

7. Rynek pracy przyszłości wobec starzenia się ludności Polski

Wprowadzenie

Większość analiz poświęconych tematowi rynku pracy skupia się na kategorii osób w wieku produkcyjnym — najczęściej mobilnym wieku produkcyjnym, czyli w warunkach polskich takich, które nie ukończyły 45 roku życia. Związane jest to z faktem, że ta właśnie grupa najłatwiej i najszybciej dostosowuje się do zmieniającego się otoczenia. Zagadnienia, którym poświęcony jest ten rozdział, odnoszą się do przeobrażeń rynku pracy związanych ze starzeniem się społeczeństwa polskiego. Chciałabym rozważyć, jak zmiany demograficzne, m.in. wzrastający udział osób w starszym wieku oraz zmieniająca się struktura osób w wieku produkcyjnym, mogą wpłynąć na oblicze przyszłego rynku pracy.

Podstawowym wyróżnikiem procesu starzenia się danego społeczeństwa jest (jak już sygnalizowano w rozdziale pierwszym) wzrost liczby i udziału osób w starszym wieku [Holzer, 2003, s. 139]. Konsekwencją tychże zmian, przy zachowaniu stałej aktywności zawodowej według wieku, będzie malejąca podaż pracy — tak w ujęciu względnym, jak i bezwzględnym. Sytuacja ta dotyczy zarówno społeczeństwa Polski, jak i innych populacji europejskich. W pierwszej części opracowania postaram się przedstawić jak duże rozmiary ubytków w zasobach pracy mogą nastąpić w Polsce do 2030 roku. Ze względu na przystąpienie naszego kraju do Unii Europejskiej, a co za tym idzie włączenie Polski w obszar otwartego rynku — w tym także rynku pracy — wielkość tych zasobów jest wypadkową sytuacji demograficznej i społeczno-gospodarczej pozostałych krajów UE. W części tej rozważę również możliwe przeobrażenia w podaży pracy w sytuacji zmian aktywności zawodowej osób starszych.

Ostatnia część opracowania zostanie poświęcona zmianom w potencjalnym popycie na pracę. Prognozy, o których będzie mowa w punktach 7.1 i 7.2, wskazują, że w nieodległej przyszłości wielkość potencjalnych zasobów pracy będzie ulegała zmniejszeniu. Można by przypuszczać, że popyt na te zasoby może zostać zaspokojony poprzez aktywizację osób bezrobotnych, seniorów, bądź pracowników–imi-grantów. Jednakże potencjalny popyt na pracę także może ulegać zmianom. Zmiany technologiczne powodują na ogół zmniejszenie zapotrzebowania na czynnik ludzki, szczególnie w produkcji. Pociągając może to za sobą, poza spadkiem zatrudnienia, zmiany ważności poszczególnych sektorów. Zmiany w strukturze zatrudnienia mogą

zostać dodatkowo pogłębione tym, iż w obliczu rosnącej populacji osób w starszym wieku, jednocześnie będących potencjalnymi konsumentami, rynek będzie musiał dostosować się do potrzeb tej grupy oraz uwzględniać jej specyfikę.

7.1. Uwarunkowania demograficzne rynku pracy w krajach Unii Europejskiej

W tym punkcie przedstawię obraz uwarunkowań demograficznych rynku pracy w Unii Europejskiej (ze szczególnym uwzględnieniem struktury ludności według funkcjonalnych grup wieku) oraz sytuacji na polskim rynku pracy (prezentując poziom aktywności zawodowej i bezrobocia) odnosząc się przy tym do warunków panujących w tym zakresie w innych krajach Unii. Uwarunkowania polskiego rynku pracy przedstawiam w na tle sytuacji w pozostałych krajach członkowskich Unii Europejskiej ze względu na to, że ważnym efektem przyłączenia jest włączenie Polski w jednolity rynek ze swobodnym przepływem towarów, usług, osób i kapitału¹. Swoboda przepływu pracowników może prowadzić do zmian na rynkach pracy zarówno krajów przyjmujących, jak i w krajach odpływu. Na przemieszczenia ludności wpływać może zróżnicowanie w poziomie życia w poszczególnych krajach, możliwości uzyskania pracy na macierzystym rynku pracy, czy jego atrakcyjność (wysokość płac).

Po rozszerzeniu Unii Europejską² zamieszkuje łącznie ponad 450 milionów ludzi, przy czym ok. 17% z nich to nowi członkowie (ok. 74 mln, z czego ponad połowę stanowią Polacy). W wieku produkcyjnym³ znajduje się około 60% obywateli poszczególnych krajów — od 58,5% we Francji do 62,4% w Hiszpanii i 63,5% w Słowenii (tab. 7.1). Wśród krajów członkowskich występuje zróżnicowanie udziałów ludności w wieku produkcyjnym. W mobilnym wieku produkcyjnym⁴, znajduje się mniej niż połowa mieszkańców będących w wieku produkcyjnym (z wyjątkiem Irlandii, Hi-

¹ Swobodny przepływ osób dotyczy m.in. wzajemnego uznawania kwalifikacji zawodowych, prawa pobytu, praw obywatelskich oraz swobody przepływu pracowników (przejsciowo — do 7 lat — rynki pracy poszczególnych dotychczasowych krajów członkowskich UE mogą pozostawać zamknięte dla obywateli 10 państw, które przystąpiły do Unii w 2004 r.).

² Na UE-25 składa się 15 dotychczasowych państw stowarzyszonych (UE-15): Austria, Belgia, Dania, Finlandia, Francja, Grecja, Hiszpania, Holandia, Irlandia, Luksemburg, Niemcy, Portugalia, Szwecja, Włochy, Wielka Brytania oraz 10 państw przyjętych do Unii w 2004 r.: Cypr, Czechy, Estonia, Litwa, Łotwa, Malta, Polska, Słowacja, Słowenia i Węgry [UE, 2005].

³ Dla uproszczenia analizy porównawczej przyjąłem, że jest to wiek 20–64 lata (za wiek produkcyjny uznawany jest najczęściej wiek od 15. lub 18. roku życia; górną granicę wyznacza ustawowy wiek emerytalny, dlatego jest ona różna w zależności od państwa i kraju).

⁴ Za mobilny wiek produkcyjny, ze względu na dostępność danych statystycznych, przyjąłem w niniejszym opracowaniu wiek 20–39, nie zaś 18–44, jak przyjmuje się dla Polski.

szpanii i Słowacji, w których frakcja ta równa się odpowiednio: 53%, 52,2% oraz 50%), a więc od jednej czwartej do blisko jednej trzeciej ludności ogółem poszczególnych krajów UE. Najniższy udział tej grupy występuje wśród ludności Finlandii (25,9%) i Szwecji (26,6%), najwyższy zaś w Hiszpanii (32,6%). Porównywalne zróżnicowanie udziałów tej grupy ludności występuje zarówno wśród dotychczasowych krajów członkowskich UE (UE-15), jak i wśród tych, które dołączyły w 2004 r. Analizując struktury ludności według pięcioletnich, nie zaś funkcjonalnych, grup wieku, zwraca uwagę fakt, iż udziały osób w wieku 15–19 lat, a więc dopiero mającej wkroczyć w wiek produkcyjny, są wyższe w krajach przystępujących do UE. Udziały te wynoszą od 6,4% na Węgrzech do 8,6% w Polsce, podczas gdy w krajach UE-15 od 5,3% (w Danii) do 6,6% (w Grecji).

Zachodzące obecnie w krajach Unii Europejskiej procesy demograficzne wpływają na zmiany w strukturze ludności według wieku [Długosz, 2002]. W związku z niskim przyrostem naturalnym w krajach przystępujących, w przyszłości udziały ludności w wieku produkcyjnym w nowych państwach członkowskich będą zbliżać się do występujących w UE-15, a w perspektywie jednej–dwóch dekad osiągnąć mogą niższe wartości. Według A. Rączaszka [2003, s. 80]: „ze zmian w tendencjach ludnościowych w analizowanych krajach wynika, że obawy w Unii Europejskiej (UE-15) co do prężności demograficznej krajów Europy Środkowo-Wschodniej są nieuzasadnione. Liczba mieszkańców tych krajów się zmniejsza, zaś Unii wzrasta. Proces wymiany pokoleń wskazuje, że sytuacja ta w perspektywie 20–30 lat nie ulegnie odwróceniu”. Prognoza ludności ONZ [2003] w swym wariantcie środkowym⁵ przewiduje, że ludność Unii wyniesie w 2010 r. 456,6 mln osób, na podobnym poziomie (456,1 mln) utrzyma się w roku 2020. W wieku produkcyjnym będzie odpowiednio 61,5% oraz 59,9% ludności krajów UE. Udziały ludności w mobilnym wieku produkcyjnym, jak i w wieku przedprodukcyjnym będą się zmniejszały do poziomu, odpowiednio 20,9% i 19,5% oraz 26,6% i 24,4% (tab. 7.1). W konsekwencji utrzymywania się dotychczasowych trendów dzietności najniższe udziały ludności w wieku przedprodukcyjnym, poniżej 20%, w 2010 będą miały: Słowenia (17,9%), Włochy (18,1%), Austria, Hiszpania, Łotwa i Niemcy, najwyższe — Irlandia i Cypr (blisko 27%). Do roku 2020 udziały te zmniejszą się we wszystkich krajach UE, a w 11 z nich wyniosą poniżej jednej piątej. Udziały ludności w wieku produkcyjnym, w tym także mobilnym, również ulegną zmniejszeniu — wyjątkiem będzie Słowacja — i o ile w 2010 mają oscylować w granicach 56,6% (Słowacja) — 65,7% (Polska), to w 2020 przedział ten zawęzi się do 56,1% (Szwecja) — 63,6% (Słowacja). W mobilnym wieku produkcyjnym w 2010 r. relatywnie najmniej będzie Niemców (24,3%), najwięcej Irlandczyków (31,4%), Polaków

⁵ Wariant środkowy prognozy ONZ zakłada, że dla krajów o niskiej w latach 1995–2000 dzietności (poniżej 2,1), a więc także dla krajów europejskich, utrzyma się ona poniżej poziomu prostej zastępowalności pokoleń. Projekcja umieralności opiera się na modelach zmian oczekiwanej długości życia opracowanych przez ONZ, zaś trend migracji oparty jest na dotychczasowym ich przebiegu.

(31,7%) i Słowaków (32,2%). W 2020 r. najniższy udział ludności w mobilnym wieku produkcyjnym będzie miała Hiszpania (22,3%), najwyższy zaś Polska (28,0%), Łotwa (27,7%) i Cypr (27,8%). Ogółem w 2010 r. w Unii na 100 osób w wieku produkcyjnym będzie przypadało 63 osób w wieku nieprodukcyjnym (łącznie przed- i poprodukcyjnym), w 2020 już 67, głównie na skutek wzrostu udziału ludności w wieku poprodukcyjnym.

