

Elżbieta Kryńska

Uniwersytet Łódzki

GOSPODARCZE ASPEKTY WPŁYWU ZMIAN DEMOGRAFICZNYCH NA POLSKI RYNEK PRACY

Streszczenie: Celem opracowania jest identyfikacja gospodarczych aspektów wpływu zmian demograficznych na polski rynek pracy. Identyfikacji tej dokonano na podstawie analizy zbiorowości potencjalnych zasobów pracy mających miejsce w latach 1980-2009 oraz przewidywanych do 2035 r. Analizie poddano dynamikę, wielkość i strukturę potencjalnych zasobów pracy oraz relacje między zbiorowością osób w wieku produkcyjnym i populacjami w wieku nieprodukcyjnym. Jej wyniki pozwoliły na wyodrębnienie trzech głównych gospodarczych aspektów wpływu zmian demograficznych na polski rynek pracy. Są nimi: zmienność poziomu i tendencji rozwojowych liczebności potencjalnych zasobów pracy, zmiany relacji między zbiorowością osób w wieku produkcyjnym a populacjami osób w wieku przed- i poprodukcyjnym oraz proces starzenia się potencjalnych zasobów pracy.

Słowa kluczowe: rynek pracy, podaż pracy, popyt na pracę, zasoby pracy.

1. Wstęp

Zmiany demograficzne determinują kształtowanie się jednej ze stron rynku pracy, jaką jest podaż pracy. Celem opracowania jest identyfikacja podstawowych gospodarczych aspektów wpływu zmian demograficznych na polski rynek pracy. Dokonano jej na podstawie analiz rzeczywistych zmian poziomu i struktury zbiorowości potencjalnych zasobów pracy mających miejsce w przeszłości, to jest w latach 1980-2009, oraz zmian przewidywanych w przyszłości, do 2035 r. Analizy zostały przeprowadzone przy wykorzystaniu danych opracowywanych i udostępnianych przez Główny Urząd Statystyczny.

2. Potencjalne zasoby pracy

Potencjalne zasoby pracy stanowią osoby w wieku produkcyjnym, który w Polsce wynosi 18-59 lat dla kobiet i 18-64 lata dla mężczyzn. Jest to jedna z tzw. ekonomicznych grup wieku, obok której wyodrębnia się jeszcze zbiorowość osób w wieku przedprodukcyjnym (0-17 lat) oraz populację osób w wieku poprodukcyjnym (kobiety w wieku 60 i więcej lat, mężczyźni w wieku 65 i więcej lat). Wielkość i struk-

tura ludności według ekonomicznych grup wieku w danym momencie czasowym determinowane są przez czynniki demograficzne, takie jak ruch naturalny i ruch wędrowniczy.

Potencjalne zasoby pracy w Polsce zwiększały się systematycznie od 1980 r., kiedy wynosiły 21 211 tys. osób, do 2009 r., gdy równały się 24 624 tys. osób (zob. tab. 1). Wzrost ten wyniósł zatem 16,1%, przy wzroście ogólnej liczby mieszkańców kraju w tym samym okresie o 6,8%. Zwiększenie zbiorowości potencjalnych zasobów pracy charakteryzowało się wyraźną progresją: w latach 1980-1990 liczba osób w wieku produkcyjnym wzrosła o 4,4%, w latach 1990-2000 o 5%, a w latach 2000-2009 o 5,9%. Zbiorowość ta była szczególnie liczna w ostatnim okresie, kiedy znajdowały się w niej osoby urodzone w czasie pierwszego powojennego wyżu demograficznego (zwłaszcza w pierwszej połowie lat 50. XX wieku), a liczba osób w wieku produkcyjnym powiększała się o nowe roczniki osób urodzonych w okresie drugiego wyżu, przełomu lat 70. i 80. XX wieku.

Tabela 1. Struktura ludności Polski według ekonomicznych grup wieku w latach 1980-2035 (w tys.)

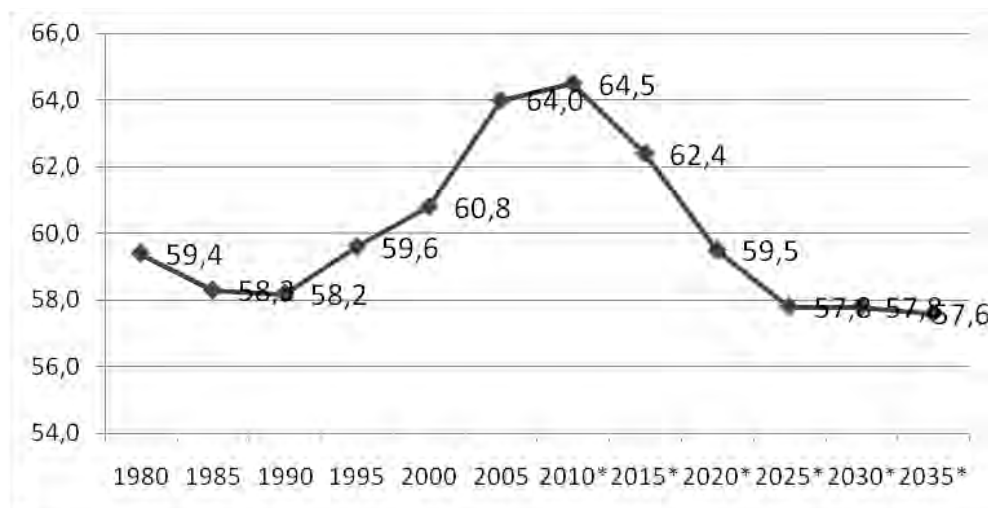
Lata	Ogółem	Ogółem ludność w wieku:				
		przed- produkcyjnym (0-17 lat)	produkcyjnym (18-59/64 lata)	z tego w wieku:		poprodukcyj- nym (60+/65+)
				mobilnym (18-44 lata)	niemobilnym (45-59/64 lata)	
1980	35 735	10 297	21 211	14 619	6592	4227
1990	38 073	11 043	22 146	15 255	6890	4884
1995	38 284	10 183	22 809	15 307	7502	5292
2000	38 254	9 333	23 261	15 218	8043	5660
2005	38 157	7 864	24 405	15 251	9154	5888
2009	38 167	7 231	24 624	15 322	9303	6312
2010*	38 092	7 107	24 571	15 294	9277	6414
2015*	38 016	6 918	23 718	15 005	8713	7380
2020*	37 830	6 959	22 503	14 072	8431	8368
2025*	37 438	6 816	21 625	12 823	8802	8997
2030*	36 796	6 253	21 254	11 624	9630	9289
2035*	35 993	5 632	20 739	10 834	9905	9622

