiło, że z uwagi na braku uwarunkowań federalnych, poszczególne stany zaczęły sięgać po ten instrument polityki rynku pracy.

Szczegółowe rozwiązania, przyjęte przez poszczególne kraje, różnią się między sobą dość wyraźnie. Dotyczy to: minimalnego i maksymalnego zakresu ograniczania czasu pracy, dopuszczalnego okresu trwania tego specyficznego stosunku pracy oraz wysokości gratyfikacji przysługującej z takiego zatrudnienia. Piętnastu, spośród dwudziestu czterech, badanych członków OECD wprowadziło minimalną redukcję czasu pracy. Wahala się ona od 7% do 40%. Niemala jest także grupa krajów, w których nie obowiązują żadne limity w tym zakresie. Jednocześnie, zdecydowana większość państw OECD nie przewiduje maksymalnej redukcji górnej granicy czasu pracy. Aż w ośmiu krajach wydłużono maksymalny, dopuszczalny okres zatrudnienia w systemie pracy skróconej. W większości państw OECD może on trwać od 12 do 24 miesięcy. Wysokość ekwiwalentu przysługującego za nieprzepracowany czas jest najczęściej proporcjonalna do poziomu świadczenia z tytułu bezrobocia w pierwszym okresie jego trwania. Spada ona wraz z wydłużaniem się okresu pozostawania na tej specyficznej umowie o pracę. Są kraje, w których poziom świadczenia jest uzależniony od sytuacji rodzinnej osoby zainteresowanej.

Badania pokazały, że praca skrócona sprawdziła się w okresie ostatniego kryzysu, który ogarnął niemalże wszystkie kraje wysoko rozwinięte. Wprawdzie nie jest możliwe dokładne skwantyfikowanie oddziaływania tego instrumentu na zmniejszenie rozmiarów bezrobocia, ale dostępne analizy pozwalają zauważyć, że był on istotny. Umożliwił zmniejszenie rozmiarów kryzysu przede wszystkim w tych krajach, w których to narzędzie polityki zatrudnienia jest znane od wielu dziesięcioleci. Dzięki jego zastosowaniu, bezrobocie „rejestrowane w Japonii było mniejsze o 400, a w Niemczech o 200 tysięcy.

Literatura

- Abraham K.G., Houseman S. 2012 *Short-Time Compensation as a Tool to Mitigate Job Loss? Evidence on the U.S. Experience during the Recent Recession*, „Upjohn Institute Working Paper”, no. 12 – 181.
- Arico F.R., Stein U. 2012 *Was Short-Time Work a Miracle Cure During the Great Recession? The Case of Germany and Italy*, „Comparative Economic Studies”, no. 54.
- Bach H.-U., Spitznagel E. 2009 *Betrieb zahlen mit – und haben etwas davon*, „IAB-Kurzarbeit“, no. 17.
- Boeri T., Bruecker H. 2011 *Short-time work benefits revisited: some lessons from the Great Recession*, „Economic Policy”, October.
- Brautzsch K.W. 2010 *Wichtige Stütze des Arbeitsmarktes in der Krise, aber keine Dauerlösung*, „Wirtschaft im Wandel”, no. 8.
- Brenke K., Rinne U., Zimmermann K. 2010 *Kurzarbeit: Nützlich in der Krise, aber nun den Ausstieg einleiten*, „DIW Wochenbericht“, no. 16.
- Calavrezo O., Lodin F. 2012 *Short-Time Working Arrangements in France during the Crisis: An Empirical Analysis of Firms and Employees*, „Comparative Economic Studies”, no. 54.
- Deeke A. 2009 *Kurzarbeit – ein bislang erfolgreiches Instrument zur Abfederung der Krisenfolgen*, „ifo Schnelldienst“, no. 17.
- Dietz M., Stops M., Walwei U. 2010 *Safeguarding Jobs though labor Hoarding in Germany*, „Applied Economics Quarterly Supplement“, Issue 61.
- Eichhorst W., Feil M., Marx P. 2010 *Crisis, What Crisis? Patterns of Adaptation in European Labor Markets*, „IZA Discussion Papers Series”, no. 5045.
- Hijzen A., Vann D. 2011 *The Role of Short-Time Work Schemes during the 2008-09 Recession*, „OECD Social. Employment and Migration Working Papers”, no. 115.
- Mandl I., Mascherini M. 2011 *Potenziale der Kurzarbeit*, WSI Mitteilungen, no. 7.
- Messenger L. 2009 *Work sharing: A strategy to preserve jobs during the global crisis*, „Travail Policy Brief”, no. 3.
- OECD *Employment Outlook* 2010, OECD, Paris.
- OECD *Employment Outlook* 2011, OECD, Paris.
- Vroman M., Brusentsev V. 2009 *Short-Time Compensation as a Policy to Stabilize Employment*, „University of Delaware. Department of Economics, Working Papers”, no. 09 – 10.

Zofia SZWEDA-LEWANDOWSKA¹

RYNEK USŁUG OPIEKUŃCZYCH – PERSPEKTYWY ROZWOJU W KONTEKŚCIE STARZENIA SIĘ POPULACJI

Streszczenie

Wraz ze starzeniem się ludności będzie wzrastać zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze. Zgodnie z prognozą Głównego Urzędu Statystycznego, w 2035 roku osoby w wieku 65 lat i więcej będą stanowiły 23% populacji Polski, podczas gdy obecnie jest to około 13%. Jedna piąta populacji naszego kraju będzie w wieku poprodukcyjnym. Jednak najistotniejszy z punktu widzenia opieki nad osobami starszymi jest dynamicznie postępujący proces podwójnego starzenia się populacji, czyli wzrost odsetka osób w wieku 80 lat i więcej. W ostatnim roku prognozy odsetek osób w wieku 80 lat i więcej wyniesie ponad 7%. Z drugiej strony, będzie maleć potencjał opiekuńczy rodziny, co oznacza mniejsze możliwości zaspokojenia potrzeb opiekuńczych seniora przez członków rodziny. Rozwój rynku usług opiekuńczych jest postrzegany także jako szansa na aktywizację zawodową lub przeciwdziałanie przedwczesnemu wycofywaniu się z rynku pracy osób na przedpolu starości (45-64 lata). Celem artykułu jest rozważenie, na ile rozwój rynku opiekuńczego może spełnić powyższe nadzieje i jakie potencjalne koszty z tym się wiąza.

Słowa kluczowe: starzenie się populacji, opieka nad niesamodzielnymi osobami starszymi, aktywizacja zawodowa osób na przedpolu starości

ELDERLY CARE SERVICES: DEVELOPMENT PROSPECTS IN CONTEXT OF POPULATION AGEING

Summary

As a result of population ageing, an increase in the demand for nursing services will be observed. According to a forecast by the Central Statistical Office, in 2035, persons aged 65 years and older will represent 23% of the Polish population, whereas now their number stands at around 13%. One fifth of the population of our country will be at retirement age. What is the most important, however, from the point of view of elderly care, is the rapidly progressing process of double ageing of population, i.e. the increase in the percentage of people aged 80 years or more. In the last year of the forecast, the percentage of people aged 80 years and over will exceed 7%. On the other hand, the caring potential of families will decrease, which means lower capacity of family members to meet the needs of their aged relatives. The development of care services market is also seen as an opportunity for professional activity or preventing premature withdrawal from the labour market of persons approaching old age (45-64 years). The purpose of this paper is to consider how the development of the care market can fulfil these expectations and what are the potential costs associated with it.

Key words: population ageing, elderly care, labour force aged 45-64

¹ dr Zofia Szweda-Lewandowska – Zakład Demografii i Gerontologii Społecznej, Uniwersytet Łódzki; e-mail: szweda@uni.lodz.pl.

1. Wstęp

Starzenie się populacji Polski wpływa na zwiększanie się popytu na usługi opiekuńcze. Szczególnie dynamiczny wzrost liczby osób w IV wieku, tzn. osób w wieku 80 lat i więcej, przyczynia się do zwiększania liczby osób niesamodzielnych. Wraz z wydłużaniem się trwania życia nasila się prawdopodobieństwo dożycia okresu, w którym jednostka nie jest zdolna do samodzielnego funkcjonowania w środowisku. Pomocy w codziennym funkcjonowaniu wymagają nie tylko osoby o najwyższym stopniu niepełnosprawności, lecz także osoby, u których proces starzenia się przebiega fizjologicznie. Konsekwencją fizjologicznego starzenia się człowieka jest utrata sprawności fizycznej i większość osób w wieku 75-80 lat i więcej wymaga pomocy przy robieniu cięższych zakupów, sprzątaniu. Tak więc, popyt na usługi opiekuńcze będzie w najbliższych dziesięcioleciach wzrastał. Z drugiej strony, rozwój rynku usług opiekuńczych jest postrzegany jako szansa na aktywizację zawodową lub uniknięcie przedwczesnego wycofywania się z rynku pracy kobiet na przedpolu starości (45-64 lata).

W krajach Europy Zachodniej następuje profesjonalizacja rynku usług opiekuńczych, a działania władz idą w kierunku „wyciągania” opiekunek z szarej strefy i formalizowania ich zatrudnienia. Celem artykułu jest ukazanie popytu na usługi opiekuńcze oraz kosztów zaspokojenia tego popytu. Jako punkt odniesienia został przyjęty system usług domowych (system voucherów) funkcjonujący w Belgii².

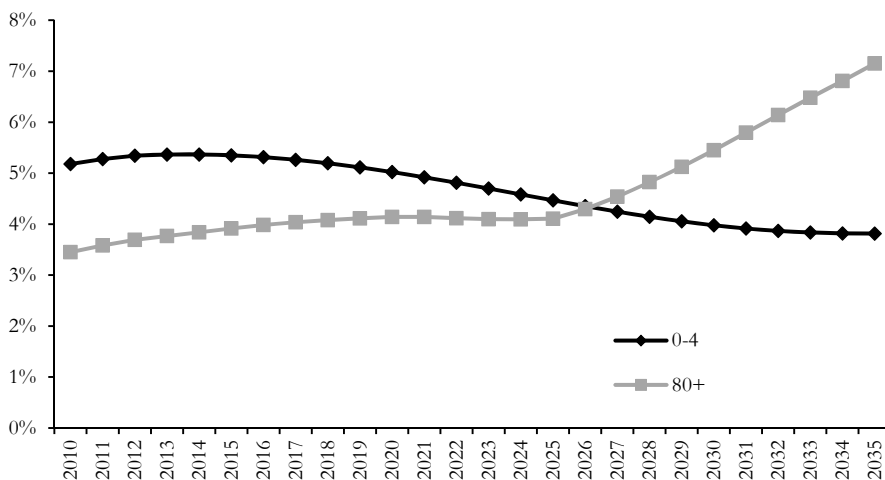
2. Uwarunkowania demograficzne opieki nad osobami starszymi

Zgodnie z prognozą Głównego Urzędu Statystycznego sporządzoną w 2008 roku, w 2020 roku w Polsce będzie 1,5 mln osób w wieku 80 lat i więcej, a liczba potencjalnych opiekunów, którymi są najczęściej kobiety w wieku 45-64 lata, będzie maleć. Jednocześnie na tę grupę spada często obowiązek opieki nad najmłodszymi Polakami. Jednak rola babci – ze względu na zmniejszanie się liczby rodzących się dzieci – będzie coraz rzadsza i mniej absorbująca. Małodzieństwo – występująca w Polsce coraz częściej – ograniczy także liczbę wnucząt, którymi potencjalna babcia miałaby się opiekować, do jednego, dwojga.

² W Belgii, dzięki podjętym działaniom, zalegalizowano znaczną część osób świadczących usługi domowe, takie jak: sprzątanie, opieka nad osobami niesamodzielnymi, dziećmi, sprzątanie ogrodu itp. W Niemczech tylko opiekunek osób starszych z: Polski, Ukrainy, Czech, pracujących w szarej strefie, jest około 200 tys.

WYKRES 1.

Odsetek dzieci w wieku 0-4 lata i osób w wieku 80 lat i więcej w populacji Polski



Źródło: obliczenia własne na podstawie: [Proгноzy ludności Polski do 2035 roku, GUS, dokument elektroniczny, tryb dostępu: http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_proгноza_ludnosci_ogolem.xls, data wejścia: 18.02.2013].

Jeśli chodzi o stronę podaźową wsparcia rodzinnego, to będzie maleć potencjał opiekuńczy rodziny, co oznacza mniejsze możliwości zaspokojenia potrzeb w ramach rodziny. Możliwości opiekuńcze rodziny można mierzyć trzema współczynnikami: współczynnikiem potencjalnego wsparcia (*potential support ratio*), który określa stosunek osób w wieku 15–64 do liczby osób w wieku 65 lat i więcej; współczynnikiem wsparcia rodziców (*parent support ratio*), a jest to liczba osób w wieku 85 lat i więcej przypadająca na 100 osób w wieku 50–64 lata; współczynnikiem potencjału pielęgnacyjnego, który wyraża stosunek liczby kobiet w wieku 45–64 lat do liczby osób w wieku 80 lat i więcej (tabela 1.). O ile w 2012 roku na 100 osób w wieku 65 lat i więcej przypadło prawie 500 osób w wieku 15–64, to w 2020 roku będzie to już niecałe 360 osób, a w ostatnim roku prognozy 276 osób. Jednocześnie liczba osób najstarszych w wieku 85 lat i więcej, przypadająca na 100 osób w wieku 50–64 lata, wzrośnie z 7 do 10 osób w 2020. W 2020 roku na 100 osób, potencjalnie wymagających wsparcia, będzie przypadać 219 kobiet w wieku 45–64 lata.

TABELA 1.

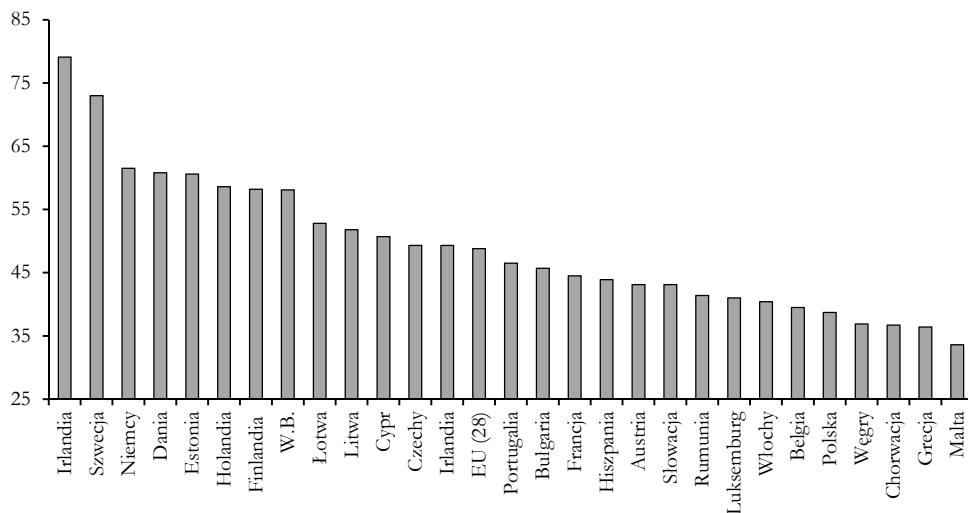
Współczynniki: potencjalnego wsparcia, wsparcia rodziców i potencjału pielęgnacyjnego w latach 2010-2035

Rok	Współczynnik potencjalnego wsparcia	Współczynnik wsparcia rodziców	Współczynnik potencjału pielęgnacyjnego
2012	498,6	7,1	386,3
2015	443,7	8,5	354,4
2016	425,0	9,0	344,5
2020	359,2	10,4	323,4
2025	305,8	11,4	330,2
2030	287,5	10,3	271,2
2035	276,6	13,1	219,2

Źródło: obliczenia własne na podstawie: [*Prognozy ludności Polski do 2035 roku*, GUS, dokument elektroniczny, tryb dostępu: http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_prognoza_ludnosci_ogolem.xls, data wejścia: 18.02.2013].

Z drugiej strony, osoby w wieku 45-64 lata mają problemy ze znalezieniem zatrudnienia. Spotykają się z dyskryminacją ze względu na wiek, często nie są nawet zapraszane na rozmowy kwalifikacyjne i tym samym są wykluczone z rynku pracy. Im starsze osoby w wieku produkcyjnym, im bliżej są wieku emerytalnego, tym trudniej o znalezienie miejsca pracy. Polska należy do krajów charakteryzujących się jedną z najniższych w Unii Europejskiej stóp zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata. Mimo że na przestrzeni ostatnich lat zatrudnienie osób w wieku przedemerytalnym rośnie (głównie na skutek likwidacji możliwości przechodzenia na wcześniejszą emeryturę), to tylko niespełna 39% osób w tym wieku jest zatrudnionych (wykres 2.).

Mamy więc do czynienia z sytuacją, w której z jednej strony, będzie zwiększać się liczba osób wymagających pomocy, a z drugiej, liczną grupę stanowią osoby na przedpolu starości, które nie mogą znaleźć zatrudnienia. Przedstawione dane statystyczne ukazują konieczność rozwoju rynku usług opiekuńczych ze względu na tendencje demograficzne, tj. starzenie się ludności i coraz częstszy brak możliwości uzyskania wsparcia ze strony członków rodziny. Jednocześnie wysoki odsetek osób w wieku 55-64 lata nie pracuje i jest to potencjalna rezerwa podaży usług opiekuńczych. Jednak pojawia się pytanie, jaki odsetek z tych osób mógłby znaleźć pracę w sektorze usług opiekuńczych i jakie byłyby koszty legalnego zatrudnienia tych osób.

WYKRES 2.**Stopa zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata w 2012 roku**

Źródło: Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [Eurostat European Commission, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Labour_markets_at_regional_level, data wejścia: 12.06.2013].

3. System voucherów na usługi domowe w Belgii

Belgia jest jednym z niewielu krajów Unii Europejskiej, któremu udało się „wyciągnąć” osoby świadczące usługi opiekuńcze i domowe z szarej strefy i sprawić, że osoby te objęły pracę rejestrowaną. W 1994 roku stworzono system wspierający legalizację zatrudnienia pomocy domowych i opiekunek. Jedną z idei przyświecających stworzeniu tego systemu była integracja z rynkiem pracy osób długotrwale bezrobotnych. Osoby te mogły podjąć pracę w wymiarze 45 godzin miesięcznie i nie tracąc zasiłku, otrzymywały dodatek w wysokości 4,10 euro za godzinę. W 2004 roku rząd Belgii wprowadził system voucherów, aby zwiększyć liczbę miejsc pracy w gospodarce. Dzięki niemu, osoby potrzebujące usług opiekuńczych lub domowych mogą wynająć osobę przeszkoloną w tym zakresie przez firmy specjalizujące się w tego typu usługach.

Biorąc pod uwagę liczbę osób korzystających z tego systemu, to od 2004 do 2011 roku wzrosła ona z 98 tys. do 843 tys. (tabela 2.). Wzrostowi uległa również liczba podmiotów świadczących takie usługi i liczba pracowników. Obecnie liczba osób zatrudnionych w sektorze wykreowanym przez system voucherów wynosi prawie 150 tys. osób i stanowi 4,3% wszystkich miejsc pracy w Belgii [Vanthuyne, 2013].

TABELA 2.

System voucherów w Belgii w latach 2004-2011

	2004	2007	2009	2010	2011
Liczba korzystających	98 814	449 626	665 884	760 702	834 959
Liczba firm	504	1 504	2 292	2 576	2 708
Liczba pracowników		87 152	120 324	136 915	149 827
Liczba czeków (miliony)	5,6	49,2	79	94,8	105,3

Źródło: [Vanthuyne, 2013].

Firmy i organizacje pozarządowe, świadczące usługi domowe i opiekuńcze, muszą zatrudniać przynajmniej 60% osób, które były przed zatrudnieniem bezrobotne lub korzystały z pomocy społecznej. Osoby te nie mogą być spokrewnione i nie mogą tworzyć wspólnego gospodarstwa domowego z osobą, której świadczą usługi. Osoba, korzystająca z usług, płaci 8,50 euro, a firma otrzymuje 22,04 euro, natomiast rządowe subsydia wynoszą 13,54 euro. Z audytu przeprowadzonego w 2011 roku wynika, że 26% wśród klientów stanowią osoby w wieku 65 lat i więcej. Młodsze osoby korzystają częściej z pomocy przy pracach w ogrodzie, podczas gdy wśród starszych dominują usługi pielęgnacyjne.

Głównym problemem, który pojawił się, jest niewystarczająca liczba pracowników chętnych do podjęcia się roli opiekuna lub pomocy domowej. Prawie 60% firm skarży się na trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników, a klienci muszą czekać około miesiąca na wykonanie usługi [Eurofound, 2013].

Zalety systemu to stworzenie szansy na powrót do legalnego zatrudnienia osób pracujących w szarej strefie lub bezrobotnych, a także pomoc w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego osobom, które opiekują się dziećmi i osobami zależnymi. Legislаторom zależało również na wyrównywaniu szans grup defaworyzowanych na rynku pracy, a przede wszystkim: imigrantów, kobiet w wieku przedemerytalnym, osób długotrwale bezrobotnych.

W dalszej części do oszacowania liczby miejsc pracy w Polce, które mogłoby zostać stworzone poprzez organizację systemu voucherów wykorzystana zostanie informacja, że w Belgii jeden opiekun świadczy swoje usługi 4-5 klientom.

4. Oszacowanie zapotrzebowania na środowiskowe usługi opiekuńcze i liczby potencjalnych opiekunów

Do oszacowania liczby osób niesamodzielnych, które będą generowały popyt na środowiskowe usługi opiekuńcze, wykorzystano dane o stopniu samodzielności osób starszych, uzyskane w badaniu PolSenior.