Zmniejszająca się liczba urodzeń, wydłużanie się przeciętnego trwania życia, a także przesuwanie się przez kolejne grupy wieku ludności roczników wyższych powoduje wzrost udziału ludności starszej, przy jednoczesnym zmniejszaniu się udziału dzieci [Holzer, 2003, s. 139]. W konsekwencji populacja osób w wieku produkcyjnym jest bardziej obciążona pokoleniem rodziców, bądź dziadków niż pokoleniem dzieci. W Polsce osoby, które ukończyły 65. rok życia, stanowią obecnie blisko pięciomilionową grupę, stanowiącą 12,8% ogółu ludności — jest to tylko o 1,9 mln mniej aniżeli dzieci poniżej 15. roku życia. W wyniku zmian w ruchu naturalnym oraz wchodzenia w wiek emerytalny powojennego wyżu demograficznego w kolejnych latach grupa seniorów będzie się zwiększała (zarówno co do liczby, jak i udziału).

Obciążenie demograficzne⁶ społeczeństw poszczególnych państw UE jest zróżnicowane. Łącznie osoby starsze stanowią w Unii 72 miliony, czyli 16% (o ponad 3 miliony mniej niż dzieci do 15 lat). Udział osób wieku powyżej 65 lat najniższy jest w Irlandii, gdzie wynosi 11,3%, najwyższy we Włoszech — 18,2%. Na 100 osób w wieku 15–64 lata przypada 49 osób w wieku nieprodukcyjnym (blisko 25 przed 15. rokiem życia oraz 24 po 65. roku życia). Najwyższe obciążenie demograficzne liczone w analogiczny jak dla Włoch sposób, występuje w Szwecji i Francji (54), najniższe w Czechach, Słowenii, Słowacji oraz w Polsce (42–44). Mniejsze obciążenie demograficzne ludnością w wieku do 15. roku życia, niż osobami po 65. roku życia, występuje we Włoszech, Hiszpanii, Grecji, Niemczech i Portugalii. Na Łotwie i Słowenii jest takie samo. Dużo wyższe obciążenie młodszą częścią społeczeństwa, aniżeli starszą, występuje w Irlandii i Słowacji.

Według prognoz ONZ [UN, 2005b] obciążenie demograficzne poszczególnych regionów Europy⁷ będzie kształtować się odmiennie w kolejnych dekadach XXI wieku. Do roku 2030 stale będzie się zmniejszać relacja dzieci do

⁶ Współczynnik obciążenia demograficznego informuje, ile dzieci i/lub osób starszych przypada na 100 osób w wieku produkcyjnym (tu: dzieci to osoby w wieku poniżej 15. roku życia, osoby starsze — osoby powyżej 65. roku życia).

⁷ Poszczególnych regionów Europy nie można utożsamiać z Unią Europejską, gdyż w ich skład wchodzi także kraje spoza Unii. Europa Wschodnia obejmuje Czechy, Polskę, Słowację, Węgry oraz dodatkowo Białoruś, Bułgarię, Mołdawię, Rumunię, Rosję i Ukrainę. Na Europę Północną składają się — poza Danią, Estonią, Finlandią, Irlandią, Litwą, Łotwą, Szwecją i Wielką Brytanią — Islandia oraz Norwegia. W skład Europy Południowej, poza Grecją, Hiszpanią, Maltą, Portugaliją, Słowenią i Włochami wchodzi: Albania, Andora, Bośnia i Hercegowina, Chorwacja, San Marino, Serbia i Czarnogóra oraz Macedonia, zaś Europy Zachodniej — Austria, Belgia, Francja, Holandia, Luksemburg, Monako, Niemcy, Szwajcaria oraz spoza Unii — Liechtenstein i Szwajcaria.

Tablica 7.1. Udział ludności (w %) w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym w latach 2002, 2010 i 2020 w krajach UE

| Kraj | 2002 | | | 2010 | | | 2020 | | | | |
|------------------------------|--------------------------------------|------------------|--------------------|--------------------------------------|------------------|--------------------|--------------------------------------|------------------|--------------------|------|------|
| | Wiek przed- produkcyjny (0-19) | Wiek produkcyjny | | Wiek przed- produkcyjny (0-19) | Wiek produkcyjny | | Wiek przed- produkcyjny (0-19) | Wiek produkcyjny | | | |
| | | 20-64 | Mobilny (20-39) | | 20-64 | Mobilny (20-39) | | 20-64 | Mobilny (20-39) | | |
| Austria | 22,3 | 62,1 | 29,7 | 15,6 | 62,4 | 25,4 | 18,1 | 16,8 | 62,3 | 24,7 | 20,9 |
| Belgia | 23,5 | 59,7 | 28,0 | 16,8 | 60,1 | 24,9 | 18,0 | 20,6 | 58,4 | 24,0 | 21,1 |
| Czechy | 22,5 | 63,7 | 30,4 | 13,8 | 65,0 | 30,2 | 15,8 | 17,5 | 61,2 | 24,2 | 21,3 |
| Dania | 24,0 | 61,2 | 28,1 | 14,8 | 59,3 | 23,9 | 16,9 | 21,5 | 57,9 | 23,6 | 20,6 |
| Estonia | 25,0 | 59,6 | 27,5 | 15,4 | 63,2 | 30,3 | 17,1 | 19,2 | 61,2 | 27,5 | 19,6 |
| Finlandia | 24,2 | 60,6 | 25,9 | 15,2 | 60,4 | 24,4 | 17,1 | 21,1 | 56,2 | 24,2 | 22,7 |
| Francja | 25,2 | 58,5 | 27,6 | 16,3 | 59,3 | 25,7 | 16,5 | 23,3 | 56,4 | 24,1 | 20,3 |
| Grecja ^a | 21,7 | 61,1 | 30,0 | 17,2 | 61,4 | 27,1 | 19,8 | 17,5 | 60,2 | 22,8 | 22,3 |
| Hiszpania | 20,5 | 62,4 | 32,6 | 17,1 | 63,4 | 29,0 | 18,1 | 17,3 | 62,2 | 22,3 | 20,5 |
| Niderlandy | 24,5 | 61,9 | 29,1 | 13,6 | 61,5 | 24,7 | 15,0 | 21,5 | 59,2 | 24,2 | 19,3 |
| Irlandia | 29,3 | 59,4 | 31,5 | 11,3 | 61,2 | 31,4 | 12,0 | 26,2 | 59,0 | 27,0 | 14,8 |
| Litwa | 26,8 | 58,9 | 28,5 | 14,3 | 60,9 | 28,4 | 16,1 | 21,7 | 61,0 | 27,4 | 17,3 |
| Łotwa | 24,6 | 59,9 | 27,7 | 15,5 | 63,3 | 30,2 | 17,8 | 17,7 | 62,8 | 27,7 | 19,5 |
| Niemcy ^b | 21,1 | 62,2 | 28,5 | 16,7 | 60,8 | 24,3 | 20,2 | 18,1 | 59,8 | 24,0 | 22,1 |
| Polska | 26,8 | 60,7 | 28,9 | 12,5 | 65,7 | 31,7 | 13,0 | 19,4 | 63,0 | 28,0 | 17,6 |
| Portugalia | 22,4 | 61,1 | 30,1 | 16,5 | 61,3 | 28,2 | 17,0 | 20,0 | 60,7 | 23,7 | 19,3 |
| Słowacja | 26,8 | 61,8 | 30,9 | 11,4 | 56,6 | 32,2 | 12,2 | 20,4 | 63,6 | 27,5 | 16,0 |
| Słowenia | 22,0 | 63,5 | 30,1 | 14,5 | 65,3 | 28,5 | 16,8 | 16,1 | 62,4 | 24,1 | 21,5 |
| Szwecja | 24,0 | 58,8 | 26,6 | 17,2 | 58,4 | 24,5 | 19,3 | 21,1 | 56,1 | 24,0 | 22,8 |
| Węgry | 22,7 | 62,0 | 28,8 | 15,3 | 63,8 | 29,9 | 16,0 | 17,9 | 62,4 | 25,6 | 19,7 |
| Wielka Brytania ^b | 25,2 | 59,2 | 28,9 | 15,6 | 60,3 | 26,7 | 16,5 | 21,4 | 60,0 | 26,8 | 18,6 |
| Włochy ^b | 19,6 | 62,2 | 30,0 | 18,2 | 61,3 | 24,8 | 20,6 | 16,4 | 59,9 | 21,1 | 23,7 |

Bez danych dla Cypru, Luksemburga i Malty; ^a – dane za rok 2000, ^b – 2001.

Źródło: Obliczenie własne na podstawie *Rocznika Demograficznego 2003* [s. 417, tab. 5 (232)] oraz danych ONZ [UN, 2003].

osób wieku produkcyjnym w Europie Wschodniej oraz Południowej, natomiast w Zachodniej i Północnej po trwającym dwie dekady spadku nastąpi w trzeciej dekadzie jego wzrost. Relacja osób po 65. roku życia do ludności w wieku produkcyjnym zwiększy się znacznie we wszystkich regionach, ale najwyższe obciążenie demograficzne ludności produkcyjnej ludnością poprodukcyjną będzie w części południowej i zachodniej kontynentu. Wobec powyższych faktów w roku 2030 najsilniej obciążona będzie ludność w wieku produkcyjnym zamieszkała na zachodzie Europy (tab. 7.2).

Tablica 7.2. Obciążenie demograficzne ludności produkcyjnej w Europie do 2030 r. według prognozy ONZ

| Regiony | 2005 | 2010 | 2020 | 2030 |
|--|------|------|------|------|
| Liczba osób w wieku 0–14 lat na 100 osób w wieku produkcyjnym | | | | |
| Europa Wschodnia | 21 | 19 | 20 | 20 |
| Europa Północna | 27 | 25 | 25 | 26 |
| Europa Południowa | 22 | 21 | 20 | 20 |
| Europa Zachodnia | 25 | 23 | 23 | 25 |
| Liczba osób w wieku 65 lat i więcej na 100 osób w wieku produkcyjnym | | | | |
| Europa Wschodnia | 20 | 19 | 25 | 33 |
| Europa Północna | 24 | 25 | 30 | 35 |
| Europa Południowa | 26 | 27 | 32 | 41 |
| Europa Zachodnia | 26 | 28 | 33 | 42 |
| Współczynnik obciążenia demograficznego ogółem | | | | |
| Europa Wschodnia | 41 | 39 | 45 | 53 |
| Europa Północna | 51 | 50 | 54 | 62 |
| Europa Południowa | 48 | 48 | 52 | 61 |
| Europa Zachodnia | 51 | 51 | 56 | 67 |

Źródło: Obliczenia własne na podstawie [ONZ, 2005b].

Potencjalna podaż pracy (liczba osób w wieku produkcyjnym) korygowana jest przez stopę aktywności zawodowej, kształtowaną w dużej mierze przez uwarunkowania ekonomiczne [Czyżowska, 1994, s. 8]. Aktywność zawodowa ludności jest pochodną struktury ludności według wieku i sytuacji społeczno-gospodarczej. W całej Unii Europejskiej aktywnych zawodowo (wykorzystano dane za 2003 r. [ILO, 2005]) jest 205,8 mln osób, w tym w Polsce blisko 17 mln, tj. ponad 8% aktywnych zawodowo. W Unii większą populację aktywnych zawodowo niż Polska mają: Niemcy, Wielka Brytania, Francja, Włochy oraz Hiszpania. Na 100 aktywnych zawodowo kobiet przypada w UE 127 mężczyzn.

⁸ Ludność aktywna zawodowo obejmuje wszystkie osoby uznane za pracujące lub bezrobotne. Wskaźnik aktywności zawodowej obliczany jest jako udział aktywnych zawodowo w liczbie ludności (w wieku 15 lat i więcej) ogółem albo danej grupy (w tym drugim przypadku mamy do czynienia z cząstkowymi współczynnikami aktywności zawodowej) [Rocznik Statystyki Międzynarodowej, 2003, s. 145].