* Prognoza

Źródło: Główny Urząd Statystyczny, *Rocznik Demograficzny 2010*, Warszawa 2010; Główny Urząd Statystyczny, *Prognoza ludności na lata 2008-2035*, http://www.stat.gov.pl/gus/5840_8708_PLK_HTML.htm, 2.03.2011.

Od 2010 r. spodziewany jest spadek liczby osób w wieku produkcyjnym z 24 571 tys. do 20 739 tys. w 2035 r. (o 15,6%), głównie wskutek opuszczania tej zbiorowości przez osoby z pierwszego wyżu demograficznego oraz wkraczania do niej roczników urodzonych w okresie niżu demograficznego lat 90. XX wieku. W tym samym okresie zmniejszanie liczby ludności kraju nastąpić ma w znacznie mniejszej skali, bo o 5,5%.

W efekcie różnych temp zmian liczby mieszkańców kraju i liczby osób w wieku produkcyjnym następowały zmiany udziału potencjalnych zasobów pracy w ogólnej liczbie ludności. Udział ten rósł od 1990 r., kiedy wyniósł 58,2%; w 1995 r. równał się 59,6%, w 2000 r. 60,8%, a w 2005 r. 64%. Wzrost ten, w znacznie wolniejszym tempie, był kontynuowany jeszcze do 2010 r., do poziomu 64,5%. Nadal oczekuje się szybkiego spadku udziału osób w wieku produkcyjnym w ogólnej liczbie ludności do 2025 r. i nieco słabszego do 2035 r., w którym udział ten ma wynieść 57,6% (rys. 1).



* Prognoza

Rys. 1. Udział potencjalnych zasobów pracy w ogólnej liczbie ludności w Polsce w latach 1980-2035 (w %)

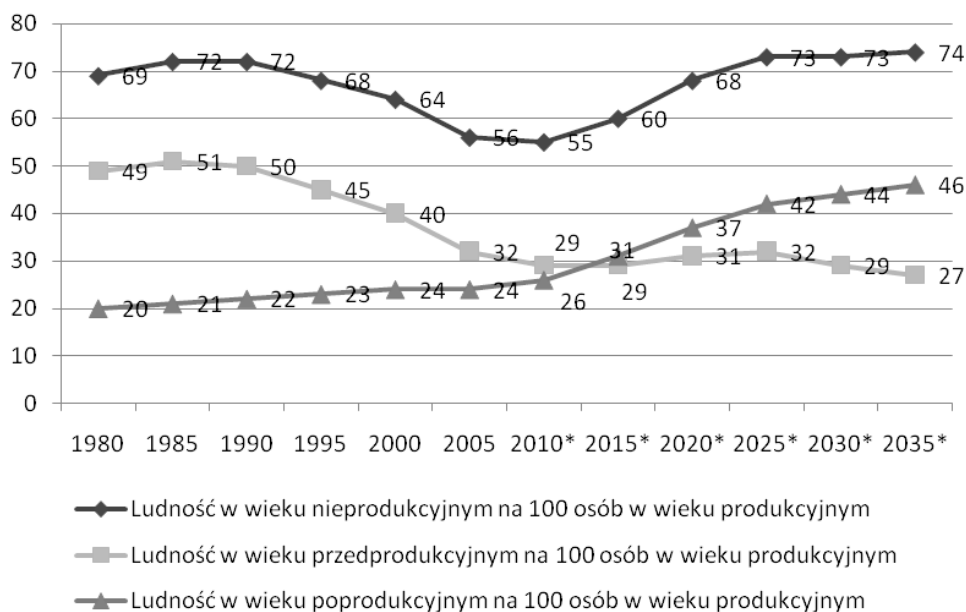
Źródło: jak w tabeli 1 oraz obliczenia własne.

Od początku lat 90. XX wieku w Polsce obserwuje się proces starzenia potencjalnych zasobów pracy. Udział w tej zbiorowości osób w tzw. wieku niemobilnym (44-59/64 lata) wzrósł w latach 1990-2009 z 31,1% do 37,8%. Przewiduje się, iż wzrost ten (z niewielkimi wahaniami) będzie miał miejsce również w okresie objętym prognozą ludnościową: od 37,8% w 2010 r. do 47,8% w 2035 r. Potencjalne zasoby pracy w przyszłości zatem nie tylko będą się zmniejszać, ale i starzeć.

W tym samym okresie wystąpił stały spadek liczby dzieci i młodzieży przy jednoczesnym wzroście liczby osób w wieku poprodukcyjnym. Przewiduje się, że tendencje te zostaną zachowane w okresie prognostycznym.

