

CHALLENGER

magazyn młodych ekonomistów

NR 04

grudzień 2016

ISSN 2450-9965



Szklany sufit w Polsce

– wciąż aktualny?

Dieta bezglutenowa

– zdrowotny wymóg czy moda?

Ceny transferowe

jako narzędzie transferu
zysków za granicę

Szanowny Czytelniku,



WOJCIECH ŚWIDER

Katedra Finansów Publicznych
wojciech.swider@ue.poznan.pl

mamy wielką przyjemność już po raz czwarty wydać numer magazynu „Challenger”. Zaangażowanie studentów w pisanie artykułów utwierdza nas w przekonaniu, że nasza wspólna praca tworzy dużą wartość dodaną. Cały czas staramy się udoskonalać nasze czasopismo. Z tego względu zdecydowaliśmy się wprowadzić możliwość recenzji artykułów, co mamy nadzieję pozytywnie wpłynie na jakość artykułów i prestiż magazynu. W tym numerze recenzji dokonywanej przez pracowników naukowych UEP podlegały trzy pierwsze artykuły.

W niniejszym numerze autorzy poruszyli bardzo szerokie spektrum tematyczne. Pierwszy tekst stanowi polemikę z artykułem, który ukazał się w drugim numerze „Challenger”. Joanna Piechocka bada pozycję kobiet na polskim rynku pracy dochodząc do innych wniosków niż poprzednio Aleksandra Rabczun. W drugim artykule Sylwia Sady skupia się na problemie glutenu w diecie w kontekście zdrowia oraz przemysłu żywieniowego. Ten aktualny i kontrowersyjny temat ma znaczący wpływ na branżę żywieniową. W trzecim tekście Marcin Skrobek analizuje skomplikowany temat cen transferowych, dzięki którym grupy kapitałowe unikają opodatkowania w krajach prowadzenia działalności, zmniejszając dochody podatkowe finansów publicznych.

W czwartym artykule Aleksandra Kasprzak i Dawid Borych analizują wpływ pojawienia się firmy Uber na polskim rynku. Zmiana ta cieszy konsumentów, tworzy potencjalne miejsca pracy dla kierowców oraz spędza sen z oczu konkurencji. Następnie Michał Korzec dokonuje analizy kryzysu w Stanach Zjednoczonych, który miał miejsce w latach 1920-21. Kryzys ten szybko odszedł w niepamięć, pomimo braku zaangażowania rządu w przeciwdziałanie jego skutkom. W kolejnym tekście Anna Wróblewska i Marek Krzyżanowski, w oparciu o badania, rozpatrują kwestię zarządzania talentami pod kątem świadomości studentów w zakresie tego ważnego i aktualnego tematu. Siódmy tekst swoją tematyką obejmuje prawo pracy. Krzysztof Piętka dokonuje w nim analizy czy pracownicy są skłonni udać się na zwolnienie chorobowe gdy spodziewają się zwolnienia z pracy. Ostatnim tematem tego numeru jest płaca minimalna. Michał Pochwatka analizuje ten problem kładąc nacisk na chłodną analizę w oderwaniu od krążących wokół tej kwestii emocji.

Życząc przyjemnej lektury jednocześnie gorąco zachęcam wszystkich studentów UEP do zgłaszania swoich propozycji artykułów do kolejnego numeru (szczegóły na s. 57). „Challenger” jest magazynem tworzonym przede wszystkim dla Was. Polecam także odwiedzenie naszej strony internetowej – challenger.org.pl, na której możecie poczytać tworzony przez nas Blog Młodych Ekonomistów oraz znaleźć informacje o naszej organizacji.



UNIWERSYTET
EKONOMICZNY
W POZNANIU



Redaktor

JAKUB SAWULSKI

Z-ca redaktora

WOJCIECH ŚWIDER

Korekta

MARIA WIELOCH

Zespół organizacyjny

CELINA DUDEK

ALEKSANDRA GAJEWSKA

ADAM LUBIŃSKI

DOMINIK KALETA

MONIKA KRUK

KRZYSZTOF PIĘTKA

MARCIN SKROBEK

WALDEMAR SMULKOWSKI

Rada programowa

PRZEWODNICZĄCA RADY

DR HAB. EDYTA MAŁECKA-ZIEMBIŃSKA

DR TOMASZ BOJKOWSKI

DR HAB. MAREK CIEŚLAK

DR HAB. PAWEŁ KLIBER, PROF. NADZW. UEP

DR IDA MUSIAŁKOWSKA

DR INŻ. BOGDAN PACHOLEK

DR HAB. BEATA SKOWRON-MIELNIK, PROF. NADZW. UEP

DR HAB. KATARZYNA SZARZEC

Skład graficzny

TOMASZ MIROWSKI

(tmmirowski@gmail.com)

JUSTYNA PIETRYGA

(pietryga.justyna@gmail.com)

KATARZYNA WRONOWSKA

(katarzyna.wronowska1@gmail.com)

Kontakt

internet: challenger.org.pl

facebook: [challengerportal](https://www.facebook.com/challengerportal)

kontakt@challenger.org.pl

Spis treści

- 05 **Szklany sufit w Polsce – wciąż aktualny?**
JOANNA PIECHOCKA
- 16 **Dieta bezglutenowa – zdrowotny wymóg czy moda?**
SYLWIA SADY
- 21 **Ceny transferowe jako narzędzie transferu zysków za granicę**
MARCIN SKROBEK
- 30 **Uber a gospodarka, czyli o skutkach rewolucji komunikacyjnej**
DAWID ANDRZEJ BODYCH, ALEKSADRA KASPRZAK
- 37 **Dziwny kryzys z lat 1920-21 – wyjątek niepotwierdzający reguły**
MICHAŁ KORZEC
- 42 **Koncepcja zarządzania talentami w postrzeganiu studentów**
MAREK KRZYŻANOWSKI, ANNA WRÓBLEWSKA
- 50 **Zagrożenie utratą pracy a zwolnienia lekarskie – studium przypadku**
KRZYSZTOF PIĘTKA
- 58 **Płaca minimalna – odwieczny spór**
MICHAŁ POCHWATKA

CHALLENGER

Szklany sufit w Polsce

wciąż aktualny?

W drugim numerze czasopisma „Challenger – magazyn młodych ekonomistów” ukazał się artykuł Aleksandry Rabczun [2015, s. 21-26], w którym autorka przedstawiała bariery związane z aktywizacją zawodową kobiet, nieprzychylnie uwarunkowania wpływające na mniejszą od mężczyzn obecność na rynku pracy oraz dane liczbowe, sugerujące długotrwałe utrzymywanie się tych negatywnych trendów. Obraz, który wyłonił się z tej treści, znacznie odbiega od osobistych obserwacji i doświadczeń autorki niniejszego artykułu, co stało się inspiracją do przyjrzenia się polskim realiom rynku pracy w kontekście sytuacji kobiet i skorzystania z wiedzy specjalistki w tym obszarze – Adrian Piotrowskiej-Milczarek.



Autor:

Joanna Piechocka
j.piechocka1@gmail.com
Wydział Zarządzania
kierunek Zarządzanie
I rok II stopień

Opiekun naukowy artykułu:

dr hab. Maciej Ławrynowicz, prof. nadzw. UEP

Artykuł recenzowany

Literatura, blogi, narzekanie wśród znajomych – zewsząd dociera do nas stereotypowe postrzeganie sytuacji kobiet na rynku pracy. Niektórzy starają się znaleźć merytoryczne przyczyny tych dysproporcji szukając „winy” w kobietach. W artykule postanowiono odpowiedzieć na pytanie, czy w polskiej gospodarce zjawisko szklanego sufitu jest aktualnym problemem. Zagadnienie to zostanie przedstawione z trzech perspektyw: przepisów prawnych, wyników badań sytuacji kobiet na rynku pracy w krajach OECD oraz wywiadu przeprowadzonego z Adrianą Piotrowską-Milczarek, HR Vice President w Citi Service Center. Moja Rozmówczyni, poza samodzielnym „przebicciem” szklanego sufitu, obserwuje pracę wielu

swoich podwładnych, co daje jej szeroki obraz tego zagadnienia.

Fliegstein i Wolf pod koniec lat 70’ przeprowadzili serię badań nad dominacją mężczyzn na najwyższych szczeblach szeroko rozumianej władzy. W swojej publikacji jako pierwsi użyli wyrażenia „szklany sufit” do określenia barier, na które napotykały kobiety chcące przesunąć się w górę hierarchii stanowisk [Marciniak 2004, s. 6]. Są to głównie przeszkody dotyczące kobiet pełniących funkcje kierownicze. Wyrażenie to symbolizuje widoczność awansu przy równoczesnej jego nieosiągalności [Budrowska i in. 2003, s. 4].

Adaptacja przepisów prawnych

Uwarunkowania historyczne z pewnością wpłynęły na obecne stereotypowe wyobrażenia dyskryminacji kobiet w pracy. Przekształcenia gospodarcze, z pojawieniem się sektora prywatnego na czele, wywarły duży wpływ na kształtowanie struktury zatrudnienia. Kiedy pracownicy zmieniali sektor publiczny na prywatny, naturalnym było pojawienie się bezrobocia, które to dotknęło bardziej kobiet, niż mężczyzn. Za główny czynnik tej sytuacji uznaje się polskie



prawo. Urlopy macierzyńskie, wychowawcze (na uprzywilejowanych zasadach dla kobiet), niższy w porównaniu z mężczyznami wiek przechodzenia na emeryturę – te uprawnienia obniżyły atrakcyjność kobiet w oczach pracodawców. Dodatkowym utrudnieniem było wycofanie się państwa z opieki nad dziećmi oraz osobami starszymi, co „zmusiło” wiele kobiet do odejścia z życia zawodowego [Haponiuk 2014, s. 2 i 3]. Prawo umożliwiając kobietom w ciąży, a później matkom pozostanie w domu, wyświadcza im niejako niedźwiedzią przysługę. Dodatkowe dni poza pracą sprawiają, że kobiety odkładają decyzję o ciąży w obawie o utratę miejsca pracy. Nie jest to pozytywne zjawisko – jak udowodniły badania, większa aktywność zawodowa kobiet i liczba urodzeń są ze sobą powiązane. Więcej dzieci rodzą kobiety, które pracują. Dlatego istotne są wszelkie działania zwiększające udział kobiet w rynku pracy. Sukces spo-

łeczny i ekonomiczny kraju w ogromnej mierze zależy od stopnia wykorzystania potencjału tkwiącego w zasobach pracy kobiet [Haponiuk 2014, s. 17].

Za przykład państwa, w którym rozwiązania prawne dla kobiet i mężczyzn w kontekście urlopów związanych z rodzicielstwem są wyrównane, podaje się Szwecję. Wymiar urlopu wynosi tam 480 dni, gdzie 2 miesiące przysługują tylko matce, 2 tylko ojcu, a pozostała część jest do podziału pomiędzy rodziców według ich uznania. Niewykorzystane dni w przypadku każdego z rodziców przepadają. Prawdopodobieństwo pójścia na długi urlop w przypadku obojga rodziców jest podobne, zatem płeć pracownika z punktu widzenia pracodawcy nie gra roli [Haponiuk 2014, s. 12-13].

2 stycznia 2016 roku weszła w życie ustawa o zmianie kodeksu pracy, która w istotny sposób zmienia uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem w Polsce. Jej główny cel to zwiększenie elastyczności urlopów, by pozwolić rodzicom na dostosowanie formuły wykorzystania urlopów rodzicielskich do ich indywidualnych potrzeb oraz sprawić, że preferowanymi przez pracodawców pracownikami nie będą mężczyźni. Zmianie uległy zasady wykorzystania urlopu macierzyńskiego, choć sam wymiar tego urlopu pozostał taki sam. Zamiast dodatkowego urlopu macierzyńskiego, który został zniesiony, pracownicy mogą skorzystać z dłuższego urlopu rodzicielskiego, w wymiarze do 32 lub 34 tygodni, w zależności od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie. Prawo do urlopu (zasiłku) macierzyńskiego w przypadku rezygnacji lub niemożności skorzystania z tego uprawnienia przez matkę ma teraz ojciec lub inny najbliższy członek rodziny. Istotną zmianą wprowadzoną przez ustawę jest możliwość wydłużenia okresu korzystania z okresu rodzicielskiego, w razie łączenia go z pracą, nawet do ponad 60 tygodni. Rodzice dziecka mogą z niego korzystać równocześnie, przy zachowaniu ograniczeń co do łącznego wymiaru tego urlopu. Powyżej opisane

zmiany sprawiają, że mężczyźni mogą aktywniej opiekować się dziećmi. Z drugiej strony, nowelizacja pozwala kobietom szybciej powrócić do pracy. Przykładem jest łączenie urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, w wymiarze nie wyż-

dzeniem ustawy o zmianie kodeksu pracy z 2 stycznia 2016 roku. Z jej prywatnych doświadczeń wynika, że bardziej od obecnego prawa, znacznie odgrywają relacje z przełożonym i atmosfera w pracy, związana z tworzeniem otoczenia przyjaznego kobietom.

„Czułam niepokój związany z poinformowaniem przełożonej o tym, że zaszłam w ciążę, i ta obawa wynikała raczej z powszechnie panującego mitu, że jest to „trudna” sytuacja – któremu, nie ukrywam, podczas pierwszej ciąży się poddałam. Było to związane z niepewnością kontynuacji pracy na tym samym stanowisku. Jak się okazało, moje obawy nie były do końca uzasadnione – początkowa reakcja mojej szefowej była dobra. Pozostając z nią w kontakcie po urodzeniu dziecka, poczułam jednak z jej strony nacisk na szybki powrót do firmy. Ze względu na strach związany z utratą pracy wróciłam do pracy zaraz po 22 tygodniach od porodu. Sytuacja z kolejnymi ciążami przebiegała nieco inaczej. W tym czasie również pracowałam w Citi, nie zmieniło się również obowiązujące w Polsce prawo. Czynnikiem, który wpłynął na moje odmienione, spokojne podejście do przekazania informacji o kolejnej ciąży była zmiana przełożonej. Ta druga zapewniła mnie o tym, że w dynamicznym środowisku, rozwijającej się korporacji na pewno znajdę dla siebie odpowiednie stanowisko i to nie na tym powinnam skupiać swoją uwagę będąc w ciąży. Zadbala również o moje finansowe zaplecze po powrocie z urlopu, który trwał odpowiednio 7 (2. dziecko) i 10 (3. dziecko) miesięcy.”

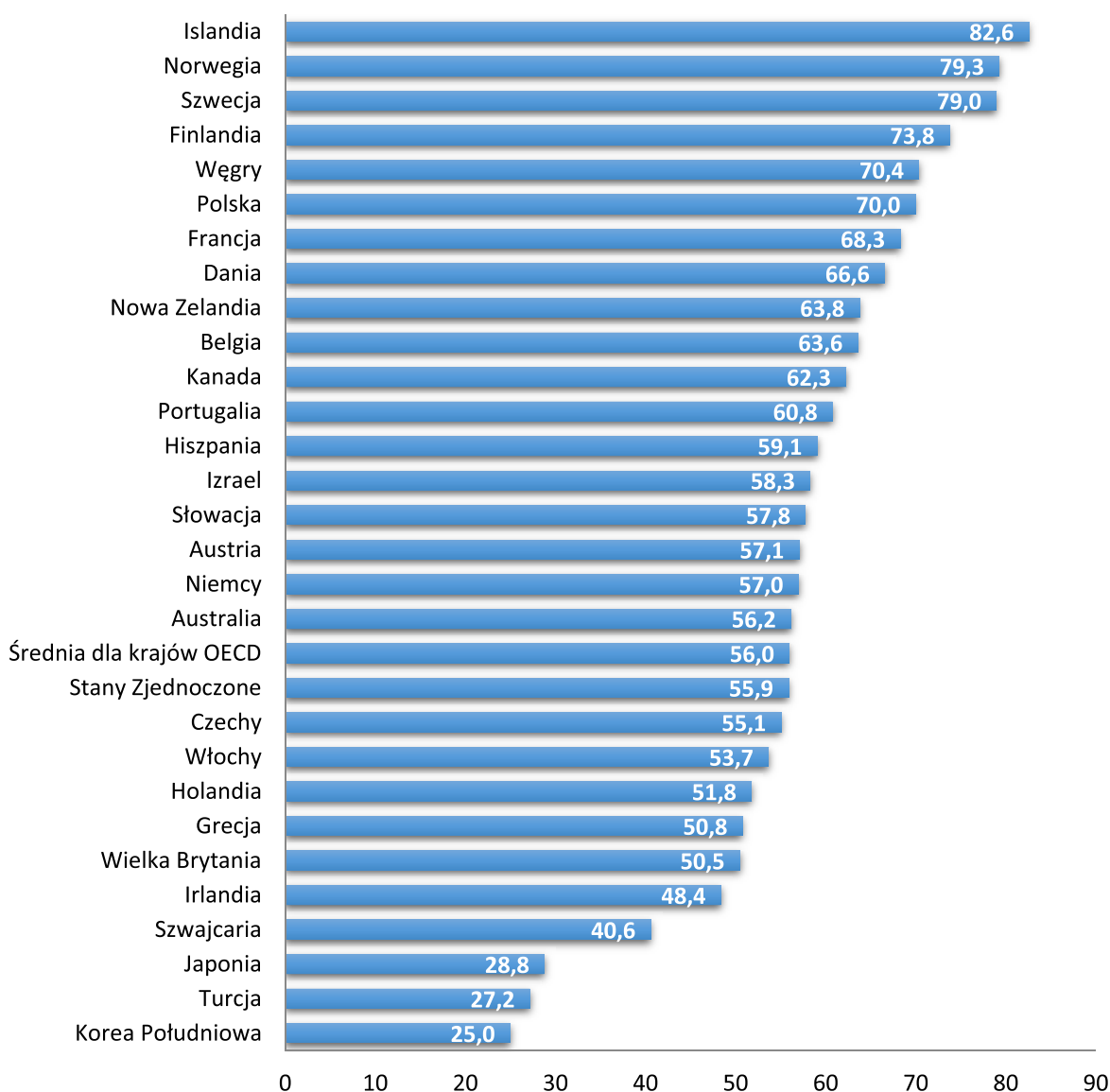
szym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. Przy skorzystaniu z tego prawa następuje wydłużenie okresu urlopu rodzicielskiego proporcjonalnie do wymiaru czasu wykonywanej pracy. Zmiany objęły także urlop ojcowski, z którego ojciec może skorzystać w ciągu pierwszych 2 lat życia dziecka, oraz urlop wychowawczy, z którego rodzice mogą skorzystać do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko skończyło 6 lat. Dodatkowo, opisana ustawa wzmacnia szczególną ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy względem pracowników korzystających z urlopów związanych z rodzicielstwem. W sytuacji połączenia przez pracownika urlopu rodzicielskiego i pracy, okres ochronny ulega wydłużeniu. Jako że urlop wychowawczy może być wykorzystywany w częściach, a okres ochronny obowiązuje po każdej takiej części, dzielenie urlopu wychowawczego może potencjalnie wydłużyć ochronę do 3 lat i 105 dodatkowych dni [Deloitte 2015].

Adriana Piotrowska-Milczarek ma trójkę dzieci, oczywiście – każde z nich urodziła przed wprowa-



6. miejsce Polski w rozbijaniu szklanych sufitów

The Economist [03/03/2016] opublikował badania „glass-ceiling index” przeprowadzone w krajach Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (ang. OECD). Wskaźnik ten pokazuje, w którym państwie kobiety mają największe szanse na równe traktowanie w miejscu pracy.



Rysunek 1. Wskaźnik glass-ceiling index w krajach OECD w 2015 roku

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [The Economist 03/03/2016].

Przy jego budowie uwzględniono różnice pomiędzy płciami w poziomie wyższego wykształcenia, aktywności zawodowej, wynagrodzeniach oraz płatnych urlopach, a także koszty opieki nad dzieckiem, liczbę kobiet, które przystąpiły do egzaminów biznesowych, liczbę kobiet na stanowiskach kierowniczych wyższego szczebla i liczbę kobiet w parlamencie. Punkty przyznane każdemu z krajów to średnia ważona wyników z poszczególnych 10 wskaźników. Na rysunku 1 przedstawiono wyniki prezentujące przyznane punkty krajom, w których przeprowadzono badanie i średnią dla krajów OECD.

Jak można było się spodziewać, państwa skandynawskie – Islandia, Norwegia, Szwecja i Finlandia – są na szczycie tego zestawienia. W tych krajach kobiety są obecne na rynku pracy na podobnych do mężczyzn zasadach. Finlandia ma największy odsetek kobiet z wyższym wykształceniem w porównaniu z mężczyznami (49% kobiet ma wyższe wykształcenie; 35% mężczyzn). W Norwegii różnica w wynagrodzeniach obu płci (6,3%) to mniej niż połowa średniej dla krajów OECD (15,5%). Wysoki wskaźnik kobiet zasiadających w zarządach spółek wymienione kraje osiągnęły dzięki parytetom płci.



Tabela 1. Szczegółowe wyniki glass-ceiling index w Polsce i średnio w państwach OECD

Zmienna	Jednostka	Polska	Średnia OECD	Waga zmiennej (w %)
Różnica płci w poziomie wyższego wykształcenia - populacja w wieku 25-64 na rok 2014 lub późniejszy	punkty procentowe	8,9	3,7	14
Różnica płci w aktywności zawodowej na rok 2014	punkty procentowe	-13,5	-16,9	14
Różnice płci w wynagrodzeniach	punkty procentowe	10,6	15,5	14
Kobiety na wyższych stanowiskach kierowniczych na rok 2012 lub późniejszy	% osób na wyższych stanowiskach kierowniczych	37,8	30,8	14
Kobiety w zarządach przedsiębiorstw w 2015 roku	% członków zarządów	19,0	18,5	14
Koszty opieki nad dzieckiem netto w 2012 roku	% średniego wynagrodzenia	6,9	18,2	8
Płatny urlop dla matek w 2015 roku	tygodnie w ekwiwalencie pełnego wynagrodzenia	41,6	32,2	6
Płatny urlop dla ojców w 2015 roku	tygodnie w ekwiwalencie pełnego wynagrodzenia	2,0	4,3	2
Egzaminy GMAT podjęte przez kobiety latach 2014-15	% osób, które przystąpiły do egzaminów	43,8	36,9	8
Kobiety w parlamencie	% członków parlamentu	27,4	28,1	6

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [The Economist 03/03/2016].

Norwegia i Islandia mają także parytety płci w partiach politycznych. W Szwecji parytety są zależne od regulacji wewnątrzpartyjnych – w tamtejszym parlamencie 44% stanowią kobiety. Zaraz za Skandynawią w zestawieniu znalazły się Węgry i Polska. Węgry mają najniższą ze wszystkich krajów OECD różnicę w wynagrodzeniach między kobietami a mężczyznami (3,8%). Warty uwagi jest także płatny urlop dla matek, wynoszący aż 71 tygodni ze 100% wynagrodzeniem z ostatniego miesiąca i niski koszt opieki nad dzieckiem (5,1% średniego wynagrodzenia). Bardzo wysokie, 6 miejsce w rankingu zajęła Polska. W tabeli 1 przedstawione są szczegółowe wyniki dla kraju i średnia dla krajów OECD oraz waga każdej zmiennej (uniwersalna dla wszystkich krajów).

Polska może pochwalić się zdecydowanie niższą niż średnią dla krajów OECD różnicą w wynagrodzeniach zależną od płci. Co więcej, znacznie więcej kobiet w Polsce zasiada na wyższych stanowiskach kierowniczych. Opisana wcześniej sytuacja prawna dla kobiet w Polsce

również jest korzystniejsza, niż w innych państwach, dzięki dłuższemu o prawie 10 tygodni płatnemu urlopowi dla matek i niższym kosztom opieki nad dzieckiem. Kobiety w Polsce o 8,9% częściej niż mężczyźni zdobywają wyższe wykształcenie, przy czym w krajach OECD średnia wynosi 3,7% [The Economist 03/03/2016]. Warto przyrzeć się z bliska temu zjawisku – w każdym z krajów OECD więcej kobiet niż mężczyzn ma dyplom ukończenia studiów i równocześnie mniej z nich aktywnie uczestniczy na rynku pracy. Z kolei te kobiety, które pracują, zarabiają przeciętnie mniej od mężczyzn. Częściowo wynika to z wyborów ścieżek karier (mężczyźni częściej decydują się na takie kierunki jak inżynieria czy informatyka; kobiety wybierają edukację, opiekę zdrowotną czy społeczną).

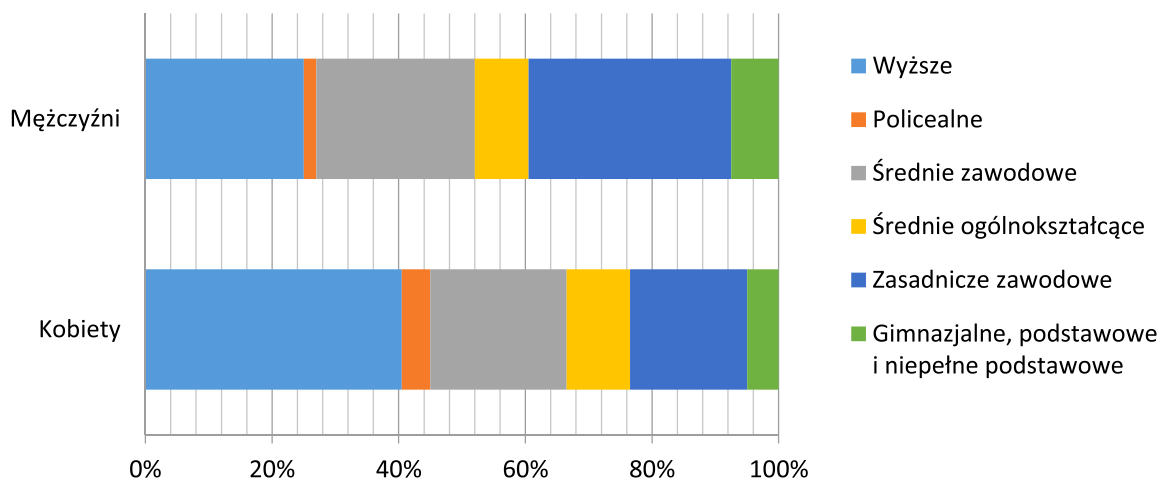
Głowa do góry!