W badaniu PolSenior jako wskaźnika stanu funkcjonowania badanej osoby użyto między innymi skali służącej do oceny stopnia samodzielności ADL oraz IADL. Skala ADL – *Activities of Daily Living* – służy do pomiaru samodzielności w zakresie wykonywania podstawowych czynności związanych z samoobsługą (tj.: wykonywanie czynności

higieny osobistej, ubieranie się, jedzenie, kontrolowanie potrzeb fizjologicznych, korzystanie z toalety, sprawność motoryczna), [Miller, 2009, s. 97]. Badani zostali podzieleni na trzy grupy, w zależności od liczby uzyskanych punktów, w skali 0-6: sprawni to osoby, które uzyskały od 6 do 5 punktów, częściowo sprawni – wynik od 4 do 3 punktów i niesprawni – od 2 do 0 punktów [Wizner, Skalska, Klich-Rączka, Piotrowicz, Grodzicki, 2012, s. 82-82].

Do estymacji liczby niesamodzielnych seniorów wykorzystano dane dotyczące odsetków niesamodzielnosci w poszczególnych grupach wieku, uzyskane w badaniu PolSenior (tabela 3.).

TABELA 3.

Wyniki oceny zdolności wykonywania podstawowych czynności życiowych, według skali ADL, w badaniu PolSenior

Grupa wieku	Uzyskany wyniki		
	6-5 pkt	4-3 pkt	≤2 pkt
65-69	99,9	–	0,1
70-74	98,9	0,5	0,5
75-79	97,2	1,7	1,1
80-84	94,1	2,9	2,9
85-89	88,3	4,3	7,4
90+	79,1	8,1	12,8

Źródło: [Wizner, Skalska, Klich-Rączka, Piotrowicz, Grodzicki, 2012, s. 82-83].

W celu oszacowania odsetka osób niesamodzielnych w danym wieku, posłużono się składnikiem interpolacyjnym, aby zdezagregować dane. Niezbędne jest poczynienie założenia, że niesamodzielnosc postępuje przedziałami liniowo dla jednorocznych grup wieku. Składnik interpolacyjny otrzymano zgodnie z poniższym wzorem:

$$d = \frac{\dot{x}_{i+5} - \dot{x}_i}{b},$$

gdzie:

$\dot{x}_i$ – środek danego przedziału,

$\dot{x}_{i+5}$ – środek przedziału następującego po danym przedziale,

b – rozpiętość przedziału.

Z powodu braku informacji o tym, jaki odsetek osób w wieku 60-64 lata uzyskał wynik poniżej dwóch punktów w skali ADL, przyjęto, że odsetek osób w wieku 65 i 66 lat z najniższym wynikiem w skali ADL będzie równy wynikowi przyjętemu dla środka przedziału – 0,1%. Problem z określeniem odsetka osób niesamodzielnych wystąpił również dla osób powyżej 93 lat. W tym przypadku przyjęto założenie, że osoby w wieku 93 lata i więcej będą się charakteryzowały takim odsetkiem osób niesamodzielnych, jak osoby w wieku 92 lata – 12,8%.

Wskaźnik niesamodzielnosci uzyskano przez podzielenie liczby osób niesamodzielnych przez liczbę osób w danej grupie wieku, zgodnie ze wzorem:

$$W_n = \frac{L_n}{L} * 100,$$

gdzie:

L_n – liczba osób niesamodzielnych w danej grupie wieku,

L – liczba osób w danym wieku.

Liczba osób wymagających wsparcia w wykonywaniu codziennych czynności i potencjalnie generujących popyt na usługi opiekuńcze będzie zwiększać się do 2035 roku (tabela 4.). Populacja osób niesamodzielnych w wieku 65 lat i więcej wzrośnie o 58% w 2035 roku w porównaniu z 2012 (z 451 tys. do 712 tys.), a osób w wieku 75 lat i więcej o 79%. Tak dynamiczny przyrost zapotrzebowania na usługi opiekuńcze sprawi, że rodzina nie będzie zdolna do zaspokojenia rosnących potrzeb i nie będzie mogła udzielić odpowiedniego wsparcia.

TABELA 4.

Liczba osób niesamodzielnych, potencjalnie korzystających z środowiskowych usług opiekuńczych, w latach 2012-2035

Wiek	2012	2015	2020	2025	2030	2035
75+	202 164	217 009	228 956	262 076	310 991	361 451
65+	451 719	489 595	601 872	676 132	702 892	712 616

Źródło: obliczenia własne na podstawie: [*Prognozy ludności Polski do 2035 roku*, GUS, dokument elektroniczny, tryb dostępu: http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_prognoza_ludnosci_ogolem.xls, data wejścia: 18.02.2013].

Wzorując się na belgijskim systemie voucherów, można przyjąć, że jeden opiekun świadczy usługi wsparcia 4–5 klientom. Załóżmy więc, że w Polsce jeden opiekun będzie wspierał cztery osoby niesamodzielne. W takiej sytuacji liczba potencjalnych opiekunów osób w wieku 65 lat i więcej powinna wynosić w 2012 roku około 112 tys. osób (tabela 5.). Liczba opiekunów będzie systematycznie wzrastać, aby w 2020 roku osiągnąć 150 tys. osób, a w 2035 roku 178 tys. osób. Zapotrzebowanie na opiekunów świadczących wsparcie w postaci usług opiekuńczych będzie rosło wraz ze wzrostem liczby osób starszych. Zapotrzebowanie na opiekunów osób w wieku 75 lat i więcej wzrośnie w 2035 roku w porównaniu z 2012 o 79%. Wraz z wiekiem rośnie niesamodzielność, można więc założyć, że opiekun osoby w wieku 75 lat i więcej nie będzie mógł opiekować się 4–5 osobami tylko 2–3. W takiej sytuacji będzie potrzebna większa liczba osób mogących świadczyć wsparcie.

TABELA 5.**Liczba opiekunek osób niesamodzielnych w latach 2012-2035**

Wiek	2012	2015	2020	2025	2030	2035
75+	50 541	54 252	57 239	65 519	77 747	90 362
65+	112 929	122 398	150 468	169 033	175 723	178 154

Źródło: obliczenia własne na podstawie: [*Prognozy ludności Polski do 2035 roku*, GUS, dokument elektroniczny, tryb dostępu: http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_prognoza_ludnosci_ogolem.xls, data wejścia: 18.02.2013].

5. Podsumowanie

Jeśli Polska chciałaby iść w ślady Belgii i stworzyć system voucherów oparty na legalnej pracy tysięcy opiekunów, to należy przyrzeć się kosztom funkcjonowania takiego systemu. W Belgii koszty funkcjonowania systemu (głównie dopłaty do voucherów) wyniosły w 2011 roku 1,65 mld euro. Około 655 mln wróciło do budżetu państwa w ramach: podatków oraz składek na ubezpieczenie społeczne płaconych przez firmy i osoby zatrudnione w sektorze usług opiekuńczych, niewypłaconych świadczeń z tytułu pozostawiania bezrobotnym, oszczędności wynikających z nieprzebywania osób starszych w domach pomocy społecznej. Tak więc, koszty funkcjonowania systemu są bardzo wysokie i nawet jeśli weźmie się pod uwagę fakt, że jednostkowe koszty polskiego systemu byłyby niższe ze względu na np. niższe płace, to jednak stworzenie takiego systemu wymaga znacznych nakładów finansowych ze strony państwa. Oprócz wymiernych korzyści, jakie niesie ze sobą utworzenie systemu voucherów, takich jak zapewnienie opieki osobie niesamodzielnej i uzyskanie pracy przez osobę wykluczoną z rynku pracy, system ten ma również swoje wady. System belgijski notuje dużą absencję chorobową opiekunów, a w konsekwencji problemy ze znalezieniem zastępstwa za chorego opiekuna. Wśród opiekunów 97% stanowią kobiety, co sprawia, że sfera opieki pozostaje nadal domeną kobiet, a „uwolnione” od obowiązku opieki belgijski są zastępowane przez imigrantki. Mężczyźni nie angażują się w opiekę nad osobami niesamodzielnymi, pozostawiając kwestie zorganizowania i koordynowania wsparcia na barkach kobiet. Jednak największym problemem pozostają wysokie koszty funkcjonowania systemu.

Dodatkowo pojawiającą się kwestią w dyskusji o organizowaniu systemów wsparcia osób niesamodzielnych jest sprawa tworzenia miejsc pracy dla opiekunów. Pojawiają się zarzuty, że tak naprawdę systemy te nie kreują nowych miejsc pracy, tylko służą zachętom do rejestrowania pracy, która wcześniej była wykonywana w szarej strefie [Nyssens, 2009].

W świetle przedstawionych argumentów należy się zastanowić, czy w Polsce możliwe jest stworzenie całościowego, spójnego systemu wspierania opieki nad osobami niesamodzielnymi. Jakie koszty budżet państwa polskiego jest w stanie ponieść, aby utworzyć lub zarejestrować 112 tys. miejsc pracy?

Literatura

- Eurofound* 2013, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.eurofound.europa.eu/areas/labourmarket/tackling/cases/be004.htm>, data wejścia: 12.06.2013].
- Miller C. A. 2009 *Nursing for Wellness in Older Adults*, Wolters Kluwer Health, Lippincott Williams & Wilkins, Philadelphia.
- Nyssens M. 2009 *Social economy and liberalisation of services: the case of proximity services*, Programme „Society and Future”, numer projektu: TA/00/10, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [http://www.belspo.be/belspo/fedra/TA/TA10syn_en.pdf, data wejścia: 12.06.2013].
- Prognoza liczby ludności w Polsce do 2035 roku* 2008, GUS, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_prognoza_ludnosci_ogolem.xls, data wejścia: 18.02.2013].
- Vanthuyne J. 2013 *The service vouchers in Belgium, a brief outline*, Federal Public Service Employment, Labour and Social Dialogue.
- Wizner B., Skalska A., Klich-Rączka A., Piotrowicz K., Grodzicki T. 2012 *Ocena stanu funkcjonalnego u osób w starszym wieku*, [w:] *PolSenior. Aspekty medyczne, psychologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce*, (red.) M. Mossakowska, A. Wićcek, P. Błędowski, terMedia, Poznań.

Eugeniusz NIEDZIELSKI¹

WYBRANE PROBLEMY ZATRUDNIENIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Streszczenie

W pracy przedstawiono wyniki badań dotyczących uwarunkowań zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Głównym ograniczeniem zatrudnienia takich osób jest brak ofert pracy dla nich i niechęć do ich zatrudniania. Pracujące osoby niepełnosprawne w większości (65%) uznają, że są traktowane przez pracodawców i współ-pracowników gorzej niż pracownicy w pełni sprawni.

Słowa kluczowe: niepełnosprawność, zatrudnienie, rynek pracy

SELECTED PROBLEMS OF EMPLOYING PEOPLE WITH DISABILITIES

Summary

The paper presents the results of research on the conditions of employing people with disabilities. The main difficulty associated with employing this group of workers is the lack of job offers for them, as well as the reluctance of employers to take them on. The majority (65%) of those disabled who are employed believe that they are treated worse by their employers and co-workers than their able-bodied colleagues.

Key words: disability, employment, labour market

1. Wstęp

Niepełnosprawność nie jest problemem ani nowym, ani nieistotnym, ani tracącym na znaczeniu. Wręcz przeciwnie, to zagadnienie bardzo ważne zarówno w ujęciu jednostkowym osób dotkniętych tą przypadłością, jak i w ujęciu ogólnospołecznym. Jest to także problem o rozległych, wieloaspektowych implikacjach: medycznych, prawnych, socjologicznych, ekonomicznych, technicznych i wielu innych. Następstwa niepełnosprawności wpływają na jakość życia osób nie w pełni sprawnych, ale również ich bliższego i dalszego otoczenia społecznego. Z jednej strony, między innymi brak zatrudnienia zwiększa uzależnienie tych osób od otoczenia, a z drugiej strony, nasila zobowiązania środowiska wobec tych osób.

¹ prof. dr hab. Eugeniusz Niedzielski – Wydział Nauk Ekonomicznych, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie; e-mail: koiz@uwm.edu.pl.

W perspektywie historycznej postrzeganie osób niepełnosprawnych i ich miejsca w świadomości oraz w funkcjonowaniu społeczeństw wyraźnie zmienia się w kierunku upodmiotowienia tych osób i humanizacji relacji z nimi. Znajduje to wyraz w regulacjach prawnych, dotyczących różnych aspektów funkcjonowania osób niepełnosprawnych oraz w zmianach postaw społecznych wobec tych osób.

Według Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 roku, w Polsce było 3 457 tys. osób z potwierdzeniem prawnym niepełnosprawności. Zatem, jest to problem o dużej skali, o rozległych skutkach osobowych, ale także społeczno-ekonomicznych. Wśród tych osób 1107 tys. było z lekkim stopniem niepełnosprawności, a 1409 tys. z umiarkowanym. W roku 2012 aktywnych zawodowo było 507 tys. osób niepełnosprawnych (17,3% ich ogólnej liczby). Zapewne wiele innych osób z lekkim lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności byłoby w stanie być aktywnymi zawodowo, gdyby mogły (niekiedy chciały) pokonać bariery, na jakie napotykają na rynku pracy. Zależy to między innymi od miejsca zamieszkania tych osób, o czym świadczy fakt, że spośród aktywnych osób niepełnosprawnych 63% to mieszkańcy miast [Dokument elektroniczny, tryb dostępu: www.stat.gov.pl, data wejścia: 21.07.2012].

Oprócz tradycyjnych funkcji, jakie praca spełnia w życiu większości osób, w życiu osób niepełnosprawnych aktywność zawodowa zapobiega również wykluczeniu społecznemu tych osób z wszystkimi pozytywnymi tego skutkami. Ponieważ zjawisko niepełnosprawności dotyczy wcale niemałej grupy osób, likwidacja barier ograniczających możliwości podjęcia przez nich pracy ma duże znaczenie społeczne i gospodarcze. Bariery te, najogólniej rzecz ujmując, mają dwojaki charakter i dotyczą samych osób niepełnosprawnych, ich woli i aktywności w działaniach zmierzających do uzyskania pracy, a także ograniczeń w dostępie do pracy związanych z popytem na pracę tych osób oraz uwarunkowaniami: technicznymi, instytucjonalnymi i organizacyjnymi ich zatrudnienia. Jednocześnie nie bez znaczenia są ukształtowane stereotypy i mentalność społeczna wyrażająca się w postrzeganiu i postawach wobec osób niepełnosprawnych [Sprusińska, 1997, s. 12]. Oczywiście, zarówno przyczyny, jak i stopnie niepełnosprawności są bardzo urozmaicone, co równocześnie różnicuje sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

Z reguły, zgodnie z Międzynarodową Klasyfikacją Uszkodzeń, Niepełnosprawności i Upośledzeń Światowej Organizacji Zdrowia, wyróżnia się trzy podstawowe kategorie niepełnosprawności, tj.: uszkodzenia, czyli dysfunkcje fizjologiczne, anatomiczne i psychiczne; niepełnosprawności, czyli obniżoną sprawność wykonywania czynności; i upośledzenia związane ze środowiskowymi zaburzeniami funkcjonowania [Kilian, 2007, s. 14]. Niepełnosprawność jest uwarunkowana nie tylko wymienionymi cechami danej osoby, ale także przez środowisko społeczne i fizyczne, w którym ona funkcjonuje. Dostosowanie otoczenia (środowiska) do potrzeb osób niepełnosprawnych pomniejsza lub eliminuje ograniczenia (bariery) będące źródłem zależności tych osób od otoczenia i ich nieznacznego udziału w życiu społecznym i zawodowym, a tym samym istoty samej niepełnosprawności. Współcześnie upowszechnia się świadomość tego, że niepełnosprawność: (...) *jest wynikiem złożonych relacji między właściwościami osoby (stan zdrowia i czynniki osobiste) a właściwościami środowiska społecznego i fizycznego, stanowiącego możliwe źródło trudności odczuwanych przez osoby niepełnosprawne* [Kilian, 2007, s. 14].

Potocznie niepełnosprawność odnosi się do osób posiadających widoczne uszczerbki na zdrowiu fizycznym lub psychicznym. Jednak w rzeczywistości niepełnosprawność nie zawsze jest dostrzegalna „na pierwszy rzut oka” i ma wiele odmian. Wyróżnia się między innymi niepełnosprawność sensoryczną związaną z uszkodzeniami (w różnym stopniu) narządów zmysłu, takich jak: słuch, wzrok, mowa. Z kolei, niepełnosprawność fizyczna dotyczy upośledzenia narządów ruchu oraz przewlekłych chorób wewnętrznych, a niepełnosprawność psychiczna dotyczy osób z zaburzeniami świadomości i osób chorych psychicznie, a także upośledzonych umysłowo. Bywają zarazem osoby z niepełnosprawnością złożoną, dotknięte więcej niż jednym rodzajem niepełnosprawności [Majewski, 1995, s. 25]. Wywołuje to między innymi trudności w prowadzeniu i uogólnianiu wyników badań. Różne przyczyny i stopnie niepełnosprawności, jak również różne uwarunkowania osobowe i środowiskowe określają możliwości aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Zwiększeniu szans zatrudnienia osób niepełnosprawnych służą rozwiązania prawne oraz programy i działalność różnych organizacji adresowana do tych osób [Zob. Kołaczek, 2006, s. 17-25]. Ich efektywność jest rozmaicie oceniana, jednak zależy ona nie tylko od ich istoty, ale także od woli i uwarunkowań stosowania.

Celem badań prezentowanych w niniejszym opracowaniu było określenie znaczenia (roli) i uwarunkowań zatrudnienia osób niepełnosprawnych, a jednocześnie ocena postaw pracodawców i współpracowników wobec pracowników niepełnosprawnych. Przedmiotem badań były między innymi: przyczyny podejmowania i niepodejmowania zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne, problemy (utrudnienia) w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, postawy wobec osób niepełnosprawnych w środowisku pracy. Podstawą analizy był sondaż opinii 58 pracowników niepełnosprawnych, zatrudnionych w zakładzie produkcyjnym funkcjonującym na otwartym rynku pracy (Michelin SA) i 36 pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy chronionej (Spółdzielnia Pracy Chronionej Wulkan), [Dominiak, 2012, s. 47-50].

2. Charakterystyka pracy badawczej

Badaniem objęto osoby niepełnosprawne aktywne zawodowo, zatrudnione na stanowiskach biurowych oraz fizycznych. Osoby te były w różnym wieku i o różnym stopniu niepełnosprawności. Wobec tego, w badanej grupie było 49 kobiet i 45 mężczyzn, z największym udziałem osób w wieku od 20 do 30 lat (22 kobiety i 28 mężczyzn). Struktura wiekowa badanych osób potwierdziła ogólną prawidłowość wskazującą, że liczba pracujących osób niepełnosprawnych wyraźnie maleje wraz z wiekiem. Dotyczy to zwłaszcza mężczyzn, którzy z reguły są zatrudniani do pracy fizycznej, a niepełnosprawność z wiekiem ogranicza ich zdolność do podolania zadaniom (w wieku powyżej 41 lat było 17 kobiet i 8 mężczyzn). Badane osoby były dobrze wykształcone, bowiem 23% ukończyło studia, 25% szkoły policealne, a 42% średnie szkoły zawodowe. Wynika to zapewne z faktu, że pracodawcy oczekują od kandydatów do pracy konkretnych kwalifikacji, stąd większość (52%) respondentów posiadała dyplom ukończenia szkoły średniej lub zawodowej. Pomocne w uzyskaniu pracy są zatem różne formy

wsparcia osób niepełnosprawnych w dostępie do uzyskania wykształcenia. Dostęp do kształcenia jest zapewne łatwiejszy w miastach, w których zamieszkiwało 64% respondentów, niż na wsi (36% respondentów). Rodzaje (przyczyny) niepełnosprawności badanych osób były zróżnicowane (tabela 1.).

Wszystkie osoby ze znacznym upośledzeniem oraz z uszkodzeniem wzroku zatrudniono w zakładzie pracy chronionej. Potwierdza to powszechny pogląd, że osoby ze znaczną niepełnosprawnością raczej nie mają szans na zatrudnienie na otwartym rynku pracy. Najczęściej występującymi przyczynami niepełnosprawności wśród badanych pracowników były uszkodzenia narządu ruchu w stopniu lekkim (12 osób) i choroby przewlekłe w stopniu umiarkowanym (także 12 osób). W tej drugiej grupie znalazły się przypadki takich schorzeń, jak: cukrzyca, rak, astma, choroba Parkinsona, miażdżyca. Stanowiła więc ją niepełnosprawność, która pojawiła się w różnym okresie życia i osoby nią dotknięte doświadczyły także pełnej sprawności, co może wpływać na ich obecną przydatność zawodową.

TABELA 1.
Rodzaje i stopnie niepełnosprawności badanych pracowników (liczba wskazań)

Uszkodzenie	Stopień niepełnosprawności			Razem
	lekki	umiarkowany	znaczny	
Narządu ruchu	12	9	6	27
Wzroku	10	8	5	23
Słuchu	7	9	3	19
Mowy	5	2	6	13
Przewlekła choroba	10	12	-	22
Razem	44	40	20	94

Źródło: opracowanie własne.

3. Praca i zatrudnienie z punktu widzenia osób niepełnosprawnych

Praca jest naturalną potrzebą człowieka. Jest ona nie tylko źródłem dochodów umożliwiających zaspokojenie potrzeb wymagających środków finansowych, ale zaspokaja także wiele innych potrzeb, w tym: kontaktów społecznych, doświadczenia wpływu, sensu, rozwoju, samorealizacji, poczucia godności, przynależności i wiele innych [Wilk, 2015, s. 24]. Obrazowo rzecz ujmując, można stwierdzić, że praca „uczłowiecza”, czyni człowieka potrzebnym, eliminuje poczucie wykluczenia, zapewnia samodzielność. Dążenie do zaspokojenia tych potrzeb jest zapewne główną motywacją osób niepełnosprawnych do aktywności i poszukiwania zatrudnienia [Nowak, 2002, s. 42-43].