W następstwie zmian liczebności zbiorowości osób w wieku produkcyjnym i w wieku nieprodukcyjnym zachodzą zmiany tzw. obciążenia demograficznego potencjalnych zasobów pracy. Liczba osób w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób

w wieku produkcyjnym w latach 90. malała: z poziomu 72 w 1990 r. do poziomu 56 w 2005 r. W okresie prognostycznym przewiduje się, że wzrośnie: z 55 w 2010 r. do 74 w 2035 r. Należy zatem zwrócić uwagę, iż obciążenie demograficzne w przyszłości w niewielkim stopniu przekroczy jego poziom znany z okresu poprzedniego. Niezależnie od tego podobieństwa, istnieją jednak znaczące różnice. O ile bowiem wysokie obciążenie demograficzne z lat 80. i 90. XX wieku było pochodną stosunkowo wysokiej liczby dzieci i młodzieży przypadającej na 100 osób w wieku produkcyjnym (np. 51 w 1985 r. czy 50 w 1990 r.), o tyle w przyszłości będzie wynikać z dużej liczby osób w wieku poprodukcyjnym przypadających na 100 osób należących do zbiorowości potencjalnych zasobów pracy (46 w 2035 r.; zob. rys. 2). Inaczej mówiąc: o wysokim obciążeniu demograficznym potencjalnych zasobów pracy w przyszłości nie będzie decydowała liczba osób w wieku przedprodukcyjnym, lecz liczba ludzi starszych, będących w wieku poprodukcyjnym.



* Prognoza

Rys. 2. Obciążenie demograficzne ludności w wieku produkcyjnym w Polsce w latach 1980-2035 (w %)

Źródło: jak w tabeli 1 oraz obliczenia własne.

Analiza przeszłych i przewidywanych przemian ludnościowych w Polsce prowadzi do konkluzji, iż największe znaczenie i wpływ na gospodarcze aspekty funkcjonowania rynku pracy mają:

- zmienność poziomu i tendencji rozwojowych liczebności potencjalnych zasobów pracy – ich naprzemienny wzrost i spadek;
- zmiany relacji między zbiorowością osób w wieku produkcyjnym a zbiorowościami osób w wieku przed- i poprodukcyjnym;
- długofalowy proces starzenia się potencjalnych zasobów pracy, następujący w ślad za starzeniem się społeczeństwa.

3. Podażowa strona rynku pracy – bufor koniunkturalny?

Cykliczność przyrostu naturalnego obserwowana w Polsce od kilkadziesiąt lat wpływa – ze stosownym opóźnieniem – na zmienność tendencji rozwojowych podażowej strony rynku pracy. Podaż pracy naprzemiennie wzrastała lub spadała, a cykl ten nie zawsze zbiegał się z cyklem zmian liczebności miejsc pracy, charakterystycznym dla popytowej strony rynku pracy. Nadmiar podaży pracy w Polsce w stosunku do popytu na nią występował praktycznie w całym okresie po 1990 r., zwłaszcza w pierwszej połowie lat 90. i w latach 2000-2005. W pięcioleciach tych – z różnych w każdym przypadku powodów – mieliśmy jednocześnie do czynienia ze spadkiem zapotrzebowania gospodarki na pracę. Czyli miało miejsce rozminięcie się tendencji rozwojowych podażowej i popytowej strony rynku pracy, co spowodowało w tych okresach jego nierównowagę w postaci bardzo wysokiego poziomu bezrobocia: stopa bezrobocia w 1993 r. wyniosła 16,4%, a w latach 2002-2003 aż 20%¹. Z innym typem nierównowagi rynku pracy, jakim jest niedobór podaży pracy (deficyt siły roboczej), w znaczącej skali gospodarka polska (jeżeli pominąć lata 80., czyli okres przed transformacją systemową) jeszcze do czynienia nie miała, ale pierwsze jego symptomy wystąpiły w 2008 r., kiedy stopa bezrobocia wyniosła 9,5%, a pracodawcy mieli kłopoty z obsadzeniem wakatów. W świetle ustaleń teoretycznych i empirycznych poziom ten był zbliżony do poziomu stopy bezrobocia równowagi dla Polski².

Zmienność tendencji rozwojowych podażowej strony rynku pracy prowadzi do niestabilności rozwiązań podejmowanych w ramach polityki gospodarczej. Ilościowe niezgodności podaży i popytu na pracę skłaniają mianowicie polityków gospodarczych do sięgania po instrumenty pozwalające na zmniejszenie lub zwiększenie podaży pracy, stosownie do sytuacji. W charakterze zbiorowości, które można byłoby nazwać „podażowymi zderzakami koniunkturalnymi”, występują na ogół

¹ Dane o stopie bezrobocia dotyczą stanu na koniec grudnia; zob.: *Stopa bezrobocia w latach 1990-2010 (bezrobocie rejestrowane)*, Główny Urząd Statystyczny, http://www.stat.gov.pl/gus/5840_677_PLK_HTML.htm, 3.03.2011.

² Zob. L. Kucharski, *Bezrobocie równowagi w Polsce i w wybranych krajach Europy Środkowo-Wschodniej – przegląd wyników badań oraz własne oszacowania*, s. 73-92, oraz R. Kelm, *Ekonomiczny szacunek NAIRU/NAWRU dla Polski na podstawie krzywej Philipsa, 1996:1-2006:2*, s. 93-128, [w:] *Bezrobocie równowagi w gospodarce polskiej, szacunki, tendencje i determinanty*, red. W. Kwiatkowska, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2009.

populacje osób w najstarszych i najmłodszych grupach wieku produkcyjnego oraz migranci.

Jak wiadomo, z punktu widzenia statusu na rynku pracy populacja osób w wieku produkcyjnym składa się z pracujących, bezrobotnych oraz biernych zawodowo. W przypadku nadwyżki podaży pracy, jednym z chętnie używanych instrumentów przywracania równowagi jest jej obniżanie poprzez stwarzanie możliwości przechodzenia ze stanu aktywności zawodowej (pracy lub bezrobocia) do stanu bierności zawodowej³. Instrumenty te kierowane są najchętniej do najstarszych i najmłodszych grup potencjalnych zasobów pracy. A oto przykłady.