Adriana Milczarek-Piotrowska zapytana o to, czy jej zdaniem kobiety godzą się na niższe wynagrodzenie dobrowolnie, odpowiada:

„Myślę, że ten temat dotyczy w takim samym stopniu kobiet i mężczyzn. Koniec końców godzimy się na ofertę, którą dostaniemy czy wynegocjujemy, bez wiedzy na temat tego ile inni zarabiają na podobnych stanowiskach – te informacje są poufne. Decydując się na przyjęcie konkretnej oferty pracy czy kontynuowanie obecnej zawsze mamy wybór, a w ślad za wyborem idzie ryzyko. Każdy z nas ma inną tolerancję na ryzyko. Inną decyzję na daną ofertę pracy podejmie kobieta, której mąż zapewnia zaplecze finansowe, a inną kobieta, która utrzymuje całą rodzinę. W głowie tej drugiej z dużym prawdopodobieństwem urodzą się myśli: a co, jeśli nie odnajdę się w nowej firmie? Jeśli moje kompetencje okażą się w praktyce niewystarczające i za 3 miesiące zostanę bezrobotna? Czy mogę sobie na to pozwolić? **Godząc się na określone warunki, musimy zdawać sobie sprawę z tego co zyskujemy a co tracimy, i generalizując, zazwyczaj mężczyźni ze względu na to, że są bardziej pewni siebie (choć jest to duże uogólnienie), chętniej niż kobiety podejmują ryzyko.** Mężczyzna mając na uwadze możliwość większych zarobków pomyśli: ja nie dam rady? Warto podkreślić, że znam jednak wiele kobiet, które wyłamują się z tego stereotypowego wizerunku, zatem uogólnianie w tych kwestiach jest ryzykowne.”

Mimo że udział kobiet w zarządach firm w krajach OECD wzrósł od zeszłego roku o 2,5 punktu procentowego (do 18,5%), kobiety wciąż stanowią mniej niż 1/3 wyższej kadry kierowniczej. Te, które wspięły się na najwyższe szczeble zarządzania, skupione są wokół określonych obszarów: zasobów ludzkich,

kobiety najczęściej posiadają wykształcenie wyższe (40,3% ogółu pracujących), a następnie średnie (31,6%). Wśród pracujących mężczyzn dominują posiadający wykształcenie średnie (33,5%) i zasadnicze zawodowe (32,6%). Dokładną sytuację ilustruje rysunek 2.



Rysunek 2. Pracujący według płci i poziomu wykształcenia w 2014 roku

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [GUS 2014, s. 6-7].

public relations i komunikacji, finansów i administracji [The Economist 03/03/2016]. Struktury pracujących kobiet i mężczyzn według wykształcenia są wyraźnie odmienne. W Polsce pracujące

Bardzo dobra sytuacja kobiet na polskim rynku pracy zaprezentowana w badaniu i coraz przychylniejsze regulacje prawne napawają optymizmem. Niezbędnym do równego traktowania płci



elementem jest jeszcze przełamanie kulturowych, krzywdzących wzorców kobiecości. Widoczny jest coraz częściej wzrost społecznego przyzwolenia na traktowanie sukcesów zawodowych obu płci jako podobnie ważnych, zbieżność opinii kobiet i mężczyzn, jeśli chodzi o posiadanie przez kobiety takich cech jak wiara we własne siły, odwaga do zajmowania kierowniczych stanowisk, inicjatywa i przedsiębiorczość [Budrowska i in. 2003, s. 16]. W artykułach dotyczących zagadnienia szklanego sufitu często jednak autorzy starają się wyjaśnić gorszą sytuację kobiet szukając przyczyn w nich samych. By wyjść poza schemat tego myślenia spytałam swoją Rozmówczynię, za co najbardziej ceni sobie współpracę z kobietami.

Można zauważyć stopniowe budowanie nowego środowiska pracy w Polsce, które cechuje się większym egalitaryzmem, zróżnicowaniem i elastycznością [Fisher 2003, s. 23]. Kobiety coraz częściej nie zauważają (lub nie chcą zauważać) ograniczeń blokujących ich ścieżki na szczyt kariery. Te trudne do określenia, jakby przezroczyste bariery wciąż są częścią rzeczywistości, jednak stopniowo ustępują miejsca równemu traktowaniu obu płci. Kobiety częściej koncentrują się na tym, co może przynieść im korzyści, co pomoże im się doskonalić, niż na tym, co powstrzymuje ich rozwój [Marciniak 2004, s. 17-18]. Walcząc o poprawę swojej pozycji na rynku pracy, uruchamiają własne przedsiębiorstwa, szukają prac, które dzięki np. elastycznym godzinom pracy czy możliwości wykonywania zadań w domu pozwolą na pogodzenie życia zawodowego z prywatnym [Marciniak 2004, s. 15-16].

W literaturze przedmiotu wyodrębnia się czynniki, których ograniczenie pozwoliłoby kobietom skuteczniej pokonywać szklany sufit. Zaliczają się do nich: niska samoocena, poczucie niepewności w sferze kompetencji merytorycznych, brak przekonania o swoich możliwościach organiza-

„Generalizowanie zazwyczaj dla kogoś jest krzywdzące i jestem przeciwna poddawaniu się stereotypom. Znam bardzo dużo kobiet wyłamujących się z typowych kobiecych zachowań, analogicznie z mężczyznami. Posługując się jednak uogólnieniami – w mojej opinii, z natury rzeczy oraz ze sposobu, w jaki wychowuje się dzieci – mężczyźni lubią rywalizację i często oglądają się na innych. Takie nawyki kształtują się już od najmłodszych lat szkolnych. Przykładem mogą być lekcje wychowania fizycznego, podczas których chłopcy ścigają się ze sobą, chcąc wyjść na prowadzenie. Dziewczęta ze względu na fizjologię nie mogą konkurować z kolegami, więc rywalizują z własnymi słabościami, same sobie ustawiają poprzeczkę, są refleksyjne, zastanawiają się co mogłyby robić inaczej. Przenosząc to na grunt zawodowy, pracownik, który inwestuje we własny rozwój motywowany samodoskonaleniem, jest bardzo wartościowy, jest jak perpetuum mobile. Zespoły złożone z samych mężczyzn dostarczają wyniki, jednak charakteryzują się męską perspektywą i przez brak kobiecego pierwiastka często nie dostrzegają kwestii, na które my kobiety zwróciłybyśmy uwagę i poddały pod dyskusję. Uwzględnianie tych obydwu perspektyw jest niezwykle ważne w kontekście tego co i w jaki sposób osiągamy – zatem wielopłaszczyznowe obserwowanie sytuacji, analizowanie wydarzeń z różnych punktów widzenia, wrażliwość kobiet – pozwalają zespołom dostrzec więcej.”

cyjno-kreatywnych [Budrowska i in. 92]. Adriana Piotrowska-Milczarek tak odpowiedziała na pytanie, nad czym w jej opinii kobiety powinny popracować oraz co mogłoby je wewnętrznie wzmocnić:

liwości są coraz bardziej doceniane na polskim rynku pracy. Część barier wciąż jest obecna, jednak w społeczeństwie zauważalne są pozytywne trendy – następuje przełamywanie krzywdzących wzorców kulturowych, a coraz częściej spotykane

„W mojej opinii wszyscy, jednak kobiety przede wszystkim powinny popracować głównie nad szacunkiem do samych siebie – do swoich umiejętności i osiągnięć. Szacunek ten przejawia się między innymi w tym, żeby potrafić zasygnalizować otoczeniu czy menadżerowi: że mam potrzeby, które nie są realizowane, że nowy projekt nie jest tym, czego oczekiwałam. Tradycyjnie wychowane kobiety nauczone są stawiać siebie na drugim miejscu, przez co trudniej im komunikować własne potrzeby. Konieczne jest do tego: po pierwsze – **uświadomienie sobie i nazwanie swoich potrzeb, zdolności i możliwości**, po drugie – **konstruktywne artykułowanie**, a po trzecie – **egzekwowanie ich**. Oczywiście za takim zachowaniem muszą stać argumenty, które je uzasadniają. Najczęściej jednak kobiety, często krytyczne wobec siebie, mają w tym aspekcie właściwą ocenę sytuacji. Kolejnym zadaniem stojącym przed kobietą w Polsce jest **nauczenie się większej pewności siebie w działaniu**, przyznania się przed sobą samą: *ja naprawdę w tym jestem dobra! Może jeszcze nie tak doskonała, jak chciałabym być, bo wysoko zawiesiłam sobie poprzeczkę, ale to dobrze – to znaczy, że mam przed sobą dalsze możliwości rozwoju w danej sferze*. Czyli mówienie o sobie dobrych rzeczy, szukanie takich cech, kompetencji, umiejętności, które w sobie cenię, za które się szanuję – wtedy dostrzegać i szanować je będzie nasze otoczenie.”

Podsumowanie

Celem artykułu było udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy zjawisko szklanego sufitu stanowi istotny problem rynku pracy w Polsce. Analiza aktów prawnych, danych statystycznych oraz osobistych refleksji Adriany Piotrowskiej-Milczarek sugeruje, że sytuacja kobiet na polskim rynku pracy jest stosunkowo dobra. Dokonane w ostatnich latach zmiany w prawie w obszarze urlopów związanych z rodzicielstwem stopniowo wyrównują sytuację kobiet i mężczyzn. W rankingu glass-ceiling index, oceniającym sytuację kobiet na rynku pracy w państwach OECD, Polska zajęła bardzo wysokie 6. miejsce, mając między innymi znacznie lepszą od średniej w państwach OECD różnicę w wynagrodzeniach zależną od płci oraz wyższy odsetek kobiet z wyższym wykształceniem i na wysokich stanowiskach kierowniczych. Z kolei w opinii Adriany Piotrowskiej-Milczarek kobiety, dzięki swojej refleksyjności, wewnętrznej motywacji i wraz-

są również oferty pracy ułatwiające pogodzenie życia zawodowego z prywatnym. Mając stosunkowo korzystne warunki, w mojej prywatnej opinii, to nastawienie kobiet stanowi w dzisiejszych czasach clue ich sukcesu zawodowego. By odważyć się mierzyć wysoko i nie zadawałać się niesatysfakcjonującą przeszłością klasy B. Bierność bywa podstępna – jeśli same nie odegramy dużej roli w zmianie postrzegania sytuacji kobiet, nikt tego za nas nie zrobi. Uwierzyj w siebie.

Bibliografia

Budrowska, B., Duch, D., Titkow, A., 2003, Szklany sufit: bariery i ograniczenia karier polskich kobiet. Raport z badań jakościowych, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.

Deloitte, 2015, Nowe zasady dot. uprawnień rodzicielskich już od stycznia 2016 r., Alert prawny nr 20/2015, <http://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/doradztwo-prawne/articles/alerty-prawne/uprawnienia-rodzicielskie.html> [dostęp: 30.08.2016].

Fisher, H., 2003, Pierwsza płęć, Wydawnictwo Jacek Santorski & CO, Warszawa.

GUS, 2004, Kobiety i mężczyźni na rynku pracy, http://www.stat.gov.pl/gus/5840_1532_PLK_HTML.htm [dostęp: 17.08.2016].

Haponiuk, M., 2014, Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce, Instytut Obywatelski, w: Zeszyty demograficzne: rynek pracy wobec zmian demograficznych, Uniwersytet Warszawski, Zeszyt 1, Warszawa.

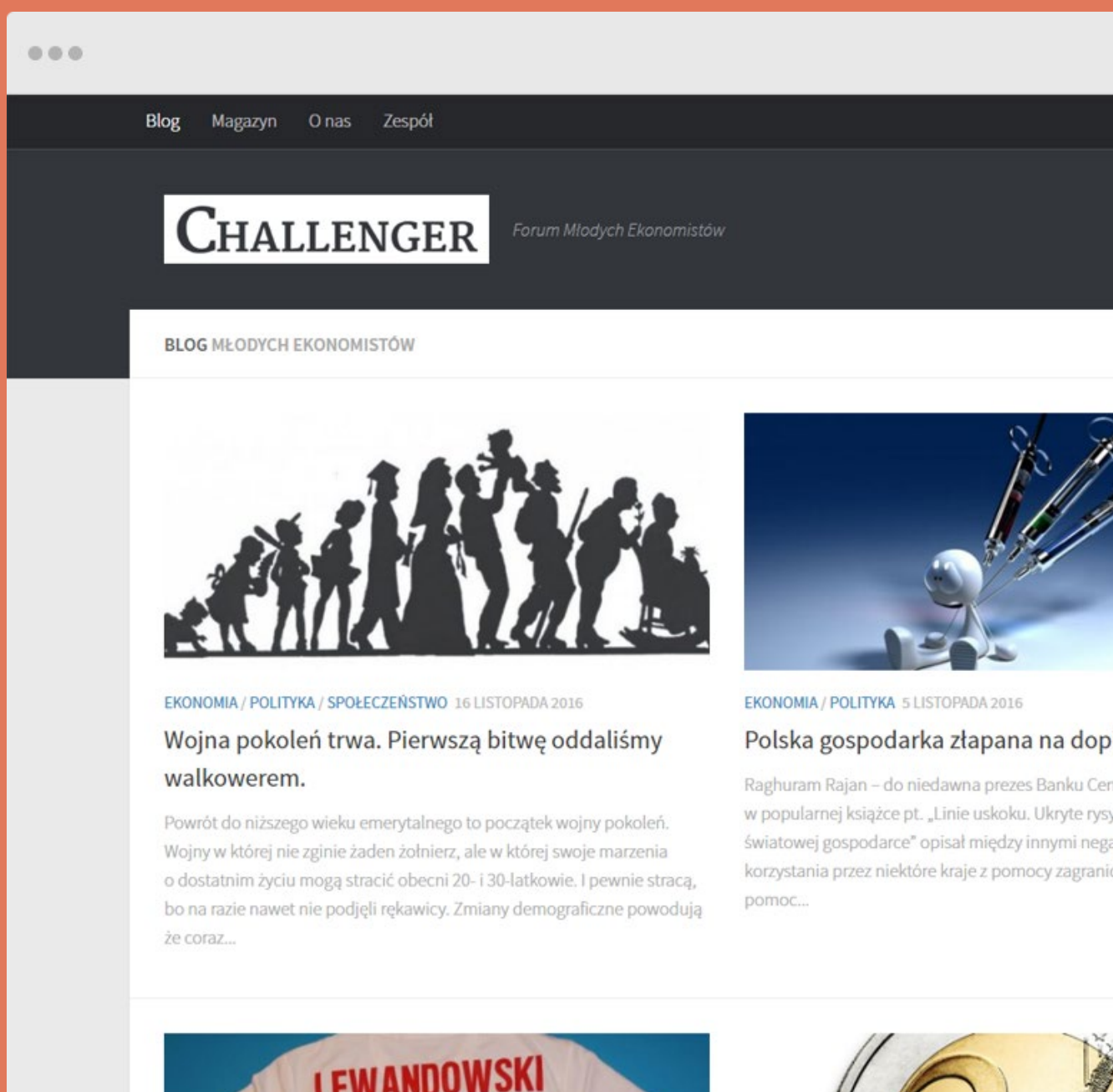
Marciniak, A., 2004, Niewidzialne bariery awansu kobiet – apokryf „szklanego sufitu”, w: Zeszyty Studiów Doktoranckich, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Wydział Ekonomii, Zeszyt 19, Poznań.

The Economist, 03/03/2016, The best—and worst—places to be a working woman, <http://www.economist.com/blogs/graphic-detail/2016/03/daily-chart-o?fsrc=scn%2Ftw%2Fte%2Fbl%2Fed-%2Fthebestandworstplacestobeaworkingwoman&%3Ffsrc%3D-sc%2Ftw%2Fdc> [dostęp: 21.08.2016].

The Economist, 05/03/2016, Still a man's world, <http://www.economist.com/news/business/21693952-our-index-climate-working-women-now-includes-paternity-leave-still-mans-world> [dostęp: 21.08.2016].

Rabczun, A., 2015, Kobiety na polskim rynku pracy – diagnoza i wyzwania, Challenger – magazyn młodych ekonomistów, nr 2/2015, s. 21-26.

Odwiedź naszą stronę internetową!



Znajdziesz tam między innymi:

- wydanie magazynu w wersji elektronicznej,
- prowadzony przez nas Blog Młodych Ekonomistów,
- informacje o naszej działalności i zespole.

challenger.org.pl

Dieta bezglutenowa

zdrowotny wymóg czy moda?

**Autor:**

Sylwia Sady
sylwia.sady@ue.poznan.pl
Wydział Towaroznawstwa
I rok III stopień
SKN Towaroznawstwa Żywności
SPECTRUM

Opiekun naukowy artykułu:

dr inż. Maria Sielicka

Artykuł recenzowany

Do niedawna dieta bezglutenowa była stosowana wyłącznie przez chorych na celiakię lub osoby mające nietolerancje pokarmowe. W ostatnich latach coraz więcej osób decyduje się jednak na odstawienie produktów zawierających w swoim składzie gluten ze względu na domniemany negatywny wpływ glutenu na ich układ pokarmowy lub wskutek podążania za modą na produkty bezglutenowe. Wiele osób nie ma przy tym podstawowej wiedzy, czym jest gluten. Celem artykułu jest omówienie cech i właściwości glutenu oraz jego roli w żywieniu i technologii żywności. Wskazano różnice między celiakią – chorobą autoimmunologiczną a alergią na gluten. Ponadto przedstawiono charakterystykę wybranych elementów rynku żywności bezglutenowej oraz problematykę znakowania produktów bezglutenowych.

Coraz więcej dietetyków wypowiada się o glutenie jako o składniku antyodżywczym i cho-robotwórczym. Zalecają przy tym eliminację potraw z glutenem w leczeniu zespołu przesią-kliwego jelita, autyzmu, choroby Hashimoto czy reumatoidalnego zapalenia stawów. W śro-dowisku ekspertów medycyny i żywienia pojawił się także pogląd, iż stosowanie diety bezglute-nowej może poprawić właściwości absorpcyjno-trawienne przewodu pokarmowego. Oznacza to lepsze przyswajanie w jelitach odżywczych składników pokarmowych. Ponadto zdaniem części ekspertów dieta bezglutenowa mini-malizuje ryzyko wystąpienia reakcji aler-gicznych i pseudoalergicznych w organizmie.

Część żywieniowców twierdzi z kolei, że gluten powinny odstawiać jedynie osoby z nietoleran-cją pokarmową na wybrane białka. Równo-cześnie, coraz więcej zdrowych osób celowo wyklucza ze swojej diety produkty zbo-żowe z pszenicy, żyta czy jęczmienia, dopatru-jąc przyczyn swoich dolegliwości w spożywaniu glutenu. Niestety stosowanie diety bezgluteno-wej, które nie zostało poprzedzone odpowied-nimi badaniami diagnostycznymi, może być szkodliwe dla zdrowia. Niezależnie od róż-nic w podejściu co do stosowania diety bez-glutenowej, w Polsce umacnia się moda na jej stosowanie, co skutkuje poszerzającą się ofertą produktów bezglutenowych.

Gluten i jego właściwości

Zgodnie z definicją podaną w Rozporządzeniu (UE) 828/2014 gluten to frakcja białka znajdującego się w pszenicy (we wszystkich gatunkach *Triticum*), życie, jęczmieniu, owsie lub w ich odmianach krzyżowych oraz ich pochodnych, której niektóre osoby nie tolerują, a także która nie rozpuszcza się w wodzie ani w roztworze chlorku sodu 0,5M. Gluten odgrywa szczególną rolę w przemyśle piekarniczym, gdyż wykazuje zdolność wiązania wody z tłuszczem, emulgacji i stabilizacji, nadaje sprężystość i elastyczność pieczywu, a ponadto jest dobrym nośnikiem smaku i aromatu.

Gluten, jako lektyna pokarmowa, nie jest w pełni trawiony przez enzymy żołądkowe, jelitowe i trzustkowe. Jego udokumentowane niekorzystne działanie na organizm ludzki prowadzi do zaniku kosmków jelita cienkiego, a także powoduje ograniczenie wchłaniania substancji odżywczych, czego konsekwencją są liczne zaburzenia zdrowotne. W momencie zetknięcia glutenu z błoną śluzową może dojść do zapoczątkowania choroby autoimmunologicznej u osób z predyspozycjami genetycznymi [Bubis i Przetaczek-Rożnowska 2016].

Choroby autoimmunologiczne a alergię pokarmowe

Choroby autoimmunologiczne są w przebiegu bardzo podobne do procesów alergicznych, ale są to dwa różne schorzenia. Jedną z chorób autoimmunologicznych jest celiakia zwana inaczej chorobą trzewną lub enteropatią glutenową. Celiakia jest to choroba o podłożu genetycznym spowodowana trwałą nietolerancją glutenu, w której dochodzi do zmian w budowie błony śluzowej jelita cienkiego. Zmiany te zachodzą pod wpływem spożycia produktów, które zawierają białka z grupy prolamin, będące składnikiem glutenu. Są to odpowiednio: gliadyna w pszenicy, sekalina w życie i hordeina w jęczmieniu [Thompson i Méndez 2008; Niewinski 2008]. Nieleczone objawy nietolerancji glutenu mogą doprowadzić do celiakii, która trwa przez całe życie. Jedyną znaną formą leczenia celiakii jest

całkowite wyeliminowanie glutenu z diety [Cielecka i in. 2010]. Utrzymywanie przez całe życie restrykcyjnej diety jest bardzo uciążliwe. Ponadto wykluczenie produktów pszennych znacznie zmniejsza asortyment żywności bezpiecznej dla osób cierpiących na celiakię i nietolerancję glutenu [Di Sabatino i Corazza 2009].

Alergia to swoista odpowiedź organizmu na kontakt z obcym antygenem. W zależności od drogi przedostawania się alergenu do organizmu wyodrębnia się: alergię wziewną, alergię kontaktową oraz alergię pokarmową. Sugeruje się, że alergia pokarmowa jest wynikiem zaburzenia prawidłowej odpowiedzi immunologicznej na białka pokarmowe, czyli rozwija się wskutek defektu doustnej tolerancji [Dadas-Stasiak 2010]. Według danych programu Epidemiologii Chorób Alergicznych w Polsce alergia pokarmowa dotyczy 13% dzieci w grupie wiekowej 6-7 lat, 11% – w wieku 13-14 lat i 5% dorosłych [Samoliński 2008].

Alergia na gluten w przeciwieństwie do celiakii jest uczuleniem, a nie chorobą autoimmunologiczną. Szacuje się, że między 10% a 25% osób z alergiami pokarmowymi ma objawy uczulenia na gluten [Sapone i in. 2012]. Opaczne reakcje alergiczne u osób nadwrażliwych na gluten są wywoływane przez zawarte w zbożach frakcje prolamin bogatych w prolinę i glutaminę [Ciclitira i Moodie 2006]. Leczenie alergii sprowadza się do przestrzegania diety bezglutenowej, która wyklucza wszelkie produkty zawierające gluten.

Rynek żywności bezglutenowej

Odpowiedzią producentów na zainteresowanie konsumentów zmuszonych do stosowania restrykcyjnych diet jest stale poszerzająca się oferta produktów bezglutenowych. W ostatnich latach na rynku pojawiły się produkty bezglutenowe z grupy wędlin, nabiału, napojów alkoholowych, a także słodczy. Coraz częściej przedsiębiorstwa poszerzają swoją ofertę produktów konwencjonalnych o analogiczne produkty w wersji bezglutenowej.



Przykładem może być jeden z Polskich producentów ciast i deserów, który zdecydował się na wprowadzenie budyni, galaretek, deserów jednoporcjowych i ciast w wersji bezglutenowej. Wprowadzenie do obrotu produktów bezglutenowych wymaga dostosowania bardzo wielu obszarów procesu produkcyjnego oraz przeprowadzenia licznych badań w celu kontroli surowców i gotowych wyrobów.

Produkty bezglutenowe można otrzymać poprzez eliminację glutenu, stosując skrobię pszenną bezglutenową lub zastosować zboża naturalnie nie zawierające glutenu (np. kukurydzę, ryż, grykę). Wypiek chleba bezglutenowego ze skrobi pszennej, z mąki kukurydzianej lub ryżowej jest utrudniony i wymaga zastosowania dodatkowych substancji zagęszczających (gumy guar, pektyny, żelatyny, zagęstnika skrobiowego) oraz środków spulchniających (wodorowęglanu sodu, laktonu kwasu glukonowego, bezglutenowego proszku do pieczenia). Chleby bezglutenowe produkowane na bazie skrobi charakteryzują się obniżonymi walorami sensorycznymi. Niezadawalająca

jakość pieczywa bezglutenowego motywuje do poszukiwań alternatywnych substancji, o podobnych właściwościach do glutenu, pozwalających zachować walory konwencjonalnego pieczywa oraz opóźnić proces jego starzenia [Gallager i in. 2004; Hager i in. 2012].

Zgodnie z Rozporządzeniem Wykonawczym Komisji (UE) z 30 lipca 2014 roku sformułowanie „bezglutenowy” można stosować wyłącznie, jeśli dana żywność w postaci sprzedawanej konsumentowi zawiera nie więcej niż 20 mg glutenu w kg produktu [Rozporządzenie Komisji (WE) Nr 828/2014]. Ponadto w Rozporządzeniu tym zawarta jest definicja żywności „o bardzo niskiej zawartości glutenu”. Sformułowanie to można stosować, jeżeli zawartość glutenu w żywności składającej się z jednego i/lub większej liczby składników wytworzonych z pszenicy, żyta, jęczmienia, owsa lub ich odmian krzyżowych, które zostały przetworzone w celu zmniejszenia jego zawartości, nie przekracza 100 mg na kg produktu. Jeśli produkt zawiera nie więcej niż 20 mg glutenu w kg produktu i jest to potwier-



Rysunek 1. Przykład symbolu „przekreślonego kłosa” umieszczany na opakowaniu produktów bezglutenowych certyfikowanych przez Polskie Stowarzyszenie Osób z Celiakią i na Diecie Bezglutenowej

Źródło: www.celiakia.pl [dostęp: 15.08.2016].

dzony badaniami, to może on zostać oznakowany znakiem przekreślonego kłosa na etykiecie produktu (rysunek 1). Jedną z organizacji, która przyznaje licencjonowany znak przekreślonego kłosa jest Polskie Stowarzyszenie Osób z Celiakią i na Diecie Bezglutenowej. Ponadto stowarzyszenie przeprowadza cykliczne testy produktów zarówno certyfikowanych, jak i naturalnie bezglutenowych, w celu monitorowania zawartości glutenu w żywności.

W ostatnich latach produkty z symbolem przekreślonego kłosa stają się coraz bardziej modne i są postrzegane jako swoiste panaceum na złe samopoczucie i utratę wagi. W rzeczywistości osoby przechodząc na dietę bezglutenową eliminują produkty zbożowe, a tym samym zmniejszają spożycie węglowodanów, co przyczynia się do utraty masy ciała.