Wśród osób niepełnosprawnych były takie, które aktywnie poszukiwały zatrudnienia i wiele robią w celu zwiększenia swoich szans na rynku pracy, oraz osoby bierne, które nie wykazywały żadnej aktywności w pozyskaniu pracy, co najwyżej, oczekując na propozycje z inicjatywy zewnętrznej. Zdecydowana większość badanych osób poszukiwała zatrudnienia korzystając z pomocy urzędów pracy (65% wskazań). Instytucje te

dysponują informacjami o aktualnych ofertach pracy co zwiększało szanse na uzyskanie zatrudnienia przez osobę skierowaną przez urząd do konkretnego pracodawcy. Pozostali respondenci poszukiwali pracy korzystając z informacji znajomych (19%) lub śledząc ogłoszenia prasowe (10%) albo internetowe. Przyczyny niepowodzeń bądź trudności w uzyskaniu zatrudnienia były zróżnicowane i dotyczyły zarówno pracodawców, jak i osób poszukujących pracy (tabela 2.). Główną przyczyną była niechęć (uprzedzenia) do zatrudniania osób niepełnosprawnych, występująca na otwartym rynku pracy i brak ofert w zakładach pracy chronionej. Często pracodawcy oczekiwali umiejętności, których nie posiadały osoby niepełnosprawne, lub wykonywania zadań, którym te osoby nie mogły sprostać.

Przed rozpoczęciem zatrudnienia tylko 43% ankietowanych pracowników korzystało ze szkoleń i kursów przygotowujących do zawodu. Zdecydowana większość respondentów (73%) twierdziła, że jest zbyt mało szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe albo brakuje o nich informacji. Do ważnych przyczyn niezatrudniania osób niepełnosprawnych należą ograniczenia zdrowotne. Mają one charakter rzeczywisty lub domniemany, a wynikający z krytycznej samooceny swoich możliwości przez osoby niepełnosprawne lub z negatywnych założeń pracodawcy. Potwierdziły to opinie badanych osób dotyczące przyczyn niepodjęcia zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne. Według respondentów, osoby te nie angażowały się w poszukiwanie zatrudnienia, zakładając, że negatywne nastawienie pracodawców *a priori* pozbawia je szans na uzyskanie pracy (29 wskazań) lub, że eliminuje ich stan zdrowia (21 wskazań), obawa przed odrzuceniem i negatywnym nastawieniem współpracowników (20 wskazań). Mniejsze znaczenie miał brak szans na dobre wynagrodzenie i awans (12 wskazań). W warunkach narastającej nierównowagi na rynku pracy, pracodawcy zwiększają wymagania wobec kandydatów do pracy, co istotnie pomniejsza szanse osób niepełnosprawnych w konkurencji o uzyskanie zatrudnienia. Pracodawcy unikają także kosztów i trudności związanych z przystosowaniem stanowisk pracy oraz firmy do potrzeb osób niepełnosprawnych. Większości zakładów nie tworzą z myślą o zatrudnianiu takich osób, dlatego nie ma w nich urządzeń i warunków techniczno-organizacyjnych, ograniczających niedogodności wynikające z niepełnosprawności pracowników.

TABELA 2.

Przeszkody w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych

Przeszkody w zatrudnieniu	Liczba wskazań	
	Zakład pracy chronionej	Zakład otwarty
Brak ofert pracy	15	11
Ograniczenia zdrowotne	8	15
Brak kwalifikacji zawodowych	7	5
Wysokie oczekiwania pracodawców	6	9
Niechęć do zatrudniania osób niepełnosprawnych	-	18
Liczba respondentów	36	58

Źródło: opracowanie własne.

Problemy w uzyskaniu zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne, zwłaszcza po długotrwałych niepowodzeniach, mogą stać się przyczyną rezygnacji z dalszych starań o pracę. Skutkiem tego może być narastające poczucie zbędności i wyalienowania. Zjawiska te mogą nasilać się w obecnych realiach na rynku pracy, gdzie osoby niepełnosprawne mają ograniczone szanse znalezienia pracy w konkurencji z młodymi i sprawnymi osobami. Według respondentów, szansą dla osób niepełnosprawnych są zakłady pracy chronionej i również zakłady pracy dysponujące środkami na spełnienie wymagań organizacyjnych i technicznych, wynikających z zatrudnienia takich osób (73% wskazań).

Znaczenie zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych ma różne źródła i rozmaite jest ich natężenie (tabela 3.). Oprócz dochodów, praca daje poczucie wartości i możliwości samorealizacji, umożliwia oderwanie się od codzienności i zapomnienia o niepełnosprawności, jest miejscem kontaktów z innymi osobami. Osoby pracujące nie czują się wyalienowane, a wręcz przeciwnie, czują się potrzebne i wartościowe. Praca stanowi także swoistą formę oderwania się od monotonii i uciążliwości związanej z rehabilitacją i leczeniem.

TABELA 3.**Korzyści, jakie zapewnia praca osobom niepełnosprawnym**

Korzyść	Liczba wskazań N=94
Zródło utrzymania (dochodów)	24
Możliwość oderwania się od codzienności i zapomnienia o niepełnosprawności	19
Wzrost poczucia własnej wartości	15
Możliwość spotkań i kontaktów z ludźmi	15
Możliwość samorealizacji	12
Sposób odnalezienia się w społeczeństwie	9

Źródło: opracowanie własne.

4. Postawy pracodawców i współpracowników wobec osób niepełnosprawnych

Zachowania i postawy pracodawców w stosunku do osób niepełnosprawnych ujawniają się w niechęci lub woli zatrudnienia takich osób, a następnie w relacjach pracowniczych. Osoby niepełnosprawne mogą być traktowane przez pracodawców instrumentalnie, przedmiotowo, jako źródło korzyści w postaci możliwości korzystania z obniżek i zwrotu kosztów należnych pracodawcom zatrudniającym taką osobę, bądź podmiotowo, jako pełnowartościowi pracownicy. Postawy współpracowników wobec osób niepełnosprawnych kształtują się w czasie bezpośredniego kontaktu z tymi osobami. Współpraca z nimi ujawnia ewentualne uprzedzenia czy życzliwość wobec osób

niepełnosprawnych, utrwała albo zmienia zakorzeniony w mentalności stosunek do tych osób.

Według opinii respondentów, najczęstszą przyczyną braku zainteresowania pracodawców zatrudnieniem osób niepełnosprawnych była obawa, że te osoby będą mniej wydajne od pozostałych pracowników (36% wskazań). Kolejnymi przyczynami były nieprzystosowanie miejsc pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych (21% wskazań) lub wysokie koszty adaptacji tych miejsc (16%). Zdecydowanie rzadziej wskazywano takie czynniki, jak nieznajomość prawa dotyczącego zatrudniania osób niepełnosprawnych (10%) czy obawa przed zmianami tych przepisów (8%). Przewidywanie (zakładanie) mniejszej wydajności pracy osób niepełnosprawnych może wynikać nie tylko z ich mniejszej sprawności fizycznej, co niewątpliwie, zależy także od charakteru pracy, ale również z ograniczeń czasu pracy lub zmienności (różnorodności) wykonywanych prac. Obawy te, niezwerifikowane w rzeczywistości, nie zawsze mają uzasadnienie merytoryczne. Są to bowiem uogólnienia niekoniecznie odnoszące się do określonej sytuacji pracowniczej i konkretnej osoby niepełnosprawnej. Podobny charakter mają obawy dotyczące kosztów związanych z zatrudnianiem osoby niepełnosprawnej.

Zaledwie 8 respondentów (spośród 94) wyraziło pogląd, że przed zatrudnieniem osób niepełnosprawnych powstrzymuje pracodawców obawa, że osoby te nie zostaną zaakceptowane przez współpracowników. Problemy w kontaktach z osobami niepełnosprawnymi mogą mieć pracownicy, którzy wcześniej nie spotykali się z takimi osobami i nie współpracowali z nimi. Brak obycia z taką sytuacją może rodzić trudności z zaakceptowaniem niepełnosprawnego współpracownika i ułożeniem z nim właściwych relacji. Nastawienie indywidualne i grupowe do niepełnosprawnych współpracowników może mieć charakter pozytywny, wyrażający się w: sympatii, chęci pomocy, zrozumienia lub negatywny w postaci deprecjonowania tych osób, unikania kontaktów i współpracy.

Badania wykazały, że w relacjach współpracowników z osobami niepełnosprawnymi przeważała obojętność (dotyczyło to zwłaszcza pracodawców) lub chęć pomocy i życzliwość (dotyczyło to częściej współpracowników), (tabela 4.). Różnice w postawach pracodawców i współpracowników, postrzeganych (odczuwanych) przez osoby niepełnosprawne, wyrażały się w tym, że pracodawcy traktowali najczęściej osoby niepełnosprawne podobnie jak pozostałych pracowników, a współpracownicy wykazywali dużo empatii wobec pracujących z nimi osób niepełnosprawnych. Rozmiary (częstotliwość) niechęci osoby te częściej odczuwały ze strony pracodawców niż współpracowników, natomiast uprzedzenia częściej ze strony współpracowników. Z przejawami niechęci pracodawców respondenci spotykali się zwłaszcza w czasie poszukiwania zatrudnienia, kiedy w procesie rekrutacji rywalizowali z osobami w pełni sprawnymi. Rzadziej przejawy niechęci występowały już po zatrudnieniu. Jednak łącznie suma opinii o odczuwaniu negatywnych postaw pracodawców (obojętność, niechęć, wyobcowanie, uprzedzenia – 57 wskazań) wobec osób niepełnosprawnych przeważała nad postawami pozytywnymi (pomoc, życzliwość – 37 wskazań). Te relacje odmiennie kształtowały się w ocenie postaw współpracowników, gdzie postawy o pozytywnej konotacji dominowały (56 wskazań). Większość badanych osób (65%) stwierdziła, że osoby niepełnosprawne (a tylko takie były uczestnikami badań) nie są traktowane w relacjach pracowniczych gorzej niż pracownicy pełnosprawni.

TABELA 4.

Postawy wobec niepełnosprawnych pracowników

Postawa	Częstotliwość wskazań N=94	
	Postawy pracodawcy	Postawy współpracowników
Obojętność	35	17
Pomoc	20	31
Życzliwość	17	25
Niechęć	15	8
Wyobcowanie	5	4
Uprzedzenie	2	9

Źródło: opracowanie własne.

5. Podsumowanie

Wyniki badań wskazują na nieznaczny zakres występowania utrudnień i negatywnych postaw wobec zatrudniania osób niepełnosprawnych i ich integracji zawodowej. Bynajmniej nie oznacza to, że zanikły stereotypy w postrzeganiu przydatności pracowniczej takich osób i wszystkie bariery w ich aktywizacji zawodowej. Mimo wszystko, w opiniach badanych pracowników niepełnosprawnych, przeważają pozytywne opinie dotyczące ich zatrudnienia i pracy. Głównym ograniczeniem zatrudniania osób niepełnosprawnych jest brak ofert pracy na otwartym rynku pracy oraz niechęć pracodawców do zatrudniania takich osób. Podkreśla to rolę zakładów pracy chronionej, które jednak bez wsparcia zewnętrznego mają niewielką zdolność konkurencyjną, a tym samym tworzenia i zachowania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych. Zasadniczą przyczyną podejmowania przez te osoby zatrudnienia są względy ekonomiczne związane z uzyskiwaniem dochodów, lecz duże znaczenie mają również przesłanki o charakterze humanistycznym i społecznym. Odczuwane przez osoby niepełnosprawne postawy pracodawców i współpracowników różnią się w tym sensie, że w relacjach ze współpracownikami przeważają postawy o konotacji pozytywnej, a w relacjach z pracodawcami negatywnej. Jednakże większość osób niepełnosprawnych w relacjach pracowniczych doświadcza pomocy i życzliwości, a niekiedy obojętności, co może oznaczać, iż są traktowane, jak każdy inny pracownik. Wyraźnie negatywne zachowania są doświadczone przez osoby niepełnosprawne zdecydowanie rzadziej niż te pozytywne. Jednak możliwość uogólniania wyników badań jest ograniczona ze względu na to, że respondenci byli pracownikami zakładu pracy chronionej i dużego przedsiębiorstwa produkcyjnego doświadczonych w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych i we współpracy z zakładami pracy chronionej. Szanse zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy, zwłaszcza w mniejszych przedsiębiorstwach i przy obecnym poziomie bezrobocia, są nadal ograniczone. Konieczność wsparcia i pomocy w zatrudnianiu tych osób nie zanika, a wręcz zyskuje na znaczeniu, szczególnie w kontekście aktualnej i prognozowanej sytuacji na rynku pracy.

Literatura

- Dokument elektroniczny, tryb dostępu: www.stat.gov.pl, data wejścia: 21.07.2012.
- Dominiak M. 2012 *Uwarunkowania aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, Praca magisterska UWM, Olsztyn.
- Kilian M. 2007 *Niepełnosprawni w społeczeństwie*, „Polityka Społeczna”, nr 11-12.
- Kołaczek B. 2006 *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych w Polsce. Uwarunkowania i skutki*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Majewski T. 1995 *Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych*, Centrum Badawczo-Rozwojowe Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Warszawa.
- Nowak A. 2002 *Bezrobocie wśród niepełnosprawnych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
- Sprusińska E. 1997 *Psychospołeczne bariery w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych*, „Polityka Społeczna”, nr 7.
- Wilk E. 2013 *Urobienie bezrobociem*, „Polityka”, nr 11 (2899).

Mariusz ROGULSKI¹

WPŁYW WIELKOŚCI GRANICZNEJ KWOTY OPŁATY ZA KORZYSTANIE ZE ŚRODOWISKA NA WIELKOŚĆ PRZYCHODÓW ADMINISTRACJI PAŃSTWOWEJ I LICZBĘ RAPORTUJĄCYCH PODMIOTÓW

Streszczenie

Artykuł dotyczy opłat za korzystanie ze środowiska, które są głównym źródłem środków finansowych dla krajowych funduszy odpowiedzialnych za działania obejmujące poprawę jakości środowiska naturalnego. Przedstawiono jeden z podstawowych obowiązków raportowych w tym zakresie dotyczący każdego podmiotu korzystającego ze środowiska oraz związaną z tym obowiązkiem konieczność wnoszenia opłat.

W artykule opisano konsekwencje dla administracji publicznej wynikające z dużej liczby zgłaszanych raportów. Na przykładzie danych, pochodzących ze sprawozdań o zakresie korzystania ze środowiska z jednego półrocza z województwa opolskiego, przeanalizowano strukturę opłat i zbadano zmiany kwoty, powyżej której podmioty korzystające ze środowiska byłyby zobowiązane do raportowania i wnoszenia opłat. Wskazano, jak zmieniłyby się przychody administracji państwowej w wyniku zmiany progu zwolnień z wnoszenia opłaty za korzystanie ze środowiska, a także o ile zmniejszyłaby się liczba podmiotów zobowiązanych do raportowania.

Słowa kluczowe: korzystanie ze środowiska, raportowanie danych o zakresie korzystania ze środowiska, opłaty za korzystanie ze środowiska

IMPACT OF THRESHOLD AMOUNT OF ENVIRONMENTAL FEE ON PUBLIC ADMINISTRATION REVENUES AND NUMBER OF REPORTING ENTITIES

Summary

This paper analyses environmental fees, which are the main source of income for the funds responsible for the improvement of the quality of the environment. The author presents one of the primary responsibilities of reporting in this field for each entity using the environment and the associated duty to pay fees.

The paper points out the consequences for the public administration resulting from the large number of submitted reports. Based on data from reports on the use of the environment, the fee structure is analyzed and a change is proposed of the amount over which the entities using the environment would be required to report and pay fees. The paper evaluates the change in government revenues associated with altering the threshold of exemption from payment of environmental fees, as well as the potential decrease in the number of entities required to report.

Keywords: using the environment, environmental reports, environmental fees

¹ dr inż. Mariusz Rogulski, Wydział Inżynierii Środowiska, Politechnika Warszawska; e-mail: mariusz.rogulski@is.pw.edu.pl.

1. Wstęp

Różne przejawy działalności człowieka doprowadziły do tego, że stan środowiska w wielu miejscach jest daleki od zadowalającego. Negatywny wpływ człowieka na środowisko polega przede wszystkim na korzystaniu z jego zasobów oraz wprowadzaniu zanieczyszczeń. Zapobieganie pogarszaniu się jakości środowiska przez ograniczenie dostawy zanieczyszczeń, jak również stwarzanie warunków do ich inaktywacji lub dekompozycji stanowią dwa podstawowe kierunki działań ochrony oraz odnowy, zmierzające do odzyskania i utrzymania satysfakcjonującego stanu środowiska.

Najlepszym sposobem ochrony środowiska jest zapobieganie jego degradacji. Musi mieć to charakter kompleksowy, obejmujący różne sfery działalności ludzkiej i uwzględniać ich powiązania z przyrodą. Zapobieganie degradacji jest bardzo kosztowne. Jednak koszty te są niewspółmiernie niższe w stosunku do kosztów związanych z naprawą zaistniałej sytuacji.

Aby móc prowadzić działania służące usuwaniu negatywnego wpływu na środowisko i realizować politykę ekologiczną, potrzebne są środki finansowe. W celu ich pozyskiwania wiele państw wprowadza różnego rodzaju podatki i opłaty za korzystanie ze środowiska. Oprócz roli funduszowej, są one najczęściej zgodne z zasadą „zanieczyszczający płaci”, tak żeby zachęcały podmioty korzystające ze środowiska do zmniejszania presji na środowisko i racjonalnego korzystania z jego zasobów (funkcja bodźcowa). Polityka ochrony środowiska prowadzona przez Unię Europejską także ma na względzie pomoc państwom członkowskim w osiągnięciu celów dotyczących środowiska i zrównoważonego rozwoju [Piciu i in., 2012, s. 728-733].

Eurostat i OECD opracowały definicję podatków na ochronę środowiska, dzięki czemu są możliwe badania porównawcze między różnymi krajami w zakresie np. struktury podatków. Definicja ta określa je jako świadczenie pieniężne, którego podstawą jest jednostka naturalna pewnego zjawiska, wywierająca szczególnie negatywny wpływ na środowisko [Office for Official Publications..., 2001]. Krótki, przeglądowy opis zasad systemów opłat za korzystanie ze środowiska w poszczególnych państwach europejskich można znaleźć na stronach Confédération Fiscale Européenne [Eutax, 2013].

Duże zmiany w zasadach i metodach pobierania opłat za korzystanie ze środowiska miały miejsce w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku. W tym czasie wiele krajów w Europie wprowadziło reformę w zakresie podatków środowiskowych – tzw. Environmental Tax Reforms (ETR), [Andersen *al.* i in., 2009]. Reforma ta została później określona przez European Environment Agency jako reforma krajowych systemów podatkowych, których celem było przeniesienie ciężaru podatków z podatków konwencjonalnych na działania szkodliwe dla środowiska takie, jak wykorzystywanie zasobów naturalnych lub wprowadzanie zanieczyszczeń [Market-based Instruments..., 2005]. Przegląd rezultatów wprowadzenia ETR można znaleźć w niektórych publikacjach [Competitiveness and Environmental..., 2010; Zajíček i in., 2011].

Powodem wprowadzania instrumentów ekonomicznych, takich jak podatki środowiskowe jest przede wszystkim negatywne oddziaływanie na środowisko działalności gospodarczej, które powinno przekładać się na ceny wyprodukowanych dóbr i usług. Jeśli w kosztach produkcji towarów i usług nie uwzględnia się niekorzystnego wpływu, to

wtedy ceny takich towarów i usług są zniekształcone, a także będzie to prowadzić do dalszej degradacji środowiska naturalnego. Uwzględnienie w kosztach produkcji konieczności pokrywania szkód powstałych w środowisku powinno stymulować do wykorzystywania technologii mniej negatywnie wpływających na otoczenie, jak również rzeczywistego wyceniania powstałych towarów i usług [Fujiwara i in., 2006].

Środki pozyskiwane z podatków środowiskowych są dość znaczne. Dochody z tego źródła w 27 państwach Unii Europejskiej wyniosły w 2010 roku około 293 miliardów euro, co odpowiada 6,45% ogółu przychodów z podatków i składek oraz 2,48% PKB. Od 2003 roku dochody z podatków środowiskowych jako udział w PKB spadały, osiągając historyczne minimum 2,38% w 2008 roku [Eurostat 2013; Piciu i in., 2012, s. 716-721]. W większości krajów stanowią one około 2 – 3% PKB [Georgescu i in., 2010].

2. Korzystanie ze środowiska

W Polsce również występuje mechanizm pozyskiwania funduszy od podmiotów, które mają negatywny wpływ na środowisko. Oprócz wnoszenia opłat za gospodarcze korzystanie ze środowiska są one także zobowiązane do przekazywania danych ukazujących na zakres korzystania ze środowiska.

Obowiązek prowadzenia ewidencji związanej z korzystaniem ze środowiska i uiszczaniem należnych z tego tytułu opłat spoczywa na przedsiębiorcy, który w jakikolwiek sposób korzysta ze środowiska. Zgodnie z art. 3 ust. 20 ustawy *Prawo ochrony środowiska* (POŚ), opłatom dotyczącym korzystania ze środowiska podlegają:

- przedsiębiorcy oraz osoby prowadzące działalność wytwórczą w rolnictwie w zakresie: upraw rolnych, chowu lub hodowli zwierząt, ogrodnictwa, warzywnictwa, leśnictwa i rybactwa śródlądowego oraz osoby wykonujące zawód medyczny w ramach indywidualnej praktyki albo indywidualnej praktyki specjalistycznej;
- osoby fizyczne, niebędące podmiotami gospodarczymi, korzystającymi ze środowiska w zakresie, w jakim korzystanie ze środowiska wymaga pozwolenia, np.:
 - w rolnictwie – pobór wody podziemnej do nawadniania gruntów lub upraw za pomocą deszczowni;
 - pobór wody podziemnej albo powierzchniowej na potrzeby gospodarstwa domowego czy rolnego w ilości większej niż 5 m³/d;
 - wprowadzanie ścieków z gospodarstwa domowego albo rolnego do wód bądź do ziemi w ilości większej niż 5 m³/d;
- jednostki organizacyjne, niebędące przedsiębiorcami w rozumieniu ustawy o swobodzie działalności gospodarczej (urzędy, gminne zakłady gospodarki komunalnej, szkoły, stowarzyszenia, fundacje itp.).