W obliczu wysokiego poziomu bezrobocia w latach 90. XX wieku w Polsce wykorzystano emerytury jako instrument bieżącej polityki zatrudnienia. Obniżeniu bowiem uległ efektywny wiek emerytalny wskutek wprowadzenia możliwości wcześniejszego nabywania uprawnień emerytalnych przez niektóre grupy pracowników, a zwłaszcza regulacji ustawowych umożliwiających przechodzenie na emeryturę w wieku 55 lat kobietom ze stażem pracy wynoszącym 30 lat, a bez względu na wiek – mężczyznom z co najmniej 40-letnim i kobietom z 35-letnim stażem pracy. W literaturze przedmiotu zjawisko to określono jako „miękki” system emerytalny. Jednocześnie jako dość liberalne należy uznać obowiązujące w tamtym okresie zasady przyznawania rent z tytułu niezdolności do pracy. Proces przechodzenia na wcześniejsze emerytury oraz renty inwalidzkie doprowadził do ograniczenia wzrostu liczby bezrobotnych (czyli aktywnych zawodowo), ale jednocześnie spowodował duży wzrost liczby emerytów i rencistów (biernych zawodowo)⁴. System emerytalny i rentowy faktycznie odgrywał więc rolę ubezpieczenia od bezrobocia. Dodatkowo w 1997 r. dla osób, które nie spełniały wszystkich kryteriów uzyskania uprawnień emerytalnych, wprowadzono możliwość korzystania ze świadczeń i zasiłków przedemerytalnych⁵. Względny spadek oraz mała liczba ofert pracy przyczyniły się do dezaktywizacji ekonomicznej zasobów pracy, zwłaszcza w starszych grupach wiekowych, czyli do wzrostu liczby osób biernych zawodowo. W ten sposób zorganizowana przez państwo dezaktywizacja zawodowa zasobów pracy stała się instrumentem zmniejszania bezrobocia. Jej negatywne skutki gospodarcze są dziś oczywiste. Można do nich zaliczyć niskie uczestnictwo osób w wieku produkcyjnym w procesie pracy oraz zwiększenie odpływu środków z systemu finansów publicznych.

Zmniejszeniu podaży pracy służyła również rozbudowa oferty systemu szkolenia (zwłaszcza wyższego), absorbującego znaczną część młodych ludzi, opóźniających tym samym wejście na rynek pracy.

Dodać trzeba, że tego typu działania na rzecz zmniejszania realnych zasobów pracy w przypadku wystąpienia zagrożenia odmiennym typem nierównowagi (de-

³ Zmniejszanie podaży pracy zaliczane jest do instrumentów pasywnej polityki rynku pracy; zob. B. Winiarski (red.), *Polityka gospodarcza*, PWN, Warszawa 2008.

⁴ M. Szyłko-Skoczny, *Polityka społeczna wobec bezrobocia w Trzeciej Rzeczypospolitej*, Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2004.

⁵ Zasiłki przedemerytalne zlikwidowano w 2002 r.

ficytem siły roboczej) są trudno odwracalne. Dzieje się tak głównie ze względów natury politycznej, ponieważ decyzje o ograniczeniu lub likwidacji prawa do tzw. wcześniejszych emerytur, podniesieniu granicy wieku nabywania uprawnień emerytalnych bądź zmniejszeniu oferty edukacyjnej są źle przyjmowane przez społeczeństwo, czyli wyborców. Wystarczy przypomnieć, że w Polsce dostęp do wcześniejszych emerytur został mocno ograniczony po 10 latach dyskusji i z zastosowaniem licznych wyjątków (m.in. dla górników, służb mundurowych, nauczycieli), a dyskusja o podniesieniu wieku nabywania uprawnień emerytalnych w obliczu rychłego odwrócenia się trendu wzrostowego potencjalnej podaży pracy jeszcze się na dobre nie rozpoczęła.

Z tego widać, że wykorzystywanie zbiorowości z najstarszych i najmłodszych grup wieku produkcyjnego jako „podażowego zderzaka koniunkturalnego” w praktyce doprowadza do skutków pożądaných przez decydentów jedynie w przypadku działań na rzecz jej zmniejszenia. Poczynania na rzecz wzrostu podaży pracy poprzez ograniczenie liczby biernych zawodowo, czyli aktywizację zawodową osób starszych, najczęściej są politycznie zbyt ryzykowne.

Inną zbiorowością mającą amortyzować zmienne tendencje w zakresie liczebności potencjalnych zasobów pracy są zewnątrzni migranci zarobkowi, zarówno emigranci, jak i imigranci. Badania nad migracjami dostarczyły wiedzy i informacji o czynnikach je stymulujących i destymulujących. Należą do nich m.in. czynniki ekonomiczne, odnoszące się w szczególności do zjawisk na rynku pracy. I tak – wysoką stopę bezrobocia oraz towarzyszący jej zwykle niski popyt na pracę traktuje się jako tradycyjne czynniki wypychające (*push factors*) z kraju zamieszkania, a sytuacja odwrotna (niski poziom bezrobocia i wysoki popyt na pracę) stanowi czynnik przyciągający (*pull factors*) do kraju docelowego migracji⁶. W rzeczywistości jednak procesy migracyjne – mimo wysiłków polityków gospodarczych – nie prowadzą w dłuższych okresach do niwelowania nierównowag na rynkach pracy, zarówno krajów pochodzenia migrantów, jak i krajów docelowych. Wynika to z kilku powodów.