Największe dysproporcje w aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn występują na Malcie (ponad 219 aktywnych zawodowo mężczyzn przypada na 100 aktywnych zawodowo kobiet), we Włoszech, Hiszpanii, Grecji, Irlandii oraz Luksemburgu (ponad 140), zaś najmniejsze na Litwie, Łotwie i w Estonii. W Polsce — podobnie jak w Słowacji, Portugalii i Wielkiej Brytanii — wskaźnik ten wynosi 118. Najwyższa aktywność zawodowa (rozpatrując tylko kraje, w których współczynnik liczony był w grupie osób powyżej 15. roku życia — tab. 7.3) występuje w Holandii — tam aktywnych jest blisko 2/3 osób, najniższa zaś na Litwie. Podobny jest rozkład współczynników aktywności zawodowej mężczyzn. Zróżnicowanie aktywności zawodowej jest wyższe wśród kobiet aniżeli wśród mężczyzn. Tylko co trzecia mieszkanka Malty, która ukończyła 15 lat, jest aktywna zawodowo (niska aktywność występuje także w Hiszpanii, Włoszech, Grecji). W Holandii odsetek ten jest blisko dwukrotnie wyższy. Ponad połowa kobiet pozostaje aktywna zawodowo w Portugalii, Czechach, Austrii i Słowenii. Polska, tak w przypadku aktywności zawodowej ogółem, jak i aktywności zawodowej mężczyzn i kobiet, plasuje się na środkowych pozycjach. A. Zgierska [2003, s. 41] dokonując szczegółowej analizy aktywności zawodowej ludności krajów UE-15 stwierdziła: „uwzględniając cząstkowe współczynniki aktywności zawodowej dla pięcioletnich grup wieku można zauważyć, że średnio aktywność zawodowa w krajach Unii kształtuje się podobnie jak w Polsce. Różnica polega na tym, że dezaktywizacja zawodowa następuje w UE-15 w późniejszym wieku niż w naszym kraju. Średnio w Unii osoby w wieku 45–49 lat charakteryzują się aktywnością zawodową na poziomie powyżej 80%, a w wieku 50–54 lata — na poziomie ok. 75% (w 2000 r. w Unii odpowiednie wskaźniki wynosiły 82,2% i 74,8%, a w Polsce — 82,0% i 67,9%). Współczynniki aktywności zawodowej w Polsce i Unii (średnio) zbliżają się ponownie dla osób w wieku 60–64 lata (w Unii wynosiły one w 2000 r. średnio 24,0%, a w Polsce — 23,1%). [...] Ponadto w krajach Unii widoczna jest większa różnica między aktywnością zawodową mężczyzn i kobiet niż w przypadku Polski”.

Porównując rozkłady współczynników aktywności zawodowej w poszczególnych krajach Unii, można zauważyć, że w zależności od płci i wieku aktywność przybiera różne natężenie. I tak, generalnie, aktywność zawodowa kobiet w poszczególnych grupach wieku plasuje się w Polsce pomiędzy relatywnie wysoką aktywnością na Litwie, Słowacji, Słowenii i w krajach skandynawskich (Szwecji, Danii, Finlandii) a niską we Włoszech, czy w Grecji. Jeśli chodzi o mężczyzn, to zróżnicowanie aktywności zawodowej według wieku jest mniejsze aniżeli wśród kobiet, a Polacy charakteryzują się stosunkowo niskim jej poziomem (rys. 7.1).

Aktywność zawodowa starszych kobiet w Polsce — w stosunku do innych krajów UE — nie należy do najniższych. Odsetek mieszkanek Polski, które w wieku 60–64 lata (a więc będących już w wieku emerytalnym) pozostają na rynku pracy, wynosi 14,6%, podczas gdy najniższy we wspólnocie to 4,1% (Słowacja, na poziomie 7–8% — Belgia, Austria, Węgry), a najwyższe sięgają ponad 30% (Por-

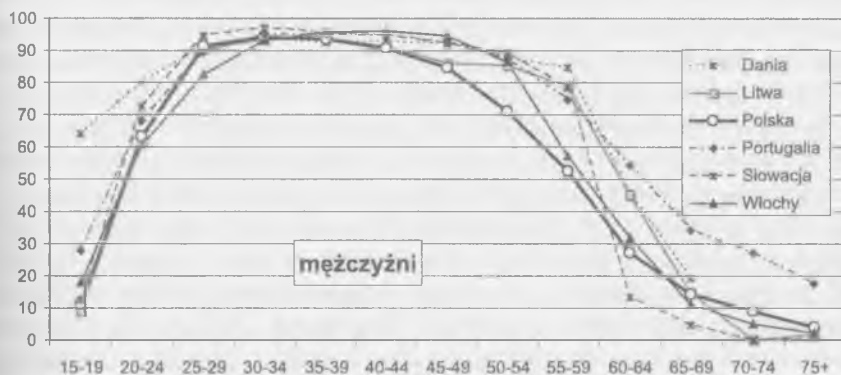
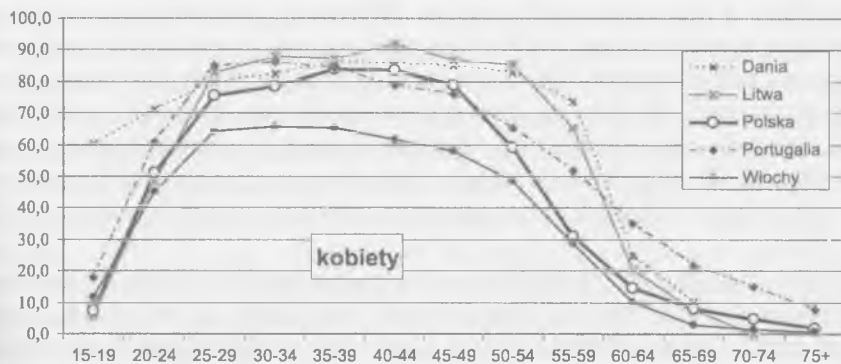
tugalia i Estonia). W kolejnej grupie wieku (65–69 lat) pracuje jeszcze co dwunasta Polka, ale tylko 1,5% Belgijek, 2,5% mieszkanek Słowacji, Francji i Hiszpanii. Najwyższą aktywnością zawodową w tym wieku, a także w kolejnej grupie (70–74 lata), charakteryzują się Portugalki (odpowiednie udziały wynoszą: 21,8% i 14,9%), a także Estonki (18,7% i 8,2%) i Słowenki (8,0%, 7,7%). Powyżej 75. roku życia pracuje jeszcze 7,6% kobiet mieszkających w Portugalii. W Polsce aktywność zawodowa kobiet po 75. roku życia, w porównaniu z innymi krajami UE, jest dość wysoka (1,7%, najwyższa — poza Portugalią — spośród krajów, dla których ILO podaje odpowiednie informacje).

Tablica 7.3. Aktywni zawodowo* w krajach Unii Europejskiej w 2003 r.

| | Liczba (w tys.) | W _{AZ} | Liczba (w tys.) | W _{AZ} | Liczba (w tys.) | W _{AZ} | WM |
|------------------------------|--------------------|-----------------|--------------------|-----------------|--------------------|-----------------|------------------|
| | Ogółem | | Mężczyźni | | Kobiety | | na 100 kobiet |
| Austria | 3 967,3 | 58,9 | 2 196,6 | 68,1 | 1 770,7 | 50,5 | 124 |
| Belgia | 4 070,3 | 47,6 | 2 316,9 | 55,9 | 1 753,4 | 39,8 | 132 |
| Czechy | 5 138,0 | 59,7 | 2 869,0 | 69,2 | 2 269,0 | 50,9 | 126 |
| Dania | 2 850,0 | 77,6 | 1 523,6 | 82,2 | 1 326,4 | 73,0 | 115 |
| Estonia ² | 660,5 | 48,7 | 336,7 | 53,9 | 323,8 | 44,3 | 104 |
| Finlandia ² | 2 620,0 | 50,2 | 1 371,0 | 53,7 | 1 249,0 | 46,8 | 110 |
| Francja | 26 226,4 | 54,7 | 14 296,0 | 62,2 | 11 930,4 | 47,8 | 120 |
| Grecja | 4 369,0 | 48,7 | 2 604,2 | 60,6 | 1 764,8 | 37,7 | 148 |
| Hiszpania ³ | 18 815,3 | 46,4 | 11 193,9 | 56,3 | 7 621,4 | 36,9 | 147 |
| Holandia | 8 371,0 | 64,3 | 4 682,0 | 72,8 | 3 689,0 | 55,9 | 127 |
| Irlandia | 1 782,1 | 59,1 | 1 053,8 | 70,9 | 728,3 | 47,6 | 145 |
| Litwa | 1 641,9 | 47,5 | 831,6 | 51,6 | 810,2 | 44,0 | 103 |
| Luksemburg | 195,1 | 53,2 | 114,2 | 63,7 | 80,9 | 43,2 | 141 |
| Łotwa ² | 1 126,0 | 48,3 | 578,3 | 53,9 | 547,7 | 43,5 | 106 |
| Malta | 159,7 | 49,8 | 109,7 | 69,7 | 50,0 | 30,6 | 219 |
| Niemcy | 40 196,0 | 57,1 | 22 315,0 | 65,4 | 17 880,0 | 49,3 | 125 |
| Polska | 16 946,0 | 54,8 | 9 173,0 | 62,2 | 7 773,0 | 48,0 | 118 |
| Portugalia | 5 470,0 | 62,2 | 2 957,7 | 70,3 | 2 512,3 | 54,7 | 118 |
| Słowacja | 2 628,8 | 48,7 | 1 423,6 | 54,2 | 1 205,2 | 43,4 | 118 |
| Słowenia | 958,0 | 56,4 | 520,0 | 63,2 | 438,0 | 50,0 | 119 |
| Węgry ² | 4 166,4 | 53,8 | 2 265,0 | 61,4 | 1 901,4 | 46,9 | 119 |
| Wielka Brytania ³ | 29 234,8 | 50,1 | 15 839,6 | 55,7 | 13 395,2 | 44,8 | 118 |
| Włochy | 24 229,0 | 49,2 | 14 764,0 | 62,3 | 9 465,0 | 37,1 | 156 |

* Aktywni zawodowo oraz współczynniki aktywności zawodowej (WAZ) i maskulinizacji osób aktywnych zawodowo (WM); przy czym współczynniki aktywności zawodowej liczone były jako udział osób aktywnych zawodowo w populacji osób powyżej 15 roku życia z wyjątkami: 1) w grupie osób w wieku 15–66 lat, 2) 15–74, 3 — powyżej 16 roku życia.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ILO [2005].



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ILO [2005].