Prawo ochrony środowiska wskazuje na wiele aktów prawnych, które określają wzory raportów dotyczących składania informacji o korzystaniu ze środowiska i wyznaczaniu związanych z tym opłat. Swoje źródło w Prawie ochrony środowiska posiada m.in. *Rozporządzenie Ministra Środowiska z dnia 18 czerwca 2009 roku w sprawie wzorów wykazów zawierających informacje i dane o zakresie korzystania ze środowiska oraz o wysokości należnych opłat* (pochodzący stąd raport będzie dalej nazywany *Wykazem*) oraz *Rozporządzenie Rady Ministrów*

z dnia 14 października 2008 roku w sprawie opłat za korzystanie ze środowiska. Pierwszy z dokumentów określa postać raportu za gospodarcze korzystanie ze środowiska w zakresie następujących komponentów:

- wprowadzania gazów lub pyłów do powietrza;
- poboru wód;
- wprowadzania ścieków do wód lub do ziemi;
- składowania odpadów.

Wymienione *Rozporządzenie z dnia 18 czerwca 2009 roku* nie jest jedynym obowiązkiem raportowym skierowanych w stronę przedsiębiorców. Wiele informacji na temat innych obowiązków raportowych można znaleźć m.in. w niektórych publikacjach [Famielec i in., 2006; Górski i in., 2006]. W dalszej części niniejszego artykułu uwaga będzie skupiona na *Wykazie*.

Zgodnie z Prawem ochrony środowiska, każdy podmiot korzystający ze środowiska do 2013 roku musiał przedstawiać *Wykaz* urzędowi marszałkowskiemu (UM) oraz Wojewódzkiemu Inspektorowi Ochrony Środowiska (WIOŚ) dwukrotnie w ciągu roku: w styczniu za drugie półrocze poprzedniego roku oraz w lipcu za pierwsze półrocze bieżącego roku (w dalszej części artykułu będzie to nazywane *starym systemem*). Począwszy od 2013 roku, *Wykaz* musi być złożony tylko do urzędu marszałkowskiego w terminie do dnia 31 marca następnego roku za cały poprzedni rok (w dalszej części artykułu będzie to nazywane *nowym systemem*). W jednym i w drugim systemie *Wykaz* musi zawierać informacje o wysokości opłaty za korzystanie ze środowiska i dane o emisjach, na podstawie których ta opłata została obliczona.

Wykaz obejmuje zestawienie zbiorcze zawierające wysokość opłat podzielonych na rodzaje korzystania ze środowiska (wprowadzanie gazów lub pyłów do powietrza, pobór wód, wprowadzanie ścieków do wód lub do ziemi, składowanie odpadów) oraz dodatkowe tabele w zależności od zakresu korzystania ze środowiska przez podmiot w poszczególnych komponentach.

Wyjątek stanowią wody odprowadzane z obiektów chowu lub hodowli ryb innych niż lososiowate i innych organizmów wodnych, o ile produkcja przekracza 1500 kg z 1 ha powierzchni użytkowej stawu – wykazy należy złożyć do końca miesiąca, po zakończeniu okresu rozliczeniowego trwającego od 1 maja do 30 kwietnia następnego roku, do właściwego urzędu marszałkowskiego.

Każdy podmiot, korzystający ze środowiska, samodzielnie nalicza opłaty za korzystanie ze środowiska na podstawie corocznych stawek jednostkowych oraz wzorów stosowanych do obliczeń zawartych w oddzielnych przepisach wykonawczych. Zwolnienie z opłat następuje w dwóch przypadkach:

- jeżeli naliczona opłata za korzystanie ze środowiska za wszystkie komponenty środowiska (wprowadzanie gazów lub pyłów, pobór wód, wprowadzanie ścieków do wód lub do ziemi, składowanie odpadów) nie przekracza 400 zł na półrocze (w starym systemie) lub 800 zł za cały rok (w nowym systemie);
- w razie prowadzenia działań ratowniczych – przykładowo nie ponosi się opłat za pobór wód wykorzystanych na cele przeciwpożarowe oraz za zużycie paliwa przez środki transportu spożytkowane w działaniach ratowniczych.

Opłaty uiszcza się na rachunek urzędu marszałkowskiego właściwego ze względu na miejsce korzystania ze środowiska. Opłaty za wprowadzanie gazów lub pyłów do powietrza, wynikające z eksploatacji urządzeń (niestacjonarne urządzenia techniczne, w tym środki transportu), wnosi się na rachunek urzędu marszałkowskiego właściwego ze względu na miejsce rejestracji podmiotu korzystającego ze środowiska. Zgromadzone opłaty są dzielone przez urzędy marszałkowskie m.in. na Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej (NFOŚiGW) oraz Wojewódzki Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej (WFOŚiGW) i służą finansowaniu ochrony środowiska przez te jednostki [Berkowska i in., 2003; Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej, 2013].

Ponadto, tzw. „duże podmioty”, zgodnie z *Ustawą z dnia 17 lipca 2009 roku o systemie zarządzania emisjami gazów cieplarnianych i innych substancji*, są zobowiązane od 2011 roku do sporządzania i wprowadzania do prowadzonej przez KOBiZE Krajowej bazy o emisjach gazów cieplarnianych i innych substancji do powietrza, w terminie do końca lutego za poprzedni rok kalendarzowy, raportu zawierającego szczegółowe informacje o wielkości emisji do powietrza gazów cieplarnianych i innych substancji oraz prowadzonej działalności, na skutek której występuje emisja.

W starym systemie urzędy marszałkowskie przekazywały do funduszy całość wpływów, pozostawiając sobie jedynie 10% z opłat wymierzonych w drodze decyzji. Bardzo często nie pokrywało to kosztów zbierania i przetwarzania tych informacji. W nowym systemie urzędy marszałkowskie pozostawiają sobie 3% przychodów z tytułu opłat za korzystanie ze środowiska i administracyjnych kar pieniężnych w przypadku województw, w których wpływy z opłat w poprzednim roku kalendarzowym wyniosły do 100 mln zł lub 1,5% – w przypadku województw, w których wpływy z opłat w poprzednim roku kalendarzowym wyniosły powyżej 100 mln zł.

3. Problemy obecnego systemu opłat za korzystanie ze środowiska

W starym systemie w przeciągu każdego półroczu bardzo duża liczba podmiotów przekazywała *Wykazy* (około 200 tys. podmiotów w skali kraju), a około 25% z nich dodatkowo wносиło związane z nimi opłaty². W nowym systemie zostanie zmniejszona jedynie częstotliwość składania raportów, zatem liczba raportujących podmiotów może pozostać na zbliżonym poziomie. Do przekazywania *Wykazów* są zobowiązane wszystkie podmioty bez względu na to, czy wnoszą opłaty, czy są zwolnione z ich wnoszenia. Wnoszenie opłaty dotyczy tych podmiotów, dla których wyznaczona wielkość opłaty była wyższa niż 400 zł za pół roku w starym systemie lub dwukrotność tej kwoty za rok w nowym systemie. Pozostałe podmioty składają *Wykazy*, ale nie wnoszą opłat. To skutkuje dużą ilością pracy dla pracowników urzędów marszałkowskich. Jest z niej niewiele korzyści, gdyż wprowadzone dane o zakresie korzystania ze środowiska nie są później do niczego wykorzystywane poza stwierdzeniem, że faktycznie opłata jest mniejsza niż

² Dane ustalone na podstawie: [Jaworski i in., 2010; *Informacja o wynikach kontroli gromadzenia...*, 2009].

ustalony limit. Taka forma realizacji obowiązku sprawozdawczego jest uciążliwa zarówno dla podmiotów korzystających ze środowiska, jak i dla urzędników.

Innym problemem jest fakt, iż w sytuacji, gdy nie przedłożono *Wykazu* zawierającego informacje i dane o zakresie korzystania ze środowiska oraz o wysokości należnych opłat, podmiot nie ponosi sankcji. Kary są wymierzane w przypadku niewniesienia opłat (oraz złożenia *Wykazu*, na podstawie którego podmiot winien wnieść opłatę) lub podania nieprawdziwych danych. W takim przypadku marszałek województwa wymierza opłatę na podstawie własnych ustaleń lub wyników kontroli Wojewódzkiego Inspektora Ochrony Środowiska. Niewielkie możliwości egzekwowania obowiązku raportowego powodują słabą motywację podmiotów do wypełniania ustawowych obowiązków.

Wyniki raportu opublikowanego przez Najwyższą Izbę Kontroli [*Informacja o wynikach kontroli gromadzenia...*, 2009] potwierdzają, że większość wykazów wpływających do urzędu marszałkowskiego nie generuje opłat. Zgodnie z tymi ustaleniami, około 70% podmiotów (kontrola obejmowała 6 urzędów marszałkowskich) składających *Wykazy* w latach 2007 – 2008 była zwolniona z obowiązku wnoszenia opłat, gdyż ich wysokość nie przekraczała granicznej kwoty 400 zł. Stanowiło to jedynie źródło papierowej dokumentacji skutecznie blokującej urzędy marszałkowskie.

Przy tak dużej liczbie wykazów wpływających do urzędów marszałkowskich i obowiązku weryfikacji, poszukiwanie podmiotów, które nie przekazują *Wykazów* i nie ponoszą opłat, jest bardzo trudne. Udział zweryfikowanych *Wykazów* w stosunku do *Wykazów* ogółem złożonych wyniósł 62,7% w 2007 roku i 65,9% w 2008 roku [*Informacja o wynikach kontroli gromadzenia...*, 2009]. Zgodnie z art. 402 ust. 1 Prawa ochrony środowiska, urzędy mają jeden miesiąc na sprawdzenie wszystkich przekazywanych *Wykazów* i wnoszonych opłat. W praktyce, ręczne wprowadzenie kilku lub kilkunastu tysięcy *Wykazów* do bazy oraz ich prawidłowa i rzetelna weryfikacja nie jest możliwa, tym bardziej że większość podmiotów składa *Wykaz* w ostatniej chwili, co powoduje spiętrzenie i nierównomierne rozłożenie pracy urzędników.

Warto zauważyć, iż *Wykazy* przekazywane do urzędów marszałkowskich są jedynie podstawą do naliczenia opłat. Dane o zakresie korzystania ze środowiska nie są później nigdzie wykorzystywane, mimo że mogłyby stanowić cenne źródło informacji. Mogłyby być spożytkowane chociażby do określenia skuteczności systemu opłatowego lub do badania, czy przyjęte stawki są adekwatne do kosztów usunięcia szkód powodowanych przez poszczególne substancje bądź formy korzystania ze środowiska. Dobrym przykładem wykorzystania tych informacji są analizy prowadzone przez KOBiZE na danych zgromadzonych w *Krajowej bazie o emisjach gazów cieplarnianych i innych substancji do powietrza* i publikowane na portalu: www.kobize.pl.

Obecne funkcjonowanie całości systemu zbierania przez urząd marszałkowski danych o gospodarczym korzystaniu ze środowiska ma więc charakter jedynie opłatowy. W przypadku wojewódzkich inspektoratów ochrony środowiska były tworzone na tej podstawie raporty, jednak jakość danych, a dokładniej liczba podmiotów przekazujących *Wykazy* do Wojewódzkich Inspektorów Ochrony Środowiska była mniejsza niż do urzędów marszałkowskich, mimo ustawowego obowiązku przekazywania sprawozdania w oba miejsca.

Jeśli zatem zbieranie danych przez urzędy marszałkowskie ma charakter czysto ekonomiczny, można zastanowić się, czy warto, aby tym obowiązkiem było obarczonych tak wielu przedsiębiorców. Oczywiście, jakiekolwiek zmiany w założeniach systemu raportowania nie zwolnią przedsiębiorców z odpowiedzi na pytania: „Czy ja muszę raportować?” oraz „Czy ja muszę płacić?”. Jednak, w przypadku negatywnych odpowiedzi na te pytania, mogą zaoszczędzić trochę pracy zarówno przedsiębiorcom, jak i pracownikom urzędów marszałkowskich, którzy są zobowiązani do przetwarzania sprawozdań, nawet jeśli nie wynikają z tego żadne korzyści finansowe ani inne.

Jedną z potencjalnych zmian może być podniesienie progu, w stosunku do którego jest określana konieczność wnoszenia opłat. W starym systemie wynosił on 400 zł za półrocze, zaś w nowym – dwa razy tyle za cały rok. W kolejnym rozdziale zaprezentowano analizę struktury opłat wykonaną na danych pochodzących z województwa opolskiego za jedno półrocze roku 2010. Dane te zawierały wartości opłat za poszczególne komponenty (wprowadzanie gazów lub pyłów do powietrza, pobór wód, wprowadzanie ścieków do wód lub do ziemi, składowanie odpadów) z każdego z blisko tysiąca dwustu *Wykazów* złożonych przez podmioty korzystające ze środowiska. Do analizy przyjęto tylko te *Wykazy*, dla których kwota opłaty (za wszystkie komponenty) wyniosła co najmniej 400 zł. Dzięki takiej postaci danych, możliwe było przeprowadzenie szeregu szczegółowych analiz przedstawionych na wykresach w kolejnym rozdziale. Do analizy wykorzystano dane tylko z jednego województwa z powodu problemów z dostępem do innych danych oraz z faktem, że każde województwo ma inny system informatyczny do ich gromadzenia.

Na dobą jakość danych z województwa opolskiego wskazuje raport NIK [*Informacja o wynikach kontroli egzekwowania...*, 2009]. Na dziewięć kontrolowanych urzędów jedynym, ocenionym pozytywnie, był urząd marszałkowski województwa opolskiego. Urząd, pomimo braku sformalizowanych zasad współpracy z jednostkami administracji publicznej, pozyskiwał systematycznie informacje o podmiotach zobowiązanych do wnoszenia opłat. W raporcie doceniono wprowadzenie do ewidencji urzędu informacji o podmiotach zarejestrowanych i wykazanych w bazach: Opolskiego Urzędu Wojewódzkiego, Wojewódzkiej Inspekcji Ochrony Środowiska, Wojewódzkiej Inspekcji Weterynarii i Urzędu Statystycznego. Dane uzupełniano informacjami pozyskanymi w trakcie wizyt w urzędach gmin, przeprowadzanych przez przedstawicieli urzędu.

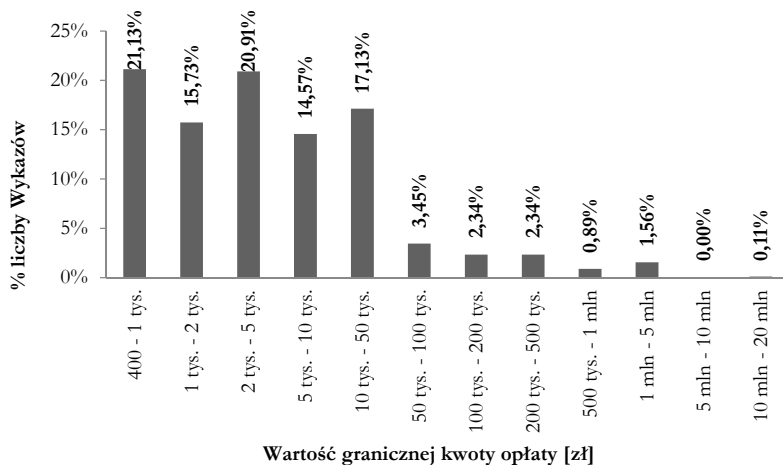
4. Analiza danych z *Wykazów*

Jednym z celów analizy była odpowiedź na pytanie, o ile zmniejszyłyby się wpływy urzędu marszałkowskiego w zależności od podniesienia kwoty progowej, poniżej której podmioty korzystające ze środowiska byłyby zwolnione z przekazywania *Wykazów* i wnoszenia opłat. Mimo że analizy dotyczą danych z jednego półrocza działania starego systemu, to w łatwy sposób przeprowadzoną analizę można byłoby dostosować do reguł panujących w nowym systemie. Należy pamiętać, że w starym systemie kwota progowa została ustalona na poziomie 400 zł/półrocze, zaś w nowym – 800 zł/rok.

Na wykresie 1. przedstawiono histogram pokazujący liczbę podmiotów wnoszących opłatę w poszczególnych przedziałach kwotowych. Aby przyporządkować dany podmiot do określonej kategorii, zsumowano opłaty za poszczególne komponenty w Wykazie złożonym przez ten podmiot.

WYKRES 1.

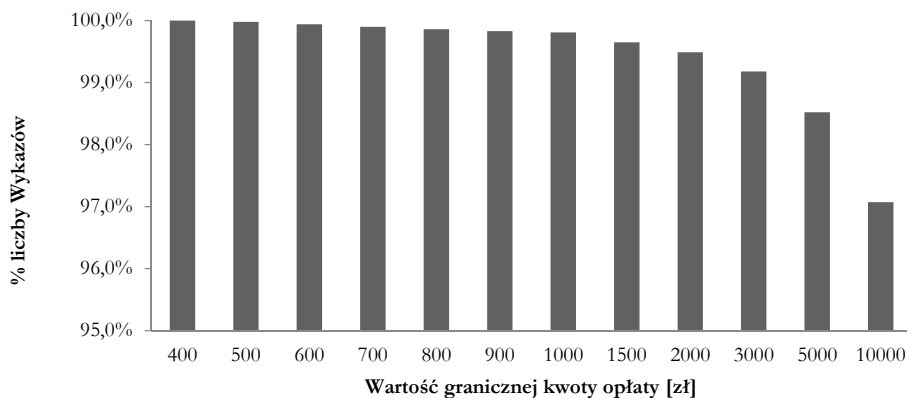
Udział liczby podmiotów wnoszących opłatę w danym przedziale w stosunku do ogólnej liczby podmiotów wnoszących opłaty



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych pozyskanych z opolskiego urzędu marszałkowskiego.

WYKRES 2.

Zmniejszenie wpływów urzędu marszałkowskiego z tytułu opłat w zależności od granicznej kwoty opłaty



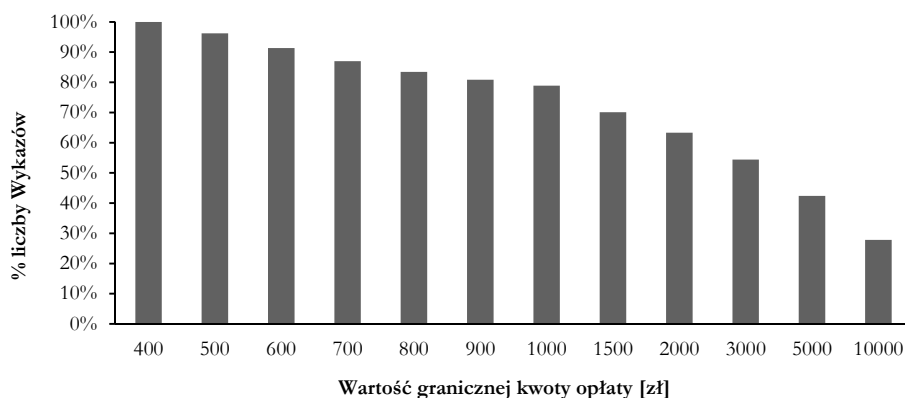
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych pozyskanych z opolskiego urzędu marszałkowskiego.

Z wykresu można odczytać, że najwięcej podmiotów wnoszących opłaty wpłaca je w kwocie między 400 a 1000 złotych. Progiem, powyżej którego znacząco spada liczba podmiotów wnoszących opłaty, jest 50 tys. złotych.

Na wykresach: 1. i 2. przedstawiono, ile wynosiłyby wpływy do urzędu marszałkowskiego (w stosunku do obecnych przychodów) w zależności od kwoty, poniżej której podmiot nie musiałby składać *Wykazu* ani wносить opłaty.

WYKRES 3.

Zmniejszenie liczby składanych *Wykazów* w zależności od granicznej kwoty opłaty



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych pozyskanych z opolskiego urzędu marszałkowskiego.

Wykres 2. przedstawia, ile procentowo wynosiłyby wpływy urzędu marszałkowskiego z *Wykazów* w porównaniu z obecnymi, w sytuacji gdy zostałaby podniesiona graniczna kwota do wartości wskazanej na wykresie. Okazuje się, że nawet jeśli kwota graniczna zostanie zwiększona do 3 tys. złotych, to spadek wpływów urzędu marszałkowskiego będzie mniejszy niż 1%. Zwiększenie kwoty do 5 tys. spowoduje zmniejszenie wpływów o ponad 1,5%, natomiast do kwoty 10 tys. – już o prawie 3%.

Dane te w połączeniu z analizą wykresu 3. posłużą wyciągnięciu kolejnego wniosku. Chcąc zachować kompromis między wpływami z opłat a zmniejszeniem liczby podmiotów zobowiązanych do raportowania i wnoszenia opłat, można zauważyć, że przy kwocie granicznej wynoszącej 3 tys., do raportowania będzie zmuszonych niecałe 55% podmiotów spośród tych, które muszą raportować obecnie przy kwocie granicznej 400 złotych. Może to być zinterpretowane w ten sposób, że dzięki temu ponad 45% podmiotów korzystających ze środowiska będzie zwolnionych z obowiązku przesłania raportu i wniesienia opłaty, a w urzędzie marszałkowskim będzie konieczne wprowadzenie i przetworzenie o ponad 45% raportów mniej. Przy tak zmniejszonej liczbie raportów, spadek wpływów będzie wynosić tylko niecały 1%. Przy łącznych przychodach dla województwa opolskiego za rok 2010 na poziomie 62,5 miliona złotych [*Informacja*

o *wpływach z tytułu opłat...*, 2011] oznacza to zmniejszenie wpływów na poziomie około 625 tys. złotych.

Zaoszczędzony czas pracy urzędników można byłoby przeznaczyć np. na poszukiwanie podmiotów uchylających się od składania *Wykazów* i wnoszenia opłat oraz na skuteczniejszą weryfikację zgłaszanych danych.