Po pierwsze, oddziaływanie migracji w czasie wykracza zwykle poza okres trwania danego typu nierównowagi na krajowym rynku pracy. Dzieje się tak, ponieważ są one uwarunkowane szerokim zespołem czynników, nie tylko ekonomicznych, a ich skala – w wyniku efektu „śnieżnej kuli” – może doprowadzać do przekroczenia oczekiwanego punktu równowagi.

Po drugie, istnienie globalnej nadwyżki podaży pracy w skali krajowego rynku pracy nie wyklucza deficytów siły roboczej w pewnych jego segmentach. Struktura kwalifikacyjno-zawodowa migrantów takie stany nierównowagi może pogłębić.

Po trzecie, w przypadku emigracji, długookresowe jej skutki mogą wpłynąć na ograniczenie możliwości rozwoju gospodarczego w przyszłych okresach ze względu na ubytek kapitału ludzkiego.

⁶ Zgodnie z modelem *push-pull* Everetta Lee; zob. E.S. Lee, *A theory of migration*, „Demography” 1966, nr 3.

Po czwarte wreszcie, pozorna łatwość wykorzystywania migracji do równoważenia krajowego rynku pracy rodzi pokusę zastosowania do łagodzenia jego nierównowagi instrumentów polityki migracyjnej. W jej ramach nie przewiduje się na ogół bezpośrednich instrumentów regulacji strumienia emigracji zarobkowej, stosuje się jednak takie rozwiązania związane z wielkością strumienia imigracji. Dla przykładu: w Polsce w okresie wystąpienia symptomów braków pracowników na niektórych segmentach rynku pracy (2007-2008) przyjęto rozwiązania mające ułatwiać zatrudnienie pracowników cudzoziemskich z Ukrainy, Białorusi i Rosji⁷. W tym czasie podjęto też liczne działania, by skłonić emigrantów do powrotu do kraju⁸. Nie wymaga zaś szczególnego procesu dowodowego uzasadnienie, że w efekcie działań podejmowanych *ad hoc*, nastawionych na łagodzenie bieżącej nierównowagi na rynku pracy, nie można stworzyć konsekwentnej, stabilnej polityki migracyjnej.

4. Relacje między zbiorowością osób w wieku produkcyjnym a populacjami osób w wieku przed- i poprodukcyjnym

Analiza zmian relacji między zbiorowością osób w wieku produkcyjnym a populacjami osób w wieku przed- i poprodukcyjnym wskazuje, iż tzw. obciążenie demograficzne obecnie jest stosunkowo niskie, natomiast w przyszłości będzie się zwiększać, przy czym jego poziom nie powinien znacząco przekraczać obserwowanego w okresach przeszłych – w drugiej połowie lat 80. XX wieku (por. rys. 2). Problem gospodarczy, jaki się z tym wiąże, nie wynika zatem z wysokości samego współczynnika obciążenia demograficznego, a z jego składowych. Rzecz bowiem w tym, iż od prawie 30 lat rośnie i nadal będzie rosła relacja między liczebnością populacji w wieku poprodukcyjnym a liczebnością zbiorowości potencjalnych zasobów pracy. Powodem tego jest spadek rozrodczości i wzrost przeciętnej długości życia. Z gospodarczego punktu widzenia istotne jest, że o ile w naszej sferze cywilizacyjno-kulturowej przyjmuje się, iż utrzymanie dzieci i młodzieży spoczywa na barkach rodzin, to zapewnienie środków finansowych osobom w starszym wieku niejako przypisane jest systemowi zabezpieczenia społecznego. Wzrost relacji między liczebnością populacji w wieku poprodukcyjnym a liczebnością zbiorowości potencjalnych zasobów pracy, będący pochodną starzenia się ludności, prowadzi zatem do⁹:

⁷ Zob. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2008 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców, bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz U 2008, nr 17, poz. 106).

⁸ W 2007 r. rząd opracował informacyjny program „Masz PŁan na powrót?”, wspierający i ułatwiający Polakom, którzy zdecydowali się opuścić kraj emigracji bądź też rozważają taką możliwość, powrót do Polski i „zadomowienie” się w starym lub nowym miejscu zamieszkania.

⁹ B. Urbaniak, *Praca zawodowa po przejściu na emeryturę. Społeczno-ekonomiczne przesłanki powrotu emerytów do aktywnego życia zawodowego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1998, s. 43-44.

- wzrostu liczby osób, których dochody opierają się na świadczeniach społecznych, co wywołuje wzrost wydatków publicznych i możliwych tego skutków, jak np. zwiększenie fiskalizmu państwa i jego dalszych konsekwencji;
- narastającej niewydolności społecznych systemów emerytalnych, opartych na zasadzie redystrybucji środków;
- wzrostu obciążeń podatkowych i paropodatkowych (składki na ubezpieczenia społeczne i inne opłaty) osób pracujących i pracodawców;
- trudności w utrzymaniu realnych wartości świadczeń emerytalnych, co w systemach ubezpieczeń społecznych przyczynia się do wzrostu transferów dochodów wypracowanych przez ludność pracującą na rzecz emerytów;
- spadku liczby lat przepracowanych w ciągu życia, przypadających przeciętnie na 1 rok pobierania świadczeń emerytalnych, co powoduje konieczność zwiększenia zasobów własnych przeznaczanych na finansowanie zaspokojenia potrzeb osób starszych.