Ważnym źródłem informacji o składzie i ewentualnej obecności glutenu w produktach spożywczych dostępnych na rynku są ich etykiety. Rzetelne informacje zawarte na etykiecie stanowią duże ułatwienie w komponowaniu posiłków i przyczyniają się do poprawy jakości życia osób nietolerujących glutenu lub cierpiących na celiakię. Mimo to z badań przeprowadzonych przez Ścibor i in. [2015] na losowo dobranej próbie respondentów wynika, iż 40% ankietowanych wciąż nie zdaje sobie sprawy z umieszczania informacji o obecności

glutenu na opakowaniach produktów spożywczych.

Według Polskiego Stowarzyszenia Osób z Celiakią i na Diecie Bezglutenowej w Polsce dostępnych jest ponad 2000 produktów oznaczonych i opisanych jako bezglutenowe [www.celiakia.pl]. Pomimo szerokiej dostępności specjalistycznych produktów bezglutenowych wciąż istnieją problemy związane ze zbilansowaniem tej restrykcyjnej diety, jak również z wysokimi kosztami jej stosowania. Produkty bezglutenowe dostarczają mniej białka, soli mineralnych, witamin z grupy B oraz włókna pokarmowego [Korus i Achramowicz 2004]. Osoby, które stosują dietę bezglutenową powinny częściej spożywać naturalnie bezglutenowe zboża oraz kasze, jak również orzechy i nasiona, które są bogatym źródłem błonnika pokarmowego, żelaza, cynku i innych składników odżywczych, aby zbilansować swoją dietę. Ceny produktów bezglutenowych są od 4 do 8 razy wyższe w porównaniu do analogicznych produktów zawierających gluten [Myszkowska-Rygiak i in. 2015].

Podsumowanie

W Polsce coraz większą popularność zyskuje dieta bezglutenowa, do niedawna stosowana wyłącznie przez chorych na celiakię. Obecnie dieta bezglutenowa to zarówno metoda leczenia, jak i coraz częściej zwyczajna moda na zdrowy styl życia kreowana przez blogerów, sławnych ludzi i media. Dieta bezglutenowa ma wielu zwolenników, jak

również wielu przeciwników. Konieczność wyeliminowania w diecie produktów zawierających gluten niesie ze sobą wiele praktycznych problemów (wyższy koszt produktów bezglutenowych, obniżenie wartości odżywczej diety). Należy jednak pamiętać, że bezrefleksyjne podążanie za trendami żywieniowymi może powodować problemy zdrowotne. Przy decyzji o przejściu na tę dietę, jeśli nie wymaga tego stan zdrowia, kluczowa jest świadomość korzyści i zagrożeń, jakie są z nią związane i zaleca się konsultacje z dietetykiem.

Bibliografia

- Bubis E., Przetaczek-Rożnowska I., 2016. Gluten i choroby wynikające z jego nietolerancji. *Kosmos. Problemy Nauk biologicznych*, 65(2), 293-302.
- Ciclitira P.J., Moodie S.J., 2003. Transition of care between paediatric and adult gastroenterology. Coeliac disease. *Best Practice and Research in Clinical Gastroenterology*, 17, 181-195.
- Cielecka E.K., Dereń K., Grzegorzczak A., 2010. Nadwrażliwość pokarmowa. *Alergia Astma Immunologia*, 15(3), 118-124.
- Dadas-Stasiak E., Kalicki B., Jung A., 2010. Najczęściej występujące przyczyny i rodzaje alergii u dzieci w świetle aktualnej epidemiologii. *Pediatrics i Medycyna Rodzinna*, 6(2), 92-99.
- Di Sabatino A., Corazza G.R., 2009. Coeliac disease. *Lancet*, 373, 1480-1493.
- Gallager E., Gormley T.R., Arendt E.K., 2004. Recent advances in the formulation of gluten-free cereal-based products. *Trends in Food Science and Technology*, 15, 143-152.
- Hager A.S., Wolter A., Czerny M., Bez J., Zannini E., Arendt E.K., Czerny M., 2012. Investigation of product quality, sensory profile and ultrastructure of breads made from a range of commercial gluten-free flours compared to their wheat counterparts. *European Food Research and Technology*, 235, 333-344.
- Korus J., Achramowicz B., 2004. Zastosowanie preparatów błonnikowych różnego pochodzenia jako dodatków do wypieku chlebów bezglutenowych. *Żywność. Nauka. Technologia. Jakość*, 1(38), 65-73.
- Myszkowska-Rygiak J., Harton A., Gajewska D., 2015. Analiza wartości odżywczej i kosztów diety bezglutenowej w porównaniu do standardowej racji pokarmowej. *Medycyna Ogólna i Nauki o Zdrowiu*, 21(3), 312-316.
- Niewiński M. M., 2008. Advances in celiac disease and gluten-free diet. *Journal of the American Dietetic Association*, 108(4), 661-672.
- Rozporządzenie Wykonawcze Komisji (WE) Nr 828/2014 z dnia 30 lipca 2014 r. w sprawie przekazywania konsumentom informacji na temat nieobecności lub zmniejszonej zawartości glutenu w żywności, *Dz. U. Dziennik Urzędowy UE L 228/5*.
- Samoliński B., Raciborski F., Tomaszewska A i wsp., 2008. Epidemiologia chorób alergicznych w Polsce. www.ecap.pl.
- Sapone A., Bai J.C., Ciacci C., 2012. Spectrum of gluten-related disorders: consensus on new nomenclature and classification. *BMC Med*, 10, 13-17.
- Ścibor K., Ostrowska-Nawarycz L., Kopański Z., Brukwicka I., Uracz W., Mazurek M., 2015. Wiedza na temat glutenu i chorób glutenezależnych – wielośrodkowe badania ankietowe. *Journal of Clinical Healthcare* 1, 31-35.
- Thompson T, Méndez E., 2008. Commercial Assays to Assess Gluten Content of Gluten-Free Foods: Why They Are Not Created Equal., *Journal of the American Dietetic Association*, 108(2), 1682-1687.

Ceny transferowe

jako narzędzie transferu zysków za granicę

**Autor:**

Marcin Skrobek
marcin.skrobek@gmail.com
Wydział Zarządzania
kierunek Finanse i rachunkowość biznesu
I rok II stopień

Opiekun naukowy artykułu:

dr Tomasz Bojkowski

Artykuł recenzowany

Globalne dochody z podatku dochodowego przedsiębiorstw (w Polsce podatek dochodowy osób prawnych; dalej: CIT) wynoszą około 240 mld dol. rocznie. Szacuje się jednak, że państwa na całym świecie tracą około 10 proc. potencjalnych dochodów z CIT w związku z transferem zysków za granicę przez przedsiębiorstwa międzynarodowe [Michalak, Krzewski i Maliszewski 1997; Szulc 2015]. W przypadku zastosowania tego wskaźnika do polskiego systemu podatkowego, w 2015 roku stratę we wpływach sektora finansów publicznych z tytułu CIT można szacować na około 3,3 mld zł [Ministerstwo Finansów 2015]. Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie problematyki cen transferowych w kontekście sprawiedliwego podziału dochodu pomiędzy poszczególne jurysdykcje podatkowe. W artykule przeanalizowano istotę zasady ceny rynkowej oraz wskazano wybrane uwarunkowania właściwej alokacji dochodu powstałego w poszczególnych etapach łańcucha tworzenia wartości w kontekście polskich i międzynarodowych przepisów.

Istota cen transferowych

Międzynarodowe grupy kapitałowe podejmują działania zmierzające do optymalizacji obciążeń podatkowych w poszczególnych jurysdykcjach podatkowych, które wpływają na maksymalizację zysku osiąganego w całej grupie. W tym celu grupy międzynarodowe manipulują cenami stosowanymi w transakcjach

wewnątrzgrupowych tak, by wykazywać wysokie zyski w krajach o stosunkowo niskiej stopie podatkowej, a niskie w krajach, w których stopa podatkowa jest stosunkowo wysoka. Takie działania prowadzą do wskazanej optymalizacji obciążeń podatkowych, a w konsekwencji do maksymalizowania zysku osiąganego w całej gru-

pie, co jest co do zasady celem ekonomicznym każdej działalności gospodarczej [Michalak 1997; OECD 2015; EY 2016].

Wskazane działania są w nomenklaturze międzynarodowej określane terminem z języka angielskiego „transfer pricing”, co jest tłumaczone na język polski jako „ceny transferowe”. Pojęcie to zostało pierwotnie określone w Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych wydanych w 1976 r. oraz zrewidowanych w 2000 r. (z ang. OECD Guidelines for Multinational Enterprises; dalej: Wytyczne OECD). W Wytycznych OECD określa się ceny transferowe jako ceny, po jakich przedsiębiorstwo sprzedaje towary, dobra niematerialne oraz świadczy usługi podmiotom powiązanym tj. np. podmiotom w ramach jednej grupy kapitałowej. Mimo iż Wytyczne OECD nie stanowią powszechnie obowiązującego źródła prawa, to są powszechnie stosowanym standardem, który respektują zarówno przedsiębiorstwa, jak i poszczególne administracje podatkowe [OECD 2010].

Literatura przedmiotu prezentująca zagadnienia związane z tematyką cen transferowych przedstawia ponadto inne definicje tego terminu, jak np. „jako o cenach stosowanych w transakcjach między podmiotami powiązanymi” oraz „jako o cenach stosowanych w wymienionych transakcjach, które jednocześnie nie odzwierciedlają rzeczywistej wartości przedmiotu transakcji, lecz służą wyłącznie alokacji dochodu w grupie, w celu minimalizacji łącznego ciężaru podatkowego” [O’Shaughnessy i in. 2003]. Zgodnie z wskazanymi definicjami, pod pojęciem cen transferowych należy rozumieć – ceny stosowane w transakcjach z podmiotami powiązanymi, których wartość może odbiegać od warunków rynkowych, czyli takich cen, jakie zastosowałyby niezależne od siebie podmioty w transakcji w porównywalnych warunkach.

Analizowane zagadnienie związane jest z intensywnymi działaniami administracji podatkowych poszczególnych państw oraz organizacji międzynarodowych, których działania skiero-

wane są na zwiększenie dochodów fiskalnych, poprzez zaostrzenie przepisów oraz zwiększenie obowiązków spoczywających na podatniku w związku z egzekwowaniem sprawiedliwej daniny podatkowej.

Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (z ang. Organization for Economic Cooperation and Development; dalej: OECD) pracuje nad uszczelnieniem systemów podatkowych poprzez wypracowanie regulacji dotyczących doprecyzowania lub zaostrzenia przepisów podatkowych oraz zwiększenia obowiązków dokumentowania transakcji kontrolowanych / wewnątrzgrupowych. Działania te mają doprowadzić do sytuacji, w której poszczególne jurysdykcje podatkowe będą mogły lepiej egzekwować własną daninę podatkową. Ponieważ efekty prac OECD nie stanowią bezpośredniego źródła prawa w Polsce i na świecie, poszczególne jurysdykcje podatkowe krajów OECD oraz G20 na bieżąco implementują rekomendacje i standardy wypracowane przez OECD [The Guardian 2012; Shaxson 2012; Helmer 2013; Financial Times 2014; European Commission 2015; OECD 2015; Byrnes 2015].

Idea zasady ceny rynkowej

By przeciwdziałać zjawisku swobodnego transferu dochodów podatników za granicę poprzez stosowanie cen nieodzwierciedlających rzeczywistej wartości na świecie obowiązują Wytyczne OECD oraz konkretne przepisy prawa podatkowego w poszczególnych państwach dotyczące cen transferowych. Zgodnie z przedstawionymi regulacjami podmioty, pomiędzy którymi zachodzą powiązania o charakterze kapitałowym / osobowym, lub które realizują transakcje z podmiotami zarejestrowanymi w „rajach podatkowych”, zobowiązane są do stosowania cen w transakcjach pomiędzy sobą z zachowaniem rynkowego charakteru transakcji (zasady ceny rynkowej), tj. powinny ustalić taką cenę i warunki transakcji, jakie ustaliłyby w tych samych okolicznościach podmioty niepowiązane, a które jednocześnie odpowiadają rzeczywistej wartości transakcji [Ustawa z 15 lutego 1992].

Standardem do określenia wartości rynkowej transakcji, przyjętym na świecie, jest zasada ceny rynkowej (z ang. *arm's length principle*), która została określona w art. 9 Modelowej Konwencji w sprawie podatku od dochodu i majątku OECD (z ang. *Model Tax Convention on Income and on Capital*; dalej: *Modelowa Konwencja OECD*) w brzmieniu: jeżeli „zostaną umówione lub narzucone warunki pomiędzy dwoma przedsiębiorstwami, w zakresie ich stosunków handlowych lub finansowych, różniące się od warunków, które by ustaliły między sobą niezależne przedsiębiorstwa, wówczas wszelkie zyski, które osiągałoby jedno przedsiębiorstwo bez tych warunków, ale z powodu tych warunków ich nie osiągnęło, mogą być uznane za zyski tego przedsiębiorstwa i odpowiednio opodatkowane” [Wycisłok 2010].

W dostępnej literaturze przedmiotu znaleźć można wiele definicji dotyczących tłumaczenia zasady „*arm's length principle*”, tj. m.in. „zasada cen wolnorynkowych”, „zasada wyciągniętej ręki”, „zasada długości ramienia” czy „zasada dystansu”. W praktyce stosowanie zasady ceny rynkowej sprowadza się do postrzegania grupy kapitałowej z perspektywy każdego podmiotu z grupy jako osobnej jednostki i traktowania tych jednostek jako niezależnych. Zasada ceny rynkowej winna być uwzględniana przy kalkulacji wartości wynagrodzenia z tytułu transakcji sprzedaży / zakupu dóbr, wartości niematerialnych oraz świadczenia usług.

Z ogólnoeconomicznego punktu widzenia stosowanie tej zasady przez m.in. kraje OECD oraz kraje G20 ma niezwykle istotne znaczenie, zarówno z perspektywy podatnika, organów podatkowych, jak i skarbu państwa, ponieważ pozwala ona na równe i sprawiedliwe obciążanie podatkami zarówno przedsiębiorstwa powiązane, jak i niepowiązane, bez faworyzowania żadnej z grup. Dopuszczenie przez państwa OECD do sytuacji, w której podmioty powiązane są opodatkowane inaczej niż niezależne podmioty gospodarcze, spowodowałoby naruszenie równowagi gospodarczej i mogłoby zaburzyć konkurencyjność niektórych rynków.

Stosowanie tej zasady pozwala poszczególnym państwom OECD oraz G20 na określenie lub doszacowanie obciążenia podatkowego przedsiębiorstwa w sytuacji, gdy nie wykazało ono dochodu lub wysokość dochodu była niższa od wartości, jakiej można by oczekiwać, gdyby transakcja została zawarta pomiędzy podmiotami niepowiązanymi na wolnym rynku. Powszechne stosowanie tej zasady przez państwa OECD oraz G20 powoduje, że zasada ta staje się standardem międzynarodowym, co pozwala na egzekwowanie jej stosowania przez przedsiębiorstwa wielonarodowe w wielu krajach.

Ponadto stosowanie zasady ceny rynkowej przez wszystkie kraje OECD i G20 pozwala na sprawiedliwy podział dochodu wypracowanego w G20 i krajach OECD oraz na opodatkowanie go we wszystkich krajach, w których powstał. Stosowanie zasady ceny rynkowej pozwala na alokację powstałej wartości dodanej wytworzonej na poszczególnych etapach łańcucha tworzenia wartości tak, by przypisać konkretne wartości dochodu do poszczególnych jurysdykcji podatkowych. Taka alokacja dochodu pomiędzy kraje powoduje, że wpływy do budżetu są proporcjonalne do dochodów wypracowanych w danym państwie.

Warto przedstawić również argumenty stanowiące o tym, dlaczego zasada ceny rynkowej jest najlepszym i najsprawiedliwszym miernikiem alokacji dochodów do opodatkowania. Po pierwsze jest ona zgodna z ugruntowanymi prawami ekonomii, iż najlepszym mechanizmem alokacji zasobów i wynagrodzenia jest rynkowy mechanizm „wypadkowej” popytu i podaży. Argument ten zakłada, że niezależne podmioty działające na rynku ustalając cenę, kształtują ją na poziomie ceny rynkowej, która bazuje na mechanizmie rynkowej „gry podaży i popytu”. Dzięki temu przy ustalaniu wynagrodzenia w transakcjach z podmiotami powiązanymi punktem odniesienia powinny być albo podmioty niezależne działające w podobnych warunkach, albo próba bezpośredniego zastosowania mechanizmu rynkowego przy ustalaniu wynagrodzenia z tytułu transakcji kontrolowanej.

Drugi argument związany jest pośrednio z pierwszym i wspomniany już został we wcześniejszej części artykułu. Stanowi on, że stosowanie zasady ceny rynkowej pozwala na zrównanie warunków i obciążeń dla podmiotów powiązanych i niepowiązanych. Wpływa to na poprawę warunków konkurencji, głównie ze względu na ograniczenie możliwości optymalizowania obciążenia podatkowego poprzez zaniżanie lub zawyżanie wartości transakcji z podmiotami powiązanymi.

I po trzecie zasada ta może być w praktyce stosowana do większości modeli i systemów biznesowych. Można wręcz uznać, że jest to tzw. rozwiązanie optymalne, czyli relatywnie tanie i stosunkowo proste do zastosowania zarówno dla organów podatkowych, jak i podatników. Można powiedzieć, że to relatywna prostota stosowania zasady ceny rynkowej powoduje, że jest ona tak powszechna [Krzewski i Michalak 2000; Kabalski 2001; Sojak i Baćkowski 2003].

Podsumowując, w obrocie gospodarczym codziennie na całym świecie dochodzi do zawierania ogromnej liczby różnorodnych transakcji. Zasadę ceny rynkowej stosuje się przy wyliczaniu wartości tych transakcji, które zostały zawarte pomiędzy podmiotami powiązanymi tak, by dochód z tych transakcji był właściwie alokowany. Ponadto zasada ceny rynkowej pokazuje niejako ideę samych regulacji w zakresie cen transferowych.

Polskie regulacje cen transferowych

Dla lepszego zobrazowania problematyki cen transferowych warto spojrzeć na polskie przepisy w tym obszarze. Co do zasady, w polskich przepisach regulacje dotyczące cen transferowych znajdują się w przepisie art. 9a oraz art. 11 ustawy z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (dalej: podatek od osób prawnych lub CIT) . Analogiczne przepisy znajdują się w ustawie z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (dalej: PIT). Zgodnie z przepisem art. 9a w stanie prawnym obowiązującym do 31 grudnia 2016 r. podmiot

(podatnik), który zawiera transakcję lub transakcje z podmiotem powiązanym, w których łączna kwota lub jej równowartość wynikająca z umowy przekracza poniższe progi, zobowiązany jest do przygotowania dokumentacji podatkowej transakcji z podmiotami powiązanymi (dalej: dokumentacja cen transferowych):

- 100 000 euro – dla transakcji towarowych, jeżeli wartość transakcji nie przekracza 20% kapitału zakładowego;
- 30 000 euro – dla transakcji świadczenia usług, sprzedaży czy udostępnienia wartości niematerialnych i prawnych;
- 20 000 euro – dla transakcji, której zapłata należności z tytułu tej transakcji dokonywana jest pośrednio lub bezpośrednio na rzecz podmiotu znajdującego się w kraju stosującym nieuczciwą konkurencję podatkową (w literaturze również określone jako „raje podatkowe”);
- 50 000 euro – dla transakcji w pozostałych przypadkach.

Ponadto na podatniku ciąży obowiązek sporządzenia dokumentacji cen transferowych w przypadku zawarcia umowy spółki niebędącej osobą prawną. Obowiązek taki powstaje wyłącznie w sytuacji, gdy jedna ze stron umowy jest podmiotem posiadającym miejsce zarządu / miejsce zamieszkania / siedzibę na terenie kraju stosującego szkodliwą konkurencję podatkową oraz w których łączna wartość wniesionych przez wspólników wkładów przekracza równowartość 20 000 euro. Przytoczony przepis dotyczy również umów wspólnego przedsięwzięcia lub innych umów o podobnym charakterze, z zachowaniem kryterium wartości przekraczającym 20 000 euro [Ustawa z 15 lutego 1992; Dmowski 2006; Jamróży 2014].

Zgodnie z przepisami ustawy o CIT – podatnik w trakcie kontroli podatkowej / kontroli skarbowej zobowiązany jest na pisemne żądanie do przedstawienia dokumentacji cen transferowych w terminie 7 dni od dnia doręczenia żądania. W sytuacji niedostarczenia dokumentacji cen transferowych, dostarczenia

The background of the page features a large, abstract graphic. It consists of a globe-like shape formed by a dense network of thin, light-blue lines connecting numerous small dots, representing a global network or data flow. Several large, stylized dollar signs (\$) are scattered across the image, some appearing as if they are floating or part of the network. The overall color scheme is a gradient of blue and teal.

dokumentacji niekompletnej lub niespełniającej wymogów formalnych, zgodnie z przepisem art. 19 ust. 4 ustawy o CIT – podatnikowi, któremu zostanie przez organy podatkowe / organy kontroli skarbowej określony dochód wyższy / strata niższa niż zadeklarowana, a osiągnięty poprzez zawieranie transakcji z podmiotami powiązanymi na nierynkowym poziomie, a podmiot taki na wezwanie nie przedstawi w wyznaczonym terminie dokumentacji cen transferowych – grozi zastosowanie karnej stawki od różnicy pomiędzy zadeklarowaną wartością a oszacowaną wartością dochodu w wysokości 50%.

Ponadto w przypadku nieprzedstawienia dokumentacji cen transferowych przez podatnika posiadającego osobowość prawną na pracownikach odpowiedzialnych za przygotowanie dokumentacji cen transferowych może ciążyć kara osobista za wykroczenie na podstawie przepisów kodeksu karnego skarbowego oraz kodeksu karnego. Odpowiedzialność taka jest indywidualna i obciąża bezpośrednio majątek prywatny oskarżonego. Do osób zagrożonych

odpowiedzialnością w spółkach kapitałowych można zaliczyć:

- Członków zarządu;
- Członków rady nadzorczej;
- Głównego księgowego;
- Dyrektora finansowego;
- Dyrektora departamentu podatków.

Odpowiedzialność ta dotyczy osób, które w przedsiębiorstwie odpowiadają za przygotowanie poprawnej i kompletnej dokumentacji cen transferowych [Jamróży 2005; Jamróży 2014; cenytransferowe.org 2016].

Raje podatkowe i rodzaje powiązań podmiotów

Z problematyką transferu zysków za granicę, a więc jednocześnie z zagadnieniem cen transferowych, nieodzownie łączy się pojęcie „rajów podatkowych”, które określa się m.in. w polskim prawodawstwie jako „kraje i terytoria stosujące szkodliwą konkurencję podatkową” [Wyciśłok 2010]. Są to tery-

toria, do których najczęściej są transferowane zyski ze względu na panujące na danym terenie przywileje lub udogodnienia podatkowe. Zgodnie z definicją „raje podatkowe” to kraje, które umożliwiają grupom kapitałowym agresywne planowanie podatkowe lub optymalizację podatkową, a więc pozwalają na minimalizację obciążeń podatkowych w perspektywie całej grupy.

W literaturze przedmiotu wyróżnia się 3 rodzaje bądź też inaczej kategorie „krajów stosujących szkodliwą konkurencję podatkową”. Pierwszą kategorią są kraje, w których dochody i zyski osób fizycznych i osób prawnych są wolne od opodatkowania. W praktyce oznacza to, że efektywna stawka podatku dochodowego w takim kraju lub też obszarze terytorialnym wynosi 0%. Pierwsza kategoria krajów odpowiada bardzo wąskiemu ujęciu terminu „raj podatkowy”. Przykładami krajów pierwszej kategorii są chociażby Wyspy Bahama oraz Kajmany.

Druga kategoria to kraje bądź terytoria, w których podatek dochodowy osób fizycznych / prawnych jest pobierany, jednak jego efektywna stawka jest relatywnie niska. Często takie kraje oferują dodatkowe preferencje w postaci niższej stawki dla dochodów osiągniętych poza granicami danego obszaru. Przykładami krajów tej kategorii są np. Cypr i Liberia.

Trzecią i zarazem ostatnią kategorią „rajów podatkowych” są terytoria, w których wysokość stawki podatku relatywnie nie odbiega od średnich stawek podatków stosowanych na świecie. Jednak przewidują one pewne przywileje podatkowe dla konkretnych typów działalności czy sektorów gospodarki np. sektora finansowego, co sprzyja konsolidacji i rozwojowi danego sektora na terenie danego kraju. Przykładami państw stosujących taką strategię podatkową są Irlandia oraz Luksemburg [Wyciśłok 2010; cenytransferowe.org 2016].

Co do zasady, zgodnie z międzynarodowymi regulacjami cen transferowych obowiązek sporządzenia dokumentacji cen transferowych oraz stosowania zasady ceny rynkowej ciąży na podat-

nikach zawierających transakcje z krajami zarejestrowanymi w „rajach podatkowych” (kwestia wyjaśniona wcześniej) oraz podmiotami powiązanymi. W związku z czym niezwykle istotnym aspektem cen transferowych jest rozróżnienie podmiotów niepowiązanych i powiązanych. Zgodnie z ustawą o CIT oraz ustawą o PIT wyróżnia się 3 rodzaje powiązań pomiędzy podmiotami, tj. kapitałowe, rodzinne oraz osobowe.

Zgodnie z ustawą o CIT w stanie prawnym obowiązującym do 31 grudnia 2016 r. z powiązaniami kapitałowymi mamy do czynienia, gdy podmiot posiada udział w innym podmiocie, wynoszący co najmniej 5 procent, co w praktyce oznacza możliwość współzarządzania danym podmiotem gospodarczym. Prawem do zarządzania podmiot może dysponować w sposób pośredni lub bezpośredni. Bezpośrednio podmiot dominujący dysponować będzie prawem głosu, gdy jego udział w drugim, np. w spółce „córce”, będzie wynosić minimum 5 procent. Z pośrednimi powiązaniami mamy do czynienia, gdy podmiot dominujący posiada minimum 5 procent w swojej spółce „córce”, natomiast ta posiada minimum 5 procent w swojej spółce „córce”. Oznacza to ostatecznie, iż podmiot dominujący posiada minimum 5 procent w swojej spółce „wnuczce”.