Jeśli próg zostanie zwiększony do kwoty 5 tysięcy złotych, to do urzędu marszałkowskiego wpłynie o ponad 57% raportów mniej, a wpływy zmniejszą się o prawie 1%, 5%. Jeszcze większy spadek liczby raportów nastąpi przy progu wynoszącym 10 tysięcy złotych – w tym przypadku wpłynęłoby jedynie niecałe 28% początkowej liczby raportów. Jednak spadek wpływów wyniósłby już około 3%.

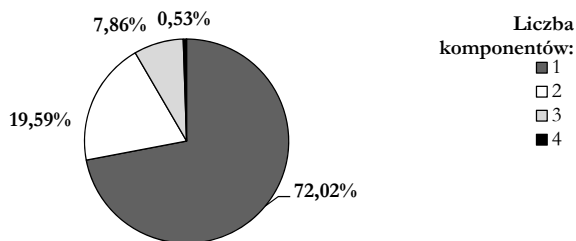
Wydaje się, że rozsądnym progiem w tej sytuacji jest 3 tysiące złotych. Taka kwota powodowałaby znaczne zmniejszenie liczby raportów, a jednocześnie bardzo małe zmniejszenie wpływów.

Należy pamiętać, że podwyższenie progu zmniejszyłoby ilość pracy urzędników oraz zwolniłoby podmioty korzystające ze środowiska z konieczności przekazywania sprawozdań. Jednakże nie zwolniłoby to ich z obowiązku tworzenia *Wykazu* – na tej podstawie musieliby oni określać, czy muszą płacić, czy nie. Dodatkowo, taka dokumentacja mogłaby być wymagana do wglądu w momencie kontroli przeprowadzanej przez pracowników wojewódzkich inspektoratów środowiska.

Na wykresie 4. pokazano, ile wypełnionych komponentów (przez komponent są rozumiane: emisja do powietrza, pobór wód, wprowadzanie ścieków, składowanie odpadów) zawierały przekazane *Wykazy*.

WYKRES 4.

Liczba wypełnionych komponentów w *Wykazach*



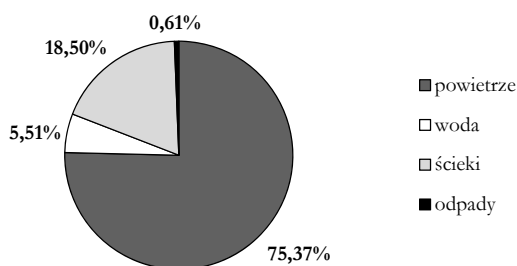
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych pozyskanych z opolskiego urzędu marszałkowskiego.

Spośród wszystkich podmiotów, które złożyły *Wykaz*, około 72% raportowało tylko w zakresie jednego komponentu (czyli wprowadzanie gazów lub pyłów do powietrza, pobór wód, wprowadzanie ścieków do wód albo do ziemi bądź składowanie odpadów). W zakresie wszystkich komponentów (wprowadzania gazów lub pyłów do powietrza, poboru wód, wprowadzania ścieków do wód bądź do ziemi oraz składowania odpadów) dane przekazało jedynie nieco ponad pół procenta podmiotów.

Na wykresie 5. przedstawiono, jakie dane są raportowane w *Wykazach* zawierających tylko jeden wypełniony komponent.

WYKRES 5.

Udział poszczególnych komponentów w *Wykazach* zawierających wypełniony jeden komponent



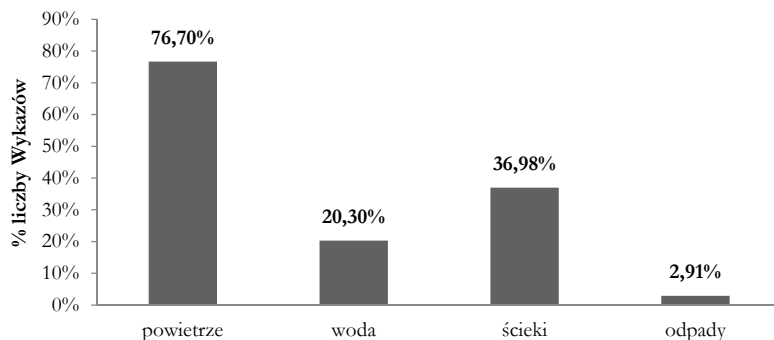
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych pozyskanych z opolskiego urzędu marszałkowskiego.

Okazuje się, że najczęstszym komponentem, w *Wykazach* zawierających wypełniony tylko jeden komponent (w ponad $\frac{3}{4}$ przypadków), jest powietrze. Znikomą część stanowią odpady, co oznacza, że podmioty raportujące dane o składowaniu odpadów zazwyczaj przekazują jeszcze inne informacje.

Poniższy wykres przedstawia, ile podmiotów (spośród wszystkich) wypełniało część dotyczącą: powietrza, wody, ścieków i odpadów. Wartości nie sumują się do 100%, gdyż dany podmiot mógł składać *Wykaz* z więcej niż jednym wypełnionym komponentem.

WYKRES 6.

Udział *Wykazów* zawierających określony komponent w łącznej liczbie *Wykazów*



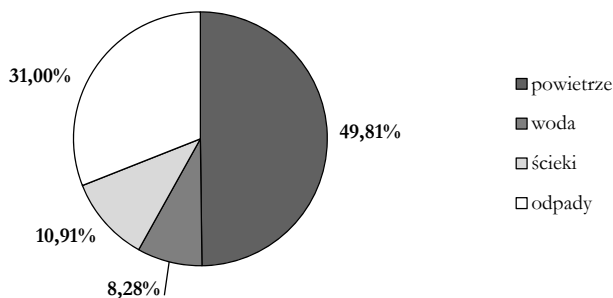
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych pozyskanych z opolskiego urzędu marszałkowskiego.

Najwięcej podmiotów, ponieważ prawie 77%, raportuje w zakresie powietrza. Na podstawie wykresu 5., można stwierdzić, że wśród *Wykazów* najwięcej jest takich, w których raportuje się tylko wprowadzanie zanieczyszczeń do powietrza. Najmniej podmiotów korzystających ze środowiska przekazuje informacje o składowaniu odpadów. Sytuacja zmieni się w przyszłości, gdy nastąpi odseparowanie największych podmiotów raportujących emisje do powietrza. Podmioty te od 2017 roku będą przekazywały dane do KOBiZE, a KOBiZE do urzędów marszałkowskich będzie przekazywał dane w takiej formie, aby było możliwe wyznaczenie opłat od tych podmiotów.

Na kolejnym wykresie przedstawiono udział kwoty z danego komponentu w całości wpłaconych kwot.

WYKRES 7.

Udział przychodów za poszczególne komponenty w całości przychodów



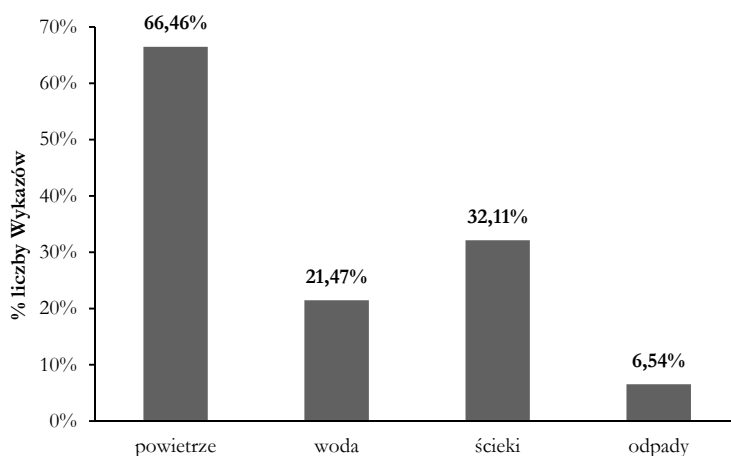
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych pozyskanych z opolskiego urzędu marszałkowskiego.

Największy udział we wpływach mają środki pochodzące za emisję zanieczyszczeń do powietrza. Dość istotne wpływy pochodzą również za składowanie odpadów. Znaczące wpływy za emisje do powietrza są spowodowane dużą liczbą podmiotów składających *Wykazy*. Co prawda, prawie 77% raportujących podmiotów przekazuje informacje o emisjach do powietrza, jednak wpływy za powietrze stanowią tylko połowę ich kwoty. Uwagę zwracają poważne wpływy ze składowania odpadów w porównaniu z bardzo niewielką liczbą podmiotów, które przekazują dane o składowaniu odpadów. Istotny udział wpływów (blisko 1/3) jest spowodowany dużymi opłatami wnoszonymi przez niewielką liczbę podmiotów. Zatem, z perspektywy urzędów marszałkowskich te komponenty mają największe znaczenie, gdyż są głównymi źródłami przychodów (ze szczególnym naciskiem na składowanie odpadów, gdzie średnia kwota na jeden *Wykaz* jest największa). Wpływy za pozostałe dwa komponenty są kilkukrotnie mniejsze, mimo całkiem znaczącej liczby podmiotów przekazujących o nich informacje.

Gdyby, zgodnie z wcześniejszą propozycją, poziom kwoty granicznej został podniesiony do 3000 złotych, to powyższe dwie zależności wyglądałyby następująco – wykresy: 8. i 9.

WYKRES 8.

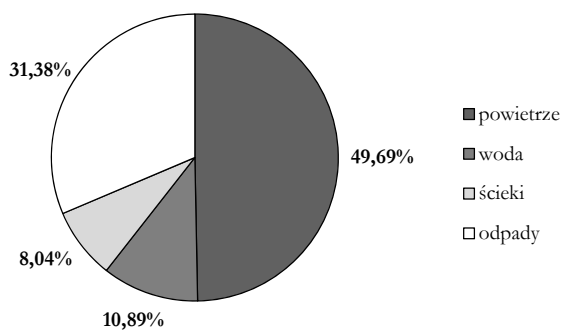
Udział Wykazów zawierających określony komponent w łącznej liczbie Wykazów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych pozyskanych z opolskiego urzędu marszałkowskiego.

WYKRES 9.

Udział przychodów za poszczególne komponenty w całości przychodów przy kwocie granicznej opłaty zwiększonej do 3 tysięcy złotych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych pozyskanych z opolskiego urzędu marszałkowskiego.

Struktura udziałów wpływów za poszczególne komponenty w stosunku do całości przychodów zmieniały się bardzo nieznacznie. To oznacza, że podniesienie kwoty

granicznej powoduje proporcjonalne „odcięcie” udziałów poszczególnych komponentów pod względem udziału wpływów za dany komponent w całości wpływów.

Sprawa przedstawia się nieco inaczej, jeśli porówna się ze sobą wykresy przedstawiające udział *Wykazów* zawierających określony komponent w łącznej liczbie *Wykazów*. Podniesienie kwoty zmniejsza liczbę raportów zawierających dane dotyczące powietrza oraz ścieków. Na zbliżonym poziomie jest liczba raportów obejmujących dane o wodzie. Zwiększa się udział podmiotów, które raportowały dane o składowaniu odpadów.

Takie zmiany wskazują, że najwięcej kwot z przedziału 400–3000 złotych zawierały komponenty dotyczące powietrza. Kilkukrotny wzrost udziału komponentu za składowanie odpadów dowodzi, że za ten komponent jest wnoszonych stosunkowo najwięcej opłat w przeliczeniu na jeden *Wykaz* zawierający dane o składowaniu odpadów, ale jednocześnie bardzo niewiele podmiotów go raportuje.

5. Podsumowanie

Analiza przeprowadzona w niniejszym artykule na podstawie danych z województwa opolskiego pokazała, że podnosząc graniczną stawkę opłaty do 3000 zł, poniżej której podmioty korzystające ze środowiska są zwolnione z opłat wraz z usunięciem wymogu przedkładania *Wykazów* przez podmioty, które nie są zobowiązane do wniesienia opłaty, można znacząco zredukować liczbę podmiotów (o około 45%), które muszą przekazywać raporty przy jednoczesnym znikomym zmniejszeniu przychodów (o około 1%) urzędów marszałkowskich z tego tytułu. Zachowane zostaną przy tym proporcje w przychodach z poszczególnych raportowanych komponentów. Taka redukcja liczby raportujących podmiotów byłaby korzystna dla obydwu stron procesu – zarówno dla przedsiębiorców, jak i dla urzędników. Wyznaczenie dla całego kraju analogicznej kwoty progowej, która minimalnie zmniejszyłaby przychody, a dość znacznie zredukowałaby liczbę podmiotów zobowiązanych do raportowania, wymagałaby analizy danych ze wszystkich województw.

Jest to tym bardziej istotne, że mimo bodźcowej roli opłat za korzystanie ze środowiska, która powinna prowadzić do zmniejszania wartości łącznych przychodów, wpływy z opłat za korzystanie ze środowiska stopniowo wzrastają (w roku 2008 – 1 851 mln zł, 2009 – 1 855 mln zł, 2010 – 1 930 mln zł [*Informacja o wpływach z tytułu opłat...*, 2011]). Jednym z powodów jest, niewątpliwie, coroczna waloryzacja stawek opłat. Tym samym wzrastają wpływy funduszy ochrony środowiska. W przytaczanym roku 2010 budżety gmin zostały zasilone kwotą 604 mln zł, budżety powiatów – 195,3 mln zł, wojewódzkie fundusze – 740,4 mln, zaś Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej otrzymał 390,7 mln zł [*Informacja o wpływach z tytułu opłat...*, 2011]³.

Przedstawiony problem obecnego systemu opłat za korzystanie ze środowiska w Polsce jest jednym z wielu, jakie istnieją w tym systemie. Są one dostrzegane i zgłaszane również przez inne podmioty – jak na przykład przez Polską Konfederację Pracodawców

³ Wiele informacji statystycznych o przychodach z tytułu opłat za korzystanie ze środowiska można znaleźć m.in. na stronach Ministerstwa Środowiska. Zob. [Dokument elektroniczny, tryb dostępu: http://www.mos.gov.pl/kategoria/-2371_statystyka_resortu_srodowiska/, data wejścia: 19.02.2013].

Prywatnych „Lewiatan”, który w roku 2012 po raz kolejny w swojej „czarnej księdze” jako jedną z barier wskazał „nieefektywny system informacyjno-sprawozdawczy” i znaczne administracyjne uciążliwości dla przedsiębiorców [*Czarna lista barier dla rozwoju przedsiębiorców...*, 2012].

Warto podkreślić, że oprócz reform, w ogólnej filozofii i zasadach działania systemu opłat za korzystanie ze środowiska inną, ważną płaszczyzną, w której jest pożądana optymalizacja, jest zawartość merytoryczna sprawozdań. Wiele propozycji usprawnień dotyczących na przykład zakresu raportowanych danych można znaleźć w niektórych publikacjach [Berbeka, 2009a; Berbeka, 2009b; Jaworski i in., 2010; *Propozycja budowy systemu...*, 2010].

Polski system raportowania i zbierania opłat za korzystanie ze środowiska dotyczy znacznej liczby podmiotów gospodarczych oraz przynosi duże dochody, które są przeznaczane na działania prośrodowiskowe. Dlatego ważne jest, aby zakres, proces i forma przekazywania danych i opłat były jak najmniej uciążliwe dla obu stron procesu. Na bazie zdobytych wieloletnich doświadczeń i trendów technologicznych należy ten proces usprawniać, wprowadzając ułatwienia korzystne zarówno dla przedsiębiorców, jak i dla urzędników, mając na uwadze główny cel systemu – finansowanie działań służących usuwaniu negatywnego wpływu człowieka na środowisko.

Literatura

- Andersen M., Ekins P. 2009 *Carbon Taxation: Lessons from Europe*, Oxford University Press, Oxford/New York.
- Berbeka K. 2009a *Analizy ekonomiczne korzystania z wód na obszarach dorzeczy w Polsce*, KZGW, Kraków.
- Berbeka K. 2009b *Analiza polityki opłat za wodę*, KZGW, Warszawa.
- Berkowska E., Gwiazdowicz M., Sobolewski M. 2003 *Finansowanie ochrony środowiska w Polsce*, Kancelaria Sejmu, Biuro Studiów i Analiz, Warszawa.
- Dokument elektroniczny, tryb dostępu: http://www.mos.gov.pl/kategoria/2371_statystyka_resortu_srodowiska/, data wejścia: 19.02.2013].
- Office for Official Publications of the European Communities, *Environmental Taxes – A Statistical Guide* 2001, European Commission, Luxembourg.
- Market-based Instruments for Environmental Policy in Europe* 2005, Technical Report, no. 8, European Environment Agency, Copenhagen.
- Eurostat, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Environmental_taxes, data wejścia: 19.02.2013].
- Eutax, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.cfe-eutax.org>, data wejścia: 19.02.2013].
- Famielec J., Broniewicz E. 2006 *Odzwierciedlenie aspektów ochrony środowiska w sprawozdawczości małych i średnich przedsiębiorstw w świetle ustawy o rachunkowości. Opracowanie na zlecenie Ministerstwa Gospodarki*, Kraków – Białystok.
- Fujiwara N., Núñez Ferrer J., Egenhofer Ch. 2006 *The Political Economy of Environmental Taxation in European Countries*, Centre for European Policy Studies, Brussels.

- Georgescu M. A., Pendolovska V., Cabeca J. C. 2010 *Distribution of environmental taxes in Europe by tax payers in 2007*, Eurostat, Report 67 (Environment and Energy).
- Górski M., Kierzkowska J. S. 2006 *Prawo ochrony środowiska*, Wyższa Szkoła Informatyki i Nauk Społeczno-Prawnych w Bydgoszczy, Bydgoszcz.
- Competitiveness and Environmental Tax Reform 2010, Green Fiscal Commission, London.
- Jaworski W., Maciejewska J., Paczosa A., Mielczarek E., Kassenberg P. 2010 *Analiza wymagań w zakresie bilansowania emisji do powietrza, w powiązaniu z systemem opłat za korzystanie ze środowiska, Propozycje zmian w świetle nowego systemu raportowania i bilansowania emisji w Polsce*, KOBiZE, Warszawa.
- Propozycja budowy systemu integrującego systemy raportowania w ochronie środowiska 2010, KOBiZE, Warszawa.
- Informacja o wynikach kontroli egzekwowania przez urzędy marszałkowskie opłat za korzystanie ze środowiska przez firmy zwierząt gospodarskich 2009, Najwyższa Izba Kontroli, Warszawa.
- Informacja o wynikach kontroli gromadzenia i podziału środków pochodzących z opłat i kar za korzystanie ze środowiska oraz gospodarowania środkami powiatowych i gminnych funduszy ochrony środowiska i gospodarki wodnej 2009, Najwyższa Izba Kontroli, Warszawa.
- Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.nfosigw.gov.pl/o-nfosigw/>], data wejścia: 19.02.2013].
- Informacja o wpływach z tytułu opłat za korzystanie ze środowiska i kar pieniężnych za przekroczenie lub naruszenie warunków korzystania ze środowiska oraz dystrybucji tych wpływów za rok 2010 2011, Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej, Warszawa.
- Piciu G. C., Trica C. L. 2012 *Trends in Evolution of Environmental taxes*. *Procedia Economics and Finance*, vol. 3.
- Piciu G. C., Trica C. L. 2012 *Assesing the impact and effectiveness of Environmental taxes*. *Procedia Economics and Finance*, vol. 3.
- Czarna lista barier dla rozwoju przedsiębiorczości 2012, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”, Warszawa.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 października 2008 roku w sprawie opłat za korzystanie ze środowiska (Dz.U., 2008, Nr 196, poz. 1217).
- Rozporządzenie Ministra Środowiska z dnia 18 czerwca 2009 roku w sprawie wzorów wykazów zawierających informacje i dane o zakresie korzystania ze środowiska oraz o wysokości należnych opłat (Dz. U. z 2009 roku, Nr 97, poz. 816).
- Ustawa z dnia 27 kwietnia 2001 roku. Prawo Ochrony Środowiska (Dz. U. z 2001 roku, Nr 62, poz. 627 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 17 lipca 2009 roku o systemie zarządzania emisjami gazów cieplarnianych i innych substancji (Dz.U. 2009, Nr 130, poz. 1070 z późn. zm.).
- Zajíček M., Garelo P., Grušáková M., Zeman K. 2011 *Energy and Environmental Taxation: Theory and Practice within the EU*, Institute for Research in Economic and Fiscal Issues, Paris.

Tomasz BUCHWALD, Michał GINTER¹

ANALIZA LOKALNEGO RYNKU PRACY POWIATU JAROCIŃSKIEGO

Streszczenie

Badanie dotyczące analizy lokalnych rynków pracy pokazało, że aktywność zawodowa ludności w latach 2006 – 2011, mimo powolnego wzrostu, nie osiągnęła poziomu występującego w krajach Unii Europejskiej. Istnieje duże zróżnicowanie na powiatowych rynkach pracy, spowodowane w dużej mierze uwarunkowaniami historycznymi. Najgorsza sytuacja panuje na obszarach Polski Wschodniej i Północno-Zachodniej. Cechą charakterystyczną polskich przemian gospodarczych jest stopniowy wzrost znaczenia dużych ośrodków regionalnych, z jednoczesnym pozbawieniem znaczenia ośrodków lokalnych. Badania przeprowadzone dla powiatu jarocińskiego potwierdziły istnienie problemu z wejściem na rynek pracy ludzi młodych z wykształceniem wyższym. Wzrosła mobilność przestrzenna ludności powiatu, co oznacza, że zwiększyła się skłonność do poszukiwania pracy nie tylko w miejscu zamieszkania, ale także poza nim.