Rysunek 7.1. Aktywność zawodowa mężczyzn i kobiet według wieku w wybranych krajach UE w 2003 r. (w %)

W Polsce 14,3% mężczyzn pomiędzy 65. a 69. rokiem życia jest aktywnych zawodowo. W UE najniższe wskaźniki mają: Francja (3,7%), Belgia, Słowacja i Węgry (4–5%), zaś najwyższe: Portugalia (w której pracuje co trzeci mężczyzna 34,3%), Estonia (26,9%) i Irlandia (23,3%). W kolejnej grupie wieku, 70–74 lata, aktywność zawodowa jest we wszystkich badanych krajach niższa. W Polsce odsetek ten wynosi 8,9% (europejskie ekstrema to 1,5% w Hiszpanii, 1,7% we Francji, 1,8% w Belgii, podczas gdy w Estonii — 13,9%, Irlandii — 14,2%, a w Portugalii aż 27,1%). Po 75. roku życia w większości krajów Unii aktywnych zawodowo pozostaje niewielka część mężczyzn (0,6% we Francji i na Słowacji, w Polsce 3,8%, wyższy niż w naszym kraju odsetek — w Słowenii 5,7%, Irlandii 6,2% oraz Portugalii 17,4%). Wysoka aktywność zawodowa wśród starszego odłamu populacji, bez względu na płeć, wydaje się być w dużej mierze spowodowana pracą w rolnictwie. Według wyników ostatniego polskiego spisu powszechnego z 2002 r. aktywność zawodowa osób w starszym wieku (powyżej 60. roku życia)

wynosi 7,6% w miastach i 13,9% na wsi. Współczynniki aktywności zawodowej starszych mieszkańców wsi we wszystkich grupach wieku były wyższe niż analogiczne współczynniki obliczone dla starszych mieszkańców miast. Na wsi proces aktywności zawodowej ludności nie tylko rozpoczyna się w młodszym wieku, ale i trwa zdecydowanie dłużej niż w mieście, pomimo osiągnięcia wieku emerytalnego. W rolnictwie (włącznie z leśnictwem i łowiectwem) zatrudnionych było prawie 65% ogółu pracujących w wieku starszym [Kostrubiec, 2004, s. 203–211].

W Unii Europejskiej ze względu na swobodę przepływu osób, oddziaływanie czynnika demograficznego na kształtowanie rynku pracy nie jest ograniczone do jednego kraju. Sytuacja na rynku pracy może wpływać na procesy demograficzne (np. migracje) tak w danym kraju jak i innych krajach członkowskich. Możemy więc obserwować dwukierunkowe oddziaływanie procesów demograficznych i sytuacji na rynku pracy. Szczególnie przyczynić mogą się do tego efekty ruchu wędrownego [Van Der Gaag, Van Wissen, 1999]. Przykładowo — odpływ ludności w mobilnym wieku produkcyjnym z krajów będących nowymi członkami UE spowoduje nie tylko zmniejszenie się w nich udziałów ludności w wieku produkcyjnym, ale także (na skutek emigracji ich dzieci, bądź urodzeń już na terenie kraju osiedlenia), w przedprodukcyjnym. Należy mieć także na uwadze, że „presja na unijny rynek pracy będzie większa jedynie w ciągu kilku lat po akcesji, co wynika z odmiennej struktury demograficznej według wieku części krajów kandydujących (głównie Polski)” [Rączaszek, 2003, s. 80], zaś sytuacja ekonomiczna w poszczególnych krajach członkowskich powinna z biegiem czasu ulegać wyrównaniu, co nie będzie wpływało motywująco na zmianę kraju zamieszkania ze względu na możliwość znalezienia zatrudnienia w innym. Nie można wykluczyć, że państwa wchodzące w skład Unii, także nowi jej członkowie, staną się jeszcze bardziej atrakcyjnym rejonem imigracyjnych dla ludności spoza wspólnoty, bądź nastąpią zmiany w polityce imigracyjnej członków UE i na skutek tych zmian dojdzie do fali migracyjnej zmieniającej przedstawioną strukturę ludności według wieku.

Migracje w celach zarobkowych mogą być atrakcyjne w sytuacji znaczących różnic w płacach i cenach w kraju emigracji i imigracji. Osoby decydujące się na podjęcie pracy w innym kraju poza różnicami w wysokości płac i dostępnością zatrudnienia biorą pod uwagę występowanie innych kosztów, m.in. takich jak trudności w przystosowaniu się do nowego, często niechętnego obcym środowiska kulturowego [Turnowiecki W., 2003, s. 161]. Aby podjąć pracę za granicą, poza możliwościami (wolnymi miejscami pracy oraz brakiem przeszkód prawnych) i zainteresowaniem potencjalnych pracowników muszą oni spełniać pewne wymagania. Tymczasem, jak wskazują wyniki badań ankietowych CBOS-u [2005] ponad połowa Polaków (54%) nie jest zainteresowana podjęciem pracy w państwach Unii Europejskiej. Niespełna co piąty (18%) badany w marcu 2004 r. deklaruje chęć aktywnego poszukiwania pracy w którymś z państw

unijnych, w tym co dziesiąty (10%) — w sposób zdecydowany. Co siódma osoba (14%) brała pod uwagę taką ewentualność w przypadku otrzymania propozycji zatrudnienia. Osobami zainteresowanymi pracą w UE były przede wszystkim osoby młode i bezrobotni. Większość respondentów zainteresowanych zatrudnieniem w krajach UE chciałaby wyjechać do pracy jedynie czasowo — zwykle na okres nieprzekraczający jednego roku (35%), rzadziej na dłużej (26%). Na emigrację zarobkową zdecydowałyby się co szósta osoba z tej grupy (17%) [Roguska, 2004]. W ocenie perspektyw migracyjnych ważne jest także to, że intensywność migracyjna związana jest nie tylko z poziomem rozwoju społeczno-ekonomicznego i jego dynamiką, a więc różnicami w poziomie gospodarczym, ale także tradycjami migracyjnymi danego regionu [Golinowska, 1998]. Badania dotyczące m.in. znajomości języków obcych wykazały, że 56% Polaków nie potrafi się porozumieć w żadnym obcym języku. Pozostałe osoby potrafiły, ale były to głównie język rosyjski, a także angielski i niemiecki. Wśród respondentów starszych (mających od 55 do 64 lat) język obcy znał tylko co trzeci (35%), wśród najstarszych zaś — jeszcze mniejsza liczebnie grupa (29%) [Strzeszewski, 2004]. Świadczy to, że największą barierą w podjęciu pracy w UE może być niespełnienie podstawowego kryterium — znajomość języków obcych. Znajomość rosyjskiego, angielskiego i niemieckiego nie wystarczą do uzyskania zatrudnienia w Grecji, Hiszpanii, czy Holandii. Pozostanie jedynie możliwość zatrudnienia na nisko płatnych, fizycznych stanowiskach. Po wyrównaniu, w przyszłości, poziomu ekonomicznego w poszczególnych państwach UE stanowiska takie przestaną być dla obywateli Wspólnoty atrakcyjne [Hönekopp, 1998].

7.2. Zmiany potencjalnych zasobów pracy w Polsce

Według prognozy przygotowanej na lata 2003–2030 przez GUS [2004, 2005] liczba ludności Polski w kolejnych latach będzie się zmniejszać⁹. W rezultacie populacja naszego kraju w 2030 r. może liczyć 35,7 mln osób (według wariantu środkowego prognozy ONZ [UN, 2005b] 36,7 mln), o 2,5 miliona mniej niż w czasie ostatniego spisu powszechnego. O ile jednak zmniejszać się będzie liczba i udział osób w wieku 0–17 lat, a po 2010 także ludności w wieku produkcyjnym, o tyle liczba i udział osób w wieku poprodukcyjnym będą wzrastały (tab. 7.4).

Wskutek postępu procesu starzenia się oraz przesuwania przez kolejne grupy wieku roczników wyżowych i niżowych, zmieniać się będzie nie tylko struktu-

⁹ Według tej prognozy nastąpi dalszy spadek dzietności (do około 1,1 dziecka na kobietę w 2010 r., zaś w latach 2010–2020 niewielki wzrost do poziomu ok. 1,2), spadek umieralności i wzrost przeciętnego trwania życia (w stosunku do 2002 r.: o ok. 2,4 roku do 2010, 5,5 roku dla obu płci łącznie do 2030 r.), wzrost skali migracji zagranicznych (o 5% rocznie do 2010 r., a następnie stabilizacja) [GUS, 2004b, s. 8–12].

ra całej ludności Polski według wieku i płci, ale także osób w wieku produkcyjnym¹⁰ (rys. 7.2). Populacja osób w wieku produkcyjnym powinna się zmniejszyć z blisko 23,8 miliona osób w 2002 r. do niespełna 20,8 miliona w 2030, a więc z 62%, do 58,2%. Jednocześnie udział osób będących w mobilnym wieku produkcyjnym (do 45. roku życia) zmniejszy się z 15,3 mln, czyli ponad 64%, do 11 mln — 53,3% ludności w wieku produkcyjnym. Oznacza to, że w 2030 r. będziemy mieli najprawdopodobniej do czynienia z sytuacją, gdy blisko połowa ludności w wieku produkcyjnym wkroczy w wiek niemobilny zawodowo (rys. 7.2).

Tablica 7.4. Zmiany w strukturze ludności Polski według wieku według prognozy GUS

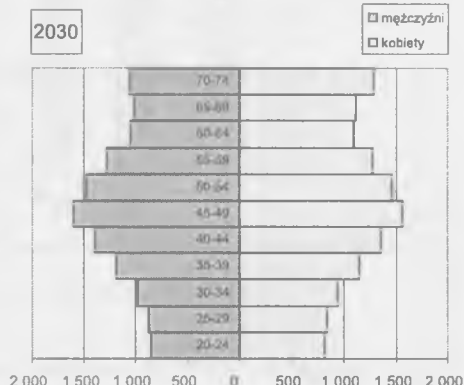
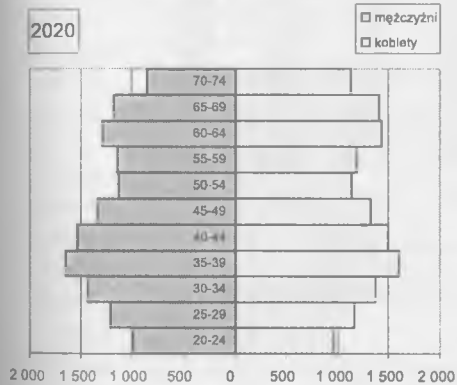
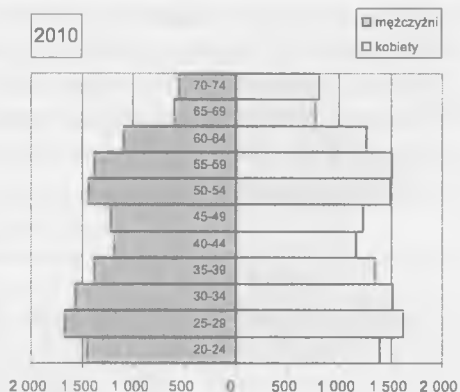
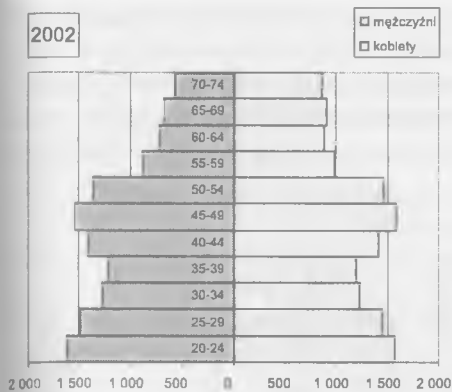
| Grupa wieku | 2002* | 2005 | 2010 | 2015 | 2020 | 2025 | 2030 |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Ludność (w tys.) | | | | | | | |
| Ogółem | 38 219 | 38 123 | 37 899 | 37 626 | 37 229 | 36 598 | 35 693 |
| 0–17 | 8 664 | 7 835 | 6 811 | 6 296 | 6 070 | 5 784 | 5 325 |
| 18–59/64 | 23 790 | 24 403 | 24 658 | 23 861 | 22 620 | 21 560 | 20 771 |
| 18–44 | 15 257 | 15 241 | 15 312 | 15 037 | 14 078 | 12 672 | 11 074 |
| 45–59/64 | 8 533 | 9 162 | 9 346 | 8 824 | 8 542 | 8 887 | 9 697 |
| 60/65 i więcej | 5 765 | 5 885 | 6 431 | 7 468 | 8 540 | 9 254 | 9 597 |
| Udział w ludności ogółem (w %) | | | | | | | |
| 0–17 | 22,7 | 20,6 | 18,0 | 16,7 | 16,3 | 15,8 | 14,9 |
| 18–59/64 | 62,2 | 64,0 | 65,1 | 63,5 | 60,8 | 58,9 | 58,2 |
| 18–44 | 39,9 | 40,0 | 40,4 | 40,0 | 37,8 | 34,6 | 31,0 |
| 45–59/64 | 22,3 | 24,0 | 24,7 | 23,5 | 22,9 | 24,3 | 27,2 |
| 60/65 i więcej | 15,1 | 15,4 | 17,0 | 19,8 | 22,9 | 25,3 | 26,9 |
| Liczba ludności według prognozy ONZ (w tys.) | | | | | | | |
| Ogółem | | 38 516 | 38 367 | 38 173 | 37 840 | 37 337 | 36 680 |