Z powiązaniami osobowymi mamy do czynienia m.in. w sytuacji, gdy osoba sprawująca funkcje zarządcze, kontrolne, nadzorcze w spółce, tj. np. członek zarządu, rady nadzorczej – pełni jednocześnie funkcje zarządcze, nadzorcze lub kontrolne w innym podmiocie. W takiej sytuacji pomimo braku powiązań kapitałowych, występują powiązania osobowe. W związku z tym oba podmioty należy uznać za powiązane w świetle polskich przepisów o cenach transferowych. Z powiązaniami o charakterze rodzinnym pomiędzy dwoma spółkami mamy do czynienia, gdy dwie osoby spokrewnione lub spowinowaczone pełnią funkcje zarządcze, kontrolne, nadzorcze w podmiotach zawierających transakcję. Przykładem powiązań o charakterze rodzinnym będzie powiązanie spółki A i spółki B, gdzie w spółce A jedna z siostr pełni funkcję członka zarządu, a w spółce B druga siostra

pełni funkcję przewodniczącego rady nadzorczej [Ustawa z 26 lipca 1991; Ustawa z 15 lutego 1992; Lasiński-Sulecki 2014; Ceny-transferowe 2016].

Metody szacowania cen transferowych

Międzynarodowe i polskie regulacje przewidują 5 metod szacowania cen transferowych. W polskich przepisach zostały one uregulowane w „Rozporządzeniu Ministra Finansów z dnia 10 września 2009 r. w sprawie sposobu i trybu określania dochodów osób prawnych w drodze oszacowania oraz sposobu i trybu eliminowania podwójnego opodatkowania osób prawnych w przypadku korekty zysków podmiotów powiązanych” (dalej: Rozporządzenie TP) oraz w „Rozporządzeniu Ministra Finansów z dnia 10 września 2009 r. w sprawie sposobu i trybu określania dochodów osób fizycznych w drodze oszacowania oraz sposobu i trybu eliminowania podwójnego opodatkowania osób fizycznych w przypadku korekty zysków podmiotów powiązanych”, natomiast międzynarodowe standardy dotyczące metod szacowania cen transferowych zostały zawarte w Wytycznych OECD.

W przepisach Rozporządzenia TP wyróżniono 5 metod podzielonych na dwie kategorie:

- Metody tradycyjne szacowania cen transferowych:
 - Metoda porównywalnej ceny niekontrolowanej (z ang. Comparable uncontrolled price);
 - Metoda ceny odprzedaży (z ang. Resale price method);
 - Metoda rozsądnej marży „koszt plus” (z ang. Cost-plus).
- Metody zysku transakcyjnego szacowania cen transferowych:
 - Metoda podziału zysku (z ang. Profit split method);
 - Metoda marży transakcyjnej netto (z ang. Transactional net margin method).

Metody podstawowe, zwane również metodami tradycyjnymi, są bezpośrednim narzędziem służącym do wyceny wartości transakcji, żeby odpowiadała ona cenie i warunkom rynkowym. Metody te są powszechnie stosowane do wyceny wartości transakcji, które dzięki swej prostocie nie wymagają znacznych nakładów czasu i kapitału.

Istnieje również możliwość szacowania cen transferowych przy pomocy metod zysku transakcyjnego. Są to metody, w których szacowanie wynagrodzenia w transakcjach pomiędzy podmiotami powiązanymi bazuje na wskaźnikach zysku osiągniętych przez podmioty niepowiązane. W praktyce i pewnym uproszczeniu sprowadza się to do określenia poziomu zyskowości osiągniętego w transakcjach niekontrolowanych i przyjęciu takiego poziomu wynagrodzenia w transakcjach kontrolowanych, by ostatecznie osiągać poziom zysku w transakcjach kontrolowanych porównywalny do osiągniętego przez podmioty niepowiązane.

Podmioty (podatnicy) nie są zobowiązane do stosowania opisanych w artykule metod szacowania, zgodnie z rozporządzeniem TP. Do ich stosowania zobowiązane są wyłącznie organy kontrolujące przy ewentualnej kontroli spełnienia zasady ceny rynkowej w rozliczeniach z transakcji z podmiotami powiązanymi. Jednakże ze względu na fakt, iż są to metody powszechnie stosowane na świecie oraz szczególnie omówione w Wytycznych OECD oraz Rozporządzeniu TP, powszechne jest ich stosowanie w praktyce podatkowej podmiotów powiązanych w Polsce [Dereń 1998; Rozporządzenie MF z 10 września 2009; Mika 2014].

Podsumowanie

Podsumowując, w ostatnich latach można zaobserwować wzrost znaczenia problematyki cen transferowych zarówno dla podatników, jak i organów podatkowych. Poszczególne państwa prowadzą działania zmierzające do zwiększenia pobieranej daniny oraz sprawiedliwszego podziału dochodu do opodatkowania pomiędzy poszczególne jurysdykcje podatkowe. Działania

prowadzone przez poszczególne państwa bazują na obowiązujących już Wytycznych OECD oraz na prowadzonych analizach i tworzonych rekomendacjach związanych z projektem BEPS (Base Erosion and Profit Shifting). Poszczególne jurysdykcje podatkowe implementują zalecenia OECD, co prowadzi do zaostrzenia przepisów dotyczących cen transferowych, w szczególności do rozszerzenia obowiązku dokumentowania transakcji kontrolowanych oraz egzekwowania stosowania zasady ceny rynkowej, która jest uznawana obecnie za najsprawiedliwszy sposób alokacji wytworzonego dochodu do opodatkowania. Z perspektywy przedsiębiorców implementacja rozwiązań opracowanych przez OECD prowadzi do zwiększenia istotności zagadnienia cen transferowych dla modelu funkcjonowania przedsiębiorstwa. Obecnie tematyka cen transferowych nie powinna być postrzegana wyłącznie z perspektywy podatków, lecz powinna być brana pod uwagę także przy opracowywaniu strategii przedsiębiorstwa, planowaniu inwestycji, alokacji zasobów oraz w procesie podejmowania decyzji odnośnie do miejsca prowadzenia działalności operacyjnej. Problematyka cen transferowych wpływa bowiem na model funkcjonowania całej grupy międzynarodowej, a nieuwzględnienie jej w strategii przedsiębiorstwa rodzi znaczące ryzyka podatkowe.

Bibliografia

- Byrnes, W., 2015, Starbucks' & The EU Commission – Comments About the Transfer Pricing Methodologies, <https://www.linkedin.com/pulse/starbucks-eu-commission-comments-transfer-pricing-william> [dostęp: 15.08.2016].
- Ceny transferowe.org, 2016, Rodzaje powiązań <http://www.cenytransferowe.org/wprowadzenie/rodzaje-powiazan/> [dostęp: 22.08.2016].
- Ceny transferowe.org, 2016, Sankcje za niewykonanie dokumentacji podatkowej cen transferowych, <http://www.ceny-transferowe.org/dokumentacja-cen-transferowych/polska-2/sankcje-za-niewykonanie-dokumentacji-podatkowej-cen-transferowych/> [dostęp: 03.08.2016].
- Dereń, A., 1998, Przerzucanie dochodów Transfer Pricing Co należy o tym wiedzieć?, Oficyna wydawnicza Ośrodka Postępu Organizacyjnego, Bydgoszcz.
- Dmowski, A., 2006, Ceny transferowe Analiza regulacji prawnych przykłady dokumentacji podatkowej, Difin, Warszawa.
- European Commission, 2015, Commission decides selective tax advantages for Fiat in Luxembourg and Starbucks in the Netherlands are illegal under EU state aid rules, http://europa.eu/rapid/press-release_IP-15-5880_en.htm [dostęp: 15.08.2016].
- EY Polska, 2016, Ceny transferowe. Base Erosion and Profit Shifting (BEPS), <http://www.ey.com/PL/pl/Services/Tax/Transfer-Pricing-and-Operating-Model-Effectiveness/ey-ceny-transferowe-beps> [dostęp: 09.08.2016].
- Financial Times, 2014, Multinationals seek cover as EU begins tax avoidance battle, http://www.ft.com/cms/s/b4b66986-77fa-11e5-933d-efcdc3c11c89.Authorised=false.html?siteedition=uk&_i_location=http%3A%2F%2Fwww.ft.com%2Fcms%2Fs%2Fo%2Fb4b66986-77fa-11e5-933d-efcdc3c11c89.html%3F-siteedition%3Duk&_i_referer=&classification=conditional_standard&iab=barrier-app#axzz48cGaoCGU [dostęp: 15.08.2016].
- Helmer, G., PwC Services LLP, 2013, No longer a question of paying taxes, <http://www.pwc.com/sg/en/singapore-budget-2013/budget-2013-05.html> [dostęp: 15.08.2016].
- Jamróży, M., 2005, Ceny transferowe w planowaniu podatkowym ze szczególnym uwzględnieniem obowiązków dokumentacyjnych, Verlag Deshofer, Warszawa.
- Jamróży, M., 2014, Dokumentacja podatkowa cen transferowych, ODDK Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Sp. K, Gdańsk.
- Kabalski, P., 2001, Rachunkowość w zarządzaniu cenami transferowymi, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk.
- Krzewski, M., Michalak S., 2000, Ceny transferowe opodatkowanie transakcji między podmiotami powiązanymi, Difin, Warszawa.
- Łasiński-Sulecki, K., 2014, Ceny transferowe w prawie podatkowym i celnym Wpływ powiązania przedsiębiorstw na podstawę wymiaru podatków i cel w prawie polskim, uniijnym i międzynarodowym, Wolters Kluwer SA, Warszawa.
- Michalak, S., Krzewski, M., Maliszewski, C., 1997, Transfer pricing. Przerzucanie dochodów, metody kontroli, konsekwencje podatkowe, Difin, Warszawa.
- Mika, J., 2014, Ceny transferowe. Komentarz do rozporządzenia Ministra Finansów. Metody ustalania i szacowania cen transferowych. Analiza porównywalności, C.H. Beck, Warszawa.
- Ministerstwo Finansów, 2015, Wpływy budżetowe, http://www.finance.mf.gov.pl/budzet-panstwa/wpływy-budzetowe/-/document_library_display/u2GC/view/5018330 [dostęp: 07.08.2016].
- O'Shaughnessy, M., Banach, J., Lebda, S., Reszka, A., Szydłowska, K., Wiewiórka, P., 2003, Ceny transferowe, C.H. BECK, Warszawa.
- OECD, 2010, Transfer Pricing. Guidelines for Multinational Enterprises and Tax Administration, OECD Publishing, Paris.
- OECD, 2015, BEPS 2015 Final Reports, <http://www.oecd.org/ctp/beps-2015-final-reports.htm> [dostęp: 12.02.2016].
- Rozporządzenie Ministra Finansów z 10 września 2009 r. w sprawie sposobu i trybu określania dochodów osób prawnych w drodze doszacowania oraz sposobu i trybu eliminowania podwójnego opodatkowania osób prawnych w przypadku korekt zysków podmiotów powiązanych, Dz. U. 2009, Nr 160, poz. 1268.
- Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 10 września 2009 r. w sprawie sposobu i trybu określania dochodów osób fizycznych w drodze oszacowania oraz sposobu i trybu eliminowania podwójnego opodatkowania osób fizycznych w przypadku korekt zysków podmiotów powiązanych, tekst jedn. Dz.U. 2014 poz. 1176.
- Shaxson, N., 2012, How to stop Starbucks-style tax avoidance, <http://treasureislands.org/how-to-stop-starbucks-style-tax-avoidance/> [dostęp: 15.08.2016].
- Sojak, S., Baćkowski, D., 2003, Ceny transferowe – aspekt podatkowy, Dom wydawniczy ABC, Warszawa.

Szulc, M., 2015, OECD przedstawiła pomysły na ujednolicenie przepisów podatkowych na całym świecie, *Gazeta Prawna*, 6 października, <http://podatki.gazetaprawna.pl/artykuly/897865,oeecd-przedstawila-pomysly-na-ujednolicenie-przepisow-podatkowych-na-calym-swiecie.html> [dostęp: 05.01.2016].

Ustawa z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych, *Dz.U.* z 2014 r. poz. 1186.

Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, *Dz.U.* 1991 nr 80 poz. 350.

Wyciśłok, J., 2010, *Ceny transferowe. Przedsiębiorstwa powiązane. Przerzucanie dochodów*, wyd. 2, C.H. BECK, Warszawa.

The Guardian, 2012, Starbucks to pay £20m in tax over next two years after customer revolt <https://www.theguardian.com/business/2012/dec/06/starbucks-to-pay-10m-corporation-tax> [dostęp: 15.08.2016].

Uber a gospodarka

czyli o skutkach rewolucji
komunikacyjnej



Autor:

Dawid Andrzej Bodych,
Aleksandra Kasprzak
dawidbodych@gmail.com,
kasprzak.aleksandra95@gmail.com
Wydział Informatyki
i Gospodarki Elektronicznej
kierunek Informatyka i ekonometria
II rok I stopień

Opiekun naukowy artykułu:

dr hab. Krzysztof Malaga,
prof. nadzw. UEP

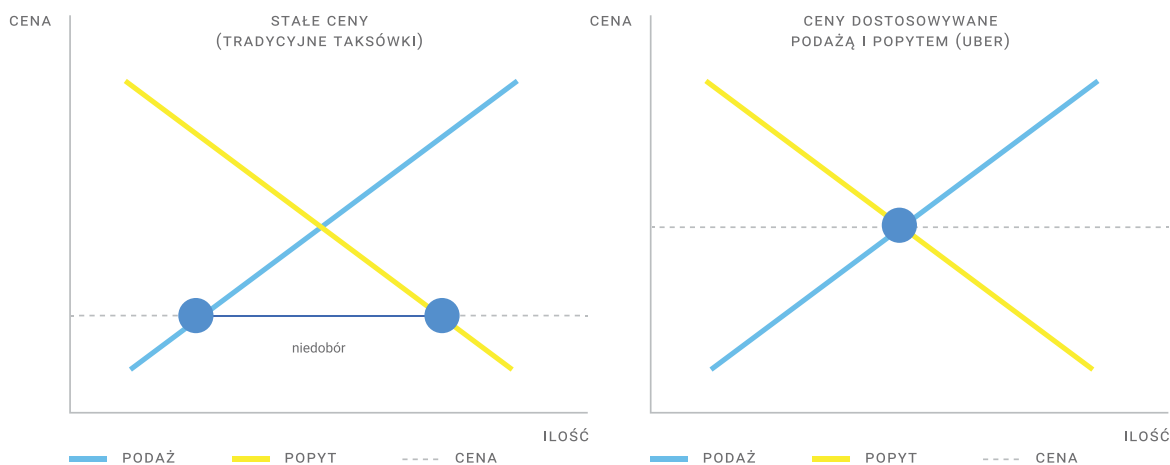
Korzystanie z usług niezarejestrowanych przewoźników transportowych firmy Uber weszło przebojem do Polski i stało się jednym ze stałych elementów miejskiego folkloru. Jednak jakie skutki niosą za sobą tego typu nieuregulowane usługi dla konsumenta? Czy państwo regulując to zjawisko może zjeść jabłko i mieć jabłko?

Czym jest Uber?

Uber Technologies Inc. jest amerykańską firmą z siedzibą w San Francisco założoną przez Trvisa Kalanicka i Garreta Campa w 2009 r. Mówiąc Uber nie myślimy jednak najczęściej o samej firmie, lecz o jej aplikacji internetowej, która przez ostatnie 5 lat zrewolucjonizowała rynki przewozu osób na całym świecie. Transportation network company, czyli firma oferująca sieć transportową to pierwszy termin, który został użyty w celu skategoryzowania i uregulowania tej bezprecedensowej wówczas usługi [California Public Utilities Commission, 2013]. Powyższy koncept polega na łączeniu osoby potrzebującej transportu z osobą go oferującą za pomocą Internetu i aplikacji mobilnych. Uber jest więc platformą, która umożliwia połączenie pasażera z kierowcą, zastępując pełniące dotychczas tę rolę korporacje taksówkarskie. Sama firma jednak nie ogranicza się tylko do dostarczania aplikacji, lecz pomaga swoim partnerom (kierowcom) zdobyć samochód, oferując lukratywne zniżki i dofinansowania.

Mówiąc jednak o Uberze jako o pojedynczej usłudze, popełnilibyśmy duże uproszczenie. Na świecie istnieje wiele różnego rodzaju typów usług poczynając od najtańszego UberX, przez droższe i bardziej luksusowe Uber Black i Uber Select, aż po UberEATS pozwalający nam zamówić jedzenie lub UberCHOPPER, który zabierze nas do miejsca docelowego helikopterem. W Polsce niestety na dziś dzień zamówić można tylko UberPOP zapewniający najbardziej podstawową konfigurację, chociaż organizowane są również akcje cykliczne dające chociażby możliwość zamówienia łodów. Pula pomysłów na wykorzystanie tej prostej skąd inąd aplikacji wydaje się właściwie nieograniczona, a sama firma chętnie korzysta z każdej okazji zaistnienia coraz bardziej kuriozalnymi usługami świadczonymi przez swoich kierowców, co z pewnością przyciąga młodszych klientów.

Uber a konsumenci



Mechanizm dostosowywania cen do aktualnych potrzeb rynku zastosowany przez Ubera pomaga w osiągnięciu równowagi rynkowej.

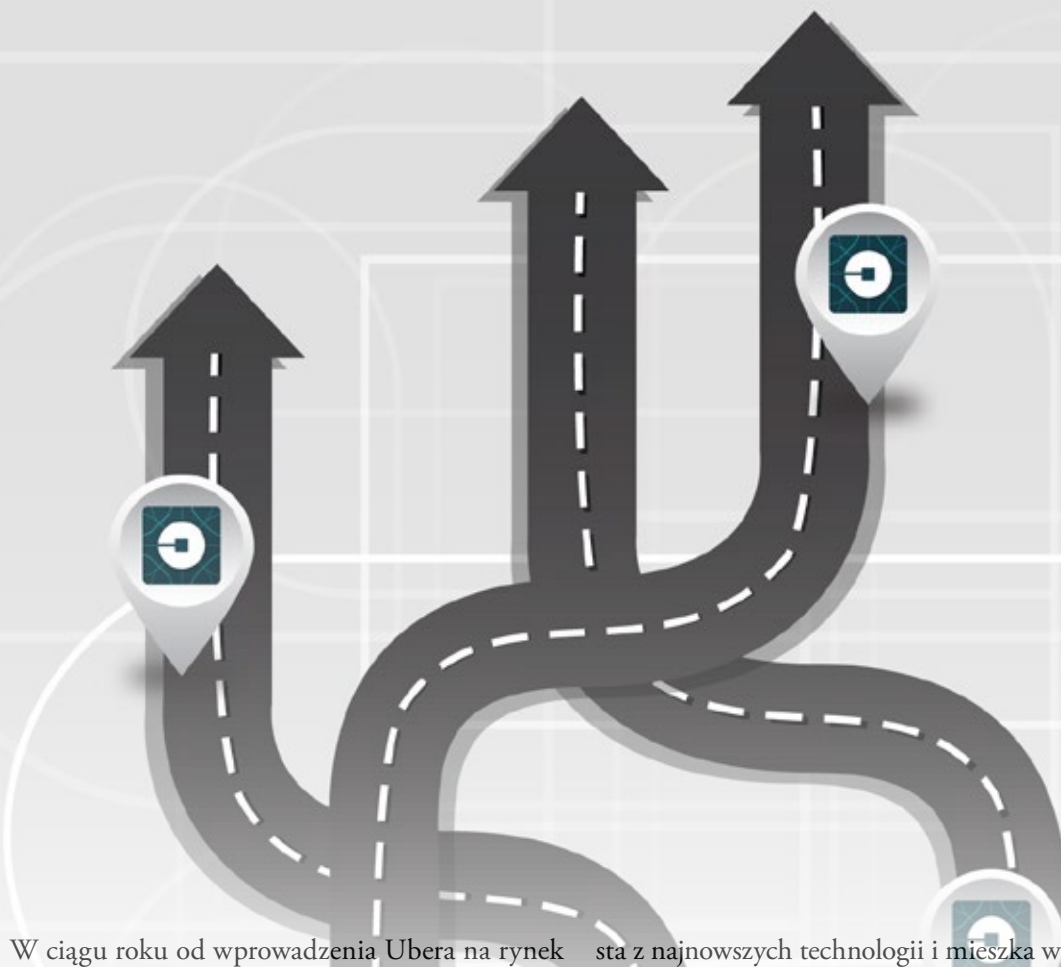
Rysunek 1. Porównanie modelu biznesowego taksówek i Ubera

Źródło: opracowanie własne na podstawie [<https://goo.gl/1hJRHx>].

Kwestia wpływu Ubera na światowe rynki przewozu osób jest dyskutowana zarówno wśród prawodawców, jak i ekonomistów. Nie ulega wątpliwości fakt, że spopularyzowanie tego typu usług już znacząco wpłynęło na duże polskie miasta. Dziś w najbardziej zatłoczonych wieczorem strefach można dostrzec wiele osób wsiadających nie do samochodów z napisem „TAXI”, lecz do zwykłych samochodów bez obawy o swoje bezpieczeństwo. Skąd taki wybór u konsumentów? Pierwszym powodem jest z pewnością cena. Zgodnie z badaniami przeprowadzonymi przez Business Insider [2014], na 21 największych miast Stanów Zjednoczonych w 18 Uber okazał się tańszą alternatywą, a zakładając standardowy 20% napiwek taksówki mogły konkurować cenowo już tylko w najdroższym na liście Nowym Jorku. Trzeba tu zaznaczyć, że Uber w przeciwieństwie do taksówek pobiera stawki za każdą minutę i kilometr niezależnie od tego czy jedzie, czy stoi w miejscu, z tego powodu koszt przejazdu jest wprost proporcjonalny do prędkości z jaką samochód porusza się na trasie [Georgios Petropoulos, 2016]. Klient nie musi się jednak obawiać, że z powodu zwiększonych korków przyjdzie mu zapłacić o wiele większą sumę, gdyż musi się ona zawsze mie-

ścić w widełkach obliczanych przez program i dostępnych do wglądu przed zamówieniem kursu. Eliminuje to sytuacje, w której pasażer z powodu większego tłoku boi się czy starczy mu gotówki.

Kolejnym powodem, dla którego klienci przeiadają się z tradycyjnych taksówek do Ubera jest efektywność jego działania, a ta w Polsce jest szczególnie wysoka. Z badań wykonanych dla firmy Uber [IPSOS 2015] wynika, że czas oczekiwania na samochód zmniejszył się o 50% w trakcie pierwszego roku funkcjonowania aplikacji na naszym rodzimym rynku. Jest to wynik lepszy od tego uzyskanego nawet w niektórych dużych amerykańskich miastach. W celu zmniejszenia czasu oczekiwania aplikacja korzysta z podstawowych mechanizmów mikroekonomicznych polegających na zmianach mnożnika cen w celu zapewnienia równowagi popytu i podaży. Gdy kierowców jest mniej niż potencjalnych pasażerów odpowiednie algorytmy podnoszą cenę przejazdów zachęcając użytkowników do wyjechania na miasto (patrz rysunek 1). W ten sposób potencjalni pasażerowie nie muszą obawiać się, że nie znajdą żadnego dostępnego kierowcy, choć czasem będą musieli drożej za usługę zapłacić.



W ciągu roku od wprowadzenia Ubera na rynek warszawski wiele firm taksówkarskich odnotowało istotne sukcesy w związku z rozwojem technologicznym przedsiębiorstwa. Na wzór aplikacji Uber powstał zestaw programów służących do zamawiania taksówek przez Internet, do sprawdzenia za pomocą GPS, w którym miejscu nasza taksówka się znajduje, etc. Oznacza to, że powstanie konkurencji na tym częściowo zmonopolizowanym rynku przyniosło korzyści dla konsumentów korporacji taksówkarskich. Oprócz tego często również połowicznie dostosowały one ceny do tych narzuconych przez Ubera. Jak na razie bardziej dostrzegalne zmiany nastąpiły jedynie w stolicy, jednak prawdopodobnie z biegiem czasu taksówkarze z pozostałych miast również zaczną wprowadzać podobne rozwiązania.

Jaki jest przeciętny użytkownik Ubera w Polsce? Z danych uzyskanych przez IPSOS w 2015 r. wynika, że użytkownik Ubera ma najczęściej więcej niż 30 lat, skończył studia wyższe, korzy-

sta z najnowszych technologii i mieszka w dużym mieście. Co ciekawe jest to również osoba, która jest bardziej niż średnio zaangażowana w sprawy społeczne i polityczne Polski. Uber chwali się w statystykach również, że aż 97% osób było zadowolonych z korzystania z ich usługi, co jest świetnym wynikiem biorąc pod uwagę różnorodność osób, które mogą zasiadać za kierownicą samochodu. Za największą zaletę użytkownicy w ankiecie wskazali prostotę systemu płatności, na drugim miejscu zaś znalazła się konkurencyjna cena. Widać wyraźnie, że klientów interesuje zapłacenie sprawnie, tanio i możliwie jak najbardziej przejrzysto, nie zostawiając miejsca na oszustwa.

Uberowiec

Tak zwany „uberowiec” to osoba, która w pełni lub dodatkowo zarabia poprzez aplikację Uber. Aby zacząć pracować w ten sposób należy spełnić odpowiednie kryteria. Trzeba posiadać smartphona z działającym systemem GPS. Należy prze-

ślać skan prawa jazdy (posiadanego od minimum roku), zaświadczenie o niekaralności, zaświadczenie o ilości punktów za wykroczenia drogowe, historię mandatów i ubezpieczenie samochodowe. Głównym kryterium jest ukończenie 21 lat i brak jakichkolwiek przeciwwskazań do prowadzenia pojazdów. W Polsce należy posiadać samochód maksymalnie 10-letni, 4-drzwiowy, 5-osobowy, w dobrym stanie technicznym i z odpowiednimi badaniami technicznymi. Oprócz tego od 2016 roku należy prowadzić własną działalność gospodarczą. Po spełnieniu powyższych kryteriów należy udać się na pierwsze szkolenie i podpisać szczegółową umowę z firmą Uber. Dopiero wtedy można stać się pełnoprawnym kierowcą.

Jak widać, nie tak łatwo wyruszyć na swój pierwszy kurs. Mimo początkowych przeszkód, wiele osób decyduje się na taką formę zarobku. Jest to spowodowane licznymi korzyściami jakie oferuje firma. Główną zaletą jest z pewnością elastyczność czasu pracy. Nie jest konieczne, tak jak w przypadku firm taksówkarskich, aby przepracować jakąś konkretną ilość godzin w tygodniu, czy pracować o stałych i narzuconych porach. Jest to ciekawa alternatywa dla studentów lub osób, które chcą dodać odrobinę pieniędzy do swojego portfela wpływów. Dodatkowo jest to praca możliwa do wykonywania 24 godziny na dobę, co daje możliwość dorobienia „nocnym markom”. Brak ograniczeń czasowych jest w tym przypadku największym walorem przyciągającym nowych pracobiorców. Oprócz tego sam Uber daje o wiele więcej profitów zachęających przyszłych pracowników. Istnieją firmowe promocje dla samych kierowców. Za wyjeżdżoną konkretną ilość godzin można otrzymać kilka-set złotych premii.