Słowa kluczowe: rynek pracy, bezrobocie, podmioty gospodarcze, dojazdy do pracy

ANALYSIS OF LOCAL LABOUR MARKET IN JAROCIN DISTRICT

Summary

Analysis of the local labour market proves that professional activity of the population in 2006 – 2011, although showing a slow growth, did not approach the level observed in the EU. There are considerable disparities between particular districts' labour markets, due mainly to historical factors. The situation is the worst in the eastern and northwestern Poland. The Polish economic transformation is characterized by a gradual growth of the importance of large cities and a decline of provincial towns. The research conducted for Jarocin district confirms the difficulties which young people with higher education have on the labour market. The spatial mobility of the district's inhabitants has increased, which means that people are more and more ready to seek employment away from home.

Key words: the labour market, unemployment, business entities, commuting to work

1. Wstęp

Polityka rynku pracy zmienia się dynamicznie pod wpływem wielu czynników: demograficznych, społecznych a przede wszystkim gospodarczych.

¹ mgr Tomasz Buchwald – Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu; e-mail: xstom@wp.pl; mgr Michał Ginter – doktorant, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu; e-mail: michal.ginter@ue.poznan.pl.

Sytuacja na globalnym rynku pracy może być różna od tej, która wiąże się z rynkami lokalnymi. Realizacja polityki lokalnej na podstawie tak zagregowanych danych nie będzie skuteczna, ponieważ podejmowanie decyzji na szczeblu lokalnym wymaga wiedzy bardziej szczegółowej i precyzyjnej, dotyczącej tego regionu, na którym funkcjonuje [Góra, Sztanderska, 2006, s. 49]. Badanie rynku pracy w układzie przestrzennym jest podstawą formułowania trafnej polityki usuwania tych dysproporcji terytorialnych.

Reforma administracyjna i samorządowa w 1999 roku przyniosła więcej kompetencji władzom samorządowym (gminnym i powiatowym), między innymi w zakresie polityki na rynku pracy. Jednak podejmowanie właściwych działań przez samorządy jest warunkowane uzyskaniem pełnych i rzetelnych informacji o sytuacji panującej na konkretnym rynku.

Rynek pracy w Polsce charakteryzuje bardzo duże zróżnicowanie terytorialne. Jest ono widoczne już w przekroju regionu, który zazwyczaj utożsamia się z województwami i w ujęciu lokalnym – z powiatami.

Celem pracy jest analiza lokalnego rynku pracy. Przeprowadzono ją dla całego kraju, natomiast diagnoza szczegółowa dotyczy jednego, wybranego powiatu – powiatu jarocińskiego. Wybór ten wynikał z faktu, że boryka się on z wieloma typowymi problemami, wynikającymi z trudnej sytuacji na rynku pracy i wymaga dokładnego przeanalizowania zjawisk wiążących się z tą sytuacją. Ponadto, autorzy przez wiele lat są związani z powiatem jarocińskim i mają możliwość obserwacji zmian zachodzących na terenie lokalnego rynku pracy w długim okresie.

Diagnoza dostarczy wiedzy decydentom lokalnym, czyli władzom samorządowym o sytuacji na rynku, ułatwiając podejmowanie odpowiednich decyzji związanych z przeciwdziałaniem problemom pojawiającym się na jarocińskim rynku pracy.

Analiza objęła zróżnicowanie w przekroju powiatów w latach 2006 i 2011. Za 2006 rok zostały opublikowane w ujęciu lokalnym wyniki badania dojazdów do pracy, a te mają duże znaczenie dla diagnozowanego zjawiska. Rok 2011 jest, z kolei, ostatnim rokiem, dla którego na podstawie pełnych i ostatecznie zweryfikowanych danych, było możliwe opracowanie wyników badań, biorąc pod uwagę założenia przyjęte w roku 2006. Analizę zróżnicowania terytorialnego przeprowadzono przy pomocy podstawowych miar opisu statystycznego.

W trakcie badania sytuacji na lokalnym rynku pracy wykorzystano dane z Banku Danych Lokalnych Urzędu Statystycznego, dane z Powiatowego Urzędu Pracy i Urzędu Skarbowego w Jarocinie. Wykorzystano także opracowania teoretyczne obejmujące funkcjonowanie lokalnych rynków pracy oraz publikacje traktujące o strategii rozwoju powiatów.

2. Aktywność ekonomiczna na podstawie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL)

Próba oceny sytuacji na podstawie jednego tylko parametru może prowadzić do poważnych błędów diagnostycznych. Zatem, oceniając terytorialne zróżnicowanie na rynku pracy, nie należy ograniczać się do określenia obszarów o najwyższej i najniższej

stopie bezrobocia. Należy dokonać analizy podstawowych wskaźników rynku pracy: współczynnika aktywności zawodowej, wskaźnika zatrudnienia i stopy bezrobocia. Do analizy sytuacji na rynku pracy w Polsce wykorzystano dane Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności, które są najszerszym i najbardziej kompleksowym źródłem informacji, pozwalającym na analizę rynku pracy, ale tylko w ujęciu regionalnym. Według BAEL, za bezrobotnych uważa się osoby w wieku 15–74 lata, które spełniają jednocześnie trzy warunki: w okresie badanego tygodnia nie były osobami pracującymi, aktywnie poszukiwały pracy, były gotowe podjąć pracę w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym.

Współczynnik aktywności zawodowej (według BAEL) określa procentowy udział aktywnych zawodowo (pracujących i bezrobotnych) do ludności w wieku 15 lat i więcej. Współczynnik ten ulegał zwiększeniu z 54,1% w IV kwartale 2006 roku do 56,1% w IV kwartale 2011 roku, przy czym dla kobiet w 2011 roku wynosił 48,7%, a dla mężczyzn 64,7%.

TABELA 1.

Aktywność ekonomiczna ludności w wieku 15 i więcej lat w Polsce w IV kwartale 2006-2011 według BAEL

Lata	Współczynniki aktywności zawodowej	Wskaźniki zatrudnienia	Stopa bezrobocia
IV kwartał 2006	54,1	47,5	12,2
IV kwartał 2007	54,1	49,5	8,5
IV kwartał 2008	54,7	51,0	9,5
IV kwartał 2009	55,1	50,4	12,1
IV kwartał 2010	55,8	50,6	12,4
IV kwartał 2011	56,1	50,7	12,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [*Aktywność ekonomiczna ludności...*, 2006-2011].

Miernikiem pozwalającym dokonać diagnozy rynku pracy jest wskaźnik zatrudnienia (według BAEL określa on procentowy udział pracujących w ogólnej liczbie ludności w wieku od 15 do 74 lat). Przed rokiem 1989 wynosił on 65% i wraz ze zmianami gospodarczymi, jakie dokonały się w Polsce po tym okresie, ulegał ciągłym zmianom [Gołata, 2004, s. 111]. W IV kwartale 2006 roku wynosił 47,5% i wzrastał do 2008 roku, po czym nastąpił spadek w IV kwartale 2009 roku do poziomu 50,4% i do 2011 roku następował powolny jego wzrost. W 2011 roku wynosił 50,7%, przy czym dla kobiet 43,4%, a dla mężczyzn 58,9%.

Wyrazem przemian na rynku pracy jest stopa bezrobocia. Od 2006 roku następował spadek stopy bezrobocia do 2007 roku. W 2007 roku stopa bezrobocia, według BAEL, była najniższa w badanym okresie i wynosiła 8,5% a od 2008 roku do 2011 następował wzrost i w 2011 roku stopa bezrobocia wynosiła 12,5% (tabela 1.).

Po przystąpieniu do Unii Europejskiej polski rynek pracy przechodził wiele zmian strukturalnych i instytucjonalnych. Jednocześnie stał się on częścią ponadnarodowego systemu, związanego ze swobodnym przepływem pracowników. Polska – jako kraj członkowski – została zobowiązana do realizacji celów Europejskiej Strategii Zatrud-

nienia, to jest: pełnego zatrudnienia, polepszenia jakości i produktywności pracy oraz wzmocnienia spójności i integracji społecznej. Na szczycie Unii Europejskiej pełne zatrudnienie zostało zdefiniowane w Strategii Lizbońskiej przez siedemdziesięcioprocentową stopę zatrudnienia. W marcu 2010 roku Komisja Europejska przedstawiła nową strategię „Europa 2020 – Strategia dla inteligentnego, zrównoważonego i integrującego wzrostu”, w której określono ambitny cel dla Unii Europejskiej na 2020 roku, a mianowicie osiągnięcie średniej stopy zatrudnienia dla osób w wieku 20–64 lata w wysokości 75%. Dla Polski cel ten został wyznaczony także na bardzo wysokim poziomie 71%.

3. Terytorialne zróżnicowanie lokalnych rynków pracy

Odzwierciedleniem sytuacji na krajowym rynku pracy jest sytuacja na rynkach lokalnych. W przekroju powiatów bezrobocie rejestrowane (*Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*) w 2006 roku wykazywało duże zróżnicowanie terytorialne (współczynnik zmienności wynosił 38,21%). W około 50% powiatów stopa bezrobocia kształtowała się powyżej krajowej stopy bezrobocia (14,9%). Należy zwrócić uwagę na duże różnice w natężeniu stopy bezrobocia, które w powiecie braniewskim wynosiło 36,7%, a w mieście powiatowym Warszawa 4,6%. Różnica między ekstremalnymi wartościami wynosiła w 2006 roku 32 punkty procentowe. Powiaty położone w północnej części Polski charakteryzowały się najwyższą stopą bezrobocia, a najniższą powiaty wokół dużych miast: Warszawy, Poznania, Katowic, Trójmiasta.

Zróżnicowanie terytorialne, mierzone stopą bezrobocia, utrzymywało się w 2011 roku. W 2011 roku najwyższe bezrobocie było w powiecie braniewskim i wynosiło 29,9%, a najniższe w miastach powiatowych, takich jak: Warszawa i Poznań oraz powiecie poznańskim, 3,6%. Powiaty położone w północno-wschodniej i północno-zachodniej części Polski cechowały się najwyższym bezrobociem, a najniższym powiaty wokół: Poznania, Warszawy, Trójmiasta i Katowic.

Mimo nieznacznej poprawy na lokalnych rynkach pracy, nadal wysoki pozostaje stopień terytorialnego zróżnicowania bezrobocia. Jest to wynikiem zarówno nierównomiernego rozwoju społeczno-gospodarczego regionów, jak i położenia geograficznego. Stopień zmian na rynku pracy w znacznej części jest uzależniony od tego, czy dany powiat znajduje się w kręgu oddziaływania wielkiej aglomeracji, czy nie, co wpływa na możliwość podejmowania pracy w dużych miastach.

4. Terytorialne zróżnicowanie dojazdów do pracy

Od 1988 roku nie dokonywano żadnego pomiaru dojazdu do pracy dla całej Polski, choć taką potrzebę zgłaszały samorządy lokalne [Kruszka, 2010, 2010, s. 7]. Wreszcie w 2009 roku w Ośrodku Statystyki Miast Urzędu Statystycznego w Poznaniu przeprowadzono badanie pt.: *Przepływy ludności związane z zatrudnieniem w Polsce w 2006 roku*. Źró-

dlem informacji były zbiory systemu podatkowego urzędów skarbowych za rok 2006, gromadzone w bazie POLTAX (z PIT-11/8B i PIT-40).

Badanie miało na celu określenie natężenia i kierunków przepływów ludności, związanych z zatrudnieniem w Polsce w przekroju regionalnym i lokalnym na koniec 2006 roku. Na podstawie informacji zgromadzonych w wyniku badania dokonano analizy zróżnicowania dojazdów do pracy w przekroju województw i powiatów.

W końcu 2006 roku ponad 2,3 mln osób w Polsce dojeżdżało do pracy, co stanowiło 25% ogółu pracowników najemnych. W 80% gmin liczba wyjeżdżających była większa niż liczba przyjeżdżających, a w 20% gmin do pracy wyjeżdżała więcej niż połowa pracowników najemnych.

Udział osób dojeżdżających, mieszkających w danym województwie, w stosunku do ogółu dojeżdżających w Polsce wahał się od 1,4 % (podlaskie) do 16,8 % (śląskie). Do grupy województw z udziałem wyższym od 10% należały: województwo wielkopolskie (11,5%), mazowieckie (11,3%) i małopolskie (10,1%).

Wysoka mobilność przestrzenna pracowników dotyczyła województw: wielkopolskiego, opolskiego, śląskiego małopolskiego i świętokrzyskiego.

Analizując dojazdy do pracy w przekroju powiatowym, można zauważyć, że najczęściej osób dojeżdżało do pracy w powiatach położonych wokół dużych miast i aglomeracji miejskich, takich jak: Warszawa, Poznań, Wrocław, Gdańsk, Konin oraz w województwie śląskim. W ujęciu powiatowym w całym kraju do pracy najczęściej dojeżdżało od 2,5 tys. do 7,5 tys. osób.

Udział dojeżdżających do pracy, w ogólnej liczbie zatrudnionych, wykazywał najwyższe wartości w powiatach położonych wokół Rzeszowa i Przemyśla (województwo podkarpackie), a także wokół Katowic (województwo śląskie) i Tarnowa (województwo małopolskie).

RYSUNEK 1.

**Udział dojeżdżających do pracy na 1000 osób w wieku produkcyjnym,
w przekroju powiatów, w 2006 roku**



Legenda: □ 8–69 ■ 70–106 ■ 107–149 ■ 150–278

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Przepływy ludności...].

Oceniając zróżnicowanie wyjazdów do pracy (na 1000 ludności w wieku produkcyjnym), należy zwrócić uwagę na dużą różnorodność w natężeniu badanego zjawiska, które w mieście powiatowym Gorzów Wielkopolski wynosiło 8 osób, a w powiecie krośnieńskim 278 osób. Różnica między ekstremalnymi wartościami wynosiła 270 osób (rysunek 1.).

Najwięcej osób wyjeżdżało z powiatów położonych wokół: Poznania, Warszawy, Trójmiasta, Katowic i Rzeszowa, najmniej z powiatów województwa podlaskiego.

Dużym zróżnicowaniem cechowały się przyjazdy pracowników do pracy, które w mieście powiatowym Świnoujście wynosiły 17 osób na 1000 ludności w wieku produkcyjnym, a w mieście powiatowym Krosno 512 osób przyjeżdżających do pracy. Różnica między wartościami ekstremalnymi wyniosła 495 osób.

5. Charakterystyka powiatu jarocińskiego

Wybór powiatu jarocińskiego jako studium przypadku badań lokalnego rynku pracy nie był przypadkowy, ze względu na lokalizację na tym terenie wielu przedsiębiorstw państwowych w okresie przed 1989 rokiem. Jak w soczewce skupiły się tutaj wszelkie skutki przemian społeczno-gospodarczych, zapoczątkowanych w latach dziewięćdziesiątych XX wieku. Już przed drugą wojną światową Jarocin stanowił silny ośrodek gospodarczy, stanowiący centrum powiatu. W okresie powojennym znacjonalizowano istniejące przedsiębiorstwa, a także wybudowano nowe zakłady pracy.

Przed 1990 rokiem największymi pracodawcami na terenie powiatu jarocińskiego były przedsiębiorstwa państwowe: Jarocińskie Fabryki Mebli – JFM (około 700 zatrudnionych pracowników), Jarocińska Fabryka Obrabiarek – JAF0 (ponad 500 zatrudnionych), Zakłady Przemysłu Lniarskiego „Lenwit” (ponad 300 zatrudnionych), Fabryka Domów w Mieszkowie (ponad 250 zatrudnionych), Zakłady Przetwórstwa Owocowo-Warzywnego „Kotlin” (ponad 300 zatrudnionych), Cukrownia i Rafineria „Witaszyce” (ponad 400 zatrudnionych), Jarocińskie Zakłady Odzieżowe „Jarkon” (ponad 250 zatrudnionych), Przedsiębiorstwo Obsługi Maszyn „POM” (200 zatrudnionych), Państwowe Gospodarstwo Rolne „Raszewy” oraz liczne Rolnicze Spółdzielnie Produkcyjne, zatrudniające w sumie około 1000 osób.

W okresie objętym badaniem żadne z wymienionych przedsiębiorstw już nie istniało, a ich likwidacja przypadła głównie na połowę lat dziewięćdziesiątych XX wieku. Niektóre z przedsiębiorstw, takich jak: Fabryka Izolacji, Jarocińskie Zakłady Budowy Maszyn „JAROMA”, Tartak Jarocin, Państwowe Gospodarstwo Rolne „Rusko” (obecnie Gospodarstwo Rolne Skarbu Państwa) zmieniły formę własności i zredukowały zatrudnienie łącznie o około 1000 osób. Zmiany gospodarcze spowodowały w tamtym czasie utratę około 5000 miejsc pracy, a nowo powstające przedsiębiorstwa prywatne nigdy nie zdołały wypełnić tej luki.

Powiat jarociński jest jednym z 35 powiatów województwa wielkopolskiego. Został utworzony w 1999 roku w ramach reformy administracyjnej. Jego siedzibą jest miasto Jarocin. W skład powiatu wchodzi:

- gminy miejsko-wiejskie: Jarocin, Żerków;

- gminy wiejskie: Jaraczewo, Kotlin;
- miasta: Jarocin, Żerków.

Po drugiej wojnie światowej w Jarocinie powstała jedna z największych w Polsce fabryk mebli, która znalazła zbyt na swoje towary, początkowo na terenie kraju, a potem w wielu krajach Europy. Równocześnie nastąpił rozwój przemysłu odzieżowego, lnianego i budownictwa mieszkaniowego. Powstała cukrownia w Witaszyczach i zakład produkujący obrabiarki w Jarocinie. Przemysł stanowił źródło utrzymania dla 30% pracujących.

Jak już wspomniano, żaden z wymienionych zakładów już nie istnieje, a interesujące z punktu widzenia badacza jest to, czy i w jakim stopniu społeczność lokalna potrafi sobie radzić ze zmianami niekorzystnymi dla lokalnego rynku pracy. Stąd kluczowe są: umiejętność dostosowania się do zachodzących zmian, gotowość do zmiany kwalifikacji, mobilność, przedsiębiorczość.

6. Przemiany demograficzne w powiecie jarocińskim

Niezmiennie sytuację na rynku pracy determinują czynniki demograficzne, oddziałujące na wielkość populacji w wieku aktywnym zawodowo, a więc siłę roboczą. W Polsce, podobnie jak w wielu krajach Unii Europejskiej, w niedalekiej przyszłości można będzie zauważyć poważne zmiany w strukturze wiekowej ludności i przeobrażenia te w istotny sposób wpłyną na sytuację na rynku pracy. Już dziś można zaobserwować postępujący proces starzenia się społeczeństwa.

W 2011 roku utrwały się niekorzystne tendencje w strukturze wiekowej ludności w powiecie jarocińskim (tabela 2.). Odsetek ludności w wieku poprodukcyjnym w 2011 roku wzrósł w porównaniu z 2006 rokiem (13,9%) i wynosił 15,7%. Zmalał udział ludności w wieku przedprodukcyjnym z 22,8% w 2006 roku do 20,2% w 2011 roku. Udział ludności w wieku produkcyjnym w 2006 roku wynosił 63,3%, a w 2011 roku 64,1%.

TABELA 2.

Struktura ludności w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym w Polsce, Wielkopolsce i powiecie jarocińskim w latach 2006 i 2011

Ludność według grup ekonomicznych	Polska		Wielkopolska		Powiat jarociński	
	Lata		Lata		Lata	
	2006	2011	2006	2011	2006	2011
Ogółem	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ludność w wieku przedprodukcyjnym	20,6	18,5	21,6	19,6	22,8	20,2
Ludność w wieku produkcyjnym	64	64,2	64,6	64,5	63,3	64,1
Ludność w wieku poprodukcyjnym	15,4	17,3	13,8	15,9	13,9	15,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Analiza wskaźnika obciążenia demograficznego, tj. liczba ludności w wieku produkcyjnym (powyżej 59/64 roku życia) na 100 osób w wieku produkcyjnym wskazuje, że na koniec 2011 roku w powiecie jarocińskim wskaźnik ten osiągnął najwyższą wartość od 2006 roku i wynosił on 25 (dla Wielkopolski 25, dla Polski 27). Sukcesywny wzrost wskaźnika obciążenia demograficznego odzwierciedla zmiany, jakie można obserwować w kraju i jakie będą nasilać się w przyszłości.

W porównaniu z 2006 rokiem, w roku 2011 nastąpił wzrost wskaźnika mierzonego jako liczba osób w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku przedprodukcyjnym. Wartość tego miernika w 2011 roku, mimo że była niższa w porównaniu z Wielkopolską – 81 i Polską – 93, to była największa od 2006 roku w powiecie jarocińskim – wzrosła o 17 punktów i wynosiła 78.

Prognozy demograficzne do 2035 roku nie są optymistyczne, nie tylko dla powiatu jarocińskiego, ale także dla Wielkopolski i Polski.

Od 2015 roku do 2035 roku będzie następować spadek liczby ludności w powiecie jarocińskim. Natężenie tego zjawiska będzie wzrastać wraz z upływem kolejnych lat.

Starzenie się społeczeństwa jest wydarzeniem o skali międzynarodowej i wydaje się oczywiste, że prognozy te nie mogą być inne dla powiatu jarocińskiego. Dla Polski perspektywa szybkiego wyjścia z głębokiej depresji demograficznej wydaje się bardzo odległa, bowiem dzietność kobiet w naszym kraju kształtuje się na najniższym poziomie wśród krajów Unii Europejskiej i jest jedną z najniższych w krajach europejskich. W tym samym czasie rośnie liczba młodych osób wyjeżdżających z Polski z zamiarem pozostania za granicą przez dłuższy czas.

W Polsce, w ostatnich latach są podejmowane liczne próby mające na celu stymulację liczby urodzeń, choćby przez podatkowe ulgi prorodzinne, dodatkowe świadczenia w związku z urodzeniem dziecka czy wydłużanie urlopów macierzyńskich. Jednak dotychczas zastosowane instrumenty nie przyczyniają się do zauważalnego wzrostu liczby urodzeń. Niewątpliwie, nie można stwierdzić złego doboru stosowanych środków. Z pewnością brak zamierzonych efektów skłania do zastanowienia się nad właściwym rozmiarem i sposobem adresowania udzielanej pomocy, co może stanowić temat osobnej analizy.