* — dane za 2002 rok pochodzą z NSP'2002.

Źródło: [GUS, 2004, s. 16], [UN, 2005b].

Według prognozy GUS udział osób w wieku nieprodukcyjnym (dzieci i młodzieży do lat 18 oraz kobiet po 60. i mężczyzn po 65. roku życia) będzie do 2010 malał z poziomu 61 na 100 w wieku produkcyjnym (2002 r.) do poziomu około 54 w roku 2010. Od roku 2010 udział ten zacznie szybko wzrastać, przekraczając ok. 2030 r. poziom 72 osób. W grupie osób w wieku nieprodukcyjnym udział dzieci zmniejszy się z poziomu 36 do 26 na każde 100 osób w wieku produkcyjnym, zaś osób w wieku poprodukcyjnym wzrośnie z poziomu 24 do 46. Prognoza ONZ wskazuje na zmiany w podobnym kierunku [Ptak-Chmielewska, 2004].

¹⁰ Kompleksowa analiza starzenia się populacji wskutek przesuwania się przez kolejne roczniki wieku została przedstawiona w pracy pod redakcją J. Pocięchy [2003]. Podstawą tego badania była poprzednia prognoza GUS, stąd też prezentowane w przywołanej pracy wielkości uznac należy generalnie za optymistyczny obraz przyszłości.

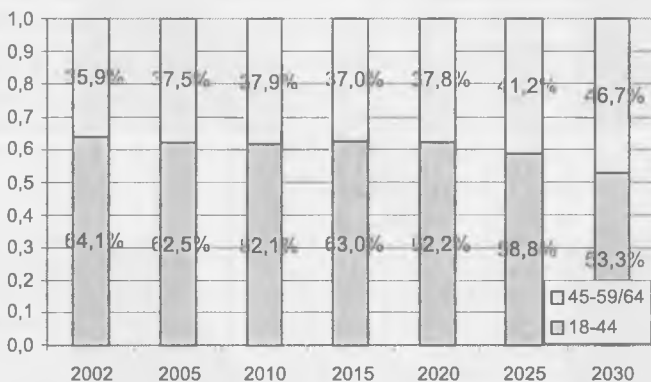


Źródło: Opracowanie własne na podstawie [GUS, 2004, s. 37–38]

Rysunek 7.2. Piramida wieku ludności Polski mającej 20–74 lata pomiędzy 2002 a 2030 (w tys.)

Zmiany w podaży pracy rozumianej jako liczba i udział osób w wieku produkcyjnym będą zróżnicowane przestrzennie. W 2002 r. w poszczególnych województwach było od 0,6 mln (województwo lubuskie) do 3,2 miliona (województwo mazowieckie) osób w wieku produkcyjnym. Udziały osób z tej kategorii wieku sięgały od blisko 59,5% do 64,2% — najniższe występowały w województwach: podlaskim, podkarpackim i lubelskim, najwyższe w śląskim, dolnośląskim, zachodniopomorskim oraz lubuskim. Do roku 2010 we wszystkich województwach Polski, ze względu na jednoczesne pozostawanie powojennego wyżu demograficznego w wieku produkcyjnym, a jednoczesne wkraczanie do tej fazy życia relatywnie licznych generacji końca lat 1980., omawiane udziały będą wykazywały tendencję wzrostową, ale z różną siłą, ze względu na różnice w obecnej strukturze według wieku oraz przebiegu poszczególnych procesów ruchu naturalnego ludności. Stosunkowo wysoki poziom starości wystąpi już w 2010 r. np.: w dolnośląskim, łódzkim i śląskim [Sobczak, 2004]. Po 2015 r. populacja osób

będących w wieku 18–60/65 lat będzie ulegała zmniejszeniu. W konsekwencji w roku 2030 najniższy udział ludności w wieku produkcyjnym wystąpi w województwie śląskim — 57,2%, najwyższe w wielkopolskim — 59,3%. W perspektywie najbliższych 25 lat rozpiętość między województwem o najwyższym, a najniższym udziale osób w wieku produkcyjnym zmniejszy się z blisko 5 pkt. proc. do około 2 punktów.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie [GUS, 2004, s. 16].

Rysunek 7.3. Struktura ludności w wieku produkcyjnym do 2030 r.

W prognozie realnych zasobów pracy według województw [Zgierska, 2001] przyjęto, że aktywność zawodowa osób w wieku 18–19 lat będzie ulegała obniżaniu, podobnie jak osób w wieku 20–24 lata, na skutek wzrostu aspiracji edukacyjnych. Dla osób w wieku 25–49 lat założono niewielkie zmiany we współczynnikach aktywności zawodowej w okresie 2000–2020. Natomiast wskutek wprowadzenia reformy emerytalnej przewiduje się podnoszenie aktywności zawodowej w kolejnych latach osób w wieku 50–59/64 lata. W projekcji uwzględniono różnice międzywojewódzkie w dostępie do szkół wyższych, stopie bezrobocia oraz odsetku mieszkańców wsi związanych z rolnictwem lub bezrolnych. Wyżej wymieniona prognoza wskazuje, że do 2010 r. w większości województw będzie miał miejsce przyrost zasobów pracy. Po 2010 r. przewiduje się zmniejszanie populacji aktywnych zawodowo (przy czym w województwach małopolskim i podkarpackim spadek ten będzie odnotowywany dopiero po 2015 r.).

W skali całego kraju populacja osób starszych aktywnych zawodowo powinna zwiększać się niezależnie od tego, czy poziom aktywności zawodowej tych osób wzrośnie w poszczególnych grupach wieku o 5–10%, czy pozostanie na niezmiennym poziomie (jako poziom minimalny przyjęłam współczynniki aktywności zawodowej z roku 2003 — tab. 7.6). Gdyby założyć, że w poszczególnych grupach osób w wieku poprodukcyjnym aktywność zawodowa nie zmieniłaby

się, to liczba osób starszych aktywnych zawodowo mogłaby wzrosnąć z 439 tys. w 2003 r. do 478,4 w roku 2010 (tj. o 9%) i do 681,6 tys. w 2025 r. W następnych latach powinna zacząć się zmniejszać. Gdyby wzrost aktywności wyniósł 5–10%, to po 2010 r. na rynku pracy znalazłoby się od 500 do 526 tys. osób, a w 2020 — 713–747 tys.

Tablica 7.5. Ludność w wieku produkcyjnym według województw w latach 2002–2030 (liczby bezwzględne i udziały)

| | Ludność w wieku Produkcyjnym (w tys.) | | | | | Udział osób w wieku produkcyjnym(w %) | | | | |
|---------------------|---------------------------------------|--------|--------|--------|--------|---------------------------------------|------|------|------|------|
| | 2002 | 2005 | 2010 | 2020 | 2030 | 2002 | 2005 | 2010 | 2020 | 2030 |
| Polska | 23 790 | 24 403 | 24 658 | 22 620 | 20 771 | 62,2 | 64,0 | 65,1 | 60,8 | 58,2 |
| Dolnośląskie | 1 852 | 1 895 | 1 889 | 1 665 | 1 507 | 63,7 | 65,6 | 66,2 | 60,3 | 57,8 |
| Kujawsko-pomorskie | 1 293 | 1 329 | 1 343 | 1 237 | 1 139 | 62,5 | 64,3 | 65,2 | 60,9 | 58,4 |
| Lubelskie | 1 318 | 1 350 | 1 370 | 1 269 | 1 163 | 60,0 | 61,9 | 63,7 | 60,5 | 58,1 |
| Lubuskie | 638 | 659 | 668 | 604 | 556 | 63,3 | 65,4 | 66,4 | 61,1 | 58,5 |
| Łódzkie | 1 626 | 1 648 | 1 630 | 1 447 | 1 310 | 62,4 | 63,9 | 64,5 | 59,7 | 57,4 |
| Małopolskie | 1 982 | 2 047 | 2 110 | 2 034 | 1 918 | 61,1 | 62,7 | 64,1 | 61,3 | 58,7 |
| Mazowieckie | 3 181 | 3 269 | 3 323 | 3 123 | 2 963 | 62,0 | 63,5 | 64,3 | 60,3 | 58,4 |
| Opolskie | 666 | 676 | 670 | 585 | 499 | 62,8 | 64,7 | 66,1 | 61,9 | 57,6 |
| Podkarpackie | 1 255 | 1 300 | 1 350 | 1 294 | 1 201 | 59,9 | 62,0 | 64,4 | 61,8 | 58,8 |
| Podlaskie | 719 | 741 | 761 | 713 | 643 | 59,5 | 61,7 | 64,0 | 61,2 | 57,5 |
| Pomorskie | 1 370 | 1 415 | 1 441 | 1 344 | 1 262 | 62,8 | 64,4 | 65,2 | 60,6 | 58,4 |
| Śląskie | 3 037 | 3 065 | 3 014 | 2 611 | 2 261 | 64,2 | 65,5 | 65,9 | 60,5 | 57,2 |
| Świętokrzyskie | 785 | 801 | 809 | 733 | 666 | 60,6 | 62,4 | 64,0 | 60,0 | 57,4 |
| Warmińsko-mazurskie | 884 | 914 | 934 | 857 | 782 | 61,9 | 64,1 | 65,6 | 61,1 | 58,2 |
| Wielkopolskie | 2 103 | 2 180 | 2 227 | 2 099 | 1 984 | 62,7 | 64,7 | 65,7 | 61,5 | 59,3 |
| Zachodnio-pomorskie | 1 082 | 1 113 | 1 119 | 1 004 | 918 | 63,7 | 65,6 | 66,3 | 60,6 | 58,1 |

Źródło: Opracowanie własne na podstawie [GUS, 2005].