A jak wyglądają średnie zarobki kierowców w Polsce? Według badań przeprowadzonych przez Instytut Sobieskiego i Millward Brown, „uberowiec” pracujący od 20 do 40 godzin tygodniowo zarabia średnio 4855 złotych brutto, lecz ci pracujący ponad 40 godzin przekraczali nawet pułap 8000 złotych. Plussem, który wyróżnia kierowców od zwykłych taksówka-

rzy jest to, że nie muszą obawiać się, że klient nie zapłaci. Aplikacja Uber sama pobiera odpowiednią ilość pieniędzy od klienta i wysyła je na konto kierowcy.

Najczęstszym bodaj powodem obaw jest niebezpieczeństwo. Wiąże się ono z tym, że nigdy nie wiadomo kto będzie naszym kierowcą. Czy przypadkiem nie jest to osoba nie zrównoważona psychicznie, czy nie robi nam krzywdy etc. Nie możemy jednak zapominać o kierowcach, którzy posiadają jeszcze węższą wiedzę kto wsiądzie do ich samochodu. Oprócz stosunkowo rzadkich przypadków, gdy ich klientem jest człowiek obłąkany, wariat, szaleniec, które są trudne do wykrycia, kierowcy borykają się z innym uciążliwym problemem. Często konsumenci nie szanują własności usługodawcy, jaką jest samochód. Potrafią być przyczyną szkód materialnych. Z tym problemem Uber poradził sobie dwojako. Po pierwsze, stworzył możliwość oceniania w aplikacji użytkownika, który odbył kurs. Pomaga to określić kierowcy czy jest gotowy na przyjęcie oferty dowozu konkretnej osoby. Jeżeli dany klient wykazał się ogromnym brakiem poszanowania w stosunku do poprzedniego kierowcy, pracownik ten może obniżyć mu rangę zaufania. Wówczas każdy następny „uberowiec” będzie wiedział, że ten osobnik już raz zakłócił odbywany kurs. Kolejnym sposobem, który chroni kierowcę jest możliwość uzyskania odszkodowania za każdy uszczerbek dokonany przez klienta. Można by pomyśleć, że jest to abstrakcyjne, bo wówczas każda przebiegła osoba zgłaszałaby incydenty, które niekoniecznie zostały wykonane przez konsumentów Ubera. Należy jednak spełnić kilka wymagań przed odwołaniem się. Po pierwsze, przed podpisaniem umowy pośrednicy firmy dokładnie fotografują pojazd użytkowany przez kierowcę. Następnie, jeżeli wydarzy się ten fatalny przypadek losowy, kierowca po zakończeniu kursu musi natychmiast zgłosić go, wykonując i wysyłając zdjęcia poświadczające o jego prawdomówności do odpowiednich osób. Konieczne jest to, aby zdjęcia te i informacja, zostały nadane jak najszybciej. Tylko wtedy będzie rozpatrywane przez firmę.

Nie każdy jednak posiada samochód, aby móc zatrudnić się jako kierowca. W takim przypadku, pomimo chęci, ambicji, czasu oraz prawa jazdy, taka osoba nie ma możliwości skorzystania z szerokiej gamy możliwości, jakie daje Uber. Jednak na każdy problem zawsze znajdzie się pomysłodawca, który wykorzysta lukę na rynku. Pojawia się coraz więcej firm oferujących zniesienie tej bariery. Działają one, na pierwszy rzut oka, stosunkowo podobnie do wypożyczalni samochodów. Zatrudniają kierowców, którzy spełniają wszystkie wymienione powyżej wymagania, stwarzane przez tytułową aplikację. Użyczają im samochód, którym mogą użytkować przez określoną ilość godzin. W ten sposób osoba, która nie może znaleźć pracy, po zadaniu sobie pewnego trudu może zostać kierowcą Ubera nawet nie posiadając własnego samochodu i zacząć zarabiać godziwe pieniądze już od pierwszego dnia.

Często można odnotować oskarżenia, że kierowcy Ubera zarabiają więcej, gdyż oszukują w związku z podatkami, lub ich w ogóle nie odprowadzają. Jest to jednak teza błędna i okraszona wieloma mitami. Należy zwrócić uwagę, w jaki sposób klienci płacą za przejazd. Jest to pobór automatyczny, wytworzony jedynie przez aplikację. Żaden człowiek nie ma z tym przekazem fizycznie nic do czynienia. W ten sposób kierowca nie ma takiej możliwości, aby pobrać wyższą opłatę niż się mu należy. Należność po pobraniu i zaksięgowaniu przez bank zostaje podzielona na kilka części. 20% z niej płynie automatycznie do firmy Uber. Jeżeli w całkowitym przejeździe netto klient zmieści się w kwocie około 16zł, wówczas ze względu na obowiązujące prawo nie odprowadza się podatku. Powyżej tej kwoty pobiera się 8% podatku VAT. Dopiero pozostała część stanowi wypłatę kierowcy, oczywiście po odjęciu 19% podatku liniowego, który kierowca płaci jako jednoosobowa działalność gospodarcza.

Niesprawiedliwa konkurencja?

Wydaje się, że łączny bilans jest pozytywny, biorąc pod uwagę możliwości zarobkowe dla kierowców, a także lepsze i tańsze usługi dla klientów. Problem pojawia się, gdy zwrócimy uwagę na osoby, które najgłośniej wypowia-

dają się w sprawie Ubera – taksówkarzy. Podnoszą oni wiele kwestii, które koniecznie należy wziąć pod uwagę tworząc rachunek ekonomiczny tego zjawiska. Strona ta uważa, że kierowcy nie zatrudnieni w korporacjach taksówkarskich zwyczajnie łamią prawo i stanowią dla nich konkurencję, z którą nie mogą w żaden sposób walczyć. Argument ten jest podnoszony bardzo zapalczywie, czego przykładem mogą być przypadki dewastacji samochodów, a także tak zwanych „zatrzymań obywatelskich” na ulicach miast przez Ubera obsługiwanych. Taksówkarze muszą rzeczywiście posiadać licencję, choć jej koszt jest w Polsce bardzo niski i wynosi zaledwie kilkaset złotych, większym problemem może być odpowiednie wyposażenie samochodu w postaci taksometru lub kasy fiskalnej, taki wydatek waha się już w granicach 2-3 tysięcy złotych. Poważniejsze powody mają tu taksówkarze z innych krajów, gdzie koszty te są o wiele wyższe. W większych amerykańskich miastach licencja taksówkarska może kosztować nawet do 1,000,000 \$, a w Paryżu około 240,000 € [Les Echos Entrepreneurs, 2013]. Nakład ten ponoszą oczywiście korporacje taksówkarskie, lecz są one przenoszone bezpośrednio na kierowców jako prowizja od każdego kursu. Trudno się dziwić, że korporacje ponoszące tak wielkie koszty na same licencje buntują się przeciwko usługom typu Uber, które tej licencji kupować nie muszą.

Warto zaznaczyć, że w wielu miastach koszty owych licencji spadły po pojawieniu się tańszych, mniej uregulowanych alternatyw pozwalając taksówkarzom na obniżenie ceny swoich kursów. Nie zawsze jednak państwo idzie na rękę konsumentom. W wielu krajach po niezliczonych bataliach sądowych wytoczonych przez korporacje taksówkarskie Uber został zakazany lub musi mierzyć się z poważnymi regulacjami prawnymi. Taka sytuacja miała miejsce chociażby w Belgii, Francji, Niemczech i Hiszpanii, gdzie korzystanie z aplikacji jest niemożliwe lub bardzo utrudnione. Utrzymano w ten sposób wysokie ceny narzucone przez posiadające częściowy monopol korporacje. W Polsce sprawą tą zajmował się już UOKiK, który szczegółowo przeanalizował sytuację prawną i wystosował również odpowiednią

opinię [Stanowisko Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów z dnia 5.05.2015 r.]. Sam urząd kategoryzuje Ubera jako platformę analogiczną do tych umożliwiających klientom zarezerwować hotel lub chociażby dokonać zakupy. Zauważa on również, że pojawienie się tego typu platformy jest skutkiem rozwoju technologii i nowych koncepcji gospodarczych, które są korzystne dla klientów i gospodarki. Warto zaznaczyć fakt, że według UOKiK największą przewagą Ubera nad korporacjami jest wykorzystywanie nowoczesnych technologii informacyjnych, które nie są chronione żadnymi patentami. Całe stanowisko jest bardzo dobrze uargumentowane i opisane przez Urząd, a jego przekaz wskazuje raczej na przystanie do obecnego status quo i dalsze monitorowanie sytuacji na rynku.

Uberyzacja a ekonomia współdzielenia

Ekonomia współdzielenia jest nowo powstałym terminem opisującym szeroką gamę zjawisk w nowoczesnej gospodarce polegających na dzieleniu się przez uczestników procesów gospodarczych danymi dobrami w celu ograniczenia kosztów lub innych niepożądanych efektów, jak np. marnotrawstwo jedzenia. Choć termin jest używany stosunkowo od niedawna, sam mechanizm znany jest od paru dekad. Jednym ze sztandarowych przykładów jest carpooling (transport zbiorowy) rozpowszechniony podczas kryzysu naftowego z lat '70 w Stanach Zjednoczonych. Koncepcja polegała na ograniczeniu konsumpcji ograniczonej wówczas ilości benzyny poprzez wspólną jazdę do miejsca docelowego z innymi podróżującymi. W Polsce dokładnie taką usługę oferuje chociażby firma BlaBlaCar. Uber zdaje się również forsować tę ideę proponując swoim użytkownikom uberPOOL, czyli dzielenie przejazdu w celu ograniczenia emisji dwutlenku węgla do atmosfery. Z założenia Uber nie jest jednak platformą służącą do carpoolingu, gdyż sam kierowca nie dzieli kosztów swojego przejazdu, a oferuje konkretną usługę transportu z miejsca A do miejsca B. Termin, który byłby tu bardziej adekwatny, a stworzony również specjalnie do opisanie tego zjawiska to ridesourcing (outsourcing przejazdu), który w przeciwieństwie do ridesharingu (dzielenia przejazdu) nastawiony jest na zarobek, a nie na ograniczenie kosztów.

W ciągu ostatnich lat Uber z pewnością odniósł duży sukces. Dość powiedzieć, że chronologia jej rozwoju posiada swoją własną stronę na Wikipedii, gdzie konkretne kamienie milowe są identyfikowane tydzień po tygodniu. Trzeba jednak pamiętać, że firma ta otrzymała wielki kapitał inwestycyjny liczony w miliardach dolarów, a w pierwszym kwartale 2016 r. osiągnęła straty w wysokości około 1,2 miliarda dolarów. Te przesłanki powodują, że niektórzy obwieszczają pęknięcie bańki usług typu ekonomii współdzielenia. Wielką bolączką były tu zdecydowanie nietrafione inwestycje w Chinach, gdzie Uber musiał ratować się fuzją chińskiego oddziału firmy z największym konkurentem na tamtym rynku – Didi Chuxing. Decyzja ta umożliwi firmie skupienie się na innych rynkach, lecz przykład tej porażki pokazuje, że model finansowy tzw. uberyzacji nie jest uniwersalnym przepisem na sukces.

Na globalnych rynkach przewozów transportowych znaleziono zalety Ubera nie tylko na przestrzeni finansowej, lecz również społecznej. Według danych firmy popularność Ubera wpłynęła na ograniczenie ilości przypadków jazdy po spożyciu alkoholu. Niższy koszt transportu i prosta płatność bezgotówkowa ma dla pijanej osoby często przechylać szalę na stronę wezwania kierowcy, aniżeli prowadzenia auta samemu. W krajach arabskich Uber również cieszy się ogromną popularnością. Na początku tego roku od inwestorów z Arabii Saudyjskiej do Ubera wpłynęło aż 3,5 miliarda dolarów na inwestycje. Co ciekawe, według raportu z początku tego roku [ArabianBusiness 2016] 70% klienteli w tym kraju stanowią kobiety, które mają religijny i prawny zakaz prowadzenia samochodów.

Podsumowanie

Nie ulega wątpliwości, że obecności firmy Uber na polskim rynku usług przewozowych nie da się dalej ignorować. Pojawienie się tego zjawiska odgrywa znaczącą rolę w poprawianiu sytuacji konsumentów, zapewniając zarówno tańszą alternatywę do taksówek, jak i zmuszając korporacje do wprowadzania nowoczesnych

technologii informacyjnych i obniżania cen swoich usług. Konsumenci, którzy wcześniej nie mogli pozwolić sobie na bezpieczniejszy niż chociażby nocna komunikacja miejska powrót do domu, dzisiaj coraz częściej są w stanie ponieść taki koszt. Równolegle, gdy coraz więcej osób korzysta z prywatnych usług przewozowych, wielu kierowców znajduje zatrudnienie tworząc tym samym swoje własne działalności gospodarcze. Takiej pracy podejmują się nie tylko ludzie, którzy chcą sobie dorobić, lecz również osoby, które czynią z niej swój sposób na życie. W opozycji do tych przemian stoją korporacje taksówkarskie i ich pracownicy, którzy przez lata mieli częściowy monopol na tym rynku utrzymując zbyt wysokie ceny, a również dokonując zmów cenowych [UOKiK, Decyzja nr RGD.5/2010]. Taksówkarze jednak rzeczywiście ponoszą koszty, których nie ponoszą kierowcy Ubera. Sposobem na rozwiązanie tego problemu powinno być jednak nie tyle przesadne regulowanie nowej formy usług przewozowych, co zmniejszenie regulacji dla korporacji taksówkarskich. Jeżeli rynek taksówkarski nie może konkurować cenowo z powodu narzucanych na niego kosztów i regulacji to powinno się te regulacje umniejszyć celem zrównania szans na rynku, a tym samym zachowania wszelkich zysków, które czerpią z tej sytuacji konsumenci.

Nieprawdą jest, że korporacje tracą wszystkich swoich klientów, gdyż wciąż największą grupą korzystającą z usług przewozowych są osoby, które często nie korzystają z nowoczesnych technologii, tym samym nie mogąc skorzystać z tańszej alternatywy. Wiele korporacji jednak próbuje już te tendencje odwrócić wprowadzając w swoich firmach nowoczesne technologie. Jeżeli jednak okaże się, że klasycznie pojmowane taksówki będą musiały odejść z rynku, taksówkarze z pewnością znajdą pracę na rozwijającym się rynku prywatnych usług przewozowych, a konsumenci będą mogli cieszyć się sprawnymi i tanimi usługami.

Bibliografia

- Arabian Business, 2016, Uber sees 2016 Saudi growth surge as women need rides, <http://www.arabianbusiness.com/uber-sees-2016-saudi-growth-surge-as-women-need-rides-619282.html>, [dostęp: 26.10.2016]
- Badanie użytkowników aplikacji Uber zrealizowane przez IPSOS na zlecenie Ubera, sierpień 2015, N=912
- California Public Utilities Commission, 2013, Decision adopting rules and regulations to protect public safety while allowing new entrants to the transportation industry, <http://docs.cpuc.ca.gov/PublishedDocs/Published/G000/M077/K112/77112285.PDF>, [dostęp: 26.10.2016]
- Georgios Petropoulos, 2016, Uber and the economic impact of sharing economy platforms, <http://bruegel.org/2016/02/uber-and-the-economic-impact-of-sharing-economy-platforms/>, [dostęp: 26.10.2016]
- Nathalie Silbert – Les Echos Entrepreneurs, 2013, Taxis contre VTC, la drôle de guerre sur un marché très convoité. En savoir plus sur, <http://business.lesechos.fr/entrepreneurs/idees-de-business/10033234-taxis-contre-vtc-la-drole-de-guerre-sur-un-marche-tres-convoite-55731.php>, [dostęp: 26.10.2016]
- Sara Silverstein – Business Insider, 2014, These Animated Charts Tell You Everything About Uber Prices In 21 Cities, <http://www.businessinsider.com/uber-vs-taxi-pricing-by-city-2014-10?IR=T>, [dostęp: 26.10.2016]
- Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumenta, 2010, Decyzja nr RGD-5/2010, http://decyzje.uokik.gov.pl/bp/dec_prez.nsf/1/9D-10455D66A88A5AC1257EC6007B8E93, [dostęp: 26.10.2016]

Dziwny kryzys z lat 1920-21

wyjątek niepotwierdzający reguły

Przyczyny występowania kryzysów gospodarczych oraz pytanie, jak w ich przypadku powinniśmy postępować, są od wielu lat przedmiotem dyskusji ekonomistów i polityków. Chyba każdy słyszał o wielkim kryzysie z lat 30-tych XX w. oraz zalecanych przez J. M. Keynesa interwencjach gospodarczych. Mało kto jednak wie, że w latach 1920-21 w USA miał miejsce kryzys, z powodu którego należałoby ponownie zastanowić się nad skutecznością metod Keynesa.

Odruchem Semmelweisa nazywamy automatyczne odrzucenie nowej wiedzy ze względu na jej sprzeczność z uznanymi normami i przekonaniami. Określenie to nawiązuje do badań węgierskiego lekarza, który jako pierwszy dowiódł, że mycie rąk przez personel szpitalny zmniejsza śmiertelność pacjentów. Pomimo to, środowisko lekarskie zdecydowanie odrzuciło zalecenia Ignaza Semmelweisa i zdyskredytowało wyniki jego badań. W dzisiejszych czasach podobny schemat zachowań można zaobserwować w różnych dziedzinach życia. Nie wszyscy zdają sobie jednak sprawę, że może on dotyczyć także percepcji kryzysów gospodarczych.

Zjawisko kryzysu gospodarczego można obserwować od setek lat zarówno w krajach rozwiniętych, jak i rozwijających się. W krajach rozwiniętych załamania gospodarcze występują okresowo, a ich przyczyny są złożone i często nakładają się na siebie. Szkoły ekonomiczne upatrują ich często w odmiennych czynnikach [Korzec 2013; Wague 2009, s. 81-82].



Autor:

Michał Korzec
michalkorzec@gmail.com
wydział Ekonomii
kierunek prawno-ekonomiczny
I rok II stopień

Opiekun naukowy artykułu:

dr hab. Izabela Bludnik, prof. nadzw. UEP

Kryzys według neoklasyków a kryzys według Keynesa

Szkoły nawiązujące do tradycji (neo)klasycznej postrzegają wahania wielkości realnych jako nieprzyjemny w skutkach, lecz niezbędny proces samooczyszczania się rynku. Mają na to wpływ przyjęte przez nich założenia. Według jednego z nich, prawa rynków Saya, podaż jest czynnikiem tworzącym popyt, dlatego w długim okresie niemożliwe jest wystąpienie nierównowagi w gospodarce. Wszelkie niedopasowania mają charakter przejściowy i mogą pojawiać się tylko w pojedynczych sektorach. Ze względu na to, że mechanizm rynkowy zapewnia optymalne rezultaty, nie należy go w żaden sposób korygować czy regulować. Oznacza to, że zjawisko trwałego kryzysu nie istnieje, a wszelkie działania, które

miałyby mu zapobiec, będą jedynie zakłócać funkcjonowanie niewidzialnej ręki rynku i destabilizować gospodarkę. Współcześni ekonomiści nawiązujący do tradycji (neo)klasycznej zalecają prowadzenie polityki leseferyzmu, polegającej na neutralności państwa i różnego rodzaju instytucji gospodarczych i politycznych wobec przebiegu procesów ekonomicznych. Rola państwa powinna ograniczać się do stanowienia i przestrzegania prawa, utrzymania ładu i porządku, zagwarantowania dóbr publicznych (których nie dostarczyłyby przedsiębiorstwa prywatne) oraz obrony narodowej [Rothbard 2010, s. 14; Kwaśnicki 1998, s. 1-2; Smith 2007].

W trakcie trwania kryzysu z lat 1929-1940 John Maynard Keynes stworzył teorię wyjaśniającą przyczyny kryzysów gospodarczych, która stanowiła alternatywę dla dominującej wówczas ekonomii neoklasycznej. Zawarta w „Ogólnej teorii zatrudnienia, procentu i pieniądza”, stała się zalążkiem nowych poglądów, opierających się na przekonaniu o potrzebie oddziaływania państwa na przebieg procesów w gospodarce. John M. Keynes uważał, że za załamania gospodarcze odpowiedzialne są wahania poziomu zagregowanego popytu, przede wszystkim inwestycyjnego, który powoduje zmiany w produkcji i zatrudnieniu. Z kolei poziom inwestycji zależy od stopy procentowej i krańcowej efektywności kapitału, a także – jeśli nie przede wszystkim – od zmiennych i nieprzewidywalnych oczekiwań inwestorów (zwierzęce instynkty) w warunkach rosnącej niepewności. Dlatego też w okresach gwałtownych spadków koniunktury zalecał zwiększenie aktywności rządu na rynku, która miałaby zredukować skutki cyklu koniunkturalnego (polityka antycykliczna). W przypadku wystąpienia kryzysu za najskuteczniejszy sposób stymulowania popytu efektywnego uważał wzrost wydatków państwa (zwiększający deficyt budżetowy), zwłaszcza na szeroko zakrojony program robót publicznych [Bludnik 2013, s. 291-292].

Wielki Kryzys i interwencjonizm Hoovera

W dzisiejszych czasach w przypadku kryzysu gospodarczego powszechnie stosowane są narzę-

dzia interwencjonistyczne. Nie są one jednak bezpośrednio oparte na postulatach Keynesa, ale na keynesowskich szkołach myśli ekonomicznej, które często istotnie się od tych postulatów różnią [Bludnik 2004, s. 129]. Nazwisko Keynesa jest wciąż mocno zakorzenione w świadomości ekonomistów i polityków, dlatego wszelkie działania interwencjonistyczne są zazwyczaj z nim kojarzone. Skuteczność tych działań jest jednak podważana. Co więcej, wielu ekonomistów, takich jak Peter Schiff czy Thomas Woods, jest zdania, że zwiększony interwencjonizm państwa oraz stymulacyjne posunięcia banku centralnego tylko „dolewają oliwy do ognia”, oddalając w czasie skutki zapaści [Schiff 2009; Woods 2009]. Podają przykład wielkiego kryzysu, którego przebieg był bardzo dotkliwy (w latach 1929-1933 stopa bezrobocia wzrosła z 3,2% do 24,9%, a produkt krajowy brutto spadł ze 103,6 miliardów dolarów do 56,4 miliardów dolarów [Amadeo 2016]) pomimo zintensyfikowanych interwencji w gospodarkę zainicjowanych wtedy przez Herberta Hoovera. I chociaż niektórzy ekonomiści, jak np. Paul Krugman, uważają, że bodźce stymulacyjne ze strony rządu były nadal niewystarczające [Krugman 2008], to trudno nie nazwać ich działaniami na szeroką skalę.

Decyzje podejmowane przez Herberta Hoovera po krachu w 1929 r. świetnie wpasowały się w nie istniejącą jeszcze wtedy teorię Keynesa na temat odpowiedniej reakcji na kryzys gospodarczy. Od początku swojej kadencji zwoływał w Białym Domu konferencje, na które zapraszał najwybitniejszych w kraju przedstawicieli świata finansów i przemysłu, by przekonać ich do utrzymania stawek płac i zwiększenia inwestycji [Rothbard 2010, s. 172-175]. Z jego inicjatywy rozpoczęto szeroko zakrojone roboty publiczne [Rothbard 2010, s. 177] oraz stworzono projekty, takie jak choćby Zapora Hoovera. Proponował powiększenie środków na federalny program budownictwa o 400 milionów dolarów. W latach 1930-32 uchwalone zostały akty prawne, które zwiększyły federalne wydatki o 42%. Po raz pierwszy w historii Stanów Zjednoczonych zanotowano deficyt budżetowy, który nie był związany z wydatkami wojennymi. Szczegół-

nym posunięciem Hoovera było wprowadzenie w 1932 roku ustawy o utworzeniu Reconstruction Finance Corporation, na mocy której system bankowy został zasilony kwotą ok. miliarda dolarów w celu złagodzenia jego problemów wynikających z udzielania złych kredytów [Murphy 2009; Woods 2009].

Dziwny kryzys z lat 1920-21

Niewiele osób jest jednak świadomych, że w gospodarczej historii Stanów Zjednoczonych istnieje przykład kryzysu, podczas którego rząd nie stosował polityki antycyklicznej, a zakończył się on zaskakująco szybko. Skłania to do refleksji nad koniecznością stosowania metod wyznaczanych przez zwolenników interwencjonizmu. Kryzys ten miał miejsce w latach 1920-21 [Murphy 2009].

w bankach została podwojona. System Rezerwy Federalnej podczas I wojny światowej utrzymywał stopę dyskontową na niskim poziomie, jednak w 1919 roku zaczął ograniczać kredytowanie, prawdopodobnie z powodu wyczerpywania się rezerw w złocie. Wielu uczestników rynku zdało sobie wtedy sprawę, że struktura produkcji musi zostać zmieniona oraz że utworzenie linii produkcyjnych zależących od łatwych kredytów było błędem i będą musiały być one zlikwidowane. Do roku 1920 ceny produktów konsumpcyjnych wzrosły o ok. 20%; z powodu wydatków wojennych wzrósł także dług federalny. Pierwszy rok załamania z lat 1920-21 był jeszcze gorszy pod względem spadku wskaźników makroekonomicznych niż pierwszy rok wielkiego kryzysu. Produkcja rolnicza spadła o ok. 21%, produkt krajowy brutto o ok. 17%. Bezrobocie wzrosło



Sytuacja gospodarcza Stanów Zjednoczonych po I wojnie światowej nie kształtowała się zbyt optymistycznie. Lata poprzedzające rok 1920 charakteryzowały się znacznym zwiększeniem podaży pieniądza przez system bankowy, co wynikało ze zmiany stóp rezerw obowiązkowych po podpisaniu Ustawy o Rezerwie Federalnej z 1913 roku [Rothbard 2010, s. 80]. Na jej mocy powstał System Rezerwy Federalnej, bank centralny Stanów Zjednoczonych [Walton 2010, s. 355]. W okresie między styczniem 1914 roku a styczniem 1920 roku łączna wartość depozytów

z 4% do 12%, a deflacja towarów konsumpcyjnych w ciągu 12 miesięcy, licząc od czerwca 1920 roku, wyniosła 16%. Dlaczego więc tak niewielu z nas słyszało o kryzysie gospodarczym, który zapowiadał się na większy niż ten z lat 1929-33? [Murphy 2009]

Odpowiedź na powyższe pytanie jest prosta – ponieważ nie trwał dług. W jaki sposób się z nim uporano? Otóż pod koniec swojej drugiej kadencji Woodrow Wilson, ówczesny prezydent Stanów Zjednoczonych, przeszedł kilka częściowo paraliżujących go wylewów.