Skutki te są najbardziej dotkliwie odczuwane w sferze finansów publicznych, w których – na skutek wyrównywania niedoborów systemu ubezpieczeń emerytalnych – może powstać bądź się powiększyć już istniejący deficyt. Istnienie zaś deficytu finansów publicznych wymaga jego sfinansowania (rodząc niebezpieczeństwo wzrostu długu publicznego), podjęcia działań na rzecz wzrostu dochodów (ryzyko nadmiernego fiskalizmu, blokującego aktywność gospodarczą) lub/i ograniczania innych wydatków, np. inwestycyjnych (groźba osłabienia tempa rozwoju społeczno-gospodarczego kraju). Z makroekonomicznego punktu widzenia największą stratą jest zmniejszenie środków wpływających do systemu finansów publicznych, głównie do budżetu państwa (kwoty należne od dochodów osobistych) i funduszu ubezpieczeń społecznych (składki na ubezpieczenia społeczne).

Drugą sferą dotkniętą negatywnymi skutkami starzenia się ludności są koszty pracy, których wzrost wskutek zwiększenia wydatków na składki z tytułu ubezpieczenia społecznego zmniejsza konkurencyjność firm. Występuje to zwłaszcza w krajach, gdzie systemy świadczeń społecznych są rozbudowane i hojne.

Należy również wspomnieć o negatywnych konsekwencjach procesu starzenia się ludności w skali jednostkowej beneficjentów systemu emerytalnego. Chodzi o mniejszą od oczekiwanej wysokość przyszłych świadczeń emerytalnych osób opłacających składki na ubezpieczenie emerytalne. Prowadzić to może do ich pauperyzacji i konieczności wspomagania poprzez zasiłki społeczne.

Wydawałoby się, że na poprawę relacji między populacją w wieku poprodukcyjnym a zbiorowością potencjalnych zasobów pracy, i jednocześnie odmłodzenie tej drugiej, mógłby pozytywnie wpłynąć napływ imigrantów zarobkowych. Nie potwierdzają tego jednak wyniki badań dla krajów europejskich¹⁰. Za pomocą imigra-

¹⁰Zob. J. Bijak, D. Kupiszewska, M. Kupiszewski, K. Sączuk, *Impact of International migration on population dynamics and labour force resources in Europe*, CEFMR Working Paper 2005/1.

cji nie da się bowiem rozwiązać problemów wynikających ze starzenia się społeczeństw, z trzech powodów¹¹:

- nie jest możliwe ani opracowanie, ani tym bardziej realizacja polityki migracyjnej pozwalającej na pełną kontrolę struktury według wieku strumieni tak imigrantów, jak i emigrantów;
- wyższa stopa dzietności imigrantów maleje wraz z wydłużaniem pobytu w kraju emigracji. Dzieje się tak w wyniku stopniowego upodobniania modeli zachowań (również prokreacyjnych) imigrantów do dominujących w społeczeństwie kraju goszczącego;
- skłonność znacznej części imigrantów do osiedlenia się na stałe w kraju emigracji skutkuje pojawieniem się procesu starzenia również ich zbiorowości.

Bardziej efektywnymi i prawdopodobnymi czynnikami ograniczającymi ekonomiczne skutki starzenia i zmniejszania się zasobów pracy niż zwiększanie imigracji są: wzrost płodności (wpływ pośredni, a na rynku pracy odroczone w czasie) i nasilenie aktywności zawodowej potencjalnych zasobów pracy (wpływ bezpośredni, skutkujący na rynku pracy w krótkim okresie).

5. Proces starzenia potencjalnych zasobów pracy

Implikacje procesu starzenia się ludności dla rozwoju i zmian strukturalnych zachodzących w gospodarce zostały już szeroko opisane w literaturze przedmiotu¹². Niezależnie od wielu ujęć tego zagadnienia, podstawą rozważań o wpływie struktury ludności według wieku na rozwój społeczno-gospodarczy z reguły jest założenie, iż ludzie w różnym wieku zgłaszają różne potrzeby i ogólnie charakteryzują się odmiennymi zachowaniami ekonomicznymi¹³. Powoduje to zróżnicowanie zarówno modeli wydatków gospodarstw domowych (wielkości i struktury konsumpcji, metod i zakresu oszczędzania czy sposobów inwestowania), jak również dróg pozyskiwania środków finansowych. W dalszej kolejności skutkuje zaś m.in.:

- zróżnicowaniem struktury rodzajowej gospodarki (w przypadku społeczeństw „starych” jest to np. zwiększenie roli i znaczenia ochrony zdrowia i opieki spo-

¹¹ J. Oczki, *Integracja Polski z Unią Europejską a zachodnie rynki pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2005, s. 28-29.

¹² Zob. np. L.A. Gavrilov, P. Heuveline, *Aging of Population*, [w:] *The Encyclopedia of Population*, red. P. Demeny, G. McNicoll, Macmillan Reference USA, New York 2003, vol. 1, s. 32-37; R.C. Schoenmaeckers, *Population ageing and its economic and financial implications*, [w:] *Population ageing and its challenges to social policy*, „Population Studies” nr 50, Council of Europe Publishing 2005, s. 27-116; P. Szukalski, *Zagrożenie czy wyzwanie – proces starzenia się ludności*, „Polityka Społeczna” 2006, nr 9, s. 6-10.

¹³ D.E. Bloom, D. Canning, J. Sevilla, *Economic Growth and the Demographic Transition*, Working Paper 8685, NBER Working Paper Series, National Bureau of Economic Research, Cambridge 2001.

łecznej, przy zmniejszeniu edukacji, i oczywiste różnice w strukturze produkcji przemysłowej, będące skutkiem struktury zapotrzebowania na dobra);

- proporcjami między udziałem inwestycji i konsumpcji w produkcie krajowym brutto (PKB): z reguły społeczeństwa „młode” charakteryzują się większymi oszczędnościami i większą skłonnością do inwestycji niż społeczeństwa „stare”;
- zagrożeniem nierównowagi finansów publicznych.

Dodajmy do tego, że – w świetle badań – wzrost PKB na osobę jest ujemnie skorelowany ze wzrostem liczby ludności powyżej 65 roku życia¹⁴.