Tablica 7.6. Osoby w wieku poprodukcyjnym aktywne zawodowo w latach 2010–2030 (w tys.)

| Wariant | 2010 | 2015 | 2020 | 2025 | 2030 |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
| A | 478,4 | 592,8 | 679,5 | 681,6 | 648,3 |
| B | 502,3 | 622,5 | 713,4 | 715,7 | 680,7 |
| C | 526,2 | 652,1 | 747,4 | 749,8 | 713,1 |

Wariant A — aktywność zawodowa na poziomie z 2003 r.

Wariant B — aktywność zawodowa o 5% wyższa niż w 2003 r.

Wariant C — aktywność zawodowa o 10% wyższa niż w 2003 r.

Źródło: Szacunki własne na podstawie wartości współczynników aktywności zawodowej z 2003 dla rozpatrywanej grupy, według ILO [2005].

Jedną z przyczyn zmian w aktywności zawodowej może być przeobrażenie struktury wykształcenia społeczeństwa. Przedłużająca się skolaryzacja prowadzi do zniekształcania relacji staż pracy — okres pobierania świadczenia [Szukalski, 1999, s. 77], wpływać może więc na konieczność dłuższego pozostawania na rynku pracy. Rozwój przemysłu wysokiej technologii powinien w przyszłości zmniejszyć zapotrzebowanie na pracę fizyczną (często nieosiągalną dla osób starszych ze względu na ograniczenia fizjologiczne), ale stworzyć korzystne warunki dla zatrudnienia osób wysoko wykwalifikowanych — bez względu na ich wiek. Zatrudnieniu osób starszych może również sprzyjać proces prywatyzacji we wszystkich sektorach, który będzie wolny od ograniczeń pracy limitowanej wiekiem [Frąckiewicz, 2004, s. 148–149]. Jak podaje Z. Czyżowska [1994, s. 24], „postęp cywilizacyjny związany z podnoszeniem poziomu wykształcenia ludności ułatwia ruchliwość pionową ludności — jej przemieszczanie się w drodze migracji oraz w drodze awansu zawodowego do innych grup społecznych, stanowi też podstawę zwiększania jakości i efektywności pracy, a przez to dynamizowania rozwoju gospodarki”. Potwierdzenie znajdujemy w statystykach krajowych — według NSP’2002 osoby starsze aktywne zawodowo charakteryzowały się przeciętnie nieco wyższym poziomem wykształcenia niż osoby bierne zawodowo¹¹ [Kostrubiec, 2004, s. 203–211] — oraz międzynarodowych [Szukalski, 1998]. Jak argumentuje P. Szukalski [1998, s. 59], „dłuższy okres nauki powoduje, iż do osiągnięcia porównywalnego z pracownikami nisko kwalifikowanymi stażu pracy, konieczne jest wydłużanie aktywności zawodowej. Przejście na emeryturę związane jest zatem z kosztem alternatywnym tym wyższym, im wyższe dana osoba posiada wykształcenie”.

Przejście z repartycyjnego systemu emerytalnego do systemu kapitałowego opartego na rachunku aktuarialnym¹² powinno wpłynąć na wzrost i przedłużenie aktywności zawodowej. Tak stało się w krajach, w których stosowano tę formę systemu zachęcania do opóźniania momentu dezaktywizacji zawodowej, również poza wiek normalny¹³ (z krajów europejskich: w Hiszpanii, Finlandii, Grecji) [Szukalski, 1999, s. 71]. Powyższe zmiany są istotne, gdyż tak jak na skutek rozszerzania się dostępu do systemów emerytalnych aktywność zawodowa osób starszych obniżała się [Szukalski, 1998, 1999], tak reforma systemu emerytalnego może, choć nie musi, wpłynąć na poziom i trwanie aktywności zawodowej.

¹¹ Aczkolwiek zarówno w zbiorowości czynnych, jak i biernych zawodowo, większość stanowiły osoby z wykształceniem podstawowym i niepełnym podstawowym, prawie 65% ogółu pracujących w wieku starszym zatrudnionych było w rolnictwie — włącznie z leśnictwem i łowiectwem; co dziewięta jednak pracowała w charakterze specjalisty [Kostrubiec, 2004, s. 203–211].

¹² Wysokość świadczenia w takim systemie uzależniona jest od wielkości zgromadzonych składek i przewidywanego czasu pobierania świadczenia emerytalnego — a zatem zależy od wysokości płac, okresu uzyskiwania dochodów z pracy oraz wieku przejścia na emeryturę.

¹³ Wiek normalny to wiek, z którym związane jest uzyskanie pełnych uprawnień emerytalnych. Inaczej mówiąc, jest to powszechny wiek emerytalny [Urbaniak, 1998, s. 92]

Według L. Frąckiewicz [2004, s. 148] „określone ustawowo granice wieku emerytalnego — różne dla kobiet i dla mężczyzn, nie mające uzasadnienia w zróżnicowanej według płci kondycji zdrowotnej, winny, zgodnie z tendencjami obserwowanymi w wielu krajach europejskich, ulec zrównaniu. Równocześnie przewidywane poważne zmniejszenie się zasobów pracy stwarza szansę większej niż dotychczas aktywizacji zawodowej ludności poprodukcyjnej w różnych formach zatrudnienia (niepełnoetatowego, doradztwa, telepracy i innych)”. Jako warunek konieczny cytowana autorka podaje „realizację zasady *edukacji przez całe życie*, która pozwoli na wykorzystanie potencjału intelektualnego w różnych etapach życia”. Wspomniana edukacja, poza innymi czynnikami, tj. bezrobociem, inwalidztwem, macierzyństwem, służbą wojskową, może jednak zakłócać proces oszczędzania na emeryturę (wpływać na długość okresu aktywności zawodowej, a tym samym na gromadzenie składek emerytalnych) [Szumlicz, 2004, s. 18], z drugiej strony skrócenie okresu aktywności zawodowej może zostać częściowo zrekompensovane przez wyższe płace i niższe bezrobocie. Na drodze do wzrostu aktywności zawodowej osób starszych mogą stać, wymieniane przez B. Szatur-Jaworską [2003, s. 2], uwarunkowania ekonomiczne i społeczne (m.in. bezrobocie, dyskryminacja na rynku pracy z powodu wieku, wyższe koszty pracy starszych pracowników, zapotrzebowanie rodzin na pracę starzejących się osób — opieka nad wnukami, małżonkiem czy sędziwymi rodzicami), organizacja pracy i technologia (m.in. tempo pracy, nowości techniczne wymagające zdobywania nowych umiejętności i kwalifikacji, brak odpowiednich szkoleń dla pracowników) oraz pewne cechy osób starszych (m.in. relatywnie niski poziom wykształcenia, zły stan zdrowia, kłopoty z adaptacją do nowych warunków, zmęczenie pracą, przypisywanie większej wartości czasowi wolnemu niż pracy zawodowej, obawa przed konkurencją ze strony młodych).

Podsumowując należy stwierdzić, że z jednej strony w nieodległej stosunkowo przyszłości będziemy mieć do czynienia ze zmniejszającymi się liczbą i udziałami osób w wieku produkcyjnym. Dodatkowo grupę tę dotknie proces wewnętrznego starzenia się (tj. wzrost frakcji osób w wieku niemobilnym). Wskutek wzrastającego obciążenia demograficznego, a co za tym idzie i ekonomicznego, powinny zająć zmiany w formie zabezpieczenia finansowego osób starszych. Wydłużanie się okresu kształcenia spowoduje, że osoby starsze będą miały możliwość, ale i potrzebę pozostawania na rynku (możliwości z jednej strony wiążą się będą z kwalifikacjami tych osób, z drugiej większą chłonnością rynku). Perspektywy zatrudnienia emerytów i rencistów będą więc zdeterminowane przez ich chęć kontynuowania pracy oraz potrzeby gospodarki w dziedzinie wzrostu zatrudnienia [Kabaj, 1982, s. 92].

Podjęmowane są obecnie działania, także w Polsce, mające na celu zwiększenie aktywności osób na przedpolu starości (przez które politycy rozumieją osoby po 50. roku życia), m.in. szkolenia, prace interwencyjne, roboty publiczne, pożyczki na rozpoczęcie własnej działalności [Perek-Biały, Ruzik, 2004, s. 436].

Kroki te podejmowane są w ramach realizowania Strategii Lizbońskiej [UKIE, 2005]. Przykładem propozycji kompleksowych rozwiązań jest przygotowany przez Ministerstwo Gospodarki i Pracy, program na rzecz zatrudnienia osób powyżej 50. roku życia „50 PLUS” [MGiP, 2004]. Celem strategicznym tego programu jest „zwiększenie wskaźnika zatrudnienia osób powyżej 50. roku życia, przy równoczesnym zachowaniu niezbędnych systemów bezpieczeństwa socjalnego w przypadku tych osób, które na rynku pracy znajdują się w najtrudniejszej sytuacji”. Według cytowanego opracowania „negatywny wpływ na niekorzystną sytuację osób w wieku powyżej 50. roku życia na rynku pracy mają przede wszystkim następujące czynniki: niski poziom dopasowania popytu i podaży kwalifikacji na rynku pracy, postępowanie pracodawców, którzy — zarówno z przyczyn subiektywnych, jak i obiektywnych — nie dostrzegają, albo nie mogą uzyskać w swojej firmie korzyści płynących z zatrudnienia osób starszych, łatwy dostęp do wcześniejszych emerytur i świadczeń przedemerytalnych”. Za podstawowe kierunki działania przyjęto w Programie: aktywizację bezrobotnych¹⁴ wsparcie dla utrzymania zatrudnienia¹⁵, ułatwienia powrotu na rynek pracy. Zrozumienie, że „starsi pracownicy kosztują wprawdzie drożej niż młodszy, ale jednocześnie posiadają doświadczenie i *know-how*, które w pewnych dziedzinach są niezwykle cenne i trudno nabywane” [Szukalski, 1998, s. 65], w połączeniu z faktycznym wzrostem kwalifikacji tej grupy, może zaowocować wyższym stopniem zatrudnienia. Na rzecz tej grupy ludności działają: mechanizacja produkcji, zapotrzebowanie w niektórych działach gospodarki na kadrę mającą doświadczenie, a przede wszystkim sytuacja na rynku pracy charakteryzująca się niedostatkiem siły roboczej. Także tendencje do wzrostu udziału zatrudnienia w usługach oraz udziału pracowników umysłowych w zatrudnieniu ogółem stwarzają szansę przedłużenia aktywności zawodowej ludziom starszym [Winiewski, 1982, s. 15, 23]. Konstatując — w perspektywie dwóch dekad omówione powyżej przeobrażenia powinny doprowadzić do podwyższenia aktywności ludzi starszych.

¹⁴ Aktywizacja zawodowa bezrobotnych ma obejmować takie działania jak: priorytetowe podejście urzędów pracy, indywidualne plany działania dla długotrwale bezrobotnych, wzmocnione instrumenty zatrudnienia wspieranego, przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu, popularyzacja pracy czasowej rotacyjnych i miejsc pracy, możliwość podjęcia indywidualnej działalności gospodarczej, zachęty dla zatrudnienia bezrobotnych, finansowe zachęty za rezygnację z pasywności na rynku pracy.