Przez ostatni rok jego prezydentury większość decyzji podejmowała jego żona i to ona tak naprawdę kierowała krajem. Z tego też powodu w sferze polityki wewnętrznej zostało podjętych niewiele działań, a rząd nie starał się aktywnie powstrzymać załamania. Wręcz przeciwnie, w ciągu jednego roku budżetowego wydatki rządowe zostały obniżone o 65% (z 18,5 miliarda dolarów do 6,4 miliarda dolarów), a w 1922 roku wynosiły już tylko 3,3 miliarda dolarów. Dług publiczny został zmniejszony o jedną trzecią, a najwyższa stawka podatku dochodowego obniżona z 73% do 25% [Woods 2009].

Kolejnym prezydentem, który przejął urząd po Wilsonie w marcu 1921 roku, został Warren G. Harding. Kontynuował on politykę oszczędności i promował wolnorynkowe rozwiązania, ograniczając rolę rządu w gospodarce. Ignorował rady Herberta Hoovera, pełniącego wtedy rolę sekretarza stanu w Departamencie Handlu, który namawiał go do zaimplementowania fiskalnych pakietów stymulacyjnych w ramach polityki interwencjonizmu państwowego. System Rezerwy Federalnej również nie starał się w tamtym okresie ograniczać konsekwencji załamania. Do operacji na wolnym rynku nie włączał się aż do 1922 roku. Dodatkowo w styczniu 1920 roku stopa dyskontowa została podniesiona z 4,75% do 6%, a w czerwcu do 7% [Bajdor 2012; Murphy 2009; Woods 2009].

Polityka fiskalna rządu oraz polityka pieniężna Fedu podczas kryzysu z lat 1920-21 była przeciwieństwem powszechnie uznanych metod minimalizowania skutków zapaści. Jeśli wierzyć ich efektywności, to w 1921 roku gospodarka Stanów Zjednoczonych powinna pogrążyć się w ruinie. Nic takiego się jednak nie stało. Bez pobudzania zagregowanego popytu przez wzrost wydatków rządowych, a wręcz dokonując poważnych cięć, już późnym latem w roku 1921 dało się zauważyć oznaki ożywienia gospodarczego. W następnym roku stopa bezrobocia spadła do 6,7%, a w 1923 roku wynosiła już tylko 2,4%. [Murphy 2009].

Podsumowanie

Doświadczenia gospodarcze Stanów Zjednoczonych z lat 1920-21 mogą świadczyć o efektywności rozwiązań wolnorynkowych w przypadku kryzysów gospodarczych. W przeciwieństwie do wielkiego kryzysu, podczas którego Herbert Hoover a następnie F. D. Roosevelt podejmowali działania interwencjonistyczne, załamanie z lat 1920-21 szybko minęło. Można zaryzykować tezę, że działania podjęte w 1920 roku, a w zasadzie ich brak, doprowadził do szybkiego przewyciężenia zapaści. Warto zastanowić się, czy już w 1921 roku nie dostaliśmy gotowej recepty na trwały, stabilny wzrost gospodarczy.

Bibliografia

- Amadeo, K., 2016, U.S. GDP Growth by Year Compared to Business Cycle, The Balance, 8 października, <https://www.the-balance.com/u-s-gdp-growth-3306008>, [dostęp 15.10.2016]
- Bajdor, M., 2012, Antyprezydent – Warren Harding, Konserwatyzm.pl, 8 grudnia, <http://konserwatyzm.pl/arttykul/7792/antyprezydent-warren-harding/>, [dostęp 12.05.2016]
- Bludnik, I., 2004, Keynes a Neoklasycyści, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny, rok LXVI, zeszyt 2, Wydział Prawa i Administracji UAM, https://repozytorium.amu.edu.pl/bitstream/10593/6713/1/o8_Izabela_Bludnik_Keynes%20a%20neoklasycy%20ci_129-143.pdf, [dostęp 02.05.2016]
- Bludnik, I., 2013, John M. Keynes i jego Program Antykryzysowy, AUNC, EKONOMIA XLIV, nr 2
- Korzec, M., 2013, Przyczyny i przebieg kryzysu gospodarczego w Zimbabwie na początku XXI wieku, praca licencjacka, Uniwersytet Ekonomiczny, Poznań, [maszynopis niepublikowany]
- Krugman, P., 2008, Fifty Herbert Hoovers, The New York Times, 28 grudnia, <http://www.nytimes.com/2008/12/29/opinion/29krugman.html>, [dostęp 19.05.2016]
- Kwaśnicki, W., 1998, Ekonomia klasyczna – spojrzenie z innej perspektywy, Ekonomista, nr 5-6, <http://kwasnicki.prawo.uni.wroc.pl/todownload/Ekonomia%20klasyczna.pdf>, [dostęp 12.05.2016]
- Murphy, R., P., 2009, The Depression You've Never Heard Of: 1920-1921, Foundation for Economic Education, 18 listopada, <https://fee.org/articles/the-depression-youve-never-heard-of-1920-1921/>, [dostęp 05.05.2016]
- Murphy, R., P., 2010, Krugman's Hoover History, Ludwig von Mises Institute, 22 marca, <https://mises.org/library/krugmans-hoover-history>, [dostęp 23.05.2016]
- Rothbard, M., N., 2010, Wielki Kryzys w Ameryce, Instytut Ludwiga von Misesa, Wydanie I, Warszawa
- Shiff, P., 2009, Why the Meltdown Should Have Surprised No One, ASC 2009, 12 marca, http://media.mises.org/video/ASC2009/ASC09_Schiff.wmv, [dostęp 15.05.2016]
- Smith, A., 2007, An inquiry into the Nature and Causes of Wealth of Nations, MetaLibri Digital Library, http://www.ibiblio.org/ml/libri/s/SmithA_WealthNations_p.pdf, [dostęp 10.05.2016]
- Wague, M., 2009, Międzynarodowe kryzysy gospodarcze i ich

konsekwencje, *Ekonomika i Organizacja Gospodarki Żywnościowej*, Zeszyty naukowe SGGW, nr 78, Warszawa, s. 81-82

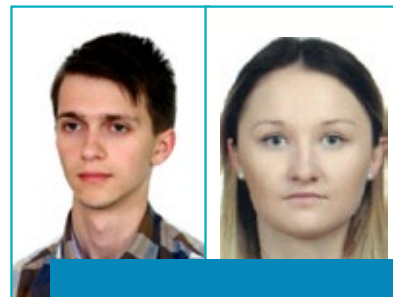
Walton, G., R. i Rockoff, H., *History of the American Economy*, South-Western, Cengage Learning, http://nemiga.no-ip.info/literature/History/History_of_American_Economy.pdf, [dostęp 10.05.2016]

Woods, T., E., 2009, Why you've never heard about of the great depression of 1920, The Ludwig von Mises Institute, 4 kwietnia, <https://www.youtube.com/watch?v=UsqzeiqCfjU>, [dostęp 18.05.2016]

Koncepcja zarządzania talentami

w postrzeganiu studentów

W obecnych czasach organizacje stale muszą mierzyć się z m.in. takimi czynnikami jak: wysoka konkurencyjność, intelektualizacja pracy, burzliwe otoczenie biznesowe, zmiany dotyczące roli technologii i informacji czy wreszcie zmiany demograficzne oraz globalizacja. Wiąże się z tym problem dotyczący pozyskania jak najbardziej wartościowych dla organizacji pracowników, a także zapewnienia im odpowiednich warunków pracy i rozwoju tak, aby utrzymać ich w swoich szeregach. Jednym z rozwiązań tego problemu jest koncepcja zarządzania talentami.



Autor:

Marek Krzyżanowski,
Anna Wróblewska
m.krzyz27@hotmail.com
annamagdalena.wroblewska@gmail.com
wydział Zarządzania
kierunek Zarządzanie
III rok I stopień

Opiekun naukowy artykułu:

dr hab. Beata Skowron-Mielnik,
prof. nadzw. UEP

Koncepcja zarządzania talentami

Tematyka związana z pojęciem zarządzania talentami jest stosunkowo świeża, ale już stanowi jeden z głównych trendów w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi [Deloitte 2013, s. 45]. Zarówno polska, jak i zagraniczna literatura pozostaje niewyczerpująca, jeśli chodzi o definicję terminu zarządzania talentami [Gallardo-Gallardo 2015]. Próbę określenia owego terminu podjęło jednak wielu autorów. Według jednej z definicji sformułowanej przez Collingasa i Melahi [2009, s. 304] strategiczne zarządzanie talentami to ogół działań i procesów obejmujących systematyczną identyfikację kluczowych pozycji, które w różny sposób przyczyniają się do budo-

wania trwałej przewagi konkurencyjnej oraz rozwoju jednostek o wysokim potencjale. Ma to na celu rozwój zróżnicowanej architektury zasobów ludzkich przy jednoczesnym zapewnieniu dalszego poświęcenia i dalszej przynależności utalentowanych pracowników do organizacji. Badacze pozostają zgodni co do tego, że jednym z głównych zadań tej koncepcji zarządzania kapitałem ludzkim jest odpowiednia diagnoza osób posiadających potencjał, aby ich kompetencje znalazły przełożenie na wyniki odnoszone przez organizację [Dąbrowski i Skowron-Mielnik 2016]. Inną definicję zarządzania talentami przytacza J. Tabor [2013] dzieląc tę koncepcję na pozyskanie,

rozwój i zatrzymanie talentów w organizacji przy ciągłej ewaluacji programu zarządzania talentami.

Pozyskanie talentów to proces związany z rekrutacją zarówno zewnętrzną, jak i wewnętrzną. Dlatego pozyskiwanie talentów to ciągły proces obserwowania zarówno rynku, kandydatów, którymi firma jest zainteresowana, oraz konkurencji przedsiębiorstwa, nie zapominając przy tym o własnych pracownikach [Tabor 2013]. Kluczowym elementem pozyskiwania talentów jest budowanie konkurencyjności przedsiębiorstwa. [Axelford i in. 2001, s. 6]. Wizerunek pracodawcy odzwierciedla postrzeganie firmy z punktu widzenia dwóch grup: osób już pracujących w firmie oraz osób z zewnątrz. Proces tworzenia wizerunku pracodawcy to employer branding [Kantowicz – Gdańska 2009]. Budowanie atrakcyjnego wizerunku firmy może zatem prowadzić do szybszego pozyskiwania talentów do organizacji [Tabor 2013, s. 68].

Odpowiednia strategia przedsiębiorstwa pozwala na zatrzymanie talentów w organizacji. Niezbędnym elementem programu zarządzania talentami jest nacisk nie tylko na warunki finansowe oferowane przez firmę, ale głównie psychologiczne, czyli zbiór niepisanych oczekiwań między pracownikiem a organizacją [Rogozińska-Pawełczyk 2011, s.61]. Chęć zatrzymania talentów w organizacji rodzi takie działania jak identyfikacja sposobów na zmniejszenie rotacji pracowników, uatrakcyjnienie pakietu wynagrodzeń czy stwarzanie nowych perspektyw rozwojowych dla pracowników [Pocztowski, 2008, za: Tabor 2013, s. 95].

Ewaluacja, czyli cykliczne badania wartości oraz cech prowadzonego programu, dotyczy oceny wdrożonego programu w odniesieniu do założonych celów przedsiębiorstwa oraz ocenę pracy talentu w stosunku do nakładów poniesionych na program rozwojowy. Okresowe oceny programów pozwalają ustalić opłacalność inwestycji w daną osobę, jak również sprawdzić, czy efekty są zgodne z naszymi oczekiwaniami.

Analiza postrzegania koncepcji zarządzania talentami przez studentów

Dane prezentowane w artykule pochodzą z badania ankietowego przeprowadzonego na Wydziale Zarządzania UEP. W badaniu wzięło udział 130 osób z lat II-V oraz grupa studentów zaocznych na kierunku Zarządzanie. Większość, bo aż około 87% respondentów, to osoby w wieku 20-25 lat, 7% respondentów stanowiły osoby w wieku 26 lat i starsze, a pozostałe 6% to osoby mające mniej niż 20 lat. Postanowiono zbadać poziom świadomości koncepcji zarządzania talentami wśród osób młodych, a więc wchodzących lub dopiero od niedawna będących na rynku pracy (tylko 12% respondentów podejmuje aktywność zawodową od ponad trzech lat). 20% badanych stanowili mężczyźni, natomiast 80% kobiety. Aż 118 studentów studiuje obecnie tylko jeden kierunek, w tym dla 58 osób jest to dopiero pierwszy kierunek, dla 55 osób stanowi on kontynuację po ukończeniu studiów I stopnia, dla 5 z nich są to studia w celu uzyskania trzeciego dyplomu, a dla dwóch pozostałych osób jest to kolejny, po ukończeniu więcej niż dwóch, kierunek studiów. Na dwóch kierunkach studiów jest obecnie 11 ankietowanych i dwie osoby postanowiły studiować więcej niż dwa kierunki jednocześnie.

Analiza pytania nr 1

„Jak zdefiniowałbyś osobę określoną jako talent?”

Jedno z podstawowych podejść (podejście przedmiotowe) definiuje talent jako cechy, które pracownik może posiadać. Mogą być one wyuczone, wrodzone lub wyuczone albo bazujące na cechach wrodzonych [Borkowska 2005, s. 30-35]. Respondenci właśnie w ten sposób odbierają talent – jako cechę ludzi. Za jedną z najważniejszych cech wskazują oni łatwość w przyswajaniu wiedzy. Z odpowiedzi ankietowanych na powyższe pytanie wyłania się jednoznaczne stwierdzenie, że talent to osoba o szczególnym uzdolnieniu w danej dziedzinie, wybitnych umiejętnościach zarówno na płaszczyźnie zawodowej,

jak i interpersonalnej. Według badanych talent to osoba posiadająca odpowiednie kompetencje, czyli specjalistyczną wiedzę, otwartą postawę oraz odpowiednie umiejętności. Jest to zgodne z uniwersalnym modelem kompetencji, według którego na kompetencje składa się postawa, umiejętności oraz poziom rozwoju zawodowego i osobistego [Dąbrowski i Skowron-Mielnik 2016]. Według ankietowanych osoba utalentowana cechuje się kreatywnością i innowacyjnością. Ważnym czynnikiem jest też wysoki stopień motywacji i umiejętności samodzielnego wykonywania zadań. Badani rzadko wskazywali, że talent to cecha wrodzona.

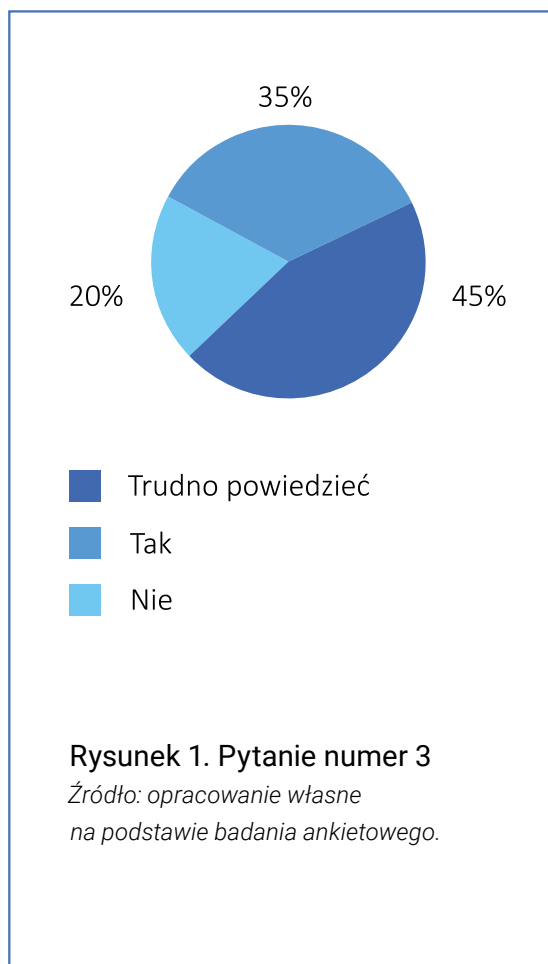
Analiza pytania nr 2

„Wskaż, jakie cele mają programy zarządzania talentami”

Pytanie drugie pozwala stwierdzić, czy kluczowe zadania zarządzania talentami są dobrze rozumiane przez studentów, a koncepcja zarządzania talentami nie jest im obca. Za najważniejszy cel zarządzania talentami respondenci uznali pozyskanie odpowiednich pracowników do organizacji, co rzeczywiście stanowi jeden z najistotniejszych elementów zarządzania talentami. Zaskakujące jest jednak, że utrzymanie pracownika w organizacji uplasował się na ostatnim miejscu. W pozyskiwaniu talentów najważniejsza jest identyfikacja pracownika pod kątem talentu w organizacji, zatem trzeba go poznać, współpracować z nim, poznać jego aspiracje, cele, a co najważniejsze określić jego kompetencje [Rogozńska- Pawełczyk 2011]. Istotny jest również nacisk na rozwój wybranej grupy pracowników, usytuował się on na miejscu drugim. Nacisk na rozwój często pozwala zmniejszyć rotację pracowników w przedsiębiorstwie i pomaga utrzymać talenty w firmie [Pocztowski 2008, za: Tabor 2013, s. 95]. Wśród najczęściej udzielanych odpowiedzi znajduje się zarówno selekcja pracowników posiadających określone cechy, jak i działania mające na celu optymalny sposób motywacji pracowników. Za mniej ważne badani uznali integrację liderów z zespołami w celu zwiększenia efektywności.

Analiza pytania nr 3

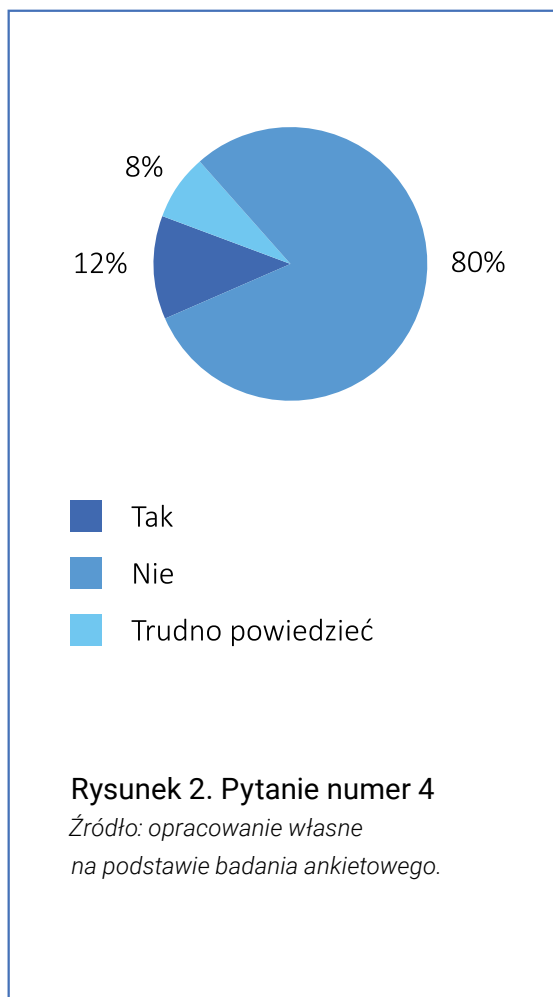
„Czy uważasz się za osobę, do której firma (nawet zagraniczna), może zwrócić się z propozycją pracy w ramach programu rozwoju talentów?”



Aż 45% badanych osób (patrz rys. 1) nie wie, czy są odpowiednimi osobami, które mogłyby uczestniczyć w programie rozwojowym w ramach procesu zarządzania talentami. Może to wynikać ze zbyt małej wiedzy o zagadnieniu zarządzania talentami. Z kolei 35% osób uważa, że firmy mogłyby być zainteresowane współpracą z nimi w ramach pozyskiwania kandydatów w procesie zarządzania talentami. Pozostałych 20% ankietowanych natomiast jest zdania, że nie są odpowiednimi osobami do programu rozwoju talentów w organizacji.

Analiza pytania nr 4

„Czy uczestniczyłeś w programie zarządzania talentami?”



Jak widać na rysunku 2. zdecydowana większość ankietowanych nie uczestniczyła w programie zarządzania talentami. Natomiast 15 z nich (12%) twierdzi, że świadomie uczestniczyło w programie zarządzania talentami w organizacji. Pozostała część respondentów nie ma świadomości, czy został wobec nich zastosowany program zarządzania talentami.

Analiza pytania nr 5

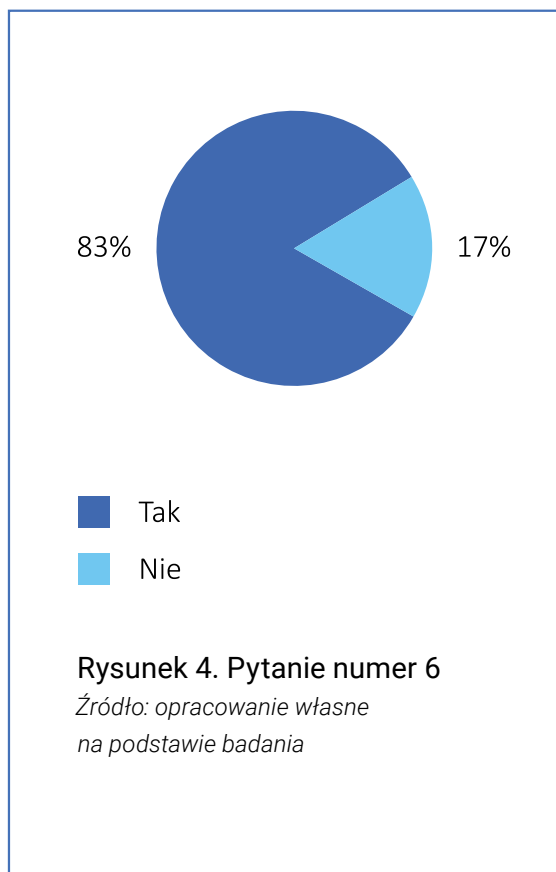
„Jeśli tak, to na jakie czynniki miało to wpływ?”



Jak przedstawia rysunek 3. ponad połowa z piętnastu osób objętych programem zarządzania talentami wskazuje, że miało to wpływ na poprawę ich pewności siebie. Jedna trzecia z tych osób uważa, że wpłynęło to na wzrost efektywności ich pracy oraz większość (11 osób), uważa, że dzięki programowi zarządzania talentami wzrosła ich motywacja do pracy. Wszyscy jednak zgodnie przyznają, że program pomógł im w szeroko pojętym rozwoju.

Analiza pytania nr 6

„Czy chciałbyś uczestniczyć w programie zarządzania talentami?”



Na to pytanie zdecydowana większość studentów odpowiedziała twierdząco. Podkreśla to, iż objęcie programem zarządzania talentami jest zjawiskiem pożądanym przez większość ankietowanych. Mniejsza część odpowiedziała jednak, że nie chciałoby brać udziału w programie zarządzania talentami. Warto zauważyć, że aż 9 na 15 osób, które zostały objęte programem zarządzania talentami, chciałoby uczestniczyć w takim programie ponownie. Tylko jedna z tych 15 osób nie chciałaby zostać ponownie objęta programem. Pozostałe 5 z tych osób odpowiedziało „trudno powiedzieć”.

Analiza pytania nr 7

„Czy pełniłeś kiedyś funkcję lidera zespołu?”

Funkcję lidera zespołu pełniły 52 osoby, a więc 40% respondentów. Przy czym 38 osób pełniło tę funkcję w organizacji studenckiej lub pozarządowej, 14 było liderem zespołu w przedsiębiorstwie, a 4 osoby były liderem zespołu zarówno w przedsiębiorstwie, jak i w organizacji studenckiej lub pozarządowej. Większość, bo aż 74 osoby (56%), nie pełniło funkcji lidera zespołu. Zestawiając to pytanie z pytaniem nr 3 można stwierdzić, że doświadczenie w pełnieniu funkcji lidera wpływa pozytywnie na postrzeganie siebie jako osoby mogącej zostać uznaną za talent dla organizacji, ponieważ wśród 45 ankietowanych, którzy uważają się za osobę, do których firma może zwrócić się z propozycją uczestniczenia w programie zarządzania talentami, aż 22 takie doświadczenie posiada.

Analiza pozostałych danych metryczkowych w odniesieniu do pytań nr 3 i 4 pozwala uchwycić kolejne zależności. Na przykład 21 z 45 osób, które odpowiedziały twierdząco na pytanie nr 3, bierze aktywny udział w działalności organizacji studenckiej lub pozarządowej. Podobnie na 16 osób, które uczestniczyły w programach wymian studenckich, aż 10 odpowiedziało twierdząco na pytanie nr 3. Jeśli chodzi o znajomość języków obcych wśród respondentów wyłoniły się cztery grupy. Dwie największe to jeden (87 osób) lub dwa języki obce (38 osób) oraz dwie mniejsze – znajomość 3 lub więcej języków obcych zadeklarowały 2 osoby oraz 3 zadeklarowały, że nie znają żadnego języka obcego. Potwierdzają się tutaj wyniki badań M. Andrałojć z 2014 roku. Badała ona kompetencje studentów o różnych motywach studiowania w kontekście kształtowania ich przyszłej kariery zawodowej. W badaniu wzięło wówczas udział 109 studentów UEP. Badanie pokazało, że studenci nisko oceniają swoją znajomość w stopniu komunikatywnym dwóch języków obcych, chociaż poziom przydatności tej kompetencji na rynku pracy szacują bardzo wysoko. Najlepiej poziom znajomości dwóch języków obcych w stopniu komunika-

tywnym oceniały osoby, które twierdzą, że po skończeniu studiów na UEP nie będą mieć problemów na rynku pracy [Andrałojć 2014, s.188]. Rzeczywiście znajomość języków jest istotna z punktu widzenia pracodawców. W badaniu dotyczącym identyfikacji kompetencji pożądanych przez pracodawców w odniesieniu do studentów specjalności związanych z obszarem HR 47% respondentów uznało tę kompetencję za bardzo ważną u kandydatów. Dla 29% badanych ma ona wagę 4, zaś dla niecałych 20% z nich jest ona średnio istotna [Kwaśniewska i Węsióra 2016]. Istotnie 6 na 15 badanych, którzy zostali włączeni do programu zarządzania talentami, zna co najmniej dwa języki obce. Pozostałe 9 osób zna dobrze jeden język obcy.