7. Podmioty gospodarcze w powiecie jarocińskim

Przemiana ustrojowa w Polsce spowodowała zmiany gospodarcze w Polsce, a kolejne fazy tej przemiany doprowadziły do upadku licznych przedsiębiorstw.

W badanym okresie w powiecie jarocińskim upadły duże firmy, m.in.: odzieżowe, meblarskie, zakład lniarski, firmy produkujące obrabiarki, ośrodek maszynowy (POM) oraz cukrownia, a zamiast ich zaczęły powstawać nowe, mniejsze firmy sektora prywatnego.

Największy udział wśród podmiotów gospodarczych, działających na terenie powiatu jarocińskiego, miały małe firmy zatrudniające do 9 osób, a ich udział w ogólnej liczbie przedsiębiorstw w 2011 roku wyniósł 94,6%. Podobna tendencja utrzymywała się na przełomie lat 2006-2011. Około 4% firm, działających na terenie powiatu jarociń-

skiego, to przedsiębiorstwa zatrudniające do 49 pracowników. W Polsce i w Wielkopolsce struktura podmiotów gospodarczych, według liczby zatrudnionych pracowników, kształtowała się podobnie.

Zarówno w Polsce, jak i w Wielkopolsce najczęściej przedsiębiorstw zajmowało się działalnością budowlaną i przemysłową (w 2011 roku w Polsce 28%, w Wielkopolsce 36,8%) oraz działalnością usługową w 2011 roku (w Polsce 28,1%, w Wielkopolsce 24,5%), a w powiecie jarocińskim działalnością budowlaną i przemysłową (w 2011 roku 36,8%) oraz rolnictwem.

Najwięcej firm, gdyż ponad 96% wszystkich zarejestrowanych, w 2011 roku należało do sektora prywatnego. Wśród tych firm przeważała działalność gospodarcza, prowadzona przez osoby fizyczne i opierająca się na drobnym handlu, usługach i produkcji. Na terenach wiejskich systematycznie wzrastała liczba firm działających w sferze rolniczej.

Do 2010 roku w równej mierze w Polsce, Wielkopolsce i w powiecie jarocińskim miał miejsce wzrost liczby rejestrowanych nowych przedsiębiorstw, przy jednoczesnym zmniejszaniu się liczby firm wyrejestrowanych. W roku 2011 nastąpił spadek nowo rejestrowanych firm i wzrost likwidowanych przedsiębiorstw.

W porównaniu z 2006 rokiem w 2011 roku, w powiecie jarocińskim na 1000 ludności wzrosła o 78 liczba podmiotów gospodarczych, wpisanych do rejestru REGON (w Wielkopolsce był to wzrost o 78 firm, a w Polsce o 56). Zarejestrowano 81 nowych firm na 1000 ludności, to jest o 12 firm więcej niż w 2006 roku (w Wielkopolsce zarejestrowano o 23 firmy na 1000 ludności więcej niż w 2006 roku, natomiast w Polsce o 21 firm więcej niż w 2006 roku). Jednocześnie wykreślono z rejestru REGON 91 podmiotów gospodarczych w 2011 roku, to jest o 44 firmy więcej niż w 2006 roku (w Wielkopolsce wykreślono 96 podmiotów na 1000 ludności w 2011 roku i to jest o 43 firmy więcej niż w 2006 roku, a w Polsce wypisano 100 podmiotów, czyli więcej o 44 przedsiębiorstwa).

Likwidacja wielu dużych zakładów w okresie transformacji sprawiła, że na rynku pracy pojawiła się nadwyżka siły roboczej, czego odzwierciedleniem w powiecie było wysokie bezrobocie. Jedyną możliwością zapewnienia sobie i rodzinie dochodów stało się podejmowanie pracy na własny rachunek albo poszukiwanie zatrudnienia w innych miejscowościach, często odległych od miejsca zamieszkania.

Na terenie powiatu jarocińskiego działały przede wszystkim małe firmy, które zapewniały zatrudnienie pracownikom najemnym oraz właścicielom nowo tworzonych przedsiębiorstw i ich rodzinom.

8. Dojazdy do pracy w powiecie jarocińskim

Obecny rynek pracy wymaga od pracowników zmiany miejsca zamieszkania, zmiany zawodu, a także zdobywania nowych kwalifikacji. Nierównowaga popytu i podaży siły roboczej na rynkach lokalnych powoduje konieczność dojazdów do pracy w obrębie nie tylko swojego powiatu, lecz i województwa czy kraju. Kwiatkowski [Kwiatkowski,

2003, s. 23] wskazuje, że mechanizmem, umożliwiającym zmniejszenie niedopasowania popytu i podaży na rynku pracy, jest zwiększenie mobilności międzyregionalnej.

Po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej i otwarciu zagranicznych, niedostępnych dotąd, rynków pracy, Polacy początkowo chętnie decydowali się na wyjazd w celu zatrudnienia, skłonieni wyższymi zarobkami, a więc zapewnieniem sobie i rodzinie wyższego poziomu życia. Dotyczyło to przede wszystkim ludzi młodych, którzy nie podjęli jeszcze pracy w kraju i w związku z tym bez zobowiązań rodzinnych. Dużej liczbie wyjazdów zarobkowych w pierwszym okresie wstąpienia Polski do Unii Europejskiej towarzyszyła w większości przypadków deklaracja powrotu do kraju po zgromadzeniu zasobów pozwalających na stabilne życie w Polsce.

Polska jest tradycyjnym krajem, w którym więzi rodzinne odgrywają decydującą rolę w czasie podejmowania decyzji o emigracji zarobkowej. Stanowi to jednocześnie istotną barierę mobilności społeczeństwa, zwłaszcza tej jego części, która już utworzyła rodzinę i czuje się za nią odpowiedzialna. Ważnymi przeszkodami są: wysokie koszty zakupu czy wynajęcia mieszkań, zorganizowania opieki dla dzieci, jak i stres związany z oddzieleniem od rodziny. W ten sposób wysokość wynagrodzenia nie zawsze rekompensuje ponoszone straty. Brak mobilności przestrzennej bezrobotnych jest przyczyną powstawania i trwania bezrobocia [Góra, Sztanderska, 2006, s. 9].

W 2009 roku Ośrodek Statystyki Miast Urzędu Statystycznego w Poznaniu przeprowadził badanie: *Przepływy ludności związane z zatrudnieniem w Polsce w 2006 roku*. Postępując w sposób zgodny z badaniem z 2006 roku, pozyskano dane dla powiatu jarocińskiego z Urzędu Skarbowego w Jarocinie z bazy POLTAX na 31 grudnia 2010 roku. Pozwoliło to na dokonanie analizy skali i natężenia dojazdów do pracy mieszkańców powiatu jarocińskiego w latach 2006 i 2010.

Do pracy, poza powiat jarociński, dojeżdżało w 2006 roku 25,7% pracujących, a już 37,1% w 2010 roku. W 2006 roku ludność dojeżdżająca do pracy ogółem stanowiła 57,8% pracujących w powiecie, natomiast w 2010 roku 83,4%.

W 2010 roku w powiecie jarocińskim 37 osób na 100 pracujących dojeżdżało do pracy. Najwięcej osób dojeżdżało w gminie Żerków (2010 rok – 65 osób) i w gminie Kotlin (2010 rok – 60 osób). Wysoki wskaźnik charakteryzował także gminę Jaraczewo (39 osób) i gminę Jarocin (32 osoby).

W 2006 roku tylko 170 pracowników (5,5% wyjeżdżających poza powiat) znalazło zatrudnienie poza województwem, a w 2010 roku nastąpił wzrost do 749 osób (15,8% wyjeżdżających poza powiat). Zwiększyło się natężenie wyjazdów do pracy i zmieniły się kierunki mobilności przestrzennej (rysunek 2.). W 2006 roku najczęściej wybierano miejsce pracy położone niedaleko miejsca zamieszkania. W 2010 roku sytuacja kształtowała się odmiennie, gdyż mieszkańcy powiatu chętnie wyjeżdżali do miejscowości w różnych częściach kraju.

W 2006 roku najwięcej mieszkańców powiatu jarocińskiego dojeżdżało do pracy do Poznania (1 272 osób, tj. 43,49% wszystkich dojazdów na terenie Wielkopolski), do powiatu pleszewskiego (380 osób) i powiatu średzkiego (312 osób).

W 2010 roku kierunki dojazdów na terenie Wielkopolski niewiele się zmieniły, natomiast wzrosło ich natężenie. Do Poznania dojeżdżało 1 325 osób, a do powiatu poznańskiego 432 osoby (stanowiło to 44,13% wszystkich dojazdów na terenie

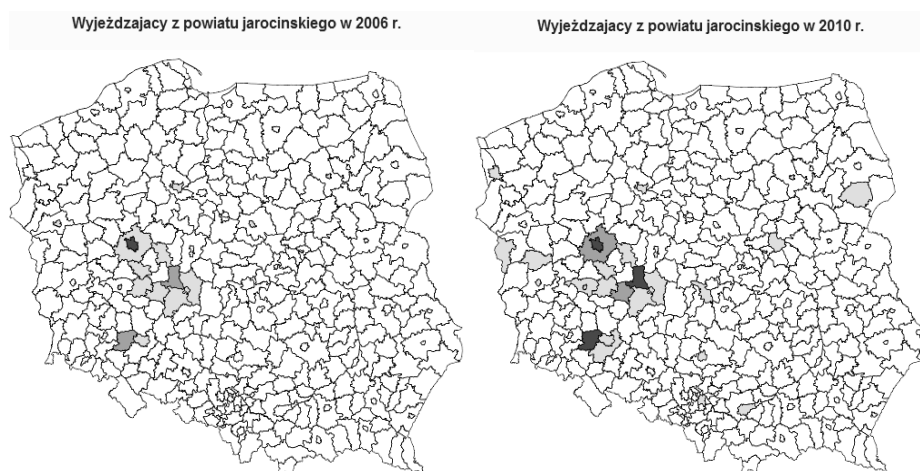
Wielkopolski). Mieszkańcy gminy Jarocin w 2006 roku dojeżdżali do pracy przede wszystkim do Poznania i powiatu średzkiego, a w 2010 roku, oprócz Poznania i powiatu średzkiego, gwałtownie wzrosły dojazdy do powiatu poznańskiego (wzrost o 248% w stosunku do 2006 roku).

Dojazdy do pracy wewnątrzpowiatowe wzrosły o 57%, a poza powiat dojeżdżało 43% ludności. Na terenie powiatu jarocińskiego pracownicy dojeżdżali do pracy głównie do Jarocina i Żerkowa, a więc gmin miejsko-wiejskich. W województwie kierunkiem migracji było miasto Poznań i powiaty: średzki, pleszewski i poznański.

Mieszkańcy znaleźli również zatrudnienie poza granicami województwa wielkopolskiego. Największym zainteresowaniem cieszyły się województwa: mazowieckie (miasto Warszawa), śląskie (powiat bielski) oraz dolnośląskie (miasto Wrocław).

RYSUNEK 2.

Wyjeżdżający do pracy poza powiat jarociński w 2006 i 2010 roku



Legenda: □ 0 ■ 1–300 ■ 301–450 ■ powyżej 450

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [*Przepływy ludności...*] i danych z Urzędu Skarbowego w Jarocinie.

Badania dowodzą, że mobilność mieszkańców powiatu jarocińskiego uległa znacznemu wzrostowi. O ile jeszcze w 2006 roku natężenie dojazdów do pracy należało do niskich i przeciętnych, to w 2010 roku (biorąc za podstawę wyniki w pozostałych powiatach dla 2006 roku) było już do wysokie. Ostatecznie mogłyby tę tezę potwierdzić badania dojazdów przeprowadzone dla powiatów całej Polski dla 2010 roku. Niestety, badania tego rodzaju, o dużej wartości poznawczej i związane z wiarygodnymi danymi, zostały przeprowadzone jednorazowo dla roku 2006. Niemniej, badania które miały miejsce w 2010 roku tylko dla powiatu jarocińskiego, pozwalają wyciągnąć wnioski co do zdolności adaptacyjnych strony podaźowej badanego rynku pracy.

9. Bezrobocie w powiecie jarocińskim

Bezrobocie jest problemem złożonym, wymagającym dogłębnej i wielowymiarowej analizy. Należy zatem zaznaczyć jego regionalny charakter, gdyż nie tylko w skali kraju, ale również na poziomie regionu mogą występować znaczne różnice w rozmiarze i strukturze bezrobocia. Bezrobocie stanowi problem zarówno w wymiarze ekonomicznym – dlatego, że pociąga za sobą konieczność ponoszenia przez państwo ogromnych wydatków na zabezpieczenia socjalne; społecznym – ponieważ skutki bezrobocia stają się niezwykle dotkliwą kwestią społeczną oraz w wymiarze indywidualnym, bowiem jego skutki są problemem psychologicznym.

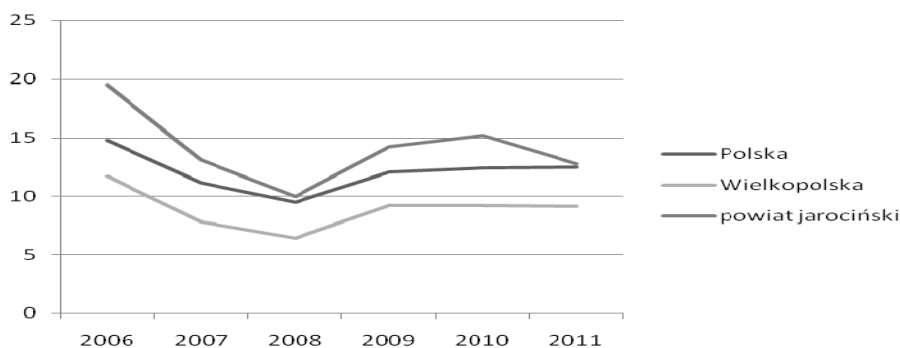
Bezrobocie w Polsce jest badane na podstawie dwóch różnych źródeł: Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) prowadzonego przez GUS oraz rejestrów prowadzonych przez Powiatowe Urzędy Pracy. Dane różnią się ze względu na: odmienną metodologię badania, definicję bezrobotnego i przyjęte okresy sprawozdawcze. Bezrobotnym, według BAEL, jest osoba w wieku 15–74 lata, która w okresie badanego tygodnia nie pracowała (nie przepracowała nawet jednej godziny), aktywnie poszukiwała pracy w ciągu ostatnich czterech tygodni przed badaniem i była gotowa do podjęcia pracy w przeciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badania. Dane dotyczące bezrobocia rejestrowanego są zbierane w ramach statystyki publicznej z Powiatowych i Wojewódzkich Urzędów Pracy. Są one związane z całą populacją osób spełniających wymagania określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Dane te obejmują wszystkie osoby, które w danym okresie przebywały w rejestrze Powiatowych Urzędów Pracy (PUP) oraz osoby poszukujące pracy, niezarejestrowane w PUP, które zgłosiły się do urzędu po poradę zawodową.

Dane według BAEL dotyczą analizy regionalnej, w związku z tym nie mogą być wykorzystywane do analizy lokalnych rynków pracy.

Wskaźnikiem wyróżniającym lokalny rynek pracy jest stopa bezrobocia rejestrowanego. Powiat jarociński w latach 2006–2011 cechował się wyższą w porównaniu z Polską i Wielkopolską stopą bezrobocia (rysunek 3.). Mimo że ogólny trend dla Polski, Wielkopolski i powiatu był podobny, to stopa bezrobocia przewyższała wartości charakterystyczne dla kraju i województwa. Decydujący wpływ na kondycję rynku pracy miało zamknięcie dużych zakładów pracy, które dominowały na tym rynku do 2000 roku.

W powiecie jarocińskim stopa bezrobocia rejestrowanego w 2006 roku sięgała 19,5% (w Wielkopolsce 11,7%, a w Polsce 14,8%) i do 2008 ulegała zmniejszeniu, natomiast od 2009 roku nastąpił jej ponowny wzrost (2009 rok – 14,2%). Takim samym trendem cechowało się to zjawisko zarówno w Polsce, jak i w Wielkopolsce, lecz tam stopa bezrobocia przyjmowała niższe wartości (rysunek 3.).

W 2011 roku stopa bezrobocia w powiecie jarocińskim wynosiła 12,8%. Porównując z rokiem 2006, stopa bezrobocia spadła o 6,7 punktów procentowych, tymczasem w porównaniu z rokiem 2008 wzrosła o 2,8%. Wysoki poziom bezrobocia w roku 2006 i niski poziom w 2008 roku zaobserwowano tak samo w całym województwie wielkopolskim, jak i w całej Polsce.

WYKRES 1.**Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce, Wielkopolsce i powiecie jarocińskim, w latach 2006-2011**

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL.

Udział bezrobotnych, zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym, w powiecie jarocińskim wynosił w 2006 roku 11,2%, malał do 2009 roku (w Wielkopolsce w 2006 roku 7,7 %, a w Polsce 9,4%), natomiast od 2009 do 2011 roku wskaźnik ten ulegał wzrostowi. W 2011 roku bezrobotni w liczbie ludności w wieku produkcyjnym stanowili już 13,7% (w Wielkopolsce w 2011 roku 9,7%, a w Polsce 11,4%), (tabela 3.).

TABELA 3.**Udział bezrobotnych, zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w Polsce, Wielkopolsce i powiecie jarocińskim, w latach 2006-2011**

Jednostka terytorialna	Lata					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Polska	9,4	7,1	6	7,7	7,9	11,4
Wielkopolska	7,7	5,1	4,1	6	6	9,7
Powiat jarociński	11,2	7,5	5,6	8,2	8,7	13,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL.

Największy udział wśród bezrobotnych stanowiły kobiety i ta tendencja nie zmieniła się na przełomie lat 2006-2011, mimo niewielkiej poprawy w 2009 roku (w Polsce kobiety stanowiły 51,1 % bezrobotnych, w Wielkopolsce 54,7%, a w powiecie jarocińskim 55,3%).

Zmniejszeniu uległa liczba bezrobotnych, zarejestrowanych do 24 lat na 1000 ludności w wieku produkcyjnym, w 2011 roku w porównaniu z 2006 rokiem (tabela 4.), przy czym wielkość tego miernika była wyższa w 2006 roku (31 osób bezrobotnych na 1000 ludności w wieku produkcyjnym stanowiła młodzież do 24 lat) i w 2011 roku (20 osób bezrobotnych na 1000 ludności w wieku produkcyjnym to młodzież do 24 lat)

w porównaniu z Wielkopolską (2006 rok – 18; 2011 rok – 15) i Polską (2006 rok – 20; 2011 rok – 17).

TABELA 4.
Bezrobotni, zarejestrowani do 24 lat na 1000 ludności w wieku produkcyjnym w Polsce, Wielkopolsce i powiecie jarocińskim, w latach 2006-2011

Jednostka terytorialna	Lata					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Polska	19,5	13,6	12,4	17,3	17,2	16,8
Wielkopolska	17,5	10,8	9,9	15,9	15,3	14,6
Powiat jarociński	31,2	20,6	18	26,6	27,8	19,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL.

Najwięcej bezrobotnych zarejestrowanych, pozostających bez pracy dłużej niż rok na 1000 ludności w wieku produkcyjnym, w Polsce, Wielkopolsce i powiecie jarocińskim było w 2006 roku (w Polsce 47 bezrobotnych na 1000 ludności w wieku produkcyjnym, w Wielkopolsce 36, a w powiecie jarocińskim 52).

W latach 2006-2009 nastąpił spadek liczby bezrobotnych, pozostających bez pracy powyżej 1 roku na 1000 ludności w wieku produkcyjnym, a od 2010 roku miał miejsce ponowny wzrost tej grupy bezrobotnych. W 2011 roku na 1000 ludności w wieku produkcyjnym, w Polsce bez pracy powyżej roku pozostawało 28 bezrobotnych, w Wielkopolsce 18, a w powiecie jarocińskim 21 bezrobotnych (tabela 5.).

TABELA 5.
Bezrobotni zarejestrowani, pozostający bez pracy dłużej niż 1 rok na 1000 ludności w wieku produkcyjnym, w Polsce, Wielkopolsce i powiecie jarocińskim, w latach 2006-2011

Jednostka terytorialna	Lata					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Polska	46,5	32,1	20,4	19,9	22,9	27,7
Wielkopolska	36,3	21,3	11,1	11,9	14,6	17,6
Powiat jarociński	52,1	32,6	14,5	16,2	20,7	21,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL.

W 2011 roku wzrosła liczba bezrobotnych z wykształceniem wyższym na 1000 ludności w wieku produkcyjnym, w porównaniu z 2006 rokiem, w powiecie jarocińskim o 2 osoby, w województwie wielkopolskim i w Polsce zarejestrowano wzrost o 3 osoby. W powiecie jarocińskim współczynnik ten malał do 2009 roku (analogicznie było w Polsce i Wielkopolsce), jednak pozostawał on ciągle na wyższym poziomie niż w porównywanych jednostkach terytorialnych (tabela 6.).

TABELA 6.

Bezrobotni z wykształceniem wyższym na 1000 ludności w wieku produkcyjnym w Polsce, Wielkopolsce i powiecie jarocińskim, w latach 2006-2011

Jednostka terytorialna	Lata				
	2006	2007	2008	2009	2010
Polska	5,7	4,9	5,1	7,2	8,2
Wielkopolska	4,2	3,5	3,6	5,8	6,3
Powiat jarociński	5,3	4,8	5	7,3	8,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL.

W latach 2006-2011 wśród bezrobotnych przeważały osoby mieszkające na wsi. W 2011 roku, w powiecie jarocińskim ich udział stanowił 58,6%, natomiast tereny miejskie zamieszkiwało 41,4% ogółu bezrobotnych.

Wszystkie zestawienia danych na temat rynku pracy powiatu jarocińskiego, z tymi pozyskanymi dla kraju i Wielkopolski, jednoznacznie świadczą o niekorzystnej sytuacji panującej na rynku pracy w powiecie jarocińskim.