¹⁵ Utrzymanie zatrudnienia ma odbywać się poprzez: standardowe usługi rynku pracy, monitorowanie zwolnień grupowych, szkolenia, pomoc w zakresie zmiany kwalifikacji zawodowych oraz programy regionalne na rzecz utrzymania miejsc pracy.

7.3. Potencjalny popyt na pracę

Rynek pracy to nie tylko podaż pracy, ale także i popyt na nią. Ocena wielkości przyszłych zasobów pracy nie jest zadaniem łatwym. Konieczne jest bowiem — poza składnikiem demograficznym, czyli liczbą i udziałem ludności w wieku produkcyjnym — dokonanie oszacowania takich elementów jak: aktywność i struktura zawodowa, bezrobocie, relatywne koszty pracy, sytuacja społeczno-gospodarcza i to nie tylko badanego kraju. W przypadku prognozowania, szczególnie na dłuższy okres, popytu na pracę ludzką zadanie to wydaje się być jeszcze trudniejszym. Wielkość zatrudnienia może, hipotetycznie, spaść do bardzo niskiego poziomu, albo wręcz przeciwnie — zwiększyć się. Wraz ze zmianami wielkości zatrudnienia mogą zachodzić w nim dodatkowo zmiany strukturalne. Pierwsza sytuacja — bardzo poważne ograniczenia popytu — może wystąpić na skutek mechanizacji produkcji, wprowadzania nowych technologii, itp. [Rifkin, 2001]. Rewolucja naukowo-techniczna zmienia struktury gospodarki. Powstają nowe gałęzie oparte na mikroelektronice, biotechnologii, inżynierii materiałowej, itd. Zmianom w technologiach towarzyszą zmiany w strukturze gospodarki i mechanizmach jej funkcjonowania, w zarządzaniu [Morawski, 2004, s. 23]. Wylimitowanie pracy ludzkiej wydaje się jednak mało prawdopodobne, szczególnie w usługach, edukacji, opiece medycznej, itp. Jednakże i w tych sektorach mogą zachodzić poważne zmiany w zatrudnieniu. Przykładem może być sprzedaż przez internet, czy edukacja wirtualna, które mogą znacząco wpłynąć na liczbę zatrudnionych w handlu i nauce. Rozwój samych technologii informatycznych i komunikacyjnych może przyczyniać się zarówno do powstawania nowych zawodów, a tym samym generować powstawanie nowych miejsc pracy, jak i do zanikania starych. Według Z. Jacukowicz [2004, s. 93]: „trudno jest przewidzieć rozwój wszystkich kierunków nowo powstających dziedzin wiedzy i specjalności, trudno także określić, które z nich pozostaną przedmiotem zainteresowania wysoko wyspecjalizowanych uczonych, a które rozwiną się i będą wytaczać nowe dziedziny działalności i zapotrzebowania na pracowników”. Wśród wymienianych „zawodów z przyszłością” są te należące do obszarów: informatyki, telekomunikacji, internetu i technologii informacyjnych, biotechnologii, ochrony środowiska, eksploatacji morza i dna morskiego, obsługi procesów integracji regionalnej, nowoczesnych operacji finansowych oraz elektronicznej bankowości i handlu elektronicznego, ochrony zdrowia i opieki społecznej, informacji, kultury popularnej i przemysłu rozrywkowego, edukacji [MGiP, 2005]. Przewiduje się, że wśród specjalistów o najwyższej dynamice wzrostu zapotrzebowania do 2010 r. znajdują się: agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi, techniczny personel obsługi komputerów, operatorzy sprzętu optycznego i elektronicznego, fizycy, chemicy i pokrewni, gospodarze budynków, zmywacze szyb i podobni, operatorzy linii produkcyjnych

i robotów przemysłowych w przemyśle, informatycy, sekretarki i operatorzy maszyn biurowych, specjaliści nauk społecznych, robotnicy produkcji wyrobów precyzyjnych z metali, pracownicy ochrony, pracownicy do spraw finansowych i statystycznych, specjaliści do spraw biznesu, specjaliści szkolnictwa i wychowawcy, architekci, inżynierowie i pokrewni, ładowacze nieczystości i pokrewni, pracownicy opieki osobistej, operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych [Dąbrowski, 2004]. Wymienione zawody w dużej części opierają się na doświadczeniu i wiedzy, którą mogą posiadać i przekazywać osoby z dłuższym stażem zawodowym. Stąd w zmieniającej się strukturze zatrudnienia niekoniecznie muszą być preferowani młodzi pracownicy.

Do zmian w poziomie zatrudnienia mogą przyczynić się zmiany gospodarcze. Analizy E. Kwiatkowskiego i T. Tokarskiego [2004] pokazują, że wzrost gospodarczy (wyrażający się w zmianach PKB) może pozytywnie oddziaływać na wielkość zatrudnienia. Ważną rolę w kształtowaniu tego związku odgrywają jednak inwestycje prowadzone w danym kraju [Czyżowska, 1994, s. 39]. Na tworzenie nowych miejsc pracy mogą mieć wpływ wymieniane przez M. Kabaja [2004, s. 330]: pobudzanie rozwoju przedsiębiorczości i procesów gospodarczych przez nieinflacyjny wzrost popytu efektywnego, lepsze wykorzystanie zdolności wytwórczych przemysłu i rolnictwa dla produkcji towarów akceptowanych przez rynek i na eksport, stymulowanie inwestycji, promowanie eksportu i optymalizacja importu przez zwiększanie konkurencyjności polskich produktów i optymalizację kursu walutowego, promowanie budownictwa mieszkaniowego, stymulowanie rozwoju małych przedsiębiorstw i zatrudnienia na własny rachunek (rozwój rzemiosła), racjonalną ochronę miejsc pracy, wzrost zatrudnienia przez obniżenie jego opodatkowania, zwiększenie środków na aktywne programy rynku pracy i poprawę ich efektywności, rozwój elastycznych form zatrudnienia i prozatrudnieniowe zmiany przepisów kodeksu pracy oraz dostosowania edukacji zawodowej do potrzeb gospodarki i rynku pracy.

Stajemy przed problemem — jaki wpływ może mieć starzenie się społeczeństwa na wielkość i strukturę popytu na pracę. W obliczu rosnącej populacji osób w starszym wieku, jednocześnie będących potencjalnymi konsumentami dóbr i usług, rynek ten będzie musiał dostosować się do potrzeb tejże grupy oraz uwzględnić jej specyfikę. Możemy spodziewać się, że wraz z rozwojem procesu starzenia się wzrastać będzie zapotrzebowanie na pewne usługi. Można do nich zaliczyć te związane z obsługą medyczną (np. opiekę lekarską i pielęgnarską, rehabilitację, fizjo- i fizykoterapię, farmację), ale także rozrywkę popularną i wypoczynek, czy szeroko pojętą edukację (np. kursy językowe, warsztaty, zajęcia ruchowe, artystyczne, plastyczne). W przypadku stabilnego lub relatywnie, w stosunku do zmieniającej się podaży pracy, niskiego spadku zapotrzebowania na pracę grupa osób w wieku poprodukcyjnym mogłaby zostać zaktywizowana zawodowo.

Na współczesnym rynku pracy dokonują się głębokie przeobrażenia, które według I. E. Kotowskiej [2004, s. 116] dotyczą, poza zmianami popytu na pra-

cę i jego struktury, zmian form i charakteru pracy oraz jej organizacji. Wzrost zatrudnienia w formie elastycznej, bądź innej niż tradycyjna, obejmująca pracę w stałych godzinach, w 5 kolejnych dniach roboczych tygodnia, formach organizacji czasu pracy (np. w ruchomym czasie pracy, nieregularnych i zmiennych systemach zmianowych, praca tylko w czasie weekendów, praca w systemie tandemowym), a także dostosowanie długości czasu pracy do indywidualnych potrzeb pracownika mogłoby być odpowiednie dla ludzi starszych [Urbański, 1998, s. 224–229].

Podsumowanie

W nieodległej przyszłości w Polsce będziemy mieć do czynienia ze zmniejszającymi się liczbą i udziałem osób w wieku produkcyjnym. Dodatkowo grupę tę dotknie proces wewnętrznego starzenia się. Zmniejszenie się grupy osób w wieku produkcyjnym, czy mobilnym wieku produkcyjnym, spowodować może konieczność aktywizacji zawodowej osób pozostających tradycyjnie poza rynkiem pracy. Może odbywać się to poprzez zniesienie ułatwień odchodzenia z rynku pracy dla osób zbliżających się do wieku emerytalnego oraz dodatkowo przez aktywizację zawodową osób starszych. Zatrzymaniu na rynku pracy osób z interesującej nas grupy wieku sprzyjać mogą zmiany w formie i charakterze pracy oraz jej organizacji, m.in. wzrost zatrudnienia w formie elastycznej, a także dostosowywanie długości czasu pracy do indywidualnych potrzeb i możliwości pracownika. Czynnikiem wspierającym zatrudnienie tej kategorii osób będzie wzrost wykształcenia oraz kwalifikacji osób starszych, gdyż ułatwiają one przemieszczanie się w drodze migracji oraz w drodze awansu zawodowego do innych grup społecznych. Na rzecz tej grupy ludności działają także zmiany technologiczne — mechanizacja produkcji oraz wzrost zatrudnienia pracowników umysłowych w usługach, a także wzrost zapotrzebowania, w niektórych działach gospodarki, na kadrę mającą doświadczenie. W połączeniu z niedostatkiem siły roboczej zmiany technologiczne stworzą szansę przedłużenia aktywności zawodowej ludziom starszym. Stąd jako potencjalni pracownicy niekoniecznie muszą być preferowani młodzi pracownicy. Gdyby założyć, że poziom aktywności zawodowej osób starszych pozostanie na niezmiennym poziomie, bądź tylko nieznacznie (o 5% w poszczególnych grupach wieku) wzrośnie, to populacja aktywnych zawodowo seniorów powinna się zwiększyć o 35–50%. Przewidywane zmiany na rynku pracy powinny sprawić, że te zasoby pracy zostaną efektywnie wykorzystane.

Starzenie się społeczeństwa może wpłynąć także na wielkość i strukturę popytu na pracę. Konieczność dostosowania się do potrzeb rosnącej populacji osób w starszym wieku, spowodować może bowiem zmiany strukturalne rynku pracy.

CBOS (Centrum Badań Opinii Społecznej), 2005, publikacje dostępne na stronie www.cbos.pl (<http://www.cbos.pl/Raporty/raporty.htm>) w dniu 05.01.2005.

Czyżowska Z., 1994, *Czynnik ludzki i jego wykorzystanie*, seria „Raporty: Studia na Strategię” nr 25, IRiSS, Warszawa, s. 53.

Dąbrowski M., 2004, *Bezrobocie według zawodów*, „Służba Pracownicza”, nr 7, artykuł zamieszczony na stronie www.sluzbapracownicza.gov.pl.

Długosz Z., 2002, *Przestrzenne zróżnicowanie starzenia się ludności w Polsce na tle Europy ze szczególnym uwzględnieniem państw Unii Europejskiej*, [w:] J. T. Kowaleski, P. Szukalski (red.), *Proces starzenia się ludności — potrzeby i wyzwania*, Wyd. Biblioteka, Łódź, s. 85–95.