Mimo młodego wieku respondentów tylko 20 ze 130 osób nie podjęło jeszcze żadnej aktywności zawodowej. Osób, które zadeklarowały, że podejmowało pracę niezwiązaną z kierunkiem studiów było 46. Wyłącznie praktyki zawodowe odbyło 16 osób. Natomiast 48 respondentów podjęło pracę związaną z kierunkiem studiów. W tym miejscu należy nadmienić, że aż 7 z 15 osób, które podejmowały aktywność zawodową związaną z kierunkiem studiów, zostało objętych programem zarządzania talentami. Osoby te również brały aktywny udział w działaniach organizacji studenckiej oraz studenckich wymianach międzynarodowych, pełniły funkcję lidera zespołu i znają co najmniej jeden język obcy.

Podsumowanie

Z przeprowadzonego badania wynika, że poziom wiedzy studentów na temat zarządzania talentami nie jest wysoki. Mają oni ogólne pojęcie na temat koncepcji zarządzania talentami, lecz odpowiedź na pytanie o cel wprowadzania zarządzania talentami stanowi pewną niejasność. Niestety programem w ramach organizacji studenckiej lub przedsiębiorstwa było objętych wyłącznie 15 z 130 osób. Postrzegają one program zarządzania talentami jako pozytywny aspekt zarządzania kapitałem ludzkim, który pozwala na wzrost pewności siebie itd. Z przedstawionych powyżej danych wyłania się również ciekawy do zbadania obszar dotyczący osób, które organizacja uznała jako

talent. Mianowicie warto byłoby bliżej przyjrzeć się większej grupie osób uznawanych jako talent i ich kompetencjom w zakresie aktywności oferowanych studentom takich jak możliwość uczenia się języków, uczestnictwo w wymianach studenckich czy po prostu oferty studiów. Być może okazałoby się, że istnieje związek między korzystaniem z nich a byciem atrakcyjnym kandydatem dla firm. Mogłoby poskutkować to większą świadomością w zakresie kreowania własnej ścieżki rozwoju studentów od samego początku. Byłoby to również cenną wiedzą dla przedsiębiorstw, które mogłyby lepiej dostosować grupę docelową swoich działań w zakresie poszukiwania wartościowych pracowników. Jak wskazuje J. Tabor [2013], budowanie pozytywnego wizerunku firmy ułatwia pozyskanie talentów, a proces zarządzania talentami wzmacnia wizerunek przedsiębiorstwa. Ta prosta zależność pozwala na przyciąganie talentów do organizacji, jednak, jak pokazują badania, przedsiębiorstwa powinny położyć szczególny nacisk na komunikowanie istoty i celu zarządzania talentami, aby zwiększyć poziom świadomości studentów w tym zakresie.

Bibliografia

Andrałojć M., Kompetencje studentów o różnych motywach studiowania w kontekście kształtowania kariery zawodowej, [w:], EDUKACJA EKONOMISTÓW I MENEDŻERÓW, nr 2 (32), Warszawa 2014

Axelrod B., Handfield-Jones H., Michaels E., The War for Talent, [w:], Harvard Business School Press, Boston 2001

Dąbrowski J., Skowron-Mielnik B., Kompetencje wyróżniające pracowników określonych jako talenty, [w:], Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wydawnictwo UE, Wrocław 2016

Collings D., Mellahi K., Strategic talent management: A review and research agenda, [w:], Human Resource Management Review, nr 19, 2009

Deloitte, 2013, Raport Trendy HR 2013, Deloitte

Gallardo-Gallardo E., Towards an Understanding of Talent Management as a Phenomenon-Driven Field Using Bibliometric and Content Analysis, [w:], Talent Management of the Human Resource Management, 2015

Kantowicz – Gdańska M., „Employer Branding – kwestie definicji i modelu”, [w:], “Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 6/2009, IPiSS

Kwaśniewska A., Węsiara P., Identyfikacja kompetencji pożądanych przez pracodawców w odniesieniu do studentów specjalności związanych z obszarem HR, [w:], Wyzwania współczesnych organizacji – aspekty praktyczne, Wydawnictwo UEP, Poznań 2016 (materiały niepublikowane)

Rogozińska-Pawelczyk A., Od relacyjnego do transakcyjnego kontraktu psychologicznego – zmieniający się paradygmat, [w:], Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, nr 2/2011, IPiSS

Tabor J. Zarządzanie talentami w przedsiębiorstwie. Koncepcje, strategie, praktyka, Poltext, Warszawa 2013

CHALLENGER

Zagrożenie utrata pracy a zwolnienia lekarskie

studium przypadku



Autor:

Krzysztof Piętka
krzysztof.pietka1@gmail.com
wydział Zarządzania
kierunek Zarządzanie
I rok II stopień

Opiekun naukowy artykułu:
dr Mariusz Piotrowski

W Polsce każdemu zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę przysługuje zasiłek chorobowy. Jak stanowi art. 92 k.p. przysługuje on ubezpieczonemu, który stracił zdolność do wykonywania pracy.

Maksymalny wymiar trwania zasiłku chorobowego to 182 dni, jednak przez pierwsze 33 dni zasiłek ten pokrywa pracodawca (nazywany jest „wynagrodzeniem”), a wysokość zasiłku chorobowego wynosi zazwyczaj 80% podstawy wynagrodzenia.

Problem, z perspektywy pracodawcy, tkwi w tym, że powodów otrzymania przez zatrudnionego zwolnienia lekarskiego może być wiele i nie ogranicza się to jedynie do chorób. Zwolnienie lekarskie wystawić bowiem może lekarz nawet w przypadku złej kondycji psychicznej pracownika, czego praktycznie sprawdzić często nie można.

Czy pracownik, w chwili otrzymania informacji o zamiarze rozwiązania stosunku pracy, udaje się na zwolnienie?

Prawne regulacje dotyczące procesu zwalniania pracowników

Najpierw jednak należy wyjaśnić, w jaki sposób pracownik może dowiedzieć się o zagrożeniu w postaci utraty pracy, skoro w chwili otrzymania wypowiedzenia skutek prawny jest wywołany. Źródeł ewentualnych „przecieków” informacji jest kilka, ale jednym z najistotniej-

szych jest informowanie przez związki zawodowe. Jak powszechnie wiadomo, w wielu zakładach pracy w Polsce działają zakładowe i przyzakładowe organizacje związkowe. Do ich głównych zadań należą:

- zajmowanie stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy,
- zajmowanie stanowiska wobec pracodawcy i organu samorządu załogi w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw pracowników,
- sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- kierowanie działalnością społecznej inspekcji pracy i współdziałanie z państwową inspekcją pracy,
- zajmowanie się warunkami życia emerytów i rencistów (art. 26 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych – Dz.U. 1991 nr 55 poz. 234).

Pracodawca ma szereg obowiązków związanych właśnie z procesem rozwiązywania stosunku pracy. Po pierwsze musi dokonać wyboru, co do sposobu rozwiązania stosunku pracy. Może tego dokonać za porozumieniem stron, za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia. Szczególne problemy związane są z wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W takim przypadku pracodawca u którego działają związki zawodowe, ma szereg obowiązków:

- zawiadomić o zamiarze wypowiedzenia związku zawodowe,
- wypłacić pracownikowi ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
- rozliczyć czas pracy pracownika i sprawdzić, czy nie zachodzi konieczność wypłaty pracownikowi wynagrodzenia i dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych,
- wystawić i wydać świadectwo pracy,
- wyrejestrować pracownika z ZUS,
- sporządzić PIT i przekazać go pracownikowi oraz urzędowi skarbowemu w terminie do 15. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym została pobrana ostatnia zaliczka (art. 39 ust. 2 ustawy z 26 lipca 1991 r.

o podatku dochodowym od osób fizycznych – Dz. U. z 2010 r. nr 51, poz. 307, ze zm.)[Frączek 2011, s. 7].

W tym wypadku najistotniejszym, z punktu widzenia analizowanego problemu, jest obowiązek ujęty w punkcie pierwszym. Zgodnie z art. 232 i 38 k.p. oraz art. 30 ust. 21 ustawy o związkach zawodowych, pracodawca ma obowiązek zawiadomić na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową o zamiarze rozwiązania stosunku pracy, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Od tego momentu rozpoczyna się okres pięciu dni na ustosunkowanie się związku zawodowego do zgłoszonego zamiaru. Jeśli zakładowa organizacja związkowa ma jakiegokolwiek zastrzeżenia odnośnie zawodności zamiaru pracodawcy bądź też akceptuje go, musi to oświadczyć w ciągu pięciu dni od otrzymania zawiadomienia. Stanowisko związków zawodowych nie jest dla pracodawcy wiążące. Jedynie później, w przypadku procesu sądowego dotyczącego niezgodnego rozwiązania stosunku pracy, może być dodatkowym argumentem za przyznaniem racji pracownikowi. Lecz właśnie ten okres pięciu dni jest istotny biorąc pod uwagę analizowany problem. Pracodawca bowiem, dopiero po upływie tego okresu, może wręczyć wypowiedzenie pracownikowi. Czy więc istnieje ryzyko, że pracownik, podczas trwania wspomnianego okresu, zostaje uprzedzony przez zakładową organizację związkową o zamiarze pracodawcy?

Rozmowa z kierownikiem personalnym

Problem skomentował Manager Personalny przedsiębiorstwa produkcyjno-handlowego znajdującego się na terenie Wielkopolski, zatrudniającego 1500 osób.

Ja: Od jak dawna ma Pan do czynienia ze związkami zawodowymi?

Manager: Związkami zawodowymi zajmuję się od 15 lat.

J: Czy Pana zdaniem, zakładowe organizacje związkowe są w dzisiejszych czasach potrzebne?

M: I tak i nie, to zależy od firmy, ale i nastawie-

nia samych działaczy związkowych i zrozumienia ich roli. W dobrej firmie związki zawodowe nie są potrzebne, bo tak naprawdę to pracodawca musi coraz bardziej dbać o pracowników, a menedżerowie widzą coraz lepiej potrzeby konkretnych ludzi, z którymi pracują. Jeśli do tego pracuje sprawnie dział personalny, to większość potrzeb pracowników jest należycie rozpoznana. W razie gdyby pracodawca naruszał normy prawa pracy, to zawsze są do dyspozycji pracowników organy kontrolne, jak chociażby Państwowa Inspekcja Pracy. Oczywiście są firmy z kiepską kulturą organizacyjną, gdzie związki mogą odegrać jakąś propracowniczą rolę.

J: W jakich obszarach, Pana zdaniem, powinny działać związki zawodowe, a z jakich obszarów powinny się wycofać?

M: Związki zawodowe – jeśli już są w firmie – powinny się skupiać na wspieraniu tak pracodawcy jak i pracowników, gdy zajdzie taka potrzeba. Przecież wszyscy „jadą na tym samym wózku”. To pracodawca tworzy i utrzymuje miejsca pracy, zatem jeśli pracodawcy będzie się wiodło to i pracownikom. Według mnie dobrą rolę związków zawodowych jest aktywność w obszarze świadczeń socjalnych oraz wsparcia pracowników, gdy tego potrzebują. Jeśli jednak nadejdą cięższe czasy dla pracodawcy, to sensowne związki zawodowe nie powinny być roszczeniowe, ale wręcz powinny tłumaczyć ludziom realia i wspierać zmiany. Zakładowe organizacje związkowe nie powinny wchodzić w rolę współzarządzających albo ciała typowo roszczeniowego, a takie sytuacje też się zdarzają. Związkom zawodowym nic do tego, kto zarządza firmą, a nadmierne roszczenia mogą prowadzić z jednej strony do demotywacji pracowników (co przekłada się na spadek wydajności), a z drugiej do nieefektywności organizacyjno-kosztowej firmy.

J: Czy Pana zdaniem, związki zawodowe w jakiś sposób wpływają na nagłe zwolnienia lekarskie pracowników w chwili zawiadomienia przez pracodawcę zakładowej organizacji związkowej o zamiarze rozwiązania stosunku pracy z danym pracownikiem?

M: Zwykle tak jest. Po przesłaniu związkom

zawodowym wymaganej ustawowo informacji o zamiarze rozwiązania stosunku pracy z danym pracownikiem, pracownik otrzymuje od związków zawodowych taką wiadomość i idzie na długie L4. To jest bez sensu, bo pracownik zwykle nie zna przyczyny takiej decyzji, jest zestresowany, nie otrzymuje informacji od przełożonego i nie ma wtedy możliwości porozmawiania z nim o przyczynach tego zamiaru. Nie ma też możliwości otrzymania cennych na przyszłość wskazań itd. No, a jak już jest na L4, to zaczyna się zwykle kombinowanie, czasem symulowanie choroby, a czasem w wyniku tej sytuacji faktycznie zdrowie pracownika się pogarsza.

J: Z punktu widzenia Pana doświadczenia w obszarze spraw związkowych, proszę powiedzieć, jak duża jest skala tego problemu?

M: Z tego co wiem, skala jest bardzo duża, według mnie tak się dzieje zazwyczaj, a więc w 70-90% przypadków, w firmach gdzie są zakładowe związki zawodowe.

J: Z praktycznego punktu widzenia, kto najbardziej na tym traci i jak duże są to straty?

M: Tracą wszyscy. Najbardziej, wbrew pozorom, pracownik, bo wchodzi w stan dużej niepewności i zwykle stresu. Niby zyskuje zasiłek chorobowy przez jakiś czas, ale potem jest mu trudniej powrócić na rynek pracy. Nowy pracodawca będzie się zastanawiał czy przyjąć osobę, która wcześniej tak długo była na L4, bo to może oznaczać, że albo pracownik jest wątłego zdrowia i sobie nie poradzi w pracy albo jest nieuczciwy i kombinuje z L4, a to oznacza, że i w stosunku do nowego pracodawcy może się kiedyś tak zachować. Drugim poszkodowanym jest pracodawca, bo takie zachowanie oznacza dla niego dodatkowe koszty (do 33 dni choroby pracownika w roku kalendarzowym wynagrodzenie chorobowe płaci pracodawca, dopiero potem ZUS), ale przede wszystkim dezorganizuje to pracę. Czasami pracodawca musi płacić innym pracownikom za nadgodziny gdy zastąpili nieobecnego, albo zatrudnić musi dodatkowe osoby na zastępstwo. Musi również pilnować kiedy pracownik może powrócić z L4, by nie zrobił sobie jednodnio-

wej przerwy w L4, po to by uzyskać kolejne zwolnienie. Trudniej jest zatem zaplanować pracę całego zespołu. No i jest coś, na co mało kto zwraca uwagę – jeśli pracodawca spotyka się często z takimi zachowaniami, to pięć razy się zastanowi zanim zatrudni nowego pracownika na etat. Bo praca na etacie daje takie możliwości kombinowania. To jest wg mnie główna przyczyna stosowania umów tzw. śmieciowych. Racjonalny pracodawca często woli wówczas zawrzeć umowę zlecenia albo skorzystać z wynajęcia osoby z agencji pracy tymczasowej. Jest jeszcze jeden podmiot, który ponosi koszty nieuzasadnionych zwolnień lekarskich. To jest ZUS czyli naprawdę my wszyscy, bo za „lewe” L4 płaci tak naprawdę budżet z naszych podatków.

J: Czy widzi Pan jakieś rozwiązanie tego problemu? Jeśli tak, co mógłby Pan zaproponować?

M: Rozwiązaniem byłaby zmiana ustaw tj. kodeksu pracy i ustawy o związkach zawodowych. Konsultacja zamiaru rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem mogłaby być zachowana, jednakże zawiadomienie zakładowej organizacji związkowej odbywałoby się już po wręczeniu pracownikowi rozwiązania umowy o pracę. Byłyby same tego korzyści – pracownik wiedziałby zwykle więcej o przyczynach zwolnienia, mógłby się wytłumaczyć lub zadać pytania przełożonemu itd., czyli wiedziałby więcej i miałby nieco mniej powodów do stresu. W przypadku gdyby związki zawodowe uznały że rozwiązanie jest w jakiś sposób krzywdzące pracownika lub narusza normy prawa pracy itp. – mogłyby, tak jak dotąd, w ciągu 5 dni wyrazić swoją opinię. Ale pracownik po rozwiązaniu umowy nie mógłby już uciekać na, często fikcyjne, L4. W ten sposób unikilibyśmy tego całego patologicznego łańcucha zdarzeń. Największą korzyścią z tego byłoby to, że pracodawcy chętniej zatrudnialiby pracowników na etat.

Analiza badań przeprowadzonych w wybranych przedsiębiorstwach

W maju bieżącego roku autor niniejszego artykułu przeprowadził badania, które miały na celu analizę procesu zwalniania pracowników w połączeniu z konsultacjami związkowymi.

Dzięki przeprowadzonej analizie można było zaobserwować, czy w praktyce związki zawodowe mają wpływ na decyzję pracownika o jednostronnie korzystania z zasiłku chorobowego. Badania zostały przeprowadzone w czterech przedsiębiorstwach znajdujących się na terenie Wielkopolski. Działyły one w branżach: przemysłu metalowego, nawozowo-chemicznej oraz transportu, spedycji i logistyki. Analiza dotyczyła lat 2013-2015, a jej głównym obszarem była działalność związków zawodowych funkcjonujących w danych przedsiębiorstwach, skala zatrudnienia oraz zwolnień i związanej z tym obszarem polityki firm.

Aby bliżej przedstawić wyniki analizy, najpierw należałoby krótko przedstawić istotne cechy poszczególnych przedsiębiorstw. Tabela nr 1 ukazuje wielkość zatrudnienia oraz liczebność organizacji związkowych u badanych pracodawców w latach 2013-2015.

Analizując skalę zatrudnienia i uzwiązkowienia w poszczególnych firmach można wywnioskować, że odsetek związkowców z roku na rok jest coraz niższy. W Polsce od kilku lat można zaobserwować spadek uzwiązkowienia. Według badań CBOS przeprowadzonych w roku 1991 do związków zawodowych należało 18,9% ludności dorosłej, w roku 1997 już tylko 11,9%. Dodatkowo badania CBOS przeprowadzone w roku 1999 przedstawiły wyniki na poziomie 11% natomiast w roku 2001 spadek do 7% [Juchnowicz 2010, s. 131].

Podczas badania problemu przeanalizowano również strukturę zwolnień pracowników (przedstawioną w Tabeli nr 2).

W sumie, w tym czasie, rozwiązano umowę o pracę lub zastosowano wypowiedzenie zmieniające w stosunku do sześćdziesięciu ośmiu pracowników. Czterdziestu dziewięciu pracownikom wypowiedziano umowę o pracę, czterem pracownikom przedstawiono wypowiedzenie zmieniające, a z siedmioma z nich rozwiązano stosunek pracy bez wypowiedzenia. Pozostałe 7 osób rozwiązało umowę o pracę za porozumieniem z pra-

Tabela 1. Wielkość zatrudnienia i liczebność organizacji związkowych w latach 2013-2015

		Przedsiębiorstwo 1			Przedsiębiorstwo 2			Przedsiębiorstwo 3			Przedsiębiorstwo 4		
		2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Liczba organizacji związkowych	Organizacje zakładowe				1	1	1	2	2	2	1	1	1
	Organizacje międzyzakładowe	5	5	5									
Liczebność organizacji związkowych		443	425	389	342	332	322	49	50	46	70	59	58
Liczba zatrudnionych pracowników		553	526	531	816	923	924	279	281	269	107	86	103
Odsetek związkowców w badanym przedsiębiorstwie		80,1	80,8	73,3	41,9	36	34,8	17,6	17,8	17,1	65,4	68,6	56,3

Źródło: badania własne.

Tabela 2. Struktura zwolnień pracowników w latach 2013-2015

	Rok	Wypowiedzenia umowy o pracę lub wypowiedzenie zmieniające				Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia	
		Zamiar wypowiedzenia umowy o pracę		Zamiar dokonania wypowiedzenia zmieniającego		Zamiar wypowiedzenia umowy o pracę	
		Z przyczyn leżących po stronie pracodawcy	Z przyczyn leżących po stronie pracownika	Z przyczyn leżących po stronie pracodawcy	Z przyczyn leżących po stronie pracownika	Z przyczyn zawinionych przez pracownika (art. 52 Kp)	Z przyczyn niezawinionych przez pracownika (art. 53 Kp)
Przedsiębiorstwo 1	2013	7					
	2014	5				3	1
	2015	2			1		
Przedsiębiorstwo 2	2013	5				2	
	2014	3				1	
	2015	3					
Przedsiębiorstwo 3	2013	1	1			3	
	2014	1	1			2	
	2015	1	2			2	
Przedsiębiorstwo 4	2013	8		3			
	2014		1				
	2015		1				

Źródło: badania własne.

Tabela 3. Liczba pracowników korzystających ze zwolnienia lekarskiego w latach 2013-2015

Rok	Liczba zapytań	Liczba osób, których dotyczyło zgłoszenie zamiaru	Zapytanie skierowano		Zachowanie pracownika	Odsetek pracowników którzy rozpoczęli korzystanie ze zwolnienia lekarskiego w stosunku do liczby osób, których dotyczyło zapytanie
			Do jednej organizacji związkowej %	Do większej liczby organizacji związkowych %	Czy po dokonaniu zapytania pracownicy, których zapytanie dotyczyło, rozpoczęli korzystanie ze zwolnienia lekarskiego (liczba przypadków)	
2013	19	30	50	50	7	23,3
2014	17	18	50	50	4	22,2
2015	10	12	50	50	2	16,7

Źródło: badania własne.

codawcą. Oznacza to, że wobec sześćdziesięciu pracowników pracodawca zobowiązany był do zawiadomienia zakładowej organizacji związkowej o zamiarze zwolnienia pracownika.

Gdy znana była już liczba osób, o których pracodawca pytał związki zawodowe, można było przeanalizować też jak wielu pracowników udało się w tym czasie na zwolnienie lekarskie (w poszczególnych latach). Informacje o tym przedstawione zostały w Tabeli nr 3.

Z przedstawionych powyżej danych wywnioskować można, że w analizowanym okresie, w celu uniknięcia rozwiązania umowy o pracę, na zwolnienie lekarskie udało się w sumie 13 pracowników, co stanowi prawie 22% wszystkich, których dotyczyło zgłoszenie zamiaru rozwiązania stosunku pracy organizacjom związkowym. Dane te potwierdzają wcześniejsze przypuszczenia. Mimo stosunkowo niewielkiej skali istnienia tego zjawiska oraz faktu, że z roku na rok powszechność tego zjawiska maleje, jest ono wciąż spotykane.

Warto w tym momencie zadać pytanie, co takie działania oznaczają przede wszystkim dla pracodawców? Podczas przeprowadzanych badań, pracodawcy odpowiedzieli na pytanie, w jaki sposób rozwiązywany jest problem luki organizacyjnej wywołany zwolnieniami lekarskimi. Wyniki przedstawiono w Tabeli nr 4.

Analizując przedstawione w niej wyniki można zauważyć, że przedsiębiorcy, podczas próby likwidacji luki organizacyjnej, rozkładali obowiązki nieobecnych pracowników na pozostałych zatrudnionych, co generowało koszt związany z nadgodzinami. Dodatkowo zmuszeni byli do zatrudnienia pracowników tymczasowych. Biorąc pod uwagę fakt, że średnia długość zwolnień lekarskich w badanych przedsiębiorstwach wynosiła 26 dni, pracodawca zobowiązany był do pokrywania zasiłku chorobowego, a dodatkowo do wypłacania wynagrodzenia pracownikom tymczasowym. Tylko w jednym z przedsiębiorstw pracownicy musieli wykonywać obowiązki nieobecnych kolegów w godzinach pracy, co mogło się wiązać ze spadkiem efektywności, motywacji oraz poczuciem niesprawiedliwości pracowniczej.

Podsumowanie

Zarówno badania jak i rozmowa z kierownikiem personalnym pokazują, że problem ten w praktyce istnieje. Wyniki pokazały, że 22% osób zagrożonych utratą pracy zdecydowało się na korzystanie ze zwolnienia lekarskiego, które średnio trwało 26 dni. Oznaczało to generowanie dodatkowych kosztów dla pracodawcy oraz dodatkowej pracy dla współpracowników, a także wydatki budżetu. Jednakże badaniu podlegało tylko kilka przedsiębiorstw i uzyskane wyniki nie muszą odzwierciedlać rzeczywistej skali problemu, bo jak zwrócił na to uwagę

Tabela 4. Rozwiązania stosowane przez pracodawcę w celu zniwelowania luki organizacyjnej

	Pracę wykonywali pozostali pracownicy w normalnych godzinach pracy	Pracę wykonywali pozostali pracownicy także w godzinach nadliczbowych	Zatrudniono pracowników na zastępstwo	Zatrudniono pracowników tymczasowych	Zatrudniono inne osoby na podstawie umów prawa cywilnego
Przedsiębiorstwo 1		X	X		
Przedsiębiorstwo 2		X	X		
Przedsiębiorstwo 3		X	X		
Przedsiębiorstwo 4	X				

Źródło: badania własne.

kierownik personalny, z jego obserwacji wynika, że nawet powyżej 70% osób zagrożonych wypowiedzeniem ucieka się do tego typu postępowania. W takim razie, co można zrobić, aby w jakiś sposób rozwiązać lub zmniejszyć skalę tego problemu?

Rozwiązaniem może być zmiana ustawodawstwa dotyczącego związków zawodowych. Można tego dokonać poprzez wprowadzenie obowiązku jednoczesnego informowania zakładowych organizacji związkowych oraz pracownika korzystającego z ich ochrony o woli pracodawcy. Oznaczałoby to, że poinformowanie obu stron czyniłoby wypowiedzenie skutecznym. Już w tym momencie organizacja związkowa miałaby 5 dni na wydanie opinii. Takie rozwiązanie popierane jest zarówno przez kierownika personalnego z którym rozmowa została przytoczona w artykule, jak i w jednym z badanych przedsiębiorstw, gdzie takie rozwiązanie stosuje się już od 3 lat. Problemem jest to, że za takim rozwiązaniem nie stoi prawo i czasem takie działanie bywa nieskuteczne.

Bibliografia

- Frączek M., 2011, Zwolnienia pracowników : praktyczny komentarz, Wydawnictwo Wiedza i Praktyka, Warszawa
- Juchnowicz M., Rostowski TM, Sienkiewicz Ł., 2010, Narzędzia i praktyka zarządzania zasobami ludzkimi : praca zbiorowa, Wydawnictwo Poltex, Warszawa
- Wykaz aktów prawnych:
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141.
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz.U. 1991 nr 55 poz. 234.
- Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, Dz. U. z 2010 r. nr 51, poz. 307, ze zm.

Dołącz do grona autorów Challenger'a, magazynu Młodych Ekonomistów!