Kategorią wiekową, szczególnie zagrożoną skutkami bezrobocia, jest młodzież do 24 lat, mimo że sytuacja ta w 2011 roku poprawiła się w porównaniu z 2006 rokiem. Grupa ta w powiecie jarocińskim wciąż stanowi większą część i jest wyższa niż w Wielkopolsce i Polsce. Wysoki poziom bezrobocia wśród młodzieży opóźnia, a czasem uniemożliwia im ekonomiczne i społeczne usamodzielnienie się, prowadzi do deprawacji materialnej typu ubytkowego i typu aspiracyjnego oraz znacznych zaburzeń w sferze psychologicznej [Kelvin, Jarret, 1985, s. 12].

10. Podsumowanie

Monitoring sytuacji na lokalnych rynkach pracy wiąże się nie tylko z obserwacją i pomiarem popytu i podaży siły roboczej, ale umożliwia podejmowanie właściwych działań, zmierzających do likwidacji tej nierównowagi. Zapotrzebowanie na tego typu informacje jest zgłaszane przede wszystkim przez władze lokalne, które upatrują w nich możliwość podejmowania właściwych działań w celu eliminacji bezrobocia na rynku lokalnym.

Wynikiem nierównowagi jest bezrobocie, które jest zjawiskiem nierozzerwalnie związanym z gospodarką rynkową. Niewielu dzisiaj kwestionuje konieczność podjęcia w przeszłości decyzji o przeprowadzeniu reformy gospodarczej. Natomiast wciąż otwarte pozostaje pytanie o racjonalność wszystkich pojedynczych decyzji składających się na ogół działań, zwanych reformą. Szczególne kontrowersje budzą decyzje prowadzące do masowej likwidacji przedsiębiorstw wybranych sektorów czy branż, zwłaszcza w sektorze rolnictwa.

Rezultatem podjętych w przeszłości działań, słusznych z punktu widzenia celów makroekonomicznych, jest dzisiaj głębokie zróżnicowanie na lokalnych rynkach pracy.

Przykładem ośrodka gospodarczego, w którym ujawniły się wszystkie skutki przemian prowadzące do utraty pozycji silnego i lokalnego rynku pracy, jest Jarocin.

Mimo spadku stopy bezrobocia w powiecie jarocińskim w 2011 roku (jest ona nadal wyższa niż w Wielkopolsce i Polsce), niekorzystny jest wzrost bezrobocia wśród kobiet i osób pozostających bez pracy dłużej niż rok oraz wśród osób młodych.

Trwałą tendencją od kilku lat jest wzrost mobilności siły roboczej, czego dowodzi analiza dojazdów do pracy, świadcząca o zwiększaniu skłonności do podążania za pracą. W powiecie jarocińskim wzrosło natężenie dojazdów do pracy, jak i ilość kierunków. Istnieje duża liczba osób, które dojeżdżają do Poznania i powiatu poznańskiego. Jednocześnie wzrosła liczba osób (co jest pewnym *novum* w badanym powiecie), które podjęły decyzję o zatrudnieniu w miejscowościach znacznie oddalonych od miejsca zamieszkania, np. w Warszawie, Wrocławiu.

Złożoność procesów, zachodzących w życiu gospodarczym, uniemożliwia wskazanie jednej, głównej przyczyny pogłębiającego się zróżnicowania na lokalnych rynkach pracy. Badania potwierdzają, iż pierwotną przyczyną bezrobocia, a zatem nierównowagi jest stan gospodarki.

Z pewnością, pozostawienie małych ośrodków miejskich z tą wiarą, że mechanizmy rynkowe rozwiążą problem samoistnie, dzięki automatycznemu dopasowaniu się popytu i podaży, pogłębia problemy lokalnych rynków pracy.

Podstawą zrównoważonego rozwoju jest nie tylko osiąganie makroekonomicznych celów, lecz wspieranie lokalnych rynków i wyrównywanie szans.

Zatem, świadomości istniejących problemów powinno towarzyszyć wspieranie samorządów lokalnych przez zwiększanie środków na realizację ustawowo powierzonych zadań, w szczególności zadań związanych ze zwalczaniem bezrobocia [Kuciński, 2002, s. 5-8]. Przekazanie tych zadań powiatom pozbawionym w zasadzie dochodów własnych, bez przekazania istotnych środków finansowych, niewątpliwie, nie doprowadzi do rozwiązania wskazanych problemów.

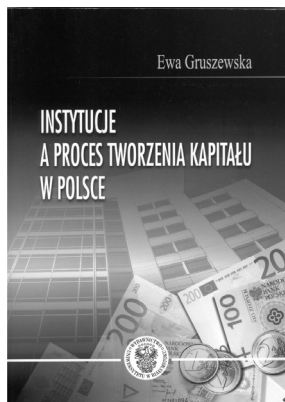
Potwierdzają to wyniki badań przeprowadzonych dla powiatu jarocińskiego.

Literatura

- Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2006 – 2011*, 2006-2011, GUS, Warszawa.
- Długosz Z. 1992 *Typologia miast Polski w świetle wybranych parametrów migracji ludności*, Uniwersytet Jagielloński, Kraków.
- Gębski M. 2008 *Rynek pracy, wybrane problemy*, Wydawnictwo Wszechnica Świętokrzyska, Kielce.
- Gołata E. 2004 *Estymacja pośrednia bezrobocia na lokalnym rynku pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań.
- Gołata E., Witkowska A. 2006 *Analiza sytuacji na regionalnym rynku pracy*, ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, Kutno.
- Góra M., Sztanderska U. 2006 *Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy*, Wydawnictwo ARTE, Grójec.

- Jarmołowicz W., Knapieńska M. 2005 *Polityka państwa na rynku pracy w warunkach transformacji i integracji gospodarczej*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań.
- Kabaj M. 1995 *Bezrobocie długookresowe: przyczyny, skutki i środki przeciwdziałania*, Instytut Pracy i Problemów Socjalnych, Warszawa.
- Kelvin P., Jarret J. E. 1985 *Unemployment. Its Social Psychological Effects*, Cambridge University Press, Londyn-New York, cyt. za: Koptas G. 1992 *Spoleczno-psychologiczne następstwa bezrobocia*, „Polityka Społeczna”, nr 1.
- Kruszka K. 2010 *Dojazdy do pracy w Polsce. Terytorialna identyfikacja przepływów ludności związanych z zatrudnieniem*, GUS, Urząd Statystyczny w Poznaniu.
- Kuciński K. 2002 *Przedsiębiorstwo wobec bezrobocia*, Materiały i Prace Instytutu Funkcjonowania Gospodarki Narodowej, LXXXI, Szkoła Główna Handlowa.
- Kwiatkowski E. 2003 *Bezrobocie*, PWN, Warszawa.
- Mortimer-Szymczak H. 1992 *Przestrzenne zróżnicowanie rynku pracy i bezrobocia*, Warszawa.
- Przepływy ludności związane z zatrudnieniem w 2006 roku*, Urząd Statystyczny w Poznaniu.
- Socha M., Sztanderska, U. 2000 *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, PWN, Warszawa.
- Suchecky B., Gajdos A. 2005 *Modelowanie i prognozowanie rynku pracy*, Politechnika Wrocławska, Centrum Kształcenia Ustawicznego, Wrocław.
- Telep J., Ćwik, B. 2008 *Lokalny rynek pracy w Polsce w latach 2001-2005*, Wyższa Szkoła Ekonomiczna ALMA MER, Warszawa.
- Unolt J. 1999 *Ekonomiczne problemy rynku pracy*, BPS Śląsk, Katowice.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2008 roku, Nr 69, poz. 415, ze zm.).
- Wilczyński W. 2000 *Rynek i pieniądź w Polsce u progu XXI wieku*, WSB, Poznań.

**WYDZIAŁ EKONOMII I ZARZĄDZANIA UNIwersYTETU W BIAŁYMSTOKU
POLECA PUBLIKACJE NAUKOWE:**



Ewa Gruszevska

**INSTYTUCJE, A PROCES TWORZENIA KAPITAŁU
W POLSCE**

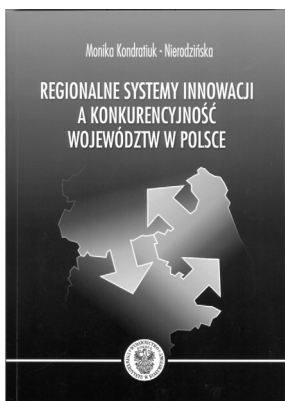
Białystok 2013, ISBN 978-83-7431-372-8



Grażyna Michalczyk

**ZASOBY NIEMATERIALNE JAKO CZYNNIK
WARTOŚCI PRZEDSIĘBIORSTWA. LUKA
INFORMACYJNA SPRAWOZDAWCZOŚCI
FINANSOWEJ**

Białystok 2013, ISBN 978-83-7431-370-4

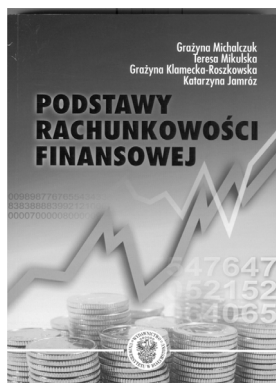


Monika Kondratiuk-Nierodzińska

**REGIONALNE SYSTEMY INNOWACJI
A KONKURENCYJNOŚĆ WOJEWÓDZTW W POLSCE**

Białystok 2013, ISBN 978-83-7431-369-8

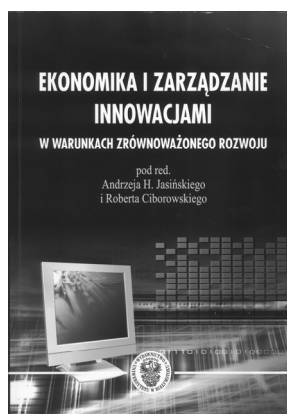
**WYDZIAŁ EKONOMII I ZARZĄDZANIA UNIwersYTETU W BIAŁYMSTOKU
POLECA PUBLIKACJE DYDAKTYCZNE:**



Grażyna Michalczyk, Teresa Mikulska,
Grażyna Klamecka-Roszkowska, Katarzyna Jamróż

**PODSTAWY RACHUNKOWOŚCI
FINANSOWEJ**

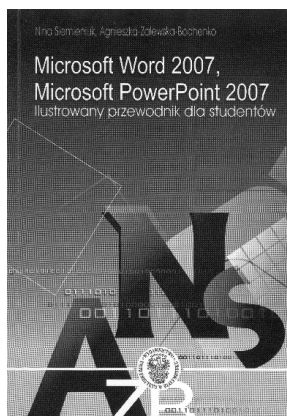
Białystok 2012, ISBN 978-83-7431-299-8



Andrzej H. Jasiński, Robert Ciborowski (red.)

**EKONOMIKA I ZARZĄDZANIE INNOWACJAMI
W WARUNKACH ZRÓWNOWAŻONEGO
ROZWOJU**

Białystok 2012, ISBN 978-83-7431-308-7



Nina Siemieniuk, Agnieszka Zalewska-Bochenko

**MICROSOFT WORD 2007,
MICROSOFT POWERPOINT 2007
ILUSTROWANY PRZEWODNIK DLA STUDENTÓW**

Białystok 2012, ISBN 978-83-7431-310-0

**PODYPLOMOWE STUDIA
RACHUNKOWOŚCI I AUDYTU WEWNĘTRZNEGO
W JEDNOSTKACH SEKTORA PUBLICZNEGO**

*15-062 Białystok
ul. Warszawska 63
pok. 208*

*tel. (085) 7457702,
fax (085) 7457702*

*Kierownik: dr hab. Ryta I. Dziemianowicz, prof. UwB
Sekretariat: Grażyna Majewska*

CEL STUDIÓW

- zdobycie i pogłębienie wiedzy z zakresu organizacji i funkcjonowania sektora finansów publicznych,
- pogłębienie wiedzy w zakresie prawa finansów publicznych i administracji publicznej,
- przekazanie słuchaczom wiedzy na temat szczególnych zasad i metod prowadzenia rachunkowości w jednostkach sektora finansów,
- poznanie nowych regulacji dotyczących organizacji i zasad przeprowadzania wewnętrznej kontroli finansowej w jednostkach sektora finansów publicznych,
- zdobycie praktycznych umiejętności w zakresie tworzenia oraz analizy funkcjonowania i oceny komórek kontroli finansowej i audytu wewnętrznego.

STUDIA ADRESOWANE SĄ DO:

- głównych księgowych i kadry kierowniczej w jednostkach sektora finansów publicznych
- pracowników odpowiedzialnych za prowadzenie nowoczesnego systemu audytu wewnętrznego i kontroli finansowej w jednostkach sektora publicznego.

Zasady naboru:

- decyduje kolejność zgłoszeń.

Warunki rekrutacji:

- odpis dyplomu,
- wygenerowane z systemu IRK podanie kandydata,
- kserokopia dowodu osobistego
- potwierdzenie opłaty manipulacyjnej.

PODYPLOMOWE STUDIA FINANSÓW I RACHUNKOWOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW

***15-062 Białystok
ul. Warszawska 63
pok. 208***

***tel. (085) 7457702,
fax (085) 7457702***

***Kierownik: dr hab. Ryta I. Dziemianowicz, prof. UwB
Sekretariat: Grażyna Majewska***

Podyplomowe Studia Finansów i Rachunkowości Przedsiębiorstw istnieją od roku akademickiego 1992/1993. Przeznaczone są dla absolwentów szkół wyższych różnej specjalności.

Celem studiów jest przygotowanie kadr dla przedsiębiorstw i instytucji w zakresie finansów i rachunkowości oraz przygotowanie słuchaczy do działalności usługowej w zakresie prowadzenia ksiąg rachunkowych.

Studia trwają dwa semestry, kończą się zaliczeniami lub egzaminami z poszczególnych przedmiotów. Zajęcia odbywają się w formie 7 dwudniowych zjazdów w weekendy w każdym semestrze i obejmują ponad 300 godz. zajęć dydaktycznych. Studia kończą się wydaniem świadectwa ukończenia studiów podyplomowych.

Wykładane są następujące przedmioty:

- rachunkowość finansowa,
- sprawozdawczość finansowa,
- rachunek kosztów,
- system podatkowy,
- papiery wartościowe,
- prawo cywilne, gospodarcze i administracyjne,
- system informatyczny i podstawy informatyki,
- wykłady okolicznościowe.

Zasady naboru:

- decyduje kolejność zgłoszeń.

Warunki rekrutacji:

- odpis dyplomu,
- wygenerowane z systemu IRK podanie kandydata,
- kserokopia dowodu osobistego
- potwierdzenie opłaty manipulacyjnej.

PODYPŁOMOWE STUDIA MENEDŻERSKIE

☎ 15-062 Białystok
ul. Warszawska 63
pok. 229

☎ tel. (0~85) 745 77 25
fax (0~85) 741 46 85

Kierownik: **dr hab. Tadeusz Truskolaski, prof. UwB**

Sekretariat: **Anna Kitlasz**

Podypłomowe Studia Menedżerskie istnieją od roku 1992. Przeznaczone jest dla absolwentów szkół wyższych, różnych specjalności.

Wykładowcami są pracownicy naukowcy oraz praktycy, dyrektorzy banków i specjaliści z poszczególnych dziedzin. Program i treści nauczania dostosowane są do potrzeb i wymagań rynku. Studium daje szansę nawiązania ciekawych kontaktów oraz konsultacji z wieloma specjalistami z różnych branż.

Zasady naboru: decyduje kolejność zgłoszeń.

Warunki rekrutacji:

- odpis dyplomu,
- wygenerowane z systemu IRK podanie kandydata,
- kserokopia dowodu osobistego
- potwierdzenie opłaty manipulacyjnej.

Studia trwają dwa semestry. Zajęcia odbywają się w formie 2-dniowych zjazdów (w soboty i niedziele) i obejmują 256 godzin zajęć dydaktycznych. Studia kończą się egzaminem i wydaniem świadectwa ukończenia studiów podypłomowych.

Wykładane są następujące przedmioty:

- Organizacja i zarządzanie
- Zarządzanie finansami i rynek kapitałowy
- Marketing
- Zarządzanie zasobami pracy
- Zarządzanie strategiczne
- Biznes plan
- System podatkowy
- Funkcjonowanie gospodarki rynkowej
- Rachunkowość zarządcza
- Negocjacje w biznesie
- Public relations
- Prawo pracy
- Zamówienia publiczne
- Rynek i wycena nieruchomości
- Zajęcia komputerowe
- Seminaria - wykłady okolicznościowe

PODYPLOMOWE STUDIA ZARZĄDZANIA PROJEKTAMI UNII EUROPEJSKIEJ

 15-062 Białystok, ul. Warszawska 63, pok. 234,
 tel. (085) 7457721, fax (085) 7414685

e-mail: kpeirg@uwb.edu.pl
<http://www.weiz.uwb.edu.pl/>

Kierownik: dr Elżbieta Sulima
Sekretariat: mgr Jolanta Wiszniewska

Cele studiów

Przekazanie praktycznych umiejętności opracowania projektu i jego zarządzania (w tym finansowego) oraz wypełniania wniosków, gwarantujących pozyskanie środków finansowych z Unii Europejskiej.

Adresaci

Wszystkie osoby, które są zobowiązane lub pragną z tytułu potrzeb lub planów zawodowych otrzymać wiedzę dotyczącą pozyskiwania środków finansowych z Unii Europejskiej.

W szczególności program kierowany jest do:

- przedsiębiorców,
- pracowników administracji samorządowej, organizacji pozarządowych,
- nauczycieli
- absolwentów szkół wyższych
- i innych osób zamierzających uzyskać kwalifikacje niezbędne do pozyskiwania środków finansowych z UE

Korzyści

Przygotowanie specjalistów w dziedzinie zarządzania projektami Unii Europejskiej. Studia dają możliwość nawiązania kontaktów z osobami bezpośrednio zaangażowanymi w realizację projektów finansowanych z funduszy strukturalnych

Zasady naboru: decyduje kolejność zgłoszeń.

Należy złożyć następujące dokumenty:

- odpis dyplomu,
- wygenerowane z systemu IRK podanie kandydata,
- kserokopia dowodu osobistego
- potwierdzenie opłaty manipulacyjnej.

**PODYPLOMOWE STUDIA
WYCENY I GOSPODARKI NIERUCHOMOŚCI**

**Specjalności:
WYCENA NIERUCHOMOŚCI
ZARZĄDZANIE NIERUCHOMOŚCIAMI
POŚREDNICTWO W OBROcie NIERUCHOMOŚCIAMI**

Kierownik Studiów:
dr Dorota Wyszowska
e-mail: d.wyszowska@uwb.edu.pl

Sekretariat:
mgr Jolanta Wiszniewska
tel. 085 745 77 21
fax 085 741 46 85
e-mail: kpeirg@uwb.edu.pl

CEL STUDIÓW:

Celem Studiów jest przygotowanie słuchaczy, w zależności od wybranej specjalności, do ubiegania się, po spełnieniu dodatkowych wymogów (praktyki zawodowe) o uzyskanie uprawnień zawodowych:

- **RZECZOZNAWCY MAJĄTKOWEGO**
- **POŚREDNIKA W OBROcie NIERUCHOMOŚCIAMI**
- **LUB ZARZĄDCY NIERUCHOMOŚCI.**

Uczestnikami Studiów mogą być absolwenci szkół wyższych.

Studia trwają 2 semestry od października do czerwca w wymiarze godzin określonym w ramowych programach studiów.

Programy zgodne są z „minimum programowym” zalecanym przez Ministerstwo Infrastruktury, zawartym w Rozporządzeniu Ministra Infrastruktury z dnia 7 czerwca 2010 r. w sprawie ustalenia minimalnych wymogów programowych dla studiów podyplomowych w zakresie wyceny nieruchomości (Dz. Urz. Min. Bud. Nr 3, poz. 16).

Zajęcia odbywają się w 2-dniowych zjazdach (soboty i niedziele) co 2 tygodnie i kończą się przygotowaniem pracy dyplomowej oraz egzaminem

Zasady naboru:

o przyjęciu decyduje kolejność zgłoszeń

WYMAGANE DOKUMENTY:

- odpis dyplomu,
- wygenerowane z systemu IRK podanie kandydata,
- kserokopia dowodu osobistego
- potwierdzenie opłaty manipulacyjnej.

PODYPLOMOWE STUDIA ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI

15-062 Białystok
ul. Warszawska 63, pok. 225
tel. (085) 745-77-19,
fax (085) 741-46-85
e-mail: agrzes@uwb.edu.pl
<http://www.weiz.uwb.edu.pl>

Kierownik: dr Anna Grzes

CEL STUDIÓW:

Przekazanie specjalistycznej wiedzy teoretycznej i praktycznych umiejętności z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi niezbędnych do skutecznego funkcjonowania organizacji.

Zakres ten obejmuje m.in.:

- zasady i metody rekrutacji i selekcji,
- system ocen pracowniczych,
- systemy wynagradzania,
- prawo pracy i zbiorowe stosunki pracy,
- negocjacje zbiorowe,
- zarządzanie karierami i rozwojem pracowników, itp.

ORGANIZACJA STUDIÓW:

Studia trwają 2 semestry. Obejmują 188 godzin dydaktycznych. Zajęcia odbywają się w 2-dniowych zjazdach (w soboty i niedziele) co 2 tygodnie i kończą się obroną pracy dyplomowej oraz wydaniem świadectwa ukończenia studiów podyplomowych.

STUDIA ADRESOWANE SĄ DO:

- kadry kierowniczej przedsiębiorstw,
- pracowników działu kadr,
- osób zainteresowanych zdobyciem oraz pogłębieniem wiedzy z zakresu problematyki zarządzania zasobami ludzkimi w nowoczesnych organizacjach.

WYMAGANE DOKUMENTY:

- odpis dyplomu,
- wygenerowane z systemu IRK podanie kandydata,
- kserokopia dowodu osobistego
- potwierdzenie opłaty manipulacyjnej.

Zasady naboru:

- decyduje kolejność zgłoszeń.