Frąckiewicz L., 2004, *Polska starość demograficzna w europejskim tle*, [w:] *Samodzielność ludzi starych z perspektywy medycyny i polityki społecznej. Dotychczasowe doświadczenia UE i Polski. Materiały konferencyjne*, Polskie Towarzystwo Gerontologiczne — Oddział Mazowiecki, Warszawa, s. 143–151.

Golinowska S., 1998, *Zróżnicowanie regionalne a procesy migracyjne*, [w:] S. Golinowska (red.), *Rozwój ekonomiczny regionów. Rynek pracy. Procesy migracyjne. Polska, Czechy, Niemcy*, zeszyt „Raport IPiSS”, nr 16, s. 147–189.

GUS (Główny Urząd Statystyczny), 2004, *Prognoza demograficzna na lata 2003–2030*, GUS, Warszawa.

GUS (Główny Urząd Statystyczny), 2005, *Prognoza demograficzna na lata 2003–2030*, dostępna na stronie www.stat.gov.pl w dniu 16.01.2005.

GUS (Główny Urząd Statystyczny), 2005b, *Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności* dostępna na stronie www.stat.gov.pl (www.stat.gov.pl/dane_spol-gosp/praca_ludnosc/kwart_inf_aktyw/2004/IIIkw2004.doc) w dniu 23.01.2005.

Holzer J. Z., 2003, *Demografia*, wyd. VI zmienione, PWE, Warszawa, s. 364.

Hönekopp E., 1998, *Rozwój gospodarczy i rynek pracy w wybranych krajach Europy Środkowowschodniej*, [w:] S. Golinowska (red.), *Rozwój ekonomiczny regionów. Rynek pracy. Procesy migracyjne. Polska, Czechy, Niemcy*, zeszyt „Raport IPiSS”, nr 16, s. 111–146.

ILO (International Labour Organization), 2005, informacje dostępne na stronie <http://laborsta.ilo.org> (<http://laborsta.ilo.org/cgi-bin/brokerv8.exe>) w dniu 18.01.2005.

Jacukowicz Z., 2004, *Nowy świat pracy*, [w:] S. Borkowska (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, IPiSS, GUS, Warszawa, s. 85–98.

Kabaj M., 1982, *Ekonomiczne przesłanki pracy ludzi starszych*, [w:] L. Frąckiewicz (red.), *Problemy pracy i zabezpieczenia społecznego ludzi starszych*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach”, nr 497, Wyd. Uniwersytetu Śląskiego, Katowice, s. 91–101.

Kabaj M., 2004, *Jak utworzyć 2 miliony miejsc pracy do 2010 roku — próba teorii mnożnika miejsc pracy*, [w:] S. Borkowska (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, IPiSS, GUS, Warszawa, s. 327–344.

Kawiński M., Więckowska B., 2004, *Finansowy wymiar zadań systemu zabezpieczenia społecznego w dobie starzenia się polskiego społeczeństwa*, [w:] J. T. Kowaleski, P. Szukalski (red.), *Nasze starzejące się społeczeństwo. Nadzieje i zagrożenia*, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, s. 404–422.

Kotowska I. E., 2004, *Zmiany demograficzne a przyszły rynek pracy*, [w:] S. Borkowska (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, IPiSS, GUS, Warszawa, s. 115–138.

Kostrubiec S., 2004, *Czynniki różnicujące aktywność zawodową osób starszych*, [w:] *Samodzielność ludzi starych z perspektywy medycyny i polityki społecznej. Dotychczasowe doświadczenia UE i Polski. Materiały konferencyjne*, Polskie Towarzystwo Gerontologiczne — Oddział Mazowiecki, Warszawa, s. 203–211.

Kwiatkowski E., Tokarski T., 2004, *Bezzatrudnieniowy wzrost gospodarczy: Polska i Unia Europejska — tendencje i oczekiwania na przyszłość*, [w:] S. Borkowska (red.) *Przyszłość pracy w XXI wieku*, IPiSS, GUS, Warszawa, s. 266–285.

MGiP (Ministerstwo Gospodarki i Pracy), 2004, *50 PLUS Program na rzecz zatrudnienia osób powyżej 50. roku życia*, Warszawa, dostępny w serwisie informacyjnym rynków pracy <http://www.praca.gov.pl/index.php?page=publications>.

MGiP (Ministerstwo Gospodarki i Pracy), 2005, *Zawody przyszłości — raport 2003*, raport z dnia 2004–03–18 zamieszczony na stronie Serwisu Informacyjnego Programu Rządowego „Pierwsza praca” przygotowywanego przez MGiP: www.lpraca.gov.pl.

Morawski W., 2004, *Globalizacja i praca. Kontekstowa analiza świata pracy*, [w:] S. Borkowska (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, IPiSS, GUS, Warszawa, s. 15–35.

Mrozowska S., 2003, *Pracujący i bezrobotni w krajach Unii Europejskiej i w Polsce*, [w:] I. Sobczak (red.), *Procesy demograficzne w krajach Unii Europejskiej — porównania z Polską*, Wyd. Marpress, Gdańsk, s. 187–195.

Perek-Białas J., Ruzik A., 2004, *Aktywizacja starszych ludzi na rynku pracy: bariery i możliwości*, [w:] J. T. Kowaleski, P. Szukalski (red.), *Nasze starzejące się społeczeństwo. Nadzieje i zagrożenia*, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, s. 431–437.

Plak-Chmielewska A., 2004, *Stan, struktura i dynamika ludności Polski według prognozy GUS na lata 2003–2030 oraz prognozy ONZ na lata 2000–2050*, „Zeszyt Sekcji Analiz Demograficznych”, nr 9, KND PAN, Warszawa, s. 5–2.

Pociecha J. (red.), 2003, *Ekonomiczne konsekwencje osiągnięcia wieku emerytalnego przez generacje powojennego wyżu demograficznego*, Wyd. Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków, s. 160.

Rączaszek A., 2003, *Porównawcza analiza wybranych tendencji ludnościowych w krajach Unii Europejskiej i w krajach kandydujących*, [w:] I. Sobczak (red.), *Procesy demograficzne w krajach Unii Europejskiej — porównania z Polską*, Wyd. Marpress, Gdańsk, s. 75–80.

Rifkin J., 2001, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postronkowej*, Wyd. Dolnośląskie, Wrocław, s. 367.

Rocznik Demograficzny 2003, GUS, Warszawa, s. 451.

Rocznik Demograficzny 2004, GUS, Warszawa, s. 521.

Rocznik Statystyki Międzynarodowej, 2003, GUS, Warszawa, s. 493.

Rocznik Statystyki Pracy, 2003, GUS, Warszawa, s. 269.

Roguska B., 2004, *Zainteresowanie podjęciem pracy w krajach Unii Europejskiej*, Warszawa, Komunikat z badań nr BS/47/2004 zamieszczony na stronie www.cbos.pl (<http://www.cbos.pl/Raporty/raporty.htm>).

Sobczak I., 2004, *Starzenie się ludności w wieku produkcyjnym w Polsce. Czynniki starzenia się ogółu ludności. Liczba i struktura ludności w wieku produkcyjnym — mobilnym i niemobilnym*, [w:] J. T. Kowaleski, P. Szukalski (red.), *Proces starzenia się ludności — potrzeby i wyzwania*, Wyd. Biblioteka, Łódź, s. 135–150.

Strzeszewski M., 2004, *Wyzjazdy zagraniczne Polaków i znajomość języków obcych*, Warszawa, Komunikat z badań nr bs/96/2004 zamieszczony na stronie [www.cbos.pl](http://www.cbos.pl/Raporty/raporty.htm) (<http://www.cbos.pl/Raporty/raporty.htm>).

Szatur-Jaworska B., 2003, *Aktywność ludzi starych na polskim rynku pracy*, „Gerontologia Polska” nr 11, s. 100–109, publikacja zamieszczona na stronie internetowej http://www.szatur.republika.pl/Ludzie_starzy_na_rynku_pracy.doc.

Szukalski P., 1998, *Uwarunkowania przemian aktywności zawodowej osób starszych w krajach wysoko rozwiniętych*, „Studia Demograficzne”, nr 2 (132), s. 53–67.

Szukalski P., 1999, *Zmiany wieku przechodzenia na emeryturę*, „Gospodarka Narodowa”, nr 10, s. 69–78.

Szumlicz T., 2004, *Zabezpieczenie emerytalne w systemach zabezpieczenia społecznego*, [w:] T. Szumlicz, M. Zukowski (red.), 2004, *Systemy emerytalne w krajach europejskich*, Twigger, Warszawa, s. 9–27.

Szumlicz T., Zukowski M. (red.), 2004, *Systemy emerytalne w krajach europejskich*, Twigger, Warszawa, s. 369.

Turnowiecki W., 2003, *Prognozy migracji z Polski a swobodny przepływ pracowników w Unii Europejskiej*, [w:] I. Sobczak (red.), *Procesy demograficzne w krajach Unii Europejskiej — porównania z Polską*, Wyd. Marpress, Gdańsk, s. 158–163.

UE (Unia Europejska), 2005, informacje dostępne na portalu Unii Europejskiej <http://www.eu.int/> w dniu 22.01.2005.

UKIE (Urząd Komitetu Integracji Europejskiej), 2005, informacje na temat Strategii Lizbońskiej dostępne na stronie www.ukie.gov.pl.

UN (United Nations), 2003, *World Population Prospects: The 2002 Revision, vol. II Sex and Age Distribution of Population*, 2003, United Nations, New York.

UN (United Nations), 2005a, informacje dostępne na stronie <http://unstats.un.org> (<http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/socind/unempl.htm>) w dniu 18.01.2005 r.

UN (United Nations), 2005b, *World Population Prospects: The 2002 Revision and World Urbanization Prospects: The 2001 Revision*, Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat, prognoza dostępna na stronie <http://esa.un.org/unpp>, 16.01.2005.

Urbaniak B., 1998, *Praca zawodowa po przejściu na emeryturę. Społeczno-ekonomiczne przesłanki powrotu emerytów do aktywnego życia zawodowego*, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, s. 400.

Winiewski M., 1982, *Sytuacja materialna ludzi starszych*, [w:] L. Frąckiewicz (red.), *Problemy pracy i zabezpieczenia społecznego ludzi starszych*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach”, nr 497, Wyd. Uniwersytetu Śląskiego, Katowice, s. 13–25.

Van Der Gaag N., Van Wissen L., 1999, *Uniformity and Diversity Scenarios for International Migration*, [w:] J. de Beer, L. van Wissen (eds.), *Europe: One Continent, Different Worlds. Population Scenarios for the 21st Century*, European Association for Population Studies, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht/Boston/London, s. 189.

Zgierska A., 2001, *Prognoza realnych zasobów pracy w Polsce do 2020 r. według województw*, [w:] *Sytuacja demograficzna Polski. Raport 2000–2001*, Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa, s. 235–250.

Zgierska A., 2003, *Aktywność zawodowa ludności w Polsce i w krajach Europy Zachodniej*, [w:] I. Sobczak [red.], *Procesy demograficzne w krajach Unii Europejskiej — porównania z Polską*, Wyd. Marpress, Gdańsk, s. 41–48.

ZUS (Zakład Ubezpieczeń Społecznych), 2005, informacje zamieszczone na stronie www.zus.pl (www.zus.pl/swiadcze/emer005.htm, www.zus.pl/swiadcze/emer014.htm) z dnia 21.01.2005.