Skupmy się zatem jedynie na bezpośrednich skutkach starzenia się potencjalnych zasobów pracy dla funkcjonowania rynku pracy.

Po pierwsze, w świetle uwarunkowań demograficznych, trzeba się liczyć z ograniczeniem mobilności pracowniczej zasobów pracy. Osoby znajdujące się w starszych grupach wieku na ogół charakteryzują się niską mobilnością (zawodową, edukacyjną, przestrzenną i międzyzakładową), co wpływa na zmniejszenie ich zdolności do elastycznego reagowania na zmiany zachodzące we współczesnych gospodarkach i na rynkach pracy. Konsekwencją starzenia się zasobów pracy jest zatem wysokie prawdopodobieństwo usztywnienia rynku pracy, wynikające z ograniczeń zdolności dostosowawczych występujących po jego stronie podażowej.

Po drugie, wśród osób starszych obserwuje się częściej niż wśród młodszych stosunkowo niski poziom kreatywności, dynamizmu i przedsiębiorczości przy skłonności do postaw zachowawczych. Należy liczyć się zatem także z ograniczeniem absorpcji nowych technik i technologii wytwarzania oraz zmniejszeniem innowacyjności pracowników. Dla gospodarki oznacza to zmniejszenie konkurencyjności, czyli zdolności zarówno do rywalizacji na światowych rynkach, jak i do długookresowego wzrostu gospodarczego.

Po trzecie, starzenie się potencjalnych zasobów pracy wymaga dostosowań ze strony pracodawców. Powszechnie uważa się (i często tak bywa), że z wiekiem następuje obniżenie produktywności pracowników. Daje się to obserwować z reguły tam, gdzie efekty pracy uzależnione są od fizycznych możliwości pracownika. Postęp techniczny i technologiczny oraz zmiany strukturalne w gospodarce osłabiły wagę i znaczenie sprawności fizycznej osób świadczących pracę. Niestety, stworzyły także nowe zagrożenia, wynikające z „nienadażania” starzejących się pracowników za tempem zmian, wymagających nieustannego zapoznawania się z nowymi urządzeniami, sposobami ich obsługi, wykorzystania itp., czyli ciągłego poszerzania wiedzy i umiejętności zawodowych. Przypisywany starszym pracownikom związek słabnącej produktywności z rosnącym przeciętnie z wiekiem wynagrodzeniem, wzmacniany zagrożeniem pogarszania ich stanu zdrowia i absencji chorobowej, wpływa na wzrost kosztów pracy, determinujących decyzje pracodawców o za-

¹⁴ Badania przeprowadzone w latach 1960-2000 w 115 krajach przez Międzynarodowy Fundusz Walutowy; zob. *World Economic Outlook 2004. The Global Demographic Transition*, International Monetary Found, Washington DC 2004.

trudnieniu i utrzymaniu pracownika¹⁵. Pracodawcy jednak muszą się liczyć z coraz większym udziałem w zasobach kadrowych pracowników w starszych grupach wieku i przyswoić zarządzanie wiekiem w organizacjach, czyli podejście mające na celu poprawę środowiska pracy pracowników oraz zdolność do jej wykonywania z uwzględnieniem ich wieku.

Po czwarte wreszcie, osoby starsze chętniej niż młode podejmują decyzję o stałej bądź okresowej dezaktywacji zawodowej, zwłaszcza jeżeli wiąże się ona z możliwością uzyskiwania różnego typu świadczeń. Czynniki te powodują, że stopa zatrudnienia w starszych grupach wiekowych jest stosunkowo niska. Przy przyjęciu założenia o korzystnej koniunkturze gospodarczej w najbliższym dziesięcioleciu, należy liczyć się z zagrożeniem popadnięcia polskiego rynku pracy w odmienny niż bezrobocie typ nierównowagi, jakim jest deficyt siły roboczej. Stan taki może skutkować ograniczeniem zdolności rozwojowych gospodarki i możliwości zaspokojenia potrzeb ludności kraju.

6. Podsumowanie

Analizy rzeczywistych i prognozowanych zmian demograficznych zachodzących w Polsce w latach 1980–2035 pozwoliły na wyodrębnienie trzech głównych aspektów ich wpływu na rynek pracy. Są nimi: zmienność poziomu i tendencji rozwojowych liczebności potencjalnych zasobów pracy, zmiany relacji między zbiorowością osób w wieku produkcyjnym a populacjami osób w wieku przed- i poprodukcyjnym oraz proces starzenia się potencjalnych zasobów pracy. Wskazane zmiany demograficzne niosą duże konsekwencje, przeważnie negatywne, dla gospodarki i finansów publicznych kraju. Konsekwencjom tym należałoby więc przeciwstawić się poprzez różnorodny zestaw działań, obejmujących w szczególności obszar rynku pracy. Ponieważ kompensujące oddziaływanie procesów migracyjnych na wpływ zjawisk w ruchu naturalnym jest mocno ograniczone, podstawowe znaczenie należy nadać pobudzaniu aktywności zawodowej ludności, czyli zwiększeniu populacji aktywnych zawodowo, przy wykorzystaniu instrumentów pośredniego oddziaływania. Chodzi zwłaszcza o wyeliminowanie traktowania biernych zawodowo jako „zderzaka koniunkturalnego” podażowej strony rynku pracy.

Agregatowy poziom aktywności zawodowej ludności wynika z postępowania jednostek, podejmujących decyzje o podjęciu, zaprzestaniu lub zmianie zatrudnienia na podstawie licznego, niejednorodnego zespołu czynników o charakterze ekonomicznym, społecznym, obyczajowym czy mentalnym. Próba ich kształtowania za pomocą instrumentów pośredniego oddziaływania zawsze obciążona jest niepewnością co do ostatecznego wyniku podjętych działań. Tym niemniej warto określić czynniki zwiększające aktywność zawodową ludności. Zaliczyć do nich należy:

¹⁵ Szerzej na ten temat: Z. Wiśniewski (red.), *Zarządzanie wiekiem w organizacjach wobec procesów starzenia się ludności*, Dom Organizatora, Toruń 2009.