„Challenger” powstał dzięki ambicji i pracy zespołu studentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. Jeżeli jesteś studentem studiów I lub II stopnia, interesujesz się tematyką społeczno-ekonomiczną, masz wiedzę, którą chciałbyś się podzielić publikując swój pierwszy w karierze artykuł naukowy, zgłoś się do nas! Aby zgłosić swój artykuł do kolejnego numeru Challenge'a wystarczy wysłać na adres kontakt@challenger.org.pl plik Word z następującymi informacjami:

- 1) Imię, nazwisko, rok, stopień studiów, wydział, kierunek;
- 2) Temat artykułu (to nie musi być ostateczny tytuł);
- 3) Krótkie streszczenie i uzasadnienie tematu (ok. 0,5 strony).

Termin zgłaszania propozycji: do 10 stycznia 2017

Termin na przesłanie artykułu: do 15 marca 2017

Pamiętaj, że każdy artykuł powinien mieć opiekuna naukowego ze stopniem minimum doktora.

Płaca minimalna

odwieczny spór

Niestety, często bywa tak, iż w wielu istotnych debatach publicznych argumenty ekonomiczne przegrywają z politycznymi. Dlatego co roku mamy okazję do obserwowania debat, a coraz częściej po prostu kłótni i przepychanek słownych, na temat płacy minimalnej, które zdominowane są przez populizm. Skąd jednak takie drastyczne różnice w poglądach?



Autor:

Michał Pochwatka
wydział Ekonomii
kierunek Ekonomia
I rok II stopień

Opiekun naukowy artykułu:

dr Krzysztof Gołata

Zaczynając systematykę należy powiedzieć, co rozumiemy przez pensję minimalną. Jest to „najniższy poziom wynagrodzenia, określony w legislacjach narodowych poszczególnych krajów dla przyjętej jednostki czasu” [Stolarczyk, 2014 s. 94]. W Polsce jej wysokość jest corocznie ustalana na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, i od 1 stycznia 2016 wynosi 1850 zł brutto [Rada Ministrów, 2015]. W praktyce konieczność ustalania jej poziomu wynika z tego, iż wysokość wyznaczona w oparciu o ustawę jest większa niż wartość rynkowa dla najmniej zarabiającej grupy. Modelowo oznacza to, że mamy do czynienia z przykładem zjawiska nadpodaży na rynku pracy [Nasiłowski, 1996 s. 64]. W związku z tym na drodze prawnej można nakazać pracodawcom wypłacanie wyższej pensji, która w swoisty sposób zapełnia powstałą lukę, która została zobrazowana na rysunku nr 1.

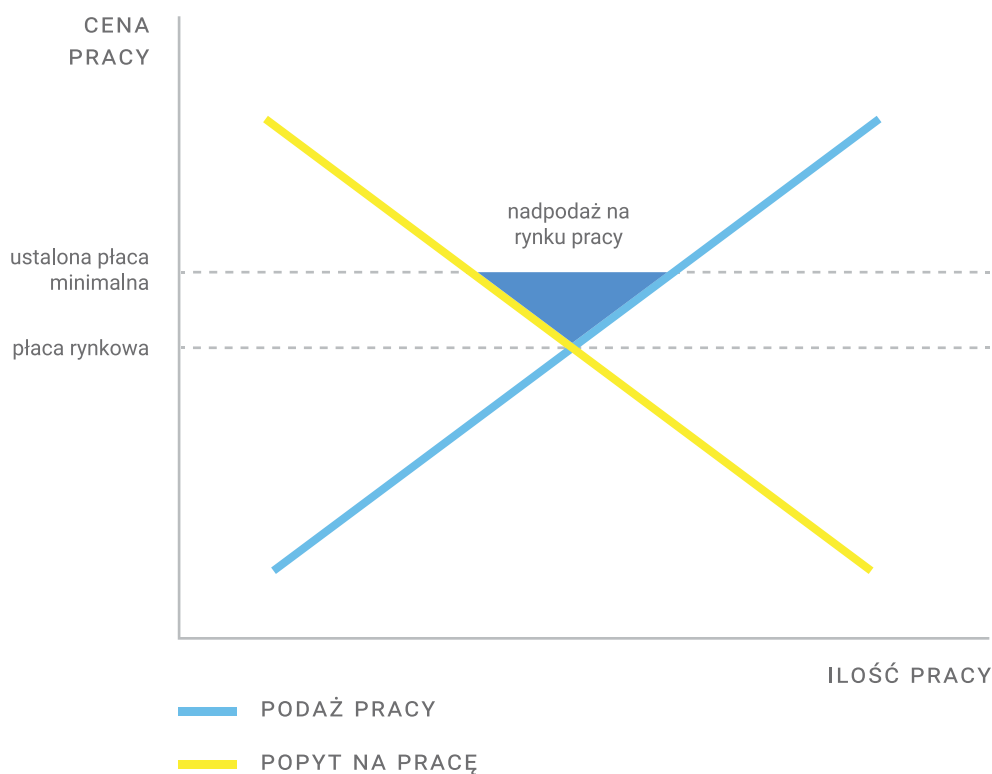
Źródła sporu

Głównym źródłem tak poważnych sporów na wszystkich płaszczyznach życia społecznego jest

nakazowy charakter tego rozwiązania, nakładany na pracodawców. Jednak patrząc tylko z punktu widzenia ekonomii dochodzimy do jednego z najtrudniejszych pytań zadawanych w ekonomii: czy państwo ma interweniować? Stykają się tutaj dwa główne nury myśli ekonomicznej – zwolennicy podejścia prointerwencjonalistycznego oraz wolnorynkowego.

Istotnym przedstawicielem zwolenników płacy minimalnej jest Międzynarodowa Organizacja Pracy, która uzasadnia konieczność jej wprowadzenia po pierwsze, dążeniem do wykluczenia szkodliwej dla pracowników konkurencji. Po drugie, likwidacją ponadprzeciętnego wykorzystywania pracowników. Po trzecie zmniejszeniem skali ubóstwa oraz zagwarantowaniem należytego poziomu życia [mop.pl].

Prezentowane przez nich poglądy ekonomiczne, najbardziej zbliżone są do tych, których prekursorem był J.M. Keynes. Taki stan rzeczy powoduje, iż przyjmują oni holistyczny punkt widzenia [Stan-



Rysunek 1. Nadpodaż na rynku pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Nasiłowski, 1996].

kiewicz 2007]. Rozpatrują wprowadzenie jednolitego minimalnego wynagrodzenia w skali całych państw lub organizacji międzynarodowych. Korzyści, pomimo odnoszenia się do indywidualnych przypadków, prezentowane są przekrojowo, dla całej gospodarki. Przykładem może być propozycja wprowadzenia jednolitej płacy minimalnej na terenie całej Unii Europejskiej, którą postulował m.in. Jean Claude-Juncker, obecny przewodniczący Komisji Europejskiej. Takie spojrzenie warunkuje przeświadczenie, że pewne niedostosowania rynkowe można złagodzić na poziomie centralnej władzy publicznej.

Magiczna spirala

Kolejną kwestią jest opieranie się na twierdzeniu, iż poziom oszczędności w gospodarce nie jest równy skali inwestycji, które również zapoczątkował Keynes [Stankiewicz 2007]. W odniesieniu do omawianego tematu poruszana jest kwestia tego, iż dodatkowe oszczędności w przedsiębiorstwie, poczynione przy pomocy obniżania pensji pracownikom, nie prowadzą do wzrostu inwestycji

w gospodarce, lecz do większych wydatków konsumpcyjnych pracowników szczebla kierowniczego. Minimalne wynagrodzenie miałoby przenieść część środków bezpośrednio na rzecz większych zarobków wypłacanych pracownikom. Pozwoli im to nabywać większą liczbę produktów, więc praktycznie natychmiast zwiększą się możliwości konsumpcyjne pracowników.

Oprócz bezpośredniego podwyższenia standardu życia poprzez zapewnienie większej ilości dóbr, przyczyni się to również do większego zatrudnienia spowodowanego wzrostem popytu wewnętrznego. Wraz ze wzrostem popytu wewnętrznego skorelowany jest inny argument, mówiący o tym, iż proces ten pozwoli osiągać przedsiębiorstwom większe zyski oraz skalę produkcji. Bezpośrednim skutkiem tego procesu będzie przyrost produkcji, w celu odpowiedzenia na potrzeby rynkowe, ponieważ gdy przełączymy pracownikom odpowiednią część środków pieniężnych, będą oni mogli wreszcie zrealizować popyt, który chcieli zrealizować od dawna, ale przeszkodą był brak

odpowiednich środków. Skutkiem chęci zwiększenia produkcji będzie zwiększenie zatrudnienia, co przyczyni się do spadku bezrobocia w konkretnych sektorach, na których produkty wzrosnie zapotrzebowanie.

Ostatecznie w związku ze zwiększonym zatrudnieniem konieczne byłoby podniesienie wyposażenia kapitałowego stanowisk pracy. Przyczyni się to do zwiększenia zapotrzebowania na dobra kapitałowe, a skutki popytu na ten rodzaj dóbr mają być podobne jak w przypadku innych działów gospodarki, na które bazowo zwiększył się popyt. Mechanizm ten ma samoistnie się utrzymywać poprzez zwiększający się popyt, który będzie kreował dodatkowe miejsca pracy.

Powyższe rozumowanie wywodzi się z twierdzenia, iż rynek posiada wady i niedoskonałości, które efektywnie można usunąć poprzez interwencje i regulacje rządowe. Ten sposób analizy opiera się na domniemaniu skuteczności mechanizmu mnożnika inwestycyjnego, czyli zależności mówiącej o tym, iż wzrost inwestycji spowoduje większy niż proporcjonalny przyrost dochodu narodowego, analogicznie spadek poziomu inwestycji powoduje większy niż proporcjonalny spadek dochodu [Nasiłowski 1996, s. 200]. Na gruncie tego, ewentualna stagnacja w zakresie wydatków konsumpcyjnych powoduje napędzającą się spiralę depresji gospodarczej, a zapobiec może jej tylko wzrost wydatków inwestycyjnych, który można wywołać właśnie poprzez podniesienie płac.

Jednak w obliczu niechęci pracodawców do dawania podwyżek pracownikom, ludność nie ma możliwości zwiększenia poziomu konsumpcji ze względu na relatywnie niskie zarobki. W związku z tym samoistne zadziałanie mnożnika, na wzór keynesowski, jest w takich warunkach jest niewykonalne. Potrzebne jest interweniowanie władzy publicznej poprzez zmiany ustawodawcze prowadzące do ustalenia minimalnej płacy na poziomie zapewniającym dostarczenie większej ilości pieniądza do gospodarki.

Spółeczne argumenty

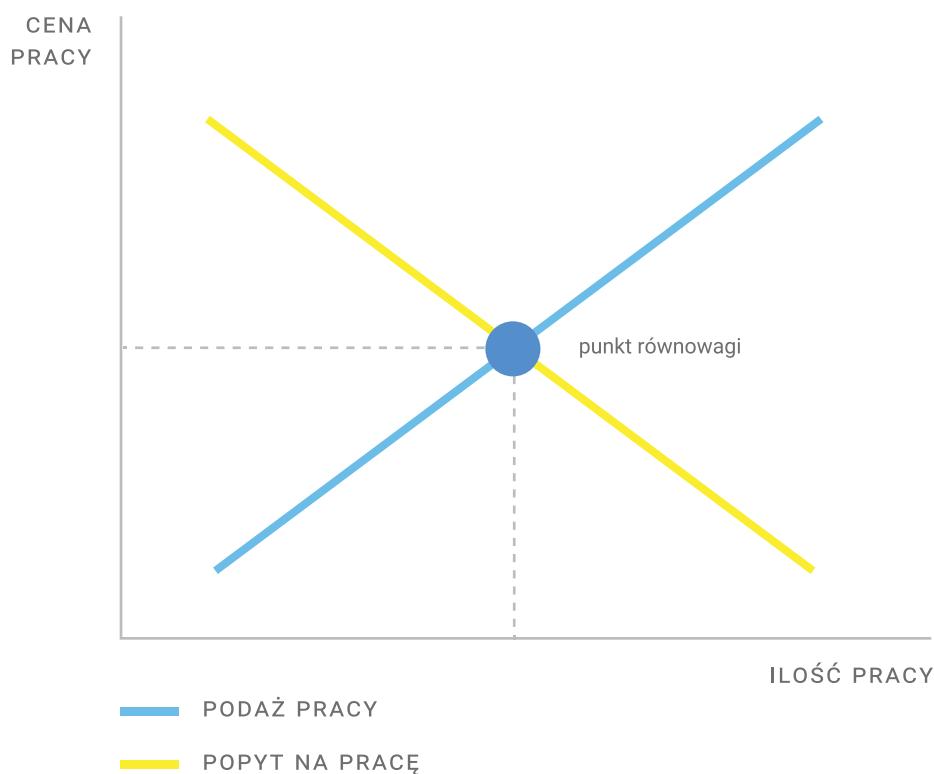
Oprócz argumentów czysto ekonomicznych bardzo często przywoływane są kwestie tzw. sprawiedliwości społecznej. W tym kontekście poruszana jest kwestia rozpiętości płac. W Polsce prawne uregulowanie takiej sytuacji postulował Jan Guz, przewodniczący OPZZ. Jego zdaniem kadra zarządcza powinna zarabiać maksymalnie ośmiokrotność zarobków najmniej zarabiającej osoby w firmie [bankier.pl]. Taki mechanizm miałby dwustronny charakter.

Po pierwsze, ograniczałby wypłacanie ponadprzeciętnych zysków, które zdaniem zwolenników tego rozwiązania nie zawsze są uzasadnione. Umożliwiłoby to efektywniejsze i sprawniejsze zaistnienie wcześniej omawianego mechanizmu. Jeszcze większy poziom redystrybucji dochodu w skali przedsiębiorstwa miałyby odpowiednio podnieść korzyści uzyskiwane z zadziałania efektu mnożnikowego. Ponadto miałyby to przyczynić się do niwelowania rażących nierówności społecznych, które zdaniem zwolenników przyczyniają się do narastania napięć społecznych, a te mogą negatywnie wpływać na sytuację polityczną w danym państwie.

Po drugie, zrealizowanie takiego postulatu miałyby na celu przetransferowanie środków dla mniej wykwalifikowanych pracowników, którzy otrzymują niższe wynagrodzenie. Warunkowałoby to zarazem każdorazowe podwyżki płac dla wszystkich pracowników przedsiębiorstwa w momencie realizacji zwiększenia wynagrodzeń dla kadry zarządzającej. Ustawowy nakaz utrzymywania wskazanej rozpiętości płac miałby pełnić funkcję automatycznego stabilizatora wysokości płac minimalnych. W tym momencie szeregowi pracownicy nie byłiby zależni od woli szefów, co realizowałoby wspomniane postulaty społeczne Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Dążenie do równowagi

Przeciwnicy wprowadzenia płacy minimalnej opierają swoje wnioskowanie na paradygmacie klasycznym, który promuje postrzeganie wol-



Rysunek 2. Równowaga na rynku pracy

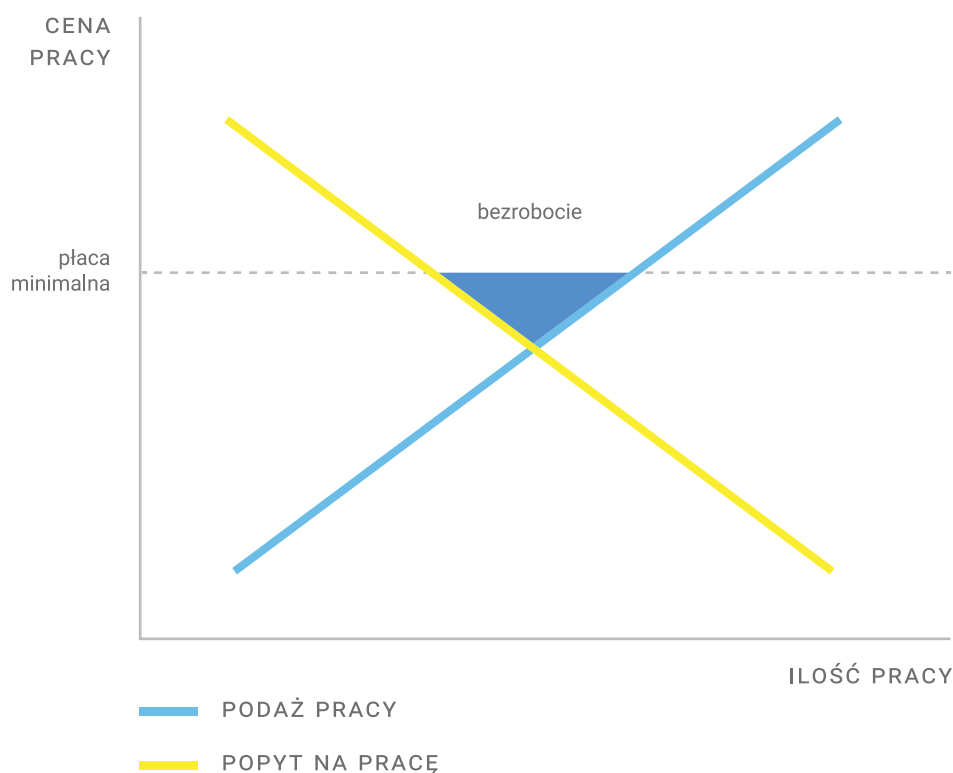
Źródło: opracowanie własne na podstawie [Nasiłowski, 1996].

norynkowe. Ich założenia bazują na poglądach badaczy uważanych za protoplastów nauki ekonomii. Nawiązując do rozważań Adama Smith'a, który w swoim dziele „Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów” zapoczątkował próby usystematyzowania ekonomii jako odrębnej dziedziny nauki, odnoszą się one do tradycji liberalizmu gospodarczego oraz wolności jednostek [Stankiewicz 2007].

Zgodnie z twierdzeniami klasycznych ekonomistów, wyjściowym punktem w rozważaniach mechanizmów ekonomicznych jest to, iż na rynku, rozumianym jako ogół zawieranych transakcji pomiędzy stroną popytową a stroną podaźową, na podstawie gry obu stron umowy wykształcają się naturalne mechanizmy, które prowadzą do uzyskania równowagi rynkowej. W odniesieniu do rynku pracy sam fakt jej podjęcia świadczy o tym, że wykonanie usługi, po danej cenie, jest w obecnym momencie optymalnym wyborem dla pracownika. Zgodził się na przyjęcie warunków umowy, ponieważ na chwilę obecną nie mógł znaleźć lepszego rozwiąza-

nia. Może nie jest to dla pracownika praca i pensja marzeń, ale patrząc z drugiej strony może nie jest to też wymarzona oferta dla pracodawcy. Niemniej jednak obie strony kontraktu zgodziły się na zawarcie go, ponieważ w konkretnych warunkach dawało im to optymalne, czyli najlepsze, a nie wymarzone korzyści [Hazlit 1993].

Taki mechanizm doprowadzi do ustalenia się na rynku równowagi, w tym przypadku będzie to równowaga na rynku usługi pracy, która w myśl założeń klasycznych podlega takim samym uwarunkowaniom rynkowym jak inne dobra. Jasno widać, że interesy obu grup są antagonistyczne. Tak przeciwnicy ukazują pierwszy błąd administracyjnego ustalania najniższej pensji. W przypadku w pełni rynkowego postrzegania rynku pracy optymalna umowa pomiędzy stronami będzie prowadziła do ustalenia najkorzystniejszej ceny pracy – czyli wynagrodzenia. Będzie to sytuacja w danym momencie optymalna, lecz niekoniecznie wymarzona, zarówno dla pracowników jak i pracodawców. Część pracowników będzie chciała wyższych płac,



Rysunek 3. Bezrobocie na rynku pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Nasiłowski, 1996].

a część pracodawców niższych, ale w ten sposób wszyscy będą osiągać relatywnie bardziej korzystne rezultaty. Rezultat tych negocjacji został przedstawiony graficznie na rysunku 2.

W analizie klasycznej wszystkie kontrakty zawierane w gospodarce opierają się na założeniu istnienia doskonałej konkurencji, a procesy autoregulacyjne zachodzące na rynku neoklasycy określają mianem „niewidzialnej ręki” [Stankiewicz 2007]. Jest to analogia do tego, iż każda gospodarka wraz z jej otoczeniem jest tworem, który w długim okresie zawsze będzie zbilansowany. Z tego punktu widzenia wywodzi się pogląd o tym, iż w razie ewentualnych kryzysów oraz okresów gorszej koniunktury rynek dokona korekty, która będzie prowadziła do ponownej stabilizacji i osiągnięcia równowagi rynkowej. W takiej sytuacji żadna ze stron nie jest uprzywilejowana, a przeciwnicy płacy minimalnej twierdzą, że z punktu widzenia teorii uprzywilejowanie którejkolwiek ze stron nie ma podstaw ekonomicznych.

Jednak gdy weźmiemy pod uwagę ustalenie pewnego arbitralnego poziomu płacy, znajdziemy się w sytuacji nadpodaży dóbr. W przypadku ustalenia ceny minimalnej powyżej ceny rynkowej (w innym przypadku ustalenie ceny minimalnej nie ma sensu) popyt na dane dobro zmniejszy się [Nasiłowski 1996]. Co to będzie oznaczać w przypadku rynku pracy? Część pracowników nie będzie mogła sprzedać swojej usługi pracy, co przyczyni się do braku konsumpcji tej usługi, czyli po prostu bezrobocia.

Innym argumentem, który korygują przeciwnicy płacy minimalnej jest idea mówiąca o wzroście popytu wewnętrznego. Twierdzą, że jest ona błędna z jednego podstawowego powodu: zwiększenie płacy minimalnej będzie finansowane nie z dodatkowych środków pieniężnych, lecz z zysku jaki jest osiągany przez przedsiębiorstwo. Będzie to oznaczać przeniesienie popytu realizowanego przez przedsiębiorców na popyt realizowany przez pracowników, a niezwykle istotną kwestią jest tutaj rodzaj

dóbr, które są nabywane przez poszczególne grupy. W myśl takiej analizy podniesienie pensji minimalnej będzie prowadziło do przeniesienia go z dóbr kapitałowych na dobra konsumpcyjne [Hazlit 1993].

Kluczową sprawą jest różnica pomiędzy tymi dobrami, ponieważ dobra kapitałowe przyczyniają się do zwiększenia produktywności pracy, wydajności przedsiębiorstw i/lub do lepszej jakości wytwarzanych produktów. Dzięki temu firmy mogą stawiać się bardziej konkurencyjne i innowacyjne na polu innym niż tylko koszty pracy. Pozostaje pytanie, czy nie jest to opieranie się wyłącznie na korzyściach czerpanych przez pracodawców? Na gruncie analizy klasycznej pracownicy mają taki sam, o ile nie większy, interes w większej konsumpcji dóbr kapitałowych. Po pierwsze, dobra te trzeba gdzieś wyprodukować, więc ciągle inwestycje w przedsiębiorstwach będą przyczyniały się do stabilności zatrudnienia w sektorach produkcyjnych. Po drugie i najważniejsze: konsumpcja dóbr kapitałowych to inwestycja, która przyczyni się do polepszenia jakości wytwarzanych dóbr i świadczonych usług lub do spadku cen dóbr i usług, a w długim okresie do obu tych rzeczy [Hazlit 1993]. Tak więc konsumpcja dóbr kapitałowych będzie oznaczać zwiększenie możliwości nabywanych (przy spadku cen) lub nabywanie lepszych, trwalszych produktów o lepszych funkcjach niż poprzednio.

Analizując podstawowe argumenty stawiane przez obie strony zaangażowane w spór o płacę minimalną możemy dojść do wniosku, że pomimo zupełnie innego toku wyводу logicznego skutek będzie zbliżony. Osoby prezentujące podejście prointerwencjonalistyczne będą podkreślać rolę zwiększonej konsumpcji w kreowaniu miejsc pracy i korzyści płynące ze zwiększenia dochodów najmniej zarabiających pracowników. Natomiast druga strona zaznacza istotność inwestycji czynionych przez przedsiębiorstwo w zwalczaniu bezrobocia oraz wagę równego traktowania wszystkich obywateli względem prawa i wolności jednostki.

Zagadnienie wywoływało, wywołuje i będzie wywoływało wiele kontrowersji, już na gruncie analizy ekonomicznej, należy jednak pamiętać, iż ma ona ogromny wpływ na życie Polaków, również tych, którzy nie zarabiają płacy minimalnej. Coroczne sprzeczki pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcami odnoszą się również do kwestii takich jak m. in. dodatek za pracę w porze nocnej, odpawy z tytułu zwolnień grupowych czy minimalna podstawa wymiaru zasiłku chorobowego, ponieważ są one ustalane w oparciu o wysokość minimalnego wynagrodzenia. Gdy jednak do głosu dochodzą politycy, mający intencje w kreowaniu presji na użycie narzędzia płacy minimalnej, często bazują na niezrozumieniu procesów gospodarczych przez przeciętnego obywatela, a populizm przykrywa całą dyskusję na poziomie ekonomicznym, której zarys został przedstawiony w tekście. Niestety, aby kwestia ta została rozwiązana w optymalny dla gospodarki sposób, musimy czekać na zwiększenie świadomości ekonomicznej Polaków, ponieważ w innym wypadku ekonomia nadal będą rządziły emocje, a nie rzetelna analiza.

Bibliografia

- Begg D., Fisher, S. & Dornbush, R., 2007b. Makroekonomia. IV red. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Hazlitt H., 1993. Ekonomia w jednej lekcji. I red. Kraków: Zakład Poligraficzny SIW Znak.
- Landerth H. & Colander, D. C., 2005. Historia myśli ekonomicznej. II red. Warszawa: Wydawnictwo naukowe PWN.
- Menger C., 2013. Zasady ekonomii. I red. Warszawa: Fijor Publishing.
- Milewski R., 1996. Elementarne zagadnienia ekonomii. I red. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Nasiłowski M., 1996. System rynkowy. Podstawy mikro- i makroekonomii. IV red. Warszawa: Wydawnictwo Key Text.
- Stankiewicz W., 2007. Historia myśli ekonomicznej. III red. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Stolarczyk P., 2014 Wpływ płacy minimalnej na funkcjonowanie rynku pracy, w *Myśl Ekonomiczna i Polityczna* nr 2,
- Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2016 r. z dnia 22 września 2015, poz. 1385
- <http://www.wynagrodzenia.pl> [dostęp 23.09.2016r.]
- <http://www.mop.pl> [dostęp 23.09.2016r.]
- <http://www.bankier.pl/wiadomosc/OPZZ-chce-limitu-placy-sze-fow-3105886.html> [dostęp 23.09.2016r.]



Uczelnia związana z biznesem

Specjaliści od rozwiązań
dla przedsiębiorców



UNIWERSYTET
EKONOMICZNY
W POZNANIU