- wzrost poziomu wykształcenia (umiejętności i kwalifikacji zawodowych) osiągnięty w drodze rozwoju i zwiększania dostępności edukacji, zarówno szkolnej, jak i ustawicznej. Wpływ tego czynnika obserwowany jest w dotychczasowych badaniach empirycznych dotyczących głównych determinant aktywności zawodowej. Badania te dostarczają również wiedzy na temat większej zdolności przystosowania się osób wysoko kwalifikowanych do zmian zachodzących na rynku pracy. Ma to szczególne znaczenie obecnie i w dającej się przewidzieć przyszłości, kiedy obserwuje się szybkie tempo wdrażania efektów postępu technicznego i technologicznego do procesów produkcji i wymiany;
- rozwój nietypowych form zatrudnienia, będących szansą na aktywizację zawodową osób, które (z różnych przyczyn) nie mogą bądź nie chcą podjąć zatrudnienia w formie typowej. Dają również możliwość na okresową choćby reintegrację ze zbiorowością pracujących osób, które z powodu ograniczonej produktywności nie otrzymują propozycji zatrudnienia standardowego;
- zwiększenie atrakcyjności pracy jako źródła dochodu wobec źródeł alternatywnych, mające na celu wzrost motywacji do poszukiwania pracy. W tym przypadku chodzi – z jednej strony – o utrudnienie dostępu do różnego typu świadczeń systemów zabezpieczenia społecznego, oraz z drugiej – o zwiększenie motywacyjnej funkcji wynagradzania pracowników najniżej opłacanych (czyli na ogół niskokwalifikowanych) poprzez zmniejszenie obciążeń podatkowych i paropodatkowych ich płac;
- przeciwdziałanie dyskryminacji ograniczającej dostęp do zatrudnienia niektórych osób i całych grup społecznych.

Literatura

- Bijak J., Kupiszewska D., Kupiszewski M., Sączuk K., *Impact of International migration on population dynamics and labour force resources in Europe*, CEFMR Working Paper 2005/1.
- Bloom D.E., Canning D., Sevilla J., *Economic Growth and the Demographic Transition*, Working Paper 8685, NBER Working Paper Series, National Bureau of Economic Research, Cambridge 2001.
- Gavrilov L.A., Heuveline P., *Aging of Population*, [w:] *The Encyclopedia of Population*, red. P. Demeny, G. McNicoll, Macmillan Reference USA, New York 2003, vol. 1.
- Kelm R., *Ekonometryczny szacunek NAIRU/NAWRU dla Polski na podstawie krzywej Philipsa, 1996: 1-2006:2*, [w:] *Bezrobocie równowagi w gospodarce polskiej, szacunki, tendencje i determinanty*, red. W. Kwiatkowska, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2009.
- Kryńska E., *Osoby starsze na rynku pracy*, [w:] *Rynek pracy*, red. E. Karpowicz, Studia Biura Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu, Warszawa 2007.
- Kucharski L., *Bezrobocie równowagi w Polsce i w wybranych krajach Europy Środkowo-Wschodniej – przegląd wyników badań oraz własne oszacowania*, [w:] *Bezrobocie równowagi w gospodarce polskiej, szacunki, tendencje i determinanty*, red. W. Kwiatkowska, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2009.
- Lee E.S., *A theory of migration*, „Demography” 1966, nr 3.

- Oczki J., *Integracja Polski z Unią Europejską a zachodnie rynki pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2005.
- Schoenmaeckers R.C., *Population ageing and its economic and financial implications*, [w:] *Population ageing and its challenges to social policy*, „Population Studies” nr 50, Council of Europe Publishing 2005.
- Stopa bezrobocia w latach 1990-2011 (bezrobocie rejestrowane)*, Główny Urząd Statystyczny, http://www.stat.gov.pl/gus/5840_677_PLK_HTML.htm, 3.03.2011.
- Szukalski P., *Zagrożenie czy wyzwanie – proces starzenia się ludności*, „Polityka Społeczna” 2006, nr 9.
- Szyłko-Skoczny M., *Polityka społeczna wobec bezrobocia w Trzeciej Rzeczypospolitej*, Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2004.
- Urbaniak B., *Praca zawodowa po przejściu na emeryturę. Społeczno-ekonomiczne przesłanki powrotu emerytów do aktywnego życia zawodowego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1998.
- Winiarski B. (red.), *Polityka gospodarcza*, PWN, Warszawa 2008.
- Wiśniewski Z. (red.), *Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych*, Dom Organizatora, Toruń 2009.
- Wiśniewski Z. (red.), *Zarządzanie wiekiem w organizacjach wobec procesów starzenia się ludności*, Dom Organizatora, Toruń 2009.
- World Economic Outlook 2004. The Global Demographic Transition*, International Monetary Fund, Washington DC 2004.

INFLUENCE OF DEMOGRAPHIC CHANGES ON THE POLISH LABOUR MARKET – ECONOMIC ASPECTS

Summary: The aim of the paper is to identify economic aspects of demographic changes that have an influence on the Polish labour market. It was identified by analysing potential labour force (actual data 1980-2009 and the forecast to 2035). The analysis covered dynamics, the level and structure of potential labour force and relations between working and non-working age population. The results of analysis enabled to distinguish three main economic aspects of demographic changes influencing Polish labour market: the fluctuation of level and development tendency of the potential labour force numbers; changes in relations between working age population and pre and post-working age population; the process of ageing of potential labour force